

今後の障がい者雇用促進制度のあり方の見直しに対する 連合の考え方について

I. はじめに

厚生労働省は障がい者雇用状況等の変化に対応した制度のあり方を検討し、適切な政策を講じていくために、公労使に加え障がい者関係団体等の関係者で構成する「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会（以下、研究会）」を2017年9月に設置し、障がい者の雇用促進のための各種支援策について、検討を行っている。研究会では、2018年夏を目途に必要な制度の見直しについて中間報告を取りまとめることとしている。

連合も研究会に参画し、「要求と提言」等をもとに、障がいを持つ労働者の職場定着に向けた就労支援策の強化や、合理的配慮の実効性の確保、障がい者差別の解消などに向けて、意見反映を行ってきた。

今後、研究会において障がい者雇用の質の向上という観点から検討を進めるにあたり、連合として以下の考え方に沿って研究会および障害者雇用分科会への対応を行っていく。

II. 障がい者雇用の現状

1. 実雇用率の状況

障がい者の雇用状況（2017年6月1日現在）は、民間企業（50人以上規模）で雇用されている障がい者の数は約49万6千人（前年比4.5%増）であり、実雇用率は1.97%（前年比0.05ポイント増）で、共に過去最高となったが、法定雇用率（2017年6月時点で2.0%）には達していない。また、法定雇用率達成企業の割合は50.0%（前年比1.2ポイント増）と上昇しているものの、未だ半数にとどまっており、特に未達成企業のうち障がい者を1人も雇用していない企業（障がい者雇用ゼロ企業）の割合は58.7%にのぼる。国・地方公共団体における実雇用率は国の機関（法定雇用率2.3%）2.50%、都道府県の機関（法定雇用率2.3%）2.65%、市町村の機関（法定雇用率2.3%）2.44%、都道府県の教育機関（法定雇用率2.2%）2.22%、特殊法人（法定雇用率2.3%）2.40%となっている。

なお、法定雇用率は、2018年4月からはさらに民間企業2.2%に引き上げられ、2021年の4月までの間に、さらに0.1%引き上げられることとなっている。

障がい者雇用の状況は全体として改善の方向にあるものの、未だ不十分であり、さらなる促進に向けた施策の強化が必要である。

2. 障がい者雇用をめぐる課題

(1) 障がい者の多様化

障がい者の雇用に関する法律において、身体障がい者は1946年から、知的障がい者は1998年から雇用義務の対象とされてきたが、2018年4月から新たに発達障がい者を含む精神障がい者が雇用義務の対象に追加された。障が

い者雇用促進制度の対象範囲の拡大に伴い、職場において配慮が必要な障がい特性も多様化し、障がい種別ごとに雇用を取り巻く状況も異なるため、雇用促進に必要な支援内容も変化してきている。

(2) 職場定着

障がい者の職場定着率（1年以内）の状況について、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の調査を見ると、身体障がい者 60.8%、知的障がい者 68.0%、発達障がい者 71.5%、精神障がい者 49.3%となっている【資料1-図1】。求人種別ごとでは、障がい者求人 70.4%、一般求人（障がい開示） 49.9%、一般求人（障がい非開示） 30.8%となっている【資料1-図2】。就労支援の有無別では、就労前訓練の受講ありの場合 72.7%、無しの場合 54.7%、ハローワークと支援機関の連携による支援ありの場合が 70.3%、なしの場合 52.2%となっている【資料1-図3】。

雇用義務化からの期間が短い精神障がい者の職場定着に課題があるほか、就職前後での支援の有無が職場定着に大きく影響すると考えられる。実雇用率の引き上げだけでなく、就職前後の障がい者の職場定着支援の強化が必要である。

(3) 障害者手帳を持たないが、働きづらさを抱える人への対応

これまでの障がい者雇用促進制度は、各種の障害者手帳（以下、手帳）の取得者を主な対象とした障害者雇用率制度を中心とした施策が行われてきた。しかし、障がいに対する抵抗感や社会的偏見など様々な理由から手帳を取得していない障がい者や、難病など手帳は取得できないが働きづらさを抱える者については、雇用率制度の対象とならず、支援が十分とは言えない状況にある。

