

1. 16. 身体障害者雇用審議会

身体障害者雇用納付金制度に
基づく助成金制度等の改善に
ついて（意見） （55. 12. 19. .）

本審議会は、身体障害者雇用納付金制度に基づく助成金制度等の改善について、検討を続けてきたが、別紙のとおり結論を得たので、身体障害者雇用促進法第73条の規定により意見を提出する。

別紙

第1 助成金制度等の改善の方向

1 昭和51年10月に改正身体障害者雇用促進法が施行され、新たに身体障害者雇用納付金制度に基づく助成金制度が創設されて既に4年以上が経過した。その間、助成金制度はその時々状況に応じその有効活用が図られるよう改善されてきた。

しかし、現在この助成金制度等について、民間の活力をいかした形での助成金制度等となっていないものがあること、心身障害者の安定した雇用の継続を図るといった制度的配慮が欠けていること等の問題が指摘されている。

他方、来年の国際障害者年を契機に、長期的視野にたつて心身障害者の雇用対策を充実すべきであり、この観点から、心身障害者の雇用の促進と安定のため助成金制度の拡充を図ることが緊要である。

2 当審議会としては、このようなことをふまえこの助成金制度等が真に心身障害者の雇用の促進と安定のために活用され、かつ、整合性のとれたものとなるよう、改善に関する検討がなされるべきものと考え。かかる改善に関する検討を行うに際しては次の諸点をその基本にすえるべきである。

(1) 施設・設備の設置・整備に対しては、心身障害者の雇用の創出を第一義としつつもその雇用についてモデル的ケースを示すという観点も含めての助成がなされてきたが、今後は民間の活力をいか

すことをより重視し、助成金はあくまでもこれを補完するという立場を基本とする制度に改めるべきである。

(2) 重度障害者等については、就職後、職場に定着するための特別の配慮が大切であることにかんがみ、事業主が重度障害者等の職場への定着を目的として行う各種の雇用管理措置に対して助成の道をひらいていくことが必要である。

(3) 助成金制度の活用により心身障害者が雇用された後、心身障害者の雇用に対する本質的理解が軽んぜられることなく安定した雇用が継続されるよう制度面からの配慮が必要である。

(4) 事業主の心身障害者の雇用に対する理解が深まりつつあるなかで、従来にもまして産業界の求める技能等を備えた心身障害者の養成を図ることが重要であり、そのために民間の熱意とノウハウをいかし、かつ、事業主のニーズに応じた心身障害者の職業能力の開発・向上が行われるような助成措置が講ぜられるべきである。

3 なお、第93回臨時国会において助成金制度の拡充を内容とする身体障害者雇用促進法の改正が行われた。

その内容は、

(1) 重度障害者等の通勤を容易にすること等障害の種類・程度に応じた適正な雇用管理に対する助成金

(2) 心身障害者の教育訓練の事業を行う事業主等に対する助成金及び心身障害者の教育訓練の受講を容易にするための事業主の措置に対する助成金

(3) 心身障害者の雇用についての啓発事業に対する助成金

の創設である。

これは上記の観点から時宜にかなったものであり、この趣旨に沿って助成金制度の拡充が図られるべきものとする。

第2 助成金制度等の問題点と改善策

以上に述べた改善の基本的考え方にたつとき、現行の助成金制度等について具体的に次のような改善を行うべきである。

1 施設・設備の設置・整備に対する助成について
施設・設備の設置・整備に対する助成金制度等として重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金、心身障害者多数雇用事業所施設等設置資金、身体障害者作業施設設置等助成金及び身体障害者作業施設

等設置資金があるが、これを次のような制度とすることとする。

(1) 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金及び心身障害者多数雇用事業所施設等設置資金の統合

イ 現行の重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金は、重度障害者等の雇用の創出を第一義としつつも、その雇用についてモデル的ケースを示すという観点も含め助成してきたこと等から非常に手厚い制度となっている。その結果、民間の活力をいかすという観点が見失われがちになっている。また地域における他の経済活動との摩擦を引き起こす懸念も指摘されている。

このような点を考慮すると、重度障害者等の雇用に必要な理解を有し、進んで重度障害者等を雇用するための施設の設置等を行う事業主を側面的に援助すること及び助成金制度の活用により雇用された重度障害者等のその後における安定した雇用の継続を図ることを基本とした制度とすべきである。

ロ 心身障害者多数雇用事業所施設等設置資金は、心身障害者の雇用のモデル的なケースを示すことを目的として昭和48年10月に創設されたものである。しかし、昭和51年10月、身体障害者の雇用義務の強化と身体障害者雇用納付金制度の創設を柱とする改正身体障害者雇用促進法が施行され、既に4年以上が経過した今日、心身障害者の雇用に対する事業主をはじめ国民一般の理解がある程度進んできており、障害の程度を問わない心身障害者のモデル事業所の設置に対して助成を行う意味は薄らいでいる。

このようなこと等から、両制度を統合し、次のような内容の重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金を設けることとする。

