

## 平成29年度障害者雇用施策に関する要望事項

1 障害者が適切な職業教育や進路指導を受け、各種の支援の下に職業生活を送り、加齢・高齢化に伴い、障害が重度化した後は容易に福祉サイドの支援に移行し、安心して生涯を送ることができるよう、障害者のライフサイクルに沿った教育・雇用・福祉の連携による一貫した支援策を整備・充実していただきたい。

特に、雇用される障害者が加齢・高齢化に伴い職務の遂行が困難になり、雇用の継続ができなくなった場合の福祉サイドの支援策は未だ十分とはいえない状況にあるので、その充実を図っていただきたい。

### (説明)

障害者の雇用（一般就労）促進については、「障害者雇用促進法」を始め、「障害者総合福祉法」や「学校教育法」等に基づき、種々の施策が講じられているところです。

しかしながら、事業所に雇用されている障害者が加齢・高齢化に伴い、障害が重度化し、仕事を継続することが困難となった場合、それを判定する仕組みは必ずしも明確でなく、また、福祉サイドへつなぐ施策も未だ十分とはいえません。現に、障害者が福祉施設に入所（又は再入所）できた事例は少なく、事業主としては行先のあてもないまま障害者を退職させるわけにもいかず、困難に直面しております。このため、雇用可能な障害者とその家族にとっても将来への不安から一般就労を躊躇せざるを得ず、事業主が障害者を雇用する上での隘路となっております。

こうした状況を改善するため、雇用されている障害者が高齢化により仕事を継続することが困難となった場合に、市役所や障害者就業・生活支援センター等で事業主がその対応について相談できる体制を整備するとともに、そうした障害者が福祉施設に円滑に入所できるようにすることにより、障害者が安心して雇用にチャレンジでき、また、事業主が高齢化した障害者を安心して福祉サイドに引き継いだ上で、新たな障害者に雇用の場を提供することができるようにしていただきたい。

また、高齢化した障害者を引き続き雇用する事業主に対する支援も充実していただきたい。

2 雇用されている障害者が職業能力の低下により雇用の継続が困難となった場合に対応するため、「障害者就労継続支援A型」をより小規模から実施できるよう制度運用の緩和を図っていただきたい。

(説明)

雇用されている障害者が、加齢・高齢化や障害の重度化に伴い一般雇用の継続が困難となった場合に対応するため、障害者就労継続支援A型を利用定員10人未満であっても運営できるよう、運用基準の緩和を図っていただきたい。

3 雇用への流れを確実にかつ積極的に推進するため、その拠点となる「障害者就業・生活支援センター」の職場定着に向けた支援体制を拡充していただきたい。

(説明)

「障害者就業・生活支援センター」は障害者の職場定着を推進する上で不可欠なものであるが、大都市圏では500～600人の対象者に対して職員5人と十分な体制が確保されておらず、また、管轄地域が広いところでは、センターから対象者まで往復40キロメートルにもなるところがあり、業務実施に時間を要する等、地域の実情に合った体制となっていない。このため、管轄地域が広いセンターについては出張所を設ける等地域の実情に配慮した体制の拡充を図っていただきたい。

また、センターがより企業の実情を踏まえた相談ができるよう、職員については、企業での勤務経験がある者を積極的に採用するようにしていただきたい。

4 障害者を多数雇用する事業主に対する課税軽減措置について、適用期限を延長するとともに、より実効性のあるものとするため、その適用要件を大幅に緩和していただきたい。

(説明)

障害者多数雇用事業所における障害者雇用の継続と安定を確保するため、障害者を多数雇用する事業主に対する現行の課税軽減措置が更に活用され、障害

者の雇用促進に向けた効果的なインセンティブとなるよう、今年度末で適用期限を迎える不動産取得税や固定資産税の軽減措置の適用期限を延長するとともに、適用要件を障害者雇用割合20%以上とするなど、大幅に緩和していただきたい。

5 重度障害者多数雇用事業所に対する官公需の発注等の配慮を一層推進し、より実効性を上げるための具体的な対策を講じていただきたい。

(説明)

重度障害者多数雇用事業所等に対する官公需の優先発注については、「障害者優先調達推進法」が施行されてから3年以上経過したところであるが、今後とも、その実効性が上がるよう、関係方面に対して、調達情報の提供及び調達実績の公開等を確実にを行うとともに、調達実績を更に拡大するよう一層の働きかけをいただきたい。