3. 研究会での論点

障がい者雇用をめぐる上記のような問題点を受け、研究会においては、現在以下の論点について議論が行われている。

(1) 多様な働き方のニーズ等に対応した障がい者の働き方の質の向上

- ①障がい者の職業生活の自立の推進（障がい者全般、中高年齢障がい者、精神障がい者等）
- ②週20時間未満勤務の障がい者への対応
- ③在宅就業等の雇用以外の働き方をする障がい者への対応（在宅就業支援制度等について）
- ④地域の支援機関の連携促進や各種支援策のあり方等

(2) 中小企業における障がい者雇用の推進

(3) その他、制度のあり方について

Ⅲ. 基本的な考え方

- 障がい者雇用については、ノーマライゼーションの理念に沿って、働く意欲と能力に応じて地域社会で働きながら暮らしていけるようにすることが重要である。障がいの有無や種類、程度にかかわらず、誰もがいきいきと働くことのできる社会の実現に向けて、社会全体で取り組んでいくべきである。

- 手帳の有無や、働く時間の長さ、働く場所に関わらず、働きづらさを抱える者が、その程度に応じて必要な支援を受けて働くことのできる環境整備が求められており、そのために障がい者雇用促進制度の見直しを行うべきである。
- 制度の見直しの内容のうち、特に慎重を期すべき事項に関しては、研究会の中間取りまとめ以降も継続して議論を行い、労働政策審議会に必要な見直しの報告をすべきである。

IV. 個別論点と連合の考え方

1. 障がい者の職業生活の自立の推進（障がい者全般、中高年齢障がい者、精神障がい者）

障がい者がいきいきと「働く」ことは、経済的な自立につながると同時に、障がい者自身の生きがいとなる。企業等にはこれまで以上に、公的支援制度の活用、経営戦略・事業計画・人材育成計画に障がい者雇用を組み込むなど、より積極的な障がい者の活躍推進の取り組みが求められる。

(1) 手帳制度によらない支援策

手帳の有無に関わらず、働きづらさを抱える者に対しても一定の支援施策が必要である。障害者手帳制度によらない雇用促進支援の方策についても、検討会などを設置して議論すべきである。その場合、雇用率の考え方などにおいて、現在働いている障がいのある労働者の不利益にならないよう配慮しつつ、働きづらさの程度に応じた支援が可能となるよう、就労能力や職業適性に関する判定のあり方についても併せて検討すべきである。

(2) 加齢により体力等が低下した障がい者への支援策

加齢により体力や認知能力などに低下がみられる障がい者について、本人が雇用継続を希望する場合、業務の変更や、追加的な配慮措置を行う必要がある。とりわけ、追加的な配慮を実施する場合については、実施する事業主等に対し、さらなる支援を行うことを検討すべきである。

2. 週 20 時間未満勤務の障がい者への対応

障がい特性などの理由から長時間の勤務が困難で、週 20 時間以下の短時間勤務を希望する障がい者は一定程度存在すると考えられる。しかし、現在の雇用率制度では週 20 時間未満勤務の障がい者は、雇用率にカウントされず、事業主へのインセンティブはない状態である。週 20 時間未満の勤務を希望する障がい者は週 20 時間以上の勤務を希望する場合に比べ、ハローワークにおける就職率が低くなる傾向にある【資料 2】。

短時間であっても、就労することは障がい者の社会参加促進の観点から有用である。また、「障害者短時間トライアルコース」においては、週 10 時間以上から勤務が認められており、週 10 時間以上の勤務についても、雇用率のカウントも含めたインセンティブの付与を検討すべきである。その際には、障がい者の雇用が短時間労働に偏ることのないよう対策を講じる必要がある。

3. 在宅雇用における障がい者への対応

通勤が困難な者や、就業先の選択肢の少ない地域などの場合、雇用労働者として在宅就労することは、障がい者の雇用の促進につながると考えられるが、労働時間管理や労災認定のあり方についての検討が必要である。

その場合でも、安易に在宅雇用に誘導するのではなく、本人の意向を確認し、企業等のセキュリティ管理やプライバシーの保護、社員同士のコミュニケーションや社内外における情報共有に留意した上でノーマライゼーションの観点を踏まえた対応をすべきである。

