

令和3(2021)年7月28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4(2022)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、様々な形で障害者雇用施策の現場で大きな影響を受けています。安定的な予算を確保し、今後も障害者雇用を推し進めて頂きたい、当会として以下の点を要望させていただきます。

記

1. 就労支援に関わる人材育成について

昨年度から今年度にかけて、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」が開催され、労働行政と福祉行政が一体となった会議体の実現は大きな進歩と評価しております。特に雇用・福祉両分野の基礎的な知識等を分野横断的に付与する基礎的研修の確立やより専門性の高い人材を育成するための階層的な研修の創設については、就労系事業所の一般就労に対する意識の向上やサービスの質の担保が向けて非常に期待しているところです。

また、報告書では、就労支援に関する専門人材の確保や育成にとって、資格制度化の確立が不可欠であり、具体的には障害者職業カウンセラーのオープン化やジョブコーチの公的資格化について触れられています。早期実現のため、早急に当会を含めた関係者を集めて議論を深める機会を設け推進して下さい。

2. 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。

この問題については、昨年、一昨年と指摘し要望を重ねていますが、障害者代行ビジネスは年々増加しています。共生社会における社会連帯に基づいた障害者雇用のあり方とは本来どうあるべきなのか、ということを明確な文言で条文等に落とし込むなど、障害者雇用施策を統括する貴課において適切な対応を取られることを望みます。

3. 新型コロナウイルスによる障害者雇用施策への影響

雇用保険をはじめとする労働予算が新型コロナ対策に使われていることは、国難的な状況下の対応としては認めるところですが、その影響が障害者雇用施策を推進する事業に大きな影響が出ています。限られた予算であることは理解していますが、就労支援を担う現場に影響が出ないよう強く要望するところです。

- 障害者職場適用援助者(ジョブコーチ)事業への影響

令和3年度から障害者雇用関係助成金が見直され、ジョブコーチ事業は雇用保険二事業から納付金

助成金に財源が移管されました。事務手続きとしては、管轄が労働局から高齢者・障害者・求職者雇用支援機構に移った際に情報の引継ぎがうまくいってなかったように見え、情報発信がない中で現場に混乱が起こったことは大変遺憾です。今後制度運用に向けて2点見直しを検討いただきたい。

- ① 今まで3か月ごとの申請であったものが、6か月ごとに変更となったことでタイムラグが拡大し、資金繰りの問題から事業継続が困難と判断した事業所は、ジョブコーチの兼務配置や他部門へ異動など人員配置で対応せざるを得ず、質の高い就労支援を担う人材の枯渇も危惧される状況です。支援実施から助成金支給までの期間を元に戻すなどの措置を行っていただきたい。
- ② 財源移管によってこれまで利用可能だった公的機関で働く者が対象外となっていて影響を受けています。雇用保険の財源も活用するなど不利益が生じないよう仕組みを講じていただきたい。

- 障害者就業・生活支援センター(以下、ナカポツ)へ事業の影響

「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」において、地域の支援ネットワークの強化充実を図るため、ナカポツについては地域の支援機関に対するスーパーバイズや困難事例の対応といった基幹型の機能を担う拠点としての体制整備する方向性が示されています。

そういった期待とは裏腹に、令和3年度のナカポツ雇用安定事業は、雇用保険二事業の財源逼迫の影響を受け、各センターの委託費が大きく減額されています。期待されている機能を担うために、専門性の高い人員の継続的な配置が可能となるよう外的要因の影響を受けない予算措置と維持・拡充をお願いします。

- 特定求職者雇用開発助成金(以下、特開金)の変更に伴うトライアル雇用助成金制度への影響

令和3年7月1日からトライアル雇用(障害者トライアルコース)と併用する場合において「特定求職者雇用開発助成金」の制度が一部変更となり、トライアル雇用助成金を併用する場合において、第1期対象期間(6か月)の支給がなくなり第2期支給対象期間分から受給可となりました。

これにより、トライアル雇用助成金制度の利用を控える企業が出てくるのが懸念されます。障害者、企業双方にチャレンジ要素がある本制度は、就労移行支援サービスとの並行利用が可能であり、トライアル雇用期間中の福祉と雇用の並走による支援の喪失は誰のメリットにもなりません。そもそもトライアル雇用と特開金は助成の目的も違うことから、以前の受給可能な制度への見直しをお願いします。

4. 障害者雇用施策の情報発信・周知方法について

障害者雇用施策の制度や運用の変更等については、本省である貴課から各都道府県労働局に通達等を発布しているとは思いますが、各労働局から就労支援機関(特に就労系福祉サービス)への周知はほとんどされません。障害福祉課就労支援担当部署との情報共有、関係団体に情報提供をするなど、タイムリーに就労支援機関の現場に周知される仕組みを構築して下さい。

以上