

厚生労働省
「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」

提出意見書

〔平成 29 年 11 月 24 日〕
〔 第 5 回研究会 〕

一般社団法人 障害者雇用企業支援協会
(SACEC)

論点1 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。

1 障害者雇用に関し、その意義について一段の重要視を求める

<現状認識、課題等>

障害者雇用義務とは法による強制の形ながら、その実は社会と雇用者(企業)の理念的な意識と行政の指導など意欲喚起によって構成される概念であって、労働の可能性を持ち雇用の舞台に挑戦する障害者の存在があってはじめて成立する。こうした状況は将来にわたって維持、増進されなければならないが、障害者雇用の大部分を担当する民間企業においてさらに雇用が進み続けるためには、企業が事業発展という絶対的な経営目的との調和を可能と感じ、或いはそれを超えた意義と捉える姿勢を支援する措置が常に時宜に即して実施されていくべきである。

障害者も社会的弱者とされる方々のひとりであるが、その殆どが終生ハンディキャップとあい対さなければならない立場であることは疑いもなく、同じ弱者であっても脱却の可能性を持つ者に比し、より強い社会的支援があることで、はじめて均衡すると考えることには合理性があると考える。

<とるべき対応、対応の方向性等>

障害者雇用に関する各種公的支援策は、障害者本人に対するものも、雇用者(企業)に対するものも、長い経緯の中で逐次充実をみてきたが、特に雇用領域に関しては、ノーマライゼーションという誰も否定し得ない理念が、基本的に雇用という最も収入が期待できる手段を通じた障害者の自立、自活があってはじめて成立すると考えるとき、機会提供の主役である民間企業がより一層雇用しやすさを感じる必要があるであり、昨今の急速な法定雇用率上昇に対応する中で追隨の意欲を失い、万一にも雇用納付金の負担によって状況を糊塗するなどの傾向を生じないようにすることについて、この研究会の場をはじめとして間断ない、真剣な討議を行って頂きたい。

2 公務部門での知的・精神障害者の無期限雇用契約の実現～率先垂範

<現状認識、課題等>

障害者雇用促進法では、国・地方自治体等公務部門に対し民間企業を超える法定雇用率を定め、率先垂範を求めている。民間部門と公務部門(国、都道府県、市町村、教育委員会、特殊法人の計)を比較した場合、平成28年6月1日現在の雇用状況集計によれば、雇用規模は格段に異なるものの、障害の種別構成では民間部門が身体障害62.8%、知的障害24.4%、精神障害12.8%であるのに対し、公務部門の計では、同じく86.9%、4.6%、8.4%(以上いずれも実人数)と大きな差がある。

さらにこのことに加えて、民間企業に対して精神障害者の雇用を要請し、また労働条件に関しても契約の無期限化、健常者と同等の処遇を求めているのに、公務部門では一部地方自治体に改善の傾向は見られるとしても未だに1～3年の有期契約によるチャレンジ雇用が重用されるなど、民間への要求を自らには課さない状況が今後も継続されるとすれば、民間企業が苦心を重ねて障害者雇用の環境を整え、長期安定雇用を目指している現在、その雇用マインドに決して好影響を与えないといわなければならない。

<とるべき対応、対応の方向性等>

公務部門においても知的障害者、精神障害者が長期・継続的に担当し得る作業は皆無ではないはずである。現在地方自治体において少しずつ始められている知的・精神障害者の無期限雇用契約が、国をはじめとした全公務部門において早期に実現されるべきである。

論点2 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。

1 障害者を包括した人事管理制度の確立

<現状認識、課題等>

現在わが国では、障害者雇用に当って非障害者を対象とした人事管理制度を適用し得る場合も、その中の位置づけが適切かどうか悩んだり、知的障害者の場合は最低賃金水準をメルクマールとすることが処遇の基準となるなど、障害者の労働を正しく評価し、処遇する体制は未確立といわざるを得ない。

しかし、法制上差別禁止の概念が設けられ、労働契約法の改定や「同一労働・同一賃金」などの政策展開が行われる中、民間企業にとどまらずあらゆるセクターにおいて障害者を包括し、障害の有無に関わらない基準のもと、投入された労力と成果とを正確に把握し、正当に処遇に反映させる制度の確立は否応ない急務と考える。

<とるべき対応、対応の方向性等>

このことについて雇用サイドにおける汎産業界的な研究気運が進むべきであるし、そのことについては政策目標実現の見地から政府・行政も方向性を示唆促進するなど、環境形成が必要である。