4. 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障がい者への対応（在宅就業支援制度等）

中長期的に障がい者の雇用の促進につながると考えられる雇用によらない「在宅での就業」への支援については、特に、個別性が高く就労支援が困難である者や、通勤困難である者に対し、一定の改善が必要である。

「在宅での就業」は雇用労働者ではないため、最低賃金法が適用されないが、障がい者の自立の観点から、対価として支払われる工賃については、地域の最低賃金と比較し、一定程度以上の水準を保つことが望ましく、それを実現している事業所および在宅就業支援団体に対しては、一定の支援を行う必要がある。

ただし、雇用によらない「在宅での就業」においては、労働者性の認定や、最低賃金法が適用されない点、雇用保険・労災保険の加入ができない点など、就業者の保護についての課題があるため、雇用への誘導策も必要となる。

5. 地域の支援機関の連携促進や各種支援策のあり方

労働局やハローワーク（地域障害者センターおよび障害者職業能力開発校を含む）に加え、産業医を含む産業保健スタッフやかかりつけ医などの医療従事者、学校関係者など、就労支援以外を専門とする地域の関係機関、企業等においても、障がい者が地域で働きながら生活を送ることの重要性を共有し、一丸となって就労支援に取り組み、可能な限り障がい者の自立に向けた対応を行うことが必要である。

また、就労に伴い、生活面でも様々な課題が生じ得ることから、従来の就労支援に関する機関同士のネットワークの強化だけでなく、障がい者福祉施策との連携も強化することも不可欠である。

6. 中小企業における障がい者雇用の推進

障がい者雇用の拡大のためには、法制度の充実、社会的な認知度の向上、障がい者・事業主の多様なニーズに対応した支援や情報提供などが必要である。従来の施策でも、一定程度の成果を上げているものの、受け皿となる企業の増加が課題となることから、中小企業での受入れ体制の整備が重要である。

そのためには、中小企業の経営者や人事担当者の障がい者雇用に関する理解の促進に加え、障がい者や難病患者の雇用に係る支援機関などとの関係の構築、就労支援機器などに関する周知・啓発などが必要である。

また、障がい者を雇用するノウハウを持たない、受入実績のない企業（雇用ゼロ企業）に対する支援や、雇用前および雇用後のフォローアップ、障がいのある労働者をサポートする人材を養成する支援など、各地域において、従来からある様々な支援体制をより強化する必要がある。

