

令和2(2020)年7月16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3(2021)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。新型コロナウイルスの蔓延は、今後、障害者雇用施策に大きな影響を与えてくると思いますが、今後も障害者雇用の推進を進めて頂きたい、当会として以下の点を要望させていただきます。

記

1. 改正障害者雇用促進法の実効性を高める施策

中央省庁による障害者雇用水増し事件以降、公的機関の障害者雇用の就職状況並びに定着状況が公表され、一定の取組効果が確認されています。今後も、正規雇用と非正規雇用の職務内容の違い・離職率、本庁と出先機関での離職率の違いといったより深い分析を行い、さらなる雇用の質の向上を図り、民間企業へ模範を示して頂くことを期待します。

雇用された障害者の定着という点で、外部機関による専門的支援が必要なケースが多いことは周知のとおりです。この点について、公的機関では制度的なちぐはぐさが見られています。定着支援の主たる担い手である障害者就業・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できることになっていますが、この情報が省庁間にしっかりと周知されているとは思えません。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聞いています。省庁間に支援格差が生じる懸念があります。

公務部門における障害者雇用について、知的障害者や精神障害者の雇用に消極的だという見解を今も耳にします。例えば、採用選考の際、筆記や面接の実施に留まっており、職場実習を行えていません。これは知的障害者・精神障害者に対する合理的配慮義務の観点からも問題ではないでしょうか。就労支援機関と連携が取れていれば、どのように現場実習を行うかのアドバイスをもらえるはずですが、現場での職場実習はジョブマッチングに効果があり、これは民間企業では当然のこととなっています。公的機関においても就労支援機関をもっと柔軟かつ積極的に活用できる施策を講じるべきです。

2. 除外率制度の縮小と外務省除外職員の取り扱い

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、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10年が経過しています。また、様々な施策や支援によって障害者雇用は確実に進展してきている現状において、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かねないため、少なくとも、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すべきです。

また、令和元(2019)年11月29日に開催された労働政策審議会障害者雇用分科会において、外務省の「在外公館に勤務する外務公務員についても、除外職員の要件に該当することが確認されたため、施行令改正を検討する」と資料が出され、当会は「外務省における障害者雇用への対応に係る意見書」を持って遺憾の意をお伝えしました。この措置は、5年間の時限措置であり、その期間内において、しっかりと外務省の障害者雇用状況を

フォローし、5年の時限措置期間後のさらなる期間延長とならないよう外務省の障害者雇用の進捗管理を進めて頂きたいと思います。

3. 雇用施策と福祉施策の一体的展開

障害者就労においては、雇用施策と福祉施策の連携が必須です。それぞれが独自に取り組んでいる施策や事業の相乗効果を狙い、実効性の高い取り組みに繋げねばなりません。現在、厚労省内の横断的プロジェクトチームとして「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」が新たに発足し議論をすすめていると聞いています。当会としてもどのような議論がされているのか期待しておりましたが、残念ながら、資料や議事録の公開がなく、議論の内容が分かりません。議論の経過がわかるよう資料の公開を求めます。

検討が必要な議題としては、「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」・「通勤に係る継続的な支援」・「障害者就業・生活支援センター事業と地域の福祉機関の協働」・「就労の視点を持った労働から福祉へのアプローチ（アセスメントや就労への啓発）」といったテーマが考えられます。とりわけ人材育成は最重要課題です。福祉側も雇用側も職員・支援員の人材育成に苦慮しているところです。就労支援施策は労働・福祉に跨がった制度であるため、国として横断的に就労支援を担う人材のあり方について検討をする必要があります。そのためにも、労働政策審議会障害者雇用分科会と社会保障審議会障害者部会との合同小委員会など、開かれた場で検討できる機会を設けて頂きたいと思います。

4. 障害者雇用の在り方と質に関して

多様な雇用を推進することは障害者雇用の裾野を広げる観点から、歓迎すべきことには間違いありません。しかし、障害者雇用を外部に委託する形態で、障害の有無によって雇用場所を分離する企業が増えています。これは、法定雇用率を達成することのみを追求した手法であって、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ます。近年、多くの自治体入札制度で障害者雇用率を評価ポイントとする方法が用いられており、このような手法での雇用率達成が公的に評価されることは遺憾に思います。こうした、いわば障害者雇用代行ビジネスについて、実態を把握するとともに、必要な対策を労働政策審議会障害者雇用分科会等で早期の検討が必要です。

この点については、就労継続支援事業A型（以下、A型事業所と呼ぶ。）への就職斡旋も同様です。先日公表された「ハローワークにおける障害者の職業紹介状況」において、A型事業所への就職件数は19,388件（全体の約18.8%）でした。しかし、A型事業所には、大量解雇や倒産、就労継続支援事業B型への安易な事業変更といったことが今も多く見られています。経営状態に関する実態把握では、71%の事業所が経営改善計画書の提出が必要という結果が出ています。A型事業所の勤務実態等を把握し、チェックできるシステムを導入すべきです。

5. 新型コロナウイルスに対する対策について

新型コロナウイルスの蔓延による経済悪化に伴い、「事業縮小による雇用契約期間満了時の雇止め」、「給与補填のない業務時間短縮や休業」などが発生していると当協議会会員事業所から報告されています。障害者雇用は、非正規での採用が多いため、安易な雇止めや処遇低下の恐れがあります。今後、特に、障害者雇用状況の動向に注視し、実態の把握と対策を検討して下さい。

離職の場合も、実際の理由とは異なり、離職票上で本人都合や契約期間満了となっている可能性もあります。ハローワークの窓口において、離職状況の丁寧な聞き取り・適切な支援機関への引継ぎなどが実施されるよう現場への周知を図ると共に、障害者が声を挙げやすいような工夫をするよう周知してください。

以上