2 精神障害者保健福祉手帳による管理制度の改善

<現状認識、課題等>

障害者雇用促進法の精神保健福祉手帳による管理方式は、その所持が疾患状況を示すものではなく、また労働能力の程度と方向性や、持続可能性等労働適性を保証するものでもないことから、本来疾患の判定機能を持たない企業(人事担当者)自身が判断しなければならないことについて、企業の不満があることをまず認識願う必要がある。

現状精神障害者の求職が増加傾向の一方企業の雇用対応努力も進んでいるが、今後さらに雇用を促進するためには企業が適格性の判断に自信を持てるだけの選考対象者数の登場は望ましいと考えられるのに対して、精神保健福祉手帳所持者(65歳未満)は418千人で、仮にそのすべてが雇用対象層とされる「外来・20～64歳」であるとしても、その数2,023千人の20.7%にしか当たらない(いずれも障害者白書平成29年版による)とされている状況を映してか、雇用担当の場では手帳の取得が進んでいないとの感触があり、また非開示者も絶えないという実感がある。

手帳の所持については基本的に強制し得るものではなく、本人の受容度如何が決定的な要素であるから、もし障害の開示をためらう心理が手帳の取得に影響する、或いは取得方法が難解又は不明という理由で取得が進まないとすれば、手帳所持を要件とする雇用義務制度そのものに影響することとなる。

<とるべき対応、対応の方向性等>

以下の点の検討を求めたい。

1. 一義的には手帳取得へのインセンティブ策を強化することであり、医療領域等有効なチャンネルを通じての指導や手続的な面での改善などが期待されるが、効果が十分でない場合は、身体及び知的障害の扱いと同様医師の診断書(判定書)によって雇用義務対象とし得ること。
2. 関連する問題として精神障害者が手帳の返還を求められた場合、その時点で勤務上直ちに健常状態に復したのではなく、次第に回復する期間を要することに対し、相当期間雇用率算入継続を認めること。

3 精神障害者のカウント取扱いを改定

<現状認識、課題等>

精神障害者雇用については、身体障害及び知的障害の場合定義・区分・取扱い等に関してそれぞれの福祉法に準拠した規定としているのに対し、精神保健福祉法における軽重判断の定義が労働能力との整合困難といった理由から、障害者雇用促進法では雇用率において重度の概念を置かず独自の規定を設けていると承知している。

ただし精神障害者には障害態様や発現状況に個別の特性差があつて労働能力にも個人差が存在し、重度とは称さないまでも課業の遂行面で個人により対応に顕著な差があることも事実である。

こうした理由から、企業にとって精神障害者雇用は依然として困難を伴い、真に適切な雇用管理手法の確立までに今後相当の経験の蓄積を必要とすると判断されるなど、対応に苦しむ実情がある。

これら精神障害者雇用に必要な困難を感じる企業においてその推進を図るためには、精神障害者の配置、課業等に関して企業が相応のフリーハンドを持ちながら最善のパフォーマンス発揮を期待する雇用管理を認める必要がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

例えば精神障害者の特性上企業が行う“通常勤務が可能と考えられるが本人の体調等への配慮から短時間勤務とする”あるいは“通常時間勤務者が体調等の理由により短時間勤務者となり、また通常時間に戻る”などの場合、現行のカウント制度上厳密な適用が行われているが、企業にとって短時間勤務が全く雇用管理面での負担軽減を意味するものではないことを考慮し、精神保健福祉法とは別途のルールという基本を変えることなく、精神障害者の実態と企業の実情に立った措置とするためには、雇用カウントの機械的な変更を避け、精神障害者は全て一律のカウントとし、少なくとも1カウントと扱うべきではないか。

また、短時間労働未滿(週20時間未滿)の精神障害者雇用についても、将来の通常時間勤務を期待して雇用機会を設ける場合は、「障害者短時間トライアルコース」が就労当初の所定労働時間10時間以上20時間未滿を是認している発想に従って、何らかの雇用率メリットを付与することは企業の姿勢を積極化させると考える。

4 定着(雇用維持)のための雇用カウント措置

<現状認識、課題等>

企業における雇用とは、社運にも関係する重要事項であり、また企業は基本的に雇用した従業員をできる限り育成し戦力化に努めるものであつて、障害者雇用についても例外ではない。この見地から企業にとって従業員の定着は望ましいところであるが、障害者の場合加齢の影響が特に厳しい場合や精神障害者の体調等の事情のある場合、通常時間の労働として採用した者を雇用維持のため短時間労働にシフトすることがある。政策的にこうした企業の定着への雇用管理を支援することが雇用の進展につながる。