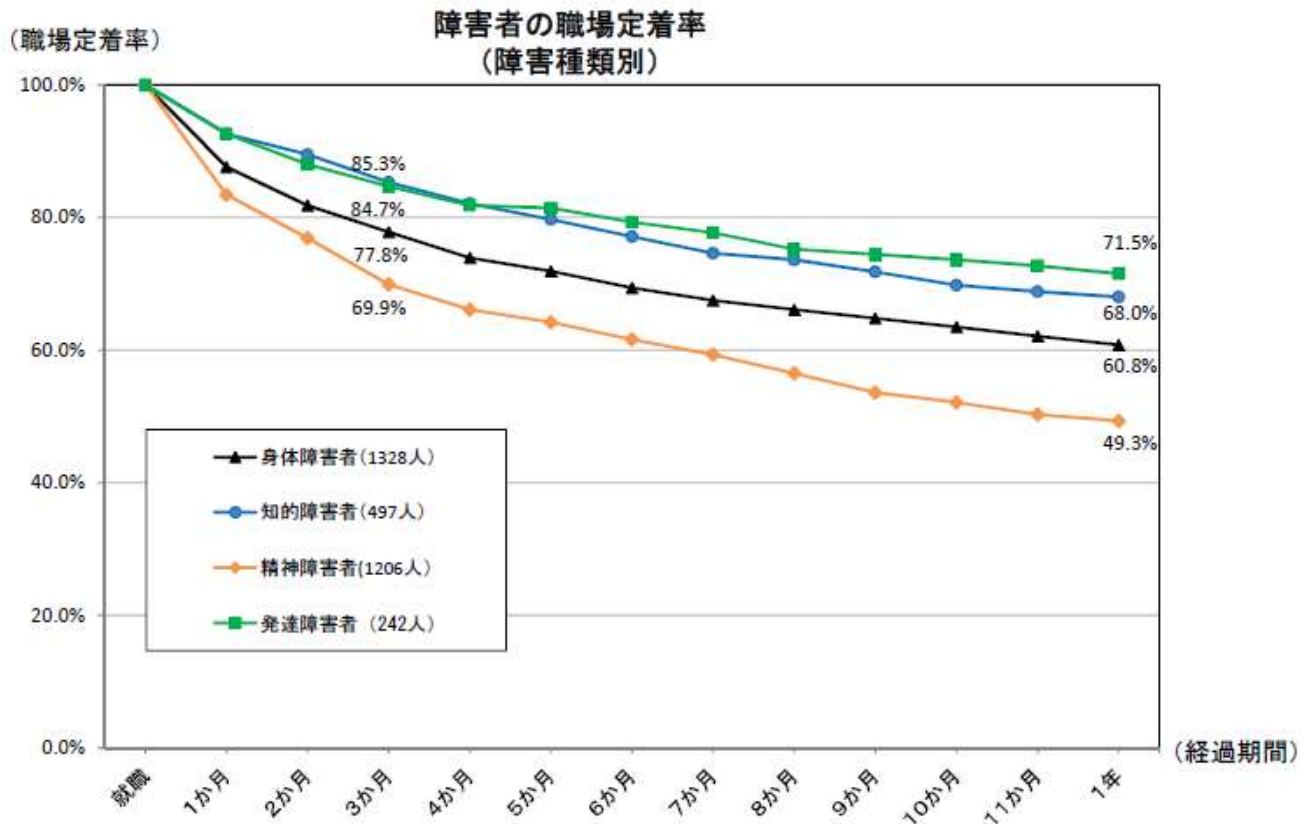
7. その他の制度のあり方

企業等における障がい者雇用を一層推進していくためには、政府が率先して障がい者雇用を進めていくことも重要である。特に、職場体験は、就労に大きな効果をあげるだけでなく、障がい者雇用への普及啓発にも大きな効果が見込まれることから、地域において、特別支援学校の生徒の職場体験などへの支援を拡充していく必要がある。

