

令和 3 年 10 月 12 日

障害者雇用分科会にかかる意見書

特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク
代表理事 酒井 京子

日頃より障害者雇用及び就労支援の推進にご高配を賜り、御礼申し上げます。

障害者雇用分科会において示された論点について、当法人としての意見を取りまとめましたので、以下の通りご報告いたします。

○ 法定雇用率の引き上げに関する検討について

- ・雇用率の引き上げにより雇用が拡大し、これまで就労をあきらめてきた障害者が就労に挑戦できる環境が整ってきたことは評価できる一方、雇用率達成に重きがおかれ、障害者雇用促進法の社会連帯の理念が忘れ去られ、雇用すること自体が目的となる傾向が強くなっている。雇用率制度は、雇用の人数だけでなく雇用の中味についても評価する段階にきている。雇用状況報告において雇用管理の質に関するチェック項目を付加することを検討していただきたい。

○ 雇用率制度における就労継続支援 A 型事業所の利用者の評価について

- ・A 型事業所の役割については改めて明確にする必要がある。A 型事業所は一般企業ではなく福祉サービス事業所であることから、利用者数を算定式から除外してはどうか。福祉サービス事業所として一般労働市場では就労がより困難な人を受け入れ、それに見合った報酬が支払われるべきと考える。

○ 精神障害者に関する雇用率のカウントについて

- ・短時間労働者に関するカウントの特例措置は、就労機会の拡大と初期定着において有効であることが確認されており、ウィズコロナの雇用環境が引き続き見込まれる現状では、企業の柔軟な雇用管理（休職・復職対応を含む）にも資することから、令和 5 年度以降も継続すべきである。
- ・3 年間の時限措置であることが短時間から通常勤務への段階的な移行を後押ししている一方で、3 年経過後も短時間勤務を希望せざるを得ない者について、カウント減を理由に企業が雇用継続を躊躇する可能性も考えられるため、特例措置満了時の実態動向を調査・検証していただきたい。

○ 短時間勤務について

身体障害の中には体調や病状、障害の状態により週 20 時間以上の勤務ができない人もおり、カウントの対象とすべきではないか。

○ 対象障害者の範囲について

- ・現行の雇用率制度においては手帳所持者が対象であることを前提とした上で、医療的に働きづらさを抱えながらも制度から漏れている人たちの雇用に企業が積極的に取り組めるような追加の仕組みや措置を別途検討していただきたい。
- ・特に進行性の若年認知症は、診断が確定した時点では対応が手遅れになってしまうケースが多いため、企業の雇用努力を推奨し下支えする何らかの対策が必要である。

○ 中高年齢層、長期継続雇用の評価について

- ・企業の長期継続雇用に対する努力工夫は評価に値するものの、雇用率カウントの上積み付与については、単なる雇用延長が主目的になりかねないといった懸念もあり、雇用の質を担保するという観点から、現時点では不要と考える。

○ 除外率制度について

- ・法改正により廃止されることになったものの経過措置として維持されているが、廃止に向けた取組みを進めるべきである。

○ 雇用の質の向上について

- ・障害者雇用率の達成のみを追い求める企業を対象とした所謂「障害者雇用ビジネス」が横行する現状を鑑み、雇用管理の質に関するチェック項目を検討する際、障害者雇用促進法の理念に基づき、真に障害者が活躍できる職場環境であることを前提とすべきである。
- ・国は障害者雇用において最低限担保されるべき環境について一定の見解を示すべきである。

○ 中小企業における障害者雇用の促進について

- ・もにす認定制度によって雇用率（人数）以外の評価指標が明示されたことは、障害者雇用のあるべき姿を