<とるべき対応、対応の方向性等>

このような場合に対しては、一定以上の年齢または定着(勤続)度である該当者について雇用カウントを1/2(1から0.5、重度の場合2から1)としない措置を求める。

5 長期継続雇用事業主に対するインセンティブ付与

<現状認識、課題等>

基本的に障害者雇用について採用した従業員の定着を望まない企業はなく、その意識をさらに助長することが望ましいが、企業が定着のために様々な努力を行っていること自体に対して、何らかの奨励措置があることによつて意欲を維持向上させることへの期待がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

具体的には後記8項の定着調査結果などにより、一定以上の実績を示す企業に対し、実雇用率面でのプラス・アルファ、或いは助成金の対象化が期待される。

6 療育手帳に関する程度区分等の全国的統一

<現状認識、課題等>

療育手帳による管理が都道府県(政令指定都市)単位で行われているために生じている決め方の相違は、手帳の名称をはじめとして、障害程度区分では重度とそれ以外の2段階とするものが19、重度・それ以外とも2に区分して計4段階とするものが18、重度又はそれ以外のいずれかのみ2に区分して都合3段階とするものが6、重度のみをさらに細分するものが4となっているようである。

さらに基本的な問題として、自治体により知的障害と判定する限界のIQに差があることなど、かねてから判りにくさが指摘されているが、雇用管理上も事業所により取り扱いがまちまちとならざるを得ないこと、本人も転居等の際困惑することなどあり、改善は急務と考えられる。

<とるべき対応、対応の方向性等>

療育手帳制度における呼称、程度区分、判定基準などを全国統一化願いたい。

7 障害者職業センターの職業評価の活用度を高める

<現状認識、課題等>

精神障害者の雇用に関しては精神保健福祉手帳が労働適性を示すものではないこと、及び重度の概念を用いていないことについて上記2項及び3項に記したが、こうした状況が避けられないのであれば、企業が戦力としての判断を誤らないための支援として、現状企業が知的障害者の雇用に関して活用している障害者職業センターでの職業評価にその機能を期待したい。

<とるべき対応、対応の方向性等>

その趣旨は精神障害者について重度判定を求めるものではなく、知的障害者に対すると同様、検査によって判定される労働能力の特性を助言することである。

精神障害者については、本人の同意により提出される主治医の診断書に加えて、障害者職業センターにおける「職業評価」により企業に職業能力特性の情報を供給することで、本人の就労に寄与する仕組みを求める。

8 障害者雇用における定着調査制度の創設

<現状認識、課題等>

精神障害者雇用の進展に対し最大の阻害要件となっているのは、日課業務処理面での安定性と、出退勤、継続勤務面を通じた安定性すなわち定着性への不安である。日課業務処理面の安定性については、薬効の進歩などあって将来に向けて相当程度の不安解消が期待されるが、勤務環境の変化と症状との関係などから発生する突然の休務、退職など、定着性に関する不安は今後も企業にとって雇用へのブレーキとなりかねない。

現状僅かな調査資料により論議されている定着実態だが、もっと徹底した調査が定期的に行われることで、企業は少なくとも現状に比べて定着性の実態を知ることができ、予防保全の観点から対策の焦点を絞ることも可能となることを期待できる。またこれは精神障害者のみに限られた問題ではないから、少なくとも雇用義務対象障害全てであることが望ましい。

<とるべき対応、対応の方向性等>

この項について求めたいのは、できる限り実態確認に有効な調査手法であり、例えば勤務事業所の創立後期間を反映しかねない「勤続年数の調査」ではなく、「退職者について在籍期間と退職理由及び障害区分を把握する」定期調査である。

またこの項と次項とは連動するとも考えられる。いずれにせよ企業も協力のための負荷は免れず、行政としても業務が増すが、このような基礎的な行政サービスの存在が障害者雇用を進める道であることを理解願いたい。