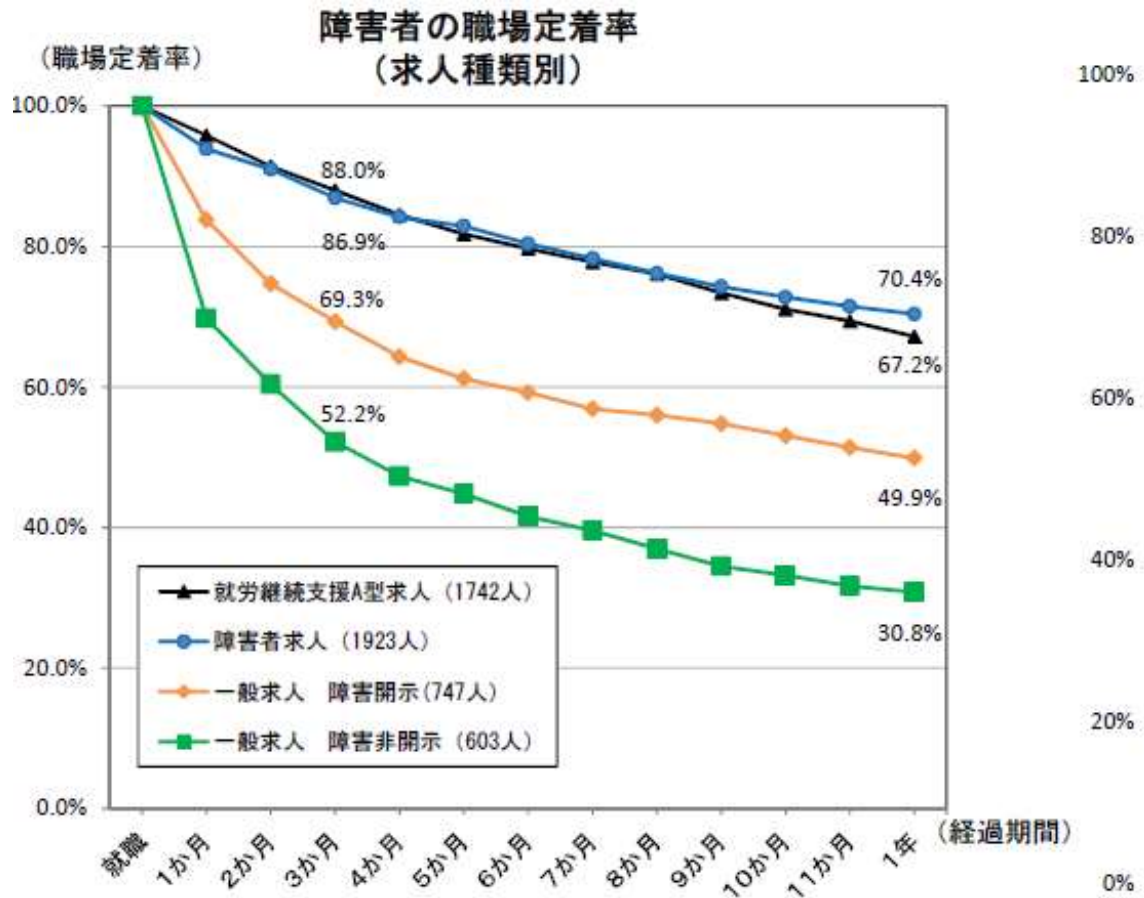
以 上

【資料 1】 第 1 回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会資料（（独）
高齡・障害・求職者雇用支援機構 2017 年「障害者の就業状況に関する調査研
究」より厚生労働省作成）

