

団体名：日本労働組合総連合会（連合）**<団体概要>****1. 設立の趣旨目的**

日本労働組合総連合会（連合）は、1989年に結成された日本のナショナル・センター（全国中央組織：加盟組合員約686万人）である。「働くこと」に最も重要な価値を置き、自立と支え合いを基礎に、誰もが公正な労働条件のもと多様な働き方を通じて参加できる社会を目指し、雇用と暮らしを守る取り組みを進めている。

2. 現在の活動（障がい者差別禁止および雇用・就労分野における活動）

障がい者雇用の促進に向けて、働く仲間として、働く人の権利を守り、誰もがいきいきと働くことのできる事業場をつくるという観点から、2015年8月に「『障害者雇用促進法』に関する連合の取り組み」を組織決定し、連合に加盟する労働組合において、障がい者差別禁止・合理的配慮の提供について、個々の事業場の「労働協約・就業規則」のチェック・見直しを行うとともに、労働組合の組織運営においても組合活動における合理的配慮の提供を求めている。

そのほか、連合が方針として掲げ、加盟している労働組合に取り組みをお願いしている活動としては、

- ・ ディーセントワークの実現
- ・ 障がい者の受け入れに際し、安全衛生委員会（衛生委員会）において、現状の事業場の問題点などを提起
- ・ 合理的配慮および事業場の環境整備に関する定期的な労使協議
- ・ 就労を開始した労働者への相談・声かけ
- ・ 社会運動としての差別解消と共生社会の実現に向けた広報活動
- ・ プライバシー保護活動
- ・ パワハラ・モラハラなど各種ハラスメント対策の検討
- ・ メーカーなどでの障がい者への取り組みの周知と会場での物販支援
- ・ 2020東京パラリンピック支援

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。

＜現状認識、課題等＞

・厚生労働省の「障害者の雇用状況（2016年6月1日現在）」においても、実雇用率、雇用者数ともに過去最高となっているが、実雇用率は法定雇用率には達しておらず、法定雇用率の達成企業の割合も48.8%と半分に満たない。未達成企業の内、障がい者を1人も雇用していない企業の割合は58.9%と半数以上を占めているなど、企業における取組みの状況に差が生じていると考えられる。全体として障がい者雇用の状況は改善傾向ではあるものの、未だ不十分であり、雇用促進に向けた施策の強化が必要である。

・2013年6月に成立した「改正障害者雇用促進法」については、合理的配慮、差別禁止、精神障がい者を雇用義務の対象とすることが盛り込まれ、障がい者の働く権利や尊厳の保護に資するものと評価しているが、事業場における合理的配慮は、必ずしも十分とは言えない。

・地方公務員や教員の採用試験（特別選考）などにおいても、差別的ともとれる文言があり、地域の労働組合からの指摘で削除させるなどの取組みを続けている現状がある。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

・連合の加盟組合から、職場の合理的配慮が十分でないとの意見も少なくない。通勤経路などのバリアフリー化も含め、事業者の実施可能な範囲にも限りがあることから、政府・地方自治体の協力も必要である。

・教育委員会など、法定雇用率が未達成となっている行政機関に対し、より一層の合理的配慮や代替措置の実施とともに、障がい者雇用を促進する施策が必要ではないか。

・教育、医療、保健、福祉、労働に関する政府・自治体の関係部局が緊密に連携し、障がい者の進学・就職・退職後を含む切れ目ない支援体制を一層強化していく必要がある。また、障がい者の親族からの支援が受けられなくなった場合でも、安心して就労・生活できる仕組みを検討していく必要である。

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。

＜現状認識、課題等＞

・作業や業務に安定的に対応できるよう、個々の障がいの特性に応じた職業訓練の実施とともに、就労後の障がい者のモチベーションの向上につながる処遇改善などが必要である。また、障がい者の「個性」に着目した業務・作業分担など、障がい者が事業場に馴染み、一定の業務の遂行が可能な人材として育て上げるノウハウの蓄積も求められている。

・在職中に事故や疾病などで障がいが残る労働者や、障がいが悪化する労働者の雇用継続に向け、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を、「障がい者雇用」の観点から必要な事項の追加や、適切な運用についても検討する必要がある。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

・企業におけるジョブコーチ配置の促進と支援強化およびジョブコーチの養成促進と実稼働率を高めるための施策が必要ではないか。

・主治医・産業医および産業保健スタッフの連携に加え、リハビリテーション専門職（理学療法士・作業療法士・言語聴覚士）を積極的に活用するなど、「就労につなげるための支援」と「就労継続のための支援」を強化することも検討すべきではないか。また、長く安定的に働き続けられるよう、採用前にも事業場の産業医による面談を実施し、事前に障がいの特性などを把握したうえで、適切な対応を事業場と協議できるようにすることも重要である。

・有期雇用労働者の無期転換は、有期雇用の障がい者にも適用されることを事業者・労働者に対し広く周知をしていくことが重要である。

・「職場実習（インターンシップ）」は、労使双方にメリットがあるため、安

定期的な雇用の推進の観点から、政府の支援・助成をしつつさらなる推進が必要ではないか。

・生活環境の変化や、職場のストレスや加齢によって病状や障がいの程度は変動するため、定期的な産業医や産業保健スタッフなどによる職場巡視を実施するとともに、必要に応じて作業環境・作業内容の改善を実施することが必要である。

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くと考えられるが、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。