9 雇用機会拡大と均等化を目指すための職業紹介状況の毎月公表、離職統計の新設等

<現状認識、課題等>

現在一般職業紹介状況では毎月公表が行われているが、障害者については年1回、毎年度の集計発表にとどまっている。

障害者雇用については、今後大都市圏において求人難の傾向が増すことを恐れる意見が顕在化しつつあり、今後は雇用機会の多寡に応じた労働力移動、企業が地方の事業所を活用した雇用を進めること、及び論点3の在宅勤務重視の各措置を進めることが必要と考えられるが、そのためには地域別に細分化され、頻度を高めた求職・求人情報の提供が求められる。

また障害者の就職統計が「件数」で公表されることに関しては、同一人物の頻回計算は当然生じているはずで、実態が不透明という批判がある。さらに定着性に問題あるとされる精神障害者をはじめ「離職統計」という考え方が現状存在しない中で定着という問題が論じられていることへの疑問もある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

このような状況に対し、労働力移動に備えたグループホーム等施設の充実などの対策への助成を充実させるとともに、雇用情報の緻密・正確なサービスとして職業紹介状況が地域別に毎月公表されること、離職統計を新設するとともに、就職数、離職数とも人数表示とすることなど、企業の障害者雇用戦略資料としての価値を高めることを求めたい。

論点3 ICT技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていきと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。

1 在宅勤務をさらに有効活用する

<現状認識、課題等>

現状では通勤が困難な障害者の就労形態というイメージが先行している「在宅勤務」は、今後それが中心的であることは考えられるが、論点2の9項に述べたとおり、地域的な雇用機会の多少に対応する見地からは、必ずしも通勤困難者に意識を限定することなく、全ての障害者を対象とした職場内分散配置、同集中配置などの就労形態の一つに過ぎないと位置づけることにより、就労機会の均等化が期待できるのではないか。

そのためには、雇用意欲喚起のため勤務に関する法制度の柔軟化、助成制度による支援等、企業の動機付けを進める必要がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

ICTによる在宅勤務について存在する問題点のうち、少なくとも当初の体制構築に要する費用を助成することにより、企業の意欲喚起に有効な措置とすることができる。

論点4 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。

1 小規模事業が雇用を進めやすくするための方策

<現状認識、課題等>

平成28年6月1日現在の雇用状況集計により1,000人以上規模とそれ未満の規模を比較すると

1. 企業数が3,232社対86,127社で、雇用数はそれぞれ23.7万カウント前後と拮抗、
2. 実雇用率は2.12%対1.76%、
3. 達成企業比率は58.9%対48.4%

であり、1,000人以上のいわゆる大規模企業が牽引車的な存在となっている。

さらに100人未満規模40,149社中54.3%の21,802社が未達成で、そのすべてが1人を雇用することで義務を達成するとされているにもかかわらず、この傾向は長きにわたって変わっていない。

障害者雇用は基本的に全規模推進であるべきにもかかわらずこうした状況が生じ、専ら大企業の雇用努力に委ねているようにも見えるのは、企業規模によって人件費負担力、支援体制の可能性などが異なることによるが、最も重視されなければならないのは、小規模企業においては障害者雇用に必要な管理体制に関するノウハウを有さない経営責任者自身が任に当たらなければならないこと、雇用環境整備の困難さを克服しにくいことなどの事情によると思われ、この状況に対してもう一段の解決努力が求められる。

また必ずしも小規模企業ではないが、在籍人数は雇用義務基準であっても、常時の出張、請負先での勤務等で実質的に小規模企業に等しい実態の企業等をどう考えるかという問題もある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

そのためには思い切った支援策が必要で、例えば人員規模によって法定雇用率の適用を段階的に上昇させる等、例外的な取扱いの考慮や、事業協同組合方式を改良し、異業種企業の共同事業形式をとるなど、小規模事業主が受け入れやすい何らかの雇用の仕組みを開発するとともに、行政が単なる要請にとどまらない訪問と対話によって個別事情を把握し、最適な支援策を処方するなどの努力が必要と考え、研究会における検討を求める。

論点5 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。

1 雇用側の立場での精神疾患判定等に関する助言体制(精神科医及びPSW)整備

<現状認識、課題等>

論点2の2項に述べたように、精神障害者の労働適性については手帳の記載からの情報取得は困難で、全て企業の責任において判断を求められているが、疾患としての精神障害に関しては、医学分野からの支援なくして企業が判定することはもとより、正確な理解を期することもできない。

この状況に対して多くの企業が精神科医を「主治医」の立場だけではなく、産業医もしくは嘱託医として企業側に立った意見を与えられる体制、少なくとも精神保健福祉士(PSW)が助言する体制を求めているが、精神科医を委嘱できる企業は稀で、PSWの雇用も容易と言えないのが実情と言える。