【図 1】



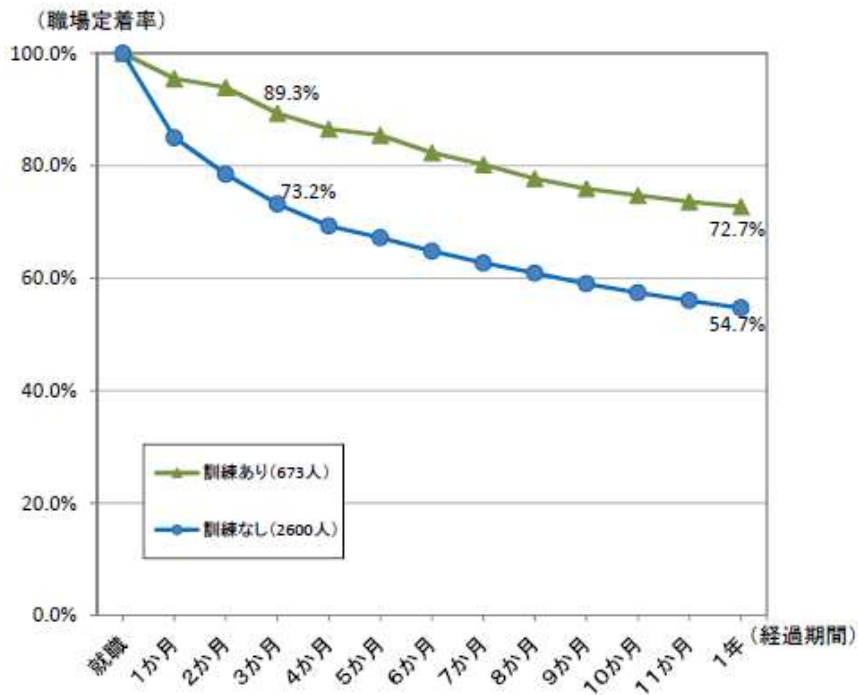
【図2】



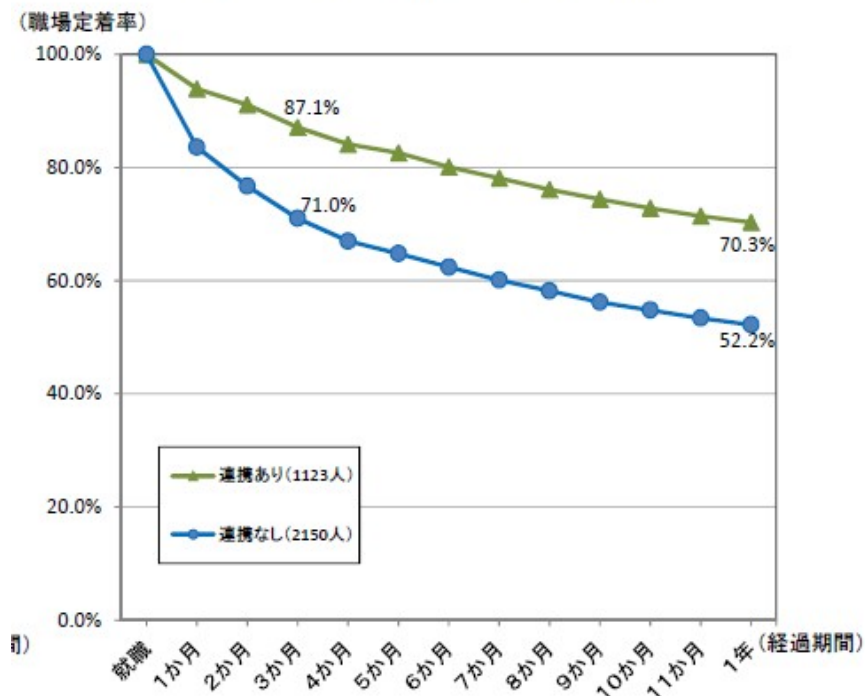
※一般求人非開示とは、一般求人へ紹介就職した者のうち、ハローワークに障害の情報を開示している者で、企業に対しては障害の情報を開示せずに就職した者を指す。なお、事業主は、雇用労働者の障害の情報等の把握・確認等を行う際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に沿って、プライバシーに配慮する必要があり、本人の意に反してプライバシーに係る情報の報告等を行わせてはならない。また、事業主には、障害者雇用促進法に基づき、雇用障害者に対し、差別の禁止、合理的配慮の提供等の義務が課されている。

【図3】

障害者の職場定着率
(就労前訓練の受講の有無別)

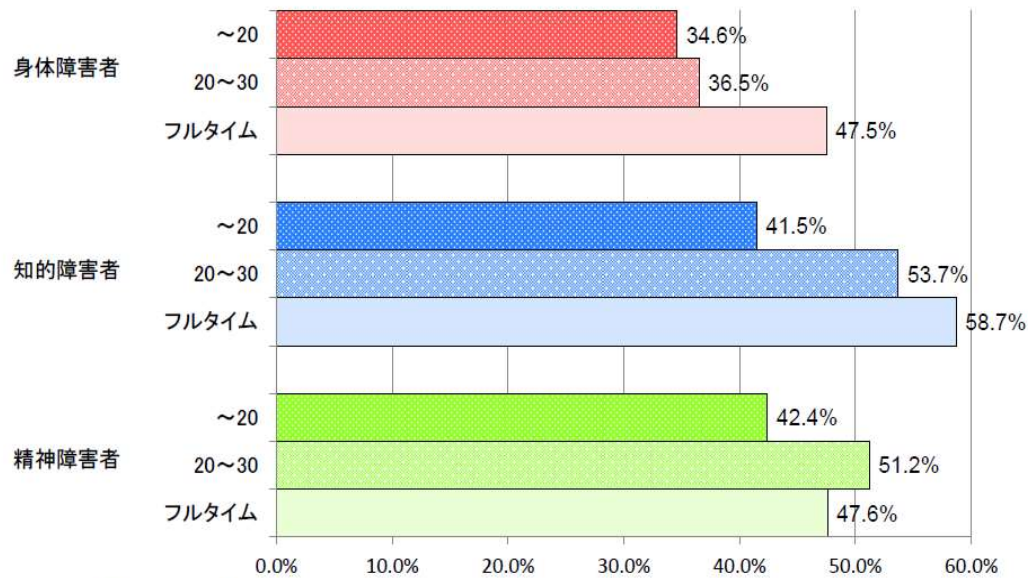


障害者の職場定着率
(地域の就労支援機関との連携の有無別)



【資料2】第9回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会資料
ハローワークにおける就職率(希望就業時間別、障害種別)

○いずれの障害種別についても、希望就業時間別に見ると、週20時間未満での就業を希望する場合の就職率が最も低くなる傾向にある。



(出典)厚生労働省調べ