(イ) 支給対象事業主

重度障害者又は精神薄弱者を多数雇用する事業所の事業主であって事業施設・設備の設置・整備を行うもの

(ロ) 支給額等

a 事業施設・設備の設置・整備に要する費用の10分の1以上について自己資金を有し、経営基盤が安定していることを前提とすること。

b 事業施設・設備の設置・整備に要する費

用の3分の2（一定額を限度とする）を助成すること。

c 民間融資を受ける場合に当該融資に係る利息に相当する額（一定額を限度とする）を助成すること（支給期間は5年間とする）。

なお、本助成金の運用に当たっては、重度障害者等の雇用の安定を図るという観点から特に経営基盤の安定について厳格に審査を行うべきである。

(2) 身体障害者作業施設設置等助成金及び身体障害者作業施設等設置資金の統合

身体障害者作業施設等設置資金は昭和42年7月に創設されたものであり、また、昭和51年10月には助成対象を同じくする身体障害者作業施設設置等助成金が創設された。

両制度の活用状況をみると、圧倒的に身体障害者作業施設設置等助成金の利用が多いこと、両制度の助成対象が同じであること等から身体障害者作業施設設置等助成金の助成限度額を引き上げ、身体障害者作業施設等設置資金はこれに統合することとする。

2. 重度障害者等の雇用管理に対する助成について

心身障害者の雇用管理に対する助成金制度として身体障害者等住宅等確保助成金、身体障害者等専任指導員設置助成金及び重度障害者等雇用管理助成金があるが、これを次のような助成金制度とすることとする。

(1) 重度障害者等特別雇用管理助成金の創設

心身障害者の雇用が進みつつある現状において、今後は重度障害者、精神薄弱者その他就職が特に困難と認められる身体障害者に重点をおき、障害の種類・程度に応じたきめ細かな雇用管理に対して助成を行う必要がある。

このことにかんがみ、次のような内容の重度障害者等特別雇用管理助成金を設けることとし、現行の身体障害者等住宅等確保助成金及び身体障害者等専任指導員設置助成金はこれに統合することとする。

イ 支給対象事業主

雇用する重度障害者等のために次のいずれかの雇用管理措置を講ずる事業主

(イ) 通勤を容易にするための住宅の建設・購入等、生活指導員の配置、通勤用バスの購入等

(ロ) 聴覚障害者のための手話通訳担当者、内部

障害者等の健康管理のための医師及び職業生活のための相談員（職業コンサルタント）の委嘱

□ 支給額

上記の雇用管理措置に要する費用の4分の3（一定額を限度とする）

(2) 重度障害者等職場適応助成金の創設

現行の重度障害者等雇用管理助成金は昭和54年4月、当時の雇用状況にかんがみ、臨時、特例的に設けられたものであり、その適用期間は来年3月31日までとされている。

しかし、重度障害者等の職場適応については今後とも十分な配慮を払っていくことの必要性が各方面から指摘されていることにかんがみ、重度障害者等の雇用を進めていくために必要となる雇用後の適正な職場適応のための措置に対して助成措置を講ずべきものとする。

このようなことから、重度障害者等雇用管理助成金にかえて次のような内容の重度障害者等職場適応助成金を設けることとする。

イ 支給対象事業主

重度心身障害者又は45歳以上の身体障害者を雇い入れ、これらのものに対して適正な職場適応のための措置を行う事業主

□ 支給額等

上記イに掲げられた障害者1人当たり月額3万円。支給期間は3年。

3 能力開発に対する助成について

能力開発に対する助成金制度として、次のような内容の身体障害者等能力開発助成金を設けることとし、現行の身体障害者能力開発訓練施設設置等助成金及び身体障害者等能力開発訓練委託助成金はこれに統合することとする。

(1) 支給対象

イ 専ら心身障害者を対象とする能力開発事業を行う事業主又はその団体、専修学校又は各種学校、社会福祉法人その他心身障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人

□ 雇用する心身障害者に対し貸金を支払いながら能力開発を受講させる事業主

(2) 支給額

イ 能力開発施設・設備の設置・整備に要する費用の5分の4及び能力開発施設の運営に要する費用（教職員の人件費・教材費等）の4分の3

（一定額を限度とする）

□ 能力開発の受講を容易にするため事業主が支払う貸金の4分の3（一定額を限度とする）

なお、本助成金については、心身障害者の能力開発が適切に行われるよう訓練施設・訓練職種、訓練内容等に関する基準を適正に定めるとともに、その運用に当たっては厳格に審査を行うべきである。

4 啓発事業に対する助成について

心身障害者の雇用については事業主をはじめ国民一般の正しい認識と理解が重要である。また、国際障害者年である来年においては啓発活動を特に強力に推進する必要がある。

このことから、身体障害者雇用促進協会、地方の心身障害者雇用促進協会等心身障害者の雇用の促進に係る事業を実施する事業主の団体が行う啓発事業に対して助成する身体障害者等雇用啓発助成金を設けることとする。

第3 結 び

1 助成金制度等の改善策については上記のとおりであるが、改善後においても限られた財源を有効に活用し一人でも多くの心・身障害者の雇用の促進と安定が図られるよう特に配慮する必要があるとともに、助成がなされた後について、助成金が真にその助成目的に従って使用されているかどうか、必要に応じ職業安定機関も含めて関係機関が連携して積極的にフォローアップを行う必要がある。

2 心身障害者の雇用の促進と安定を図るうえで基本的に重要なことは障害の種類・程度を十分勘案したきめ細かな職業評価、職業指導、職業紹介等の推進を図ることである。

このため、職業評価体制の強化、専門職員の資質の向上、求人・求職情報の集中的管理等職業安定機関の総力をあげて職業指導、職業紹介体制の強化を図る必要がある。

3 心身障害者の職業能力の開発・向上については、身体障害者職業訓練校等の公共職業訓練施設の果たすべき役割はますます重要となる。その意味で、心身障害者、事業主等のニーズに十分応えうるよう、訓練職種、訓練内容等の充実とその弾力的運用を図っていく必要がある。

4 最後に、助成金制度の活用を含めた心身障害者雇用対策の充実により、心身障害者とりわけ重度障害者の雇用が一層拡大することを強く期待するものである。