6 重度障害者等の雇用継続のため、期限付の助成金について、助成期限の撤廃を図っていただきたい。  
また、長期継続雇用に対する助成金を検討いただきたい。

(説明)

企業においては、障害者の可能な限りの長期継続雇用を考えているが、例えば、駐車場の借上げ助成が10年の期限付である等、実態に即さないものが認められる。ついては、期限付の助成金について、その期限を撤廃していただきたい。

また、長期継続雇用、例えば、10年以上継続雇用した場合の助成措置を検討いただきたい。

7 納付金制度の中小企業への適用拡大が経営に及ぼす影響が大きなことに鑑み、障害者雇用の維持・拡大に取り組む中小企業に対する助成金の拡充、報奨金の増額等、特別の支援をいただきたい。

(説明)

障害者雇用納付金制度の中小企業への適用拡大が進められているが、中小企業を取り巻く経営環境には極めて厳しいものがある。こうした環境の中で、障害者雇用の維持・拡大に取り組む中小企業に対して、助成金制度の拡充とともに、報奨金の額を調整金並に増額する等、特別の支援をいただきたい。

8 障害者の雇用に係る助成金を法人税の益金不算入としていただきたい。

(説明)

障害者雇用納付金制度に基づく助成金等については、障害者雇用の維持拡大に取り組む事業所にとって重要なものとなっているが、支給された助成金は法人税法上益金として課税対象とされる。こうした助成金を十分に活用できるようにするため、益金不算入としていただきたい。

9 障害者雇用の促進に係る費用負担の財源に税源を加え、施策の一層の拡充を図っていただきたい。

(説明)

福祉から雇用への流れをより確かなものとするためには、障害者を雇用する事業所に対する助成の拡充が不可欠であるが、その財源を納付金会計及び労働保険特別会計に求めるだけでなく、助成の財源に税源を加え、施策の一層の拡充を図っていただきたい。

10 障害者就労継続支援A型の制度の具体的運用については各地方自治体に委ねられているが、その取扱いにばらつきも見られることから、地方自治体に対する統一的運用につき指導をいただきたい。

(説明)

障害者就労継続支援 A 型の運営に必要なサービス管理責任者の実務経験に

関して、「障害者雇用事業所において就業支援の業務に従事するもので、その経験が10年以上」とされているが、自治体によっては、「障害者雇用事業所」を重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金を受給した事業所に限定するところも見られる。これらについては、当該助成金受給事業所に限定することなく、統一的な運用が図られるようご指導いただきたい。

併せて、障害者職業生活相談員の認定講習を終了し、同相談員に選任されて5年以上相談員業務に従事した者はサービス管理責任者に必要とされる実務経験を満たすものとして認めていただきたい。

1 1 精神障害者の雇用障害者数の算定に当たっては、精神障害者にとっては安定した就労に結びつくものの、企業にとっては負担の大きい短時間労働を0.5人とする現行制度の見直しをお願いしたい。

(説明)

障害者の高齢化に伴いフルタイム労働の重度身体障害者が退職し、短時間労働を中心とした労働時間の不安定な精神障害者の採用が大きな比重を占める傾向が見られる。このため、現在の雇用率を維持するだけでも退職者の数倍の精神障害者の採用が必要となり、企業にとって大きな負担となっている。

短時間労働については、精神障害者の安定した就労に結びつくため、今後も積極的に推進すべきであるが、その際の企業の負担を軽減するため、例えば、短時間労働を0.5人とカウントする現行制度の見直し（引き上げ）をお願いしたい。

1 2 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供に関する事業主からの個別具体的な相談に対応するため、長年に渡り障害者雇用の経験のある経営者等を相談員とする相談体制を全国主要都市に整備していただきたい。

(説明)

今年度から施行された障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供義務については、具体的な指針が示されているものの、その運用に当たっては「合理的配慮を提供した上での異なる取扱い」や「事業主に対する過重な負担となった場合の対応」等も想定されており、こうしたことに的確に対応するために

は、企業経営全般についても十分斟酌する必要があるとされている。

こうした相談ニーズに対応し、個々の事業主が障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供義務を的確に履行できるようにするため、長年に渡り障害者雇用の経験を有する経営者等を相談員とする相談体制を、東京、大阪のみならず、全国の主要都市に整備していただきたい。