<とるべき対応、対応の方向性等>

少なくともすべての企業が、単独若しくは共同で委嘱(雇用)し得る規模の精神科医及びPSWの養成が急務と考える。また現状具体的には例えば公的に委嘱した医師及びPSWのチームを障害者職業センターに配置し、企業の相談に対応する体制整備などである。企業独自の委嘱等との対比上、一定の報酬制が考えられる。

2 雇用間、雇用～福祉等状況に応じた転身を可能とする体制構築

<現状認識、課題等>

論点2の4項にも述べたとおり、企業は従業員の定着を第一義として適職を考慮するなどの努力を行うが、切出し得る職務と特に加齢の進展が早いとされる障害者の特性による職業能力の低下との関連で、自社内においては限界に達することもある。

その場合通常企業は本人の転身を考慮することとなるが、ハローワークにおける職業紹介では白紙の状態における求職とならざるを得ず、それまでの職業経験を直ちに活かすにくいことから、現状では有志の就労支援機関が仲立ちすることで、適職又は福祉支援への移動を斡旋する事例が見られるが、この活動は適切な生活機会の獲得のためにシステム化されるべきではないか。

<とるべき対応、対応の方向性等>

まず第一には、就労・定着支援の機能を持つ機関に、ハローワークへの報告を伴う転身斡旋の公的な立場を併設することである。

また企業自身が自己の転身者に限定するなど厳格な制約のもと、就労継続支援A型事業所を経営し、職業生活からの緩やかなリタイアを果たす方式も重視されるべきで、そのためには現在無資格とされている特例子会社の参入を含め、企業による設立が認められるべきである。

論点 6 こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。

1 法定雇用率算出方式を基本的に見なおす必要はないか

＜現状認識、課題等＞

現行の法定雇用率算出方式は、直接雇用を基盤として努力次第で達成可能な率が設定されるという性格の、世界でも余り類のない精緻な仕組みであり、わが国に適した方式として十分検討され、制定されたものと理解する。

しかしながら時代が推移し雇用が進展するにつれて、算式が分母部分の全労働者数と分子部分の雇用実績数及び失業(求職)者数から成ること、さらには就労継続支援A型事業所における就労人数が算入されていることなどについて、企業の関心が高まってきている。

すなわち経済情勢の劇的な変化等ない限り分母部分の全労働者数は安定的であるのに対し、分子部分の雇用実績数は、障害者雇用の大きな担い手である民間企業の雇用成果が際限なく反映し、次期法定雇用率を押し上げるといふ皮肉な事実、並びに労働可能性が未知数の上自然の趨勢に委ねざるを得ない求職者増が大きな上昇要因となっているという点、そして公的な給付により経営されるという事業会社とは異質の就労継続支援A型事業所における就労人数が算入されることへの違和感である。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

今後とも直接雇用限定主義で進むのか、また算式がもたらす意識面の影響をどう考えるかは、わが国制度上の根本的な部分に触れることであり、直ちに方式を改めるといふ主張ではないが、現行方式の継続のみが選択肢か、制度疲労の可能性はないかなど、重要課題として意識し検討願いたい。

2 法定雇用率算定式の数値はもっと詳細に開示されるべきではないか

＜現状認識、課題等＞

他者に対して何らかの行為を要請する場合、できる限り背景事情を説明し、要請の根拠とするデータを開陳することは社会的な常識といえる。

障害者雇用に関して言えば、少なくとも法定雇用率算式の各数値に関する公的情報としての審議会資料において、それぞれの算出数値の出所が「労働力調査」「厚生労働省調べ」とされる程度で、詳細なバックデータの説明がないことは改められるべきではないか。例えば今回改正時の算出式で失業精神障害者数 12.1 万人とされていることの裏付けは何なのか、期末現在の求職者数を示す「有効求職者数」においては、今回改正の直近時点である平成 28 年度末の精神障害者有効求職者数が、9.8 万人とされていることとの関連の有無や、関連するならばどのような相関なのか、等は一般の民間企業には判らず、鵜呑みにされているのが現実である。

勿論こうした状況が行政への信頼によるものであることは否定できないが、政府の基本方針が国民に対する情報の丁寧な説明という点にもあると考えられる今日、雇用を努力する企業が仮にも算出根拠に疑問を持つようなことがあるとすれば、それは避けなければならない。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

