

29全重協発第17号
平成29年6月13日

厚生労働大臣
塩崎 恭久 殿

公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会
会長 栗原 敏郎



障害者雇用施策に関する要望

私ども公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会（略称「全重協」）は、重度障害者を多数雇用し、職業能力の発揮を通じた社会参加の場を提供している全国約320の障害者雇用企業等で構成する団体であり、「福祉的就労から一般雇用へ」等の政策に積極的に貢献しているところであります。

しかしながら、会員企業の多くは、雇用する障害者の加齢・高齢化や障害の重度化により雇用の継続が困難になった場合の対応などの不安を抱えております。また、重度障害者を多数雇用している事情から、他の企業に比べコスト面の競争力が弱く、変革への迅速、的確な対応に欠ける面もあり、経営を維持し、雇用を継続していくことが容易でない会員企業もあります。このような状況に対処するため、会員企業の総意として、別紙のとおり早急な施策対応をお願いいたしたく要望書を取りまとめたところであります。

重度障害者が多額な費用を必要とする施設から自立して一般企業に雇用されることは、社会参加の実現は勿論のこと、財政的なメリットも計り知れないものがあることに鑑み、要望の実現方につきまして格段のご理解とご尽力を賜りますようお願い申し上げます。

平成30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、さらに加齢に伴い、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加齢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、そうした障害者が必要なときに適切な福祉サービスを受けられ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併せて充実していただきたい。

- 2 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す。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おりません。

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、引き続き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。

- 3 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4年以上経過したところですが、今後も、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。

また、調達実績の拡大を促進するため、重度障害者多数雇用事業所に対する発注を競争入札によらず、どこまで優先発注できるか明確にいただきたい。

- 4 営利目的の悪質な就労支援事業所の指定取り消しを厳格に実施し、その分の給付費を善良な障害者多数雇用事業所や就労支援施設に対する助成・補助金等として活用していただきたい。

(説明)

障害者に十分な生産活動の機会を提供せず、訓練と称して事業所で一律に短時間だけ過ごしてもらい、給付費の中から工賃等を支払っている事業所が多数存在しています。

また、施設外支援と称して障害者を企業等に丸投げし、職業教育・育成も行わないまま、人材派遣そのものといわざるを得ないようなことを実施している事業所もあります。

このような悪質な事業所に対しては、行政責任として実地指導や監査を厳格に実施していただきたい。

併せて、こうした事業所を利用している障害者が路頭に迷わないよう、優良な障害者多数雇用事業所や就労支援施設への助成・補助等を充実し、その受け皿を整備するようにしていただきたい。

- 5 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、ご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」とされていますが、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ます。

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。

6 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、その適用要件を障害者雇用割合20%以上とするなど、大幅に緩和するとともに、今年度末までとされている機械等の割増償却措置の適用期限を延長していただきたい。

7 障害者雇用に係る全ての助成金を法人税法上益金不算入とするとともに、障害者雇用調整金等についても益金不算入としていただきたい。

(説明)

障害者雇用に係る助成金のうち障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給を受けて固定資産を取得した場合は、当該固定資産の取得又は改良に当てられた助成金の額は法人税法上損金に算入されますが、これ以外の助成金についても、障害者の雇用を促進する観点から、益金不算入としていただきたい。

また、障害者雇用調整金や報奨金についても障害者雇用に伴う事業主の経済的負担の調整という趣旨に鑑み、益金不算入としていただきたい。

8 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ますが、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ます。

については、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していただきたい。

9 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、調整金の増額等、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ますが、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ります。

こうした中で、障害者雇用の維持・拡大に取り組む中小企業に対して、助成金制度を更に拡充するとともに、報奨金や調整金の額を増額する等、特別の支援をいただきたい。

10 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すが、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。

- 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ます。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ます。

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すが、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。

また、法定雇用率については、障害者の雇用が進み、実雇用率が上昇すればするほどその数値が引き上げられる現行の算定方式についても、企業の雇用管理上の負担を十分踏まえたものとなるよう、必要な見直しをお願いしたい。

- 1 2 今後増加が見込まれる精神障害者や発達障害者の職場定着を促進するため、これらの障害者に対する合理的配慮の提供に要する費用について新たな助成措置を設けていただきたい。

(説明)

精神障害者や発達障害者の職場定着を促進するためには、短時間勤務や職場定着を支援する要員の配置等の合理的配慮が不可欠であり、それに要する新たな雇用管理費用の発生も見込まれます。

障害者に対する合理的配慮については、事業主に対して過重な負担となる場合はその提供義務が免除されるものの、できる限り障害者のニーズに合った配慮が行われることが望ましいことはいうまでもありません。

このため、こうした合理的配慮の提供が促進されるよう、精神障害者や発達障害者の職場定着上の課題や企業の費用負担の実態を十分踏まえた新たな助成措置を設けていただきたい。