<現状認識、課題等>

・翻訳業務やテープ起こし、Webデザイン、プログラミングなど、ある程度の作業を個人のみで完結できる業務はテレワークによる在宅勤務に向いているが、現時点では、その業務量はそれほど多くないと認識している。

・テレワークに対応できるような環境にある障がい者の絶対数が多くないうえ、障がい者を対象とした業務をこなせるレベルのICT講習などの通信教育体制が未整備である。

・障がい者である場合に限らず、「雇用型テレワーク」では、利用者の適切な労働時間管理や事業場からの疎外感・孤立感を感じさせないコミュニケーションへの配慮が課題となっている。また、「自営型テレワーク」については、労働者性がないことに加え、仕事の発注量や工賃の低さなどが課題であり、その改善も必要ではないか。

<とるべき対応、対応の方向性等>

・通勤が困難な障がい者にとって、ICT技術を活用したテレワークなどで在宅でも就労を可能とすることは、働き方の選択肢の一つとしては重要である。ただし、障がい者によるテレワークを可能とする環境整備に適切な支援策や、労働時間管理（雇用率への換算）や労働災害の認定のあり方などについても、検討が必要ではないか。

・働く意欲はありつつも、従来は企業や施設の利用条件に当てはまらなかった障がい者がテレワークによる勤務を選択する場合、職業訓練やスキルアップが必要であり、通勤・通学が困難な障がい者を対象とする訓練のあり方についても検討が必要ではないか。

・公的な資格取得試験などにおける配慮を充実させることも必要である。

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。

<現状認識、課題等>

・障害者職業総合センターによる調査（2013年）によれば、中小企業における障害者雇用経路のトップは「疾病・事故などで受障した労働者の継続雇用」であり、ハローワークからの紹介や雇用率達成指導がそれに続いている状況である。また、同じ調査の「雇用した障害者が退職した理由」としては、定年退職がトップであり、他社への転職が続いていることから、調査結果を見る限りは、中小企業の採用自体は多くないが、その定着率は高いと考えられる。

・障がい者の雇用には、事業場のバリアフリー化などの設備への投資・維持費が必要になることから、中小企業において、新たに障がい者を雇用するためには一定の資源が必要である。

<とるべき対応、対応の方向性等>

・地域の経済・産業活動において、障がい者雇用の浸透をはかる取り組みも必要であり、ハローワークなどを中心にしつつ関係する省庁が密接に協力し、これまで障がい者を受け入れたことのない中小企業に対する受け入れ促進策が必要ではないか。また、障がいの特性を踏まえてバリアフリー化された事業場は、障がい者だけでなく、全ての労働者にとってメリットがあることから、事業場の環境整備を進める意義が大きい。

・障がい者の雇用を促進する観点から、通勤経路のインフラ整備についても、適切なバリアフリー化が必要であり、中小企業に対する援助の拡充はもちろんのこと、政府・地方自治体の協力のもとインフラ対策も講じるべきである。

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。

<現状認識、課題等>

・利用者が、様々なサービスや就労支援機関などの全体像についての情報提供をワンストップで受けられる場が十分でない状況にある。

・障害者就業・生活支援センターの配置数は確実に進展しているが、就労の希望をもつ障がい者への支援や企業への支援など地域ニーズへの対応が必ずしも十分ではなく、また各センターの取り組みが一様ではないため、センターの配置をさらに進めていくとともにセンターの対応機能を向上させることが課題となっている。

・地域障害者職業センターの求められる役割の大きさと実際の対応能力との間にギャップが生じたり、地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターなど地域の就労支援機関が地理的に遠かったりするなどの制約があるケースもみられる。

<とるべき対応、対応の方向性等>

・ハローワークが、福祉、教育、医療の現場と連携して雇用への移行を推進するコーディネート機能を適切に果たすためには、専門援助部門の機能をよりいっそう強化していく必要があるのではないか。

・地域障害者職業センターが就労支援機関との連携をより充実するために人的配置の強化などを検討すべきではないか。

・就労する障がい者と産業医（地域の医療機関との連携）、産業保健スタッフおよびリハビリテーション専門職が連携し、エルゴノミクスの観点から、事業場の設備や機器などを含め、障がい者にとって安全で無理なく負担が少ないかなども検討し、就労する環境を改善することが必要ではないか。その際に、環境整備にかかる費用については、事業者に対し、一定程度、支援・助成する必要があるのではないか。

・来年度から義務化される「障害者職業生活相談員」は、障がい者の権利擁護の観点から、障がい者の側に立って各種支援策などに関する相談も受ける人材であることが重要であり、追加的な研修が必要である。

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。

<現状認識、課題等>

・派遣労働者として就労する障がい者について、まずは実態を把握したうえで対応を検討する必要があるのではないか。

・障がいの程度が軽く、就労にあたっての制限が軽微な者は、実務的に支援が必要であったとしても、法の適用対象とされない。

<とるべき対応、対応の方向性等>

・事業場内の苦情処理の体制整備を明確に規定してはどうか。

・合理的配慮を求める時に障がい者からの申出が必要だが、本人からの申出が困難な場合には、第三者からの申出も可能としてはどうか。

・雇用促進法独自の障害認定のあり方について、現場での実態を踏まえながら、今後、丁寧に検討する必要があるのではないか。

・障がい者雇用の「質的改善」をこれまで以上に促進することが必要であり、その改善が結果として「量的改善」にもつながると考えている。

・産業医およびリハビリテーション専門職の活用促進に加え、ジョブコーチ障害者雇用推進者、就職支援コーディネーターなど、多様な関係者との連携のあり方についても検討が必要である。