法定雇用率算定式の数値はもっと詳細に開示願いたい。特に秘匿の要のない情報について詳細な開示が行われ、関係者の理解、共感と納得を得ての推進は行政目的の遂行にとって重要と思われ、これからも企業の努力に俟たなければならない障害者雇用については、特にそのような姿勢が期待される。

3 除外率制度の今後の進め方について

＜現状認識、課題等＞

除外率制度は今後段階的に切下げることとされており、既に過去 2 度にわたる実施により当初 20%であった業種までは非対象となった。制度制定時の対象は身体障害者であったものが今日他の障害にも及んでいることや、産業構造の変化を映して事業所ごとの業種構成も変化するなど、制定当初の除外率区分はそれなりに変わっているであろうが、大きく見た場合障害者の従事に関する難易度の高低によって定められた除外率群の組み立てには妥当性があると考えられる。

<とるべき対応、対応の方向性等>

このように考えると、これまでの縮小により非対象とされた業種と比較して、現状適用されている業種は相対的に除外率制度適用の効果と影響度は高く、それだけに次第に上昇する法定雇用率への対応のためもあって制度適用の有無が深刻な問題となっており、単に各産業間の取扱いの均衡や、技術革新の成果など、法改正時に論じられた理由のみによって切下げを硬直的に進めることについては雇用意欲維持の観点からも慎重さが必要である。

このことに対しては、研究会を起点として方法論を議して頂きたいが、達成率の重要性を考える場合、例えば除外率不適用と仮定して平均実雇用率を試算した場合の達成率が相当程度に達するなどのメルクマールによって次回措置を行う等が考えられる。

4 助成金制度の改善

<現状認識、課題等>

納付金制度については、現行の法定雇用率による義務遂行方式に立つ限り「雇用率未達成の事業主から達成事業主に補填して、雇用に伴う経済的負担の調整・平等化を行う。」ために維持されるべきであるし、それを運営する「機構」も専門組織として重要性を継続すべきだと考えられる。

助成金の性格として、雇用促進自体に主眼があると思われる雇用保険二事業原資の制度と、職場環境整備に力点を感じる納付金に基づく制度とは、従来からそれぞれに手続の煩雑などが指摘され改善されてきたが、近年納付金会計の収支状況への対策、及び法律本体で細部にわたって規定する納付金系の助成金と、省令に具体的規定を委ねている二事業系の助成金の性格差から、極力二事業へ移管することで助成金制度の制定改廃を柔軟化する意図もあつたか、項目統合と雇用保険二事業への移管が進められたことによって、分担してきた性格もあいまいになり、判りにくさを増したと感ぜられるし、全ての事業主が負担し総合的な雇用の安定等に資することを目的とする雇用保険二事業に障害者のための部分もあることは不自然ではないものの、果たして障害者雇用に関する助成金制度を二重構造にしなければならないか、その積極的理由についての疑問もある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

障害者雇用における配慮のための経済的負担は企業にとって今後も永続的な課題であり、それを軽減するための最も有力な支援手段が助成金制度であることは否定できないから、この際さらに有効で判りやすくするため両制度の関係整理まで踏み込んで、あるべき方向を再検討すべきではないか。

特別法である障害者雇用促進法に規定を集中一本化した上、必要な場合雇用保険二事業が納付金会計を支援するといった仕組みとすることが、理解と活用を容易にする本質的な整備ではないかと考える。法は時宜に即して改定され、常に社会を適切に導く指針であることを求められているのではないか。

5 助成金支給期間の極力延長

<現状認識、課題等>

障害者雇用において、できる限り労働能力の発揮を期待するために職場環境整備等を行うことは不可欠で、その費用負担を配慮する目的の助成金制度は有効であるが、付加価値創出面で厳しい傾向を持つ特例子会社においては、受給の終了が経営上極めて大きい影響を与えることから、可能な範囲で助成金の支給期間が延長されることは雇用意欲を増す道と考えられる。

論点1の1項でも述べたように、障害者が他に比してハンディキャップからの脱却を至難としていることに対して特別の配慮を加え、均衡をとることは企業の雇用意欲を増す方途でもある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

例えば特開金(特定就職困難者コース)その他の助成金について、他と異なる支給対象期間や支給額等が考慮され、より長期に平準化された支給方式が考えられるべきこと、障害者の定着を志向しながら就労支援機器の利用期間が勤続実態とマッチしない状態となっているとされることの改善などは、早急に実行されるべきである。

