

令和 4 (2022) 年 7 月 29 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

NPO 法人全国就労移行支援事業所連絡協議会  
会長 酒井 大介

## 令和 5(2023)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。今般、労働政策審議会障害者雇用分科会において意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」が出されました。今後も障害者雇用施策を推し進めていただきたく、当会として以下の点を要望させていただきます。

### 記

#### 1. 先般取りまとめられた「今後の障害者雇用施策の充実強化について」意見書について

##### 1) アセスメントの強化

- ハローワークに対して、「障害者総合支援法上の就労選択支援を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する」とあるが、ハローワークに直接求職活動をする利用者も多いため、ハローワークをはじめとする労働機関でも求職者に対し適切な就労アセスメントを実施できる体制強化を望みます。

##### 2) 障害者雇用率制度における週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の障害者の扱い

- 雇用率に算定されることで、重度の障害者の方の雇用の可能性が広がることは歓迎する一方で、個々の労働契約を 20 時間に留め置かれる懸念がある。雇用開始から一定期間後の調査をハローワークが実施するなど、雇用の更なる拡大を抑制する企業がないよう、対策に向けた取組みを要望します。

##### 3) 障害者雇用を推進する企業の取組に対する支援

- 中小企業のノウハウ不足の課題対処のため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者を利用した企業に対して助成する仕組みについては、障害者雇用代行ビジネスの温床になることも危惧されるとともに、障害者雇用のあり方のゆがみを助長する懸念もあることから、助成金の対象要件等について慎重に検討していただきたい。
- 更に中小企業への強化においては伴走型の相談支援が適正に行われるよう、訪問型ジョブコーチが配置されている社会福祉法人や NPO 法人の活用が活性化されるよう願います。

##### 4) 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- 平成 14 年に廃止が決定されたにも関わらず 10 年間進展していなかった除外率について、「一律に 10 ポイント引き下げる」ことに関しては評価します。
- しかし、除外率の完全撤廃に向けたロードマップ作成まで至らなかったこと、除外率全廃によってどの程度の障害者雇用の進展が見込まれるかが明らかにならなかったことは残念です。今後も廃止に向けた議論を継続してください。

#### 2. 障害者雇用の在り方と質に関して

- 障害者雇用代行ビジネスについては年々拡大が進み、利用企業数については 1,000 に近い企業数、

利用者数は一万人を超えるのでは、とされています。

- このような雇用形態により重度者の就労機会が増えたという声があるものの、共生社会における社会連帯に基づいた障害者雇用を目指す理念に照らし合わせれば、疑問が残る雇用形態です。
- ハローワークや労働局が現場に行き、違法派遣、指揮命令権の違反がないか、法の趣旨に照らして基本理念に沿っているかなど状況を確認し、あくまでも共生社会における社会連帯に基づいた障害者雇用の実現を推進していただきたい。
- 雇用促進法の条文に、事業主の責務として、キャリア形成支援、適正な雇用管理、の文言を具体的に落とし込むとともに、障害者雇用のあるべき姿について、使用者側の関係団体等に啓発の強化をお願いしたい。

### 3. 障害者就業・生活支援センターについて

- 障害者の就労を支えるための雇用・福祉施策の連携強化に向けて、障害者就業・生活支援センター（以下、ナカポツという。）が専門的見地からの助言等の基幹型機能も担う地域の拠点としての体制の整備の推進などが挙げられている。
- 就労移行支援事業所が少ない地域での直 B アセスの実施、生活困窮が窺えるケースの対応、特別支援学校卒の定着支援の実施など、ナカポツの役割が拡大増加している。
- 就労移行支援の立場からは、ナカポツに対する期待は大きいものの、事務量の煩雑さや人材確保の観点から課題があると聞く。ナカポツの機能の更なる拡大については、委託の複数年契約の実現や財源の適正な確保など、安定的な運営に向けての措置をお願いしたい。

### 4. 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援

- 令和2年10月から重度障害者等に対する通勤や職場等の支援に取り組む意欲的な企業や自治体を支援するため、雇用施策と福祉施策が連携した取り組みが始まり、雇用施策として、雇用する重度障害者等のために職場介助者・通勤援助者を委嘱した企業に対し、費用の一部を助成する仕組み（重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金、重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金）が創設された。
- また、自営等や企業で働く重度障害者等に対して、市町村から重度訪問介護等事業者を通じ、通勤や職場等における支援として「雇用施策との連携による重度障害者等就労等特別事業」が福祉施策の地域生活支援事業として創設されたところである。
- 制度創設から1年半経過するが、各々の事業に関して活用のしづらさなどの話を聞く。今回の意見書において「引き続き、その実施状況を踏まえながら、より活用が図られるよう取組を進めることが適当」とあるが、雇用施策の助成金に関して、これまで年間何件の利用があるか実態を明らかにするとともに、この事業の低調の理由を分析し利用促進に向けての方策を講じていただきたい。

### 5. 障害者雇用施策の情報発信・周知方法について

- 昨年度も要望したが、障害者雇用施策の運用の変更等について、各労働局から就労支援機関（特に就労系サービス）への周知はほとんどされていない。
- 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の構築を望みます。

以上