

第 126 回労働政策審議会障害者雇用分科会
各代表委員からいただいたご意見

【労働者代表ご意見】

委員名（敬称略）	ご 意 見
富高 裕子	<p>【ハローワークにおける障害者の就職件数について】</p> <p>○ 障がいのある労働者の個々の状況に応じた取り組みが求められることや雇用率引上げ等の影響を考慮すれば、より一層丁寧な支援が重要。各産業別求人数の傾向や、障害種別・部位別の求職者数の動向等、それぞれの背景等を深掘りすることを通じて、より具体的な支援策を検討いただきたい。</p> <p>【職場定着に関する新たな指標設定について】</p> <p>○ 就職件数だけではなく、職場定着も重要な観点。次年度の目標設定にあたっては、職場定着を測る一定の指標を新たに追加することを検討してはどうか。</p> <p>○ また、人材開発分野では職業訓練後の定着状況について調査を実施している。こうした取り組みも参考にしつつ、定着状況に加え、定着を阻害する要因の把握など、障害種別ごとに調査を実施することで、より具体的な支援につなげていくべきではないか。</p>

【使用者代表ご意見】

委員名（敬称略）	ご 意 見
新田 秀司	<p>○中間評価の実施時期・方法 年度目標の中間評価は、例年2～3月に実施されている。しかし、当該年度における施策の進捗状況を評価し、改善を図るために実施するのであれば、もっと早い時期（年明け早々など）に実施すべきである。例えば、データを集約し、その分析に時間を要する場合には、集約したデータを早めに共有するなど、改善を検討すべきである。</p> <p>○障害者の雇用率達成企業割合 雇用率達成企業割合が5割を下回る状況が常態化す</p>

	<p>る中、2022 年度目標である「49.8%以上」の達成は重要な課題といえる。コロナ禍の影響からは脱しつつあり、未達成企業への支援や障害者雇用ゼロ企業への働きかけを継続・強化し、目標達成を図っていただきたい。</p> <p>来年度以降は、目標を 50%以上に設定し、雇用率達成企業割合が少なくとも5割を超える状況の実現を目指すべきである。</p> <p>今後の取組みとして、好事例の共有・展開が有効な施策の一つである中、「もにす認定制度」の認定事業主を紹介する厚生労働省のウェブサイトでは、取組みの概略のみの紹介であり、具体的な内容は記載されていない。JEED との連携を強化して、より詳細な内容を紹介し、広く共有することを求めたい。</p>
--	---

【障害者代表ご意見】

委員名（敬称略）	ご意見
竹下 義樹	<p>1. 情報公開の在り方について</p> <p>日本視覚障害者団体連合としては、ハローワークの職業紹介状況及び障害者雇用状況報告（いわゆる6・1調査）の双方において、障害者全体の状況もさることながら、視覚障害者の実態を知ることが重要であると考えている。その意味で、6・1調査において身体障害者の部位別状況が報告されるようになったことに感謝している。</p> <p>その上で、更に次のことを要望したい。</p> <p>① ハローワークの職業紹介状況において、新規求職申込件数や就職件数等については身体障害者の部位別状況が公開されているが、それに加えて職業別の就職状況等についても、部位別の状況を開示していただきたい。かかる情報については、要望した場合に開示するのではなく当初から公開していただきたい。</p> <p>② より細かな考察・分析のためには、6・1調査における身体障害者の部位別状況の報告においては、実人数の他、法制度上のカウント数（重度障害者の</p>

ダブルカウント等を加味した値)等も公開していただきたい。

2. ハローワークにおける障害者の就職件数について

視覚障害者に焦点を当てて職業紹介状況を見ると、有効求職者は増加傾向にあるものの、新規求職申込件数や就職件数・就職率は減少傾向にある。また、職業別にみると専門的・技術的職業が減少傾向にあり、それに含まれるあんま・はり・きゅう・マッサージやヘルスキーパーは、2020年以降大きく減少している。一方、事務的職業、サービスの職業、生産工程の職業は増加傾向にあるが、専門的・技術的職業の減少を補うまでの増加とはなっていない。

これは、職場介助者の配置や視覚障害者の特性を踏まえた業務内容の切り出し等の合理的配慮の提供、ジョブコーチ支援や能力開発を受ける体制の整備、あるいは業務遂行のための環境整備が十分に広がっていないことが要因ないし背景となっているのではないかと推察される。

そのため、これらの要因ないし背景を改善するための施策の実施を検討していただきたい。

3. 障害者雇用率について

昨年から6・1調査において、障害種別だけでなく身体障害者の部位別状況も公開されることとなり、視覚障害者の雇用実態が明らかになった。それによると、身体障害を視覚障害、聴覚・言語障害、肢体不自由、内部障害の4分類で見た場合、視覚障害者の雇用者数は最も少ない。

ハローワークの有効求職者数において身体障害者に占める視覚障害者の構成比は約8%であるが、それに比べると、6・1調査において身体障害者に占める視覚障害者の構成比はさらに低くなっている（民間企業の場合は5%）。前述したような視覚障害者の特性に応じた更なる支援が必要である。

今後は毎年の推移を見ることにより視覚障害者の雇

	用の動向が把握できることとなるが、それを踏まえた視覚障害者の雇用に関する支援の在り方も検討していただきたい。
--	--

【公益代表ご意見】

委員名（敬称略）	ご意見
小原 美紀	<p>○ 資料1-1の1ページの（分析）で、求人数がコロナ禍以前に戻っていないことが、障害者の就職件数が元に戻っていないことの理由の一つであることは分かりましたが、これが障害者特有の求人回復の弱さによるものなのか（障害者以外の求人の数値と同じ動きなのか）よくわかりませんでした。もし障害者特有のものならば、たとえば3ページに書かれているように、雇用率関係指標の達成のためにゼロ企業への指導や支援を行う効果も期待できますが、そうではなくて純粹に景気理由によるものであれば、その効果は大きくないかもしれません。産業や職業による景気回復の差を十分に考えながら、「優先順位を設定した上での指導・支援を実施」しないと、指導・支援にかかる資金を投入した割に効果が出ないということにもなりかねないので、注意が必要だと感じました。</p>
長谷川 珠子	<p>○ ハローワークにおける障害者の就職件数について、前年同期と比べ増加しているものの、コロナ禍以前の2019年同期比では下回っているとの結果が示されているが、これが、障害者雇用特有の傾向であるのか、一般的な傾向であるのかを把握するためにも、ハローワークにおける一般的な就職件数や就職率等を示していただきたい。</p> <p>○ 障害者雇用ゼロ企業への対応に加え、雇用すべき障害者の人数を大幅に下回っている企業の改善状況等も目標として取り入れることを検討してはどうか。</p>