6 助成金を伴わないトライアル雇用制度の併設

<現状認識、課題等>

障害者のトライアル雇用制度が開始されたとき企業が評価した理由は、1. 障害者のパフォーマンス理解と力量把握的を射た仕組み、2. 多くの企業では奨励金の支給もメリット、3. 手続きが極めて簡素、などだった。この中で2.、3.ともに企業にとって有効な支援策だが、企業が2.と同等かあるいはそれ以上に1.を評価していることは、残念ながら行政に理解されていないか、或いは理解しながらもあえて重視を避けているかのように思える。

時間をかけなければ真の理解が困難な知的、精神、発達等の障害者雇用において、労働基準法の基本を超える3ヶ月の試用期間が認められること、不幸にしてその企業での雇用が相互にとってベターでない場合は解雇の措置に依らず終了し得ることなど、採用という行為を重要視し、いったん雇用した者は育成の対象と考える企業のニーズに正確に応えているこの仕組みに、企業の評価があることを行政はどう受けとめているのかということである。

公的な金銭給付においてその利用に厳格な規制が伴うのは当然であるが、そのことが仕組みの利用を制約し企業にとって使いにくさを感じるようになってしまう、という意見が存在することに対して、行政においてはこの制度の利用を奨励していることとの関係をどう考えるべきか。

民間企業の感覚からすれば、障害者雇用の進展という政策目標の実現に当って、当事者から有用と評価される施策が、給付支出を伴うことなく活用されることが何故いけないのかということである。

仕組みと奨励金のセットが崩せないという理由のために、企業を障害者雇用にとって最も有効とされる支援措置の申請敬遠に追いやってはならないのではないか。

<とるべき対応、対応の方向性等>

助成金を伴わず、仕組みの活用のみとすることで利用上の制約を少なくしたトライアル雇用制度を併設すべきである。

また、精神障害者に対する12か月間の適用という措置が十分周知されていないことにも留意が必要である。

7 助成金の「継続雇用要件」の明示

<現状認識、課題等>

企業は労働契約法により無期労働契約化が志向されていることを十分理解しながらも、障害者雇用においては、労働能力確認という企業として不可避な過程に対し、通常一定期間を有期雇用契約で対応している。他方多くの助成金支給要件として、「継続雇用要件」があり「対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用することが確実」であることとされているが、このことについて障害者雇用における一定期間の有期雇用がどのように理解されているか、定かでないという意見がある。

<とるべき対応、対応の方向性等>

もしそのような状況であるならば、当初行われる有期雇用契約という外形的条件が助成金申請手続上非対象として排除されることのないよう、明示される必要がある。

8 特例子会社の事業基盤強化及び障害者福祉事業への支援

<現状認識、課題等>

特例子会社には、親企業の事業を一部担当するものの他、様々な経営形態があるが、共通する条件は高度な生産性や付加価値を実現することが困難な中での操業であるのに対し、雇用上の配慮に必要な財的負担を免れないことで、親会社の負担や各種助成制度の活用等で経営を維持するものの、最低賃金改定など固定費上昇を吸収する方策にも悩むといった経営環境下のものが多く、株式会社としての最大の要件たる利潤の確保については、多くの場合特例子会社自身の努力に委ねられ、かつその維持拡大に困難を感じている。

特例子会社が、ノーマライゼーションの観点に立った「障害者の生活基盤確保の目的に特化した事業」という特別な努力をより強く求められていることに対する支援策はもっと強められなければならないのではないか。

<とるべき対応、対応の方向性等>

特例子会社の経営基盤確立を促す支援策が強化されることは重要であり、前記5項の「助成金の配慮」とともに、特例子会社の経営に基本的な責任を有する親会社及び同系列グループ各社の努力だけではなく、「支配関係のない同系列、又は異なる資本系列下企業からの特例子会社に対する業務発注へのメリット」を与えることによって、特例子会社の商圏、業容拡大、ひいては障害者雇用の推進を図ることが考えられてもよいのではないか。

メリット付与の方法としては、発注企業への見做し雇用率適用がベターだが、直接雇用主義の枠内とすれば、現行の「在宅就業に関する特例」に対する措置を拡大化する等となる。

また、「在宅就業に関する特例」をさらに進めて、障害者福祉事業への業務発注、寄付等の行為に対するメリット付与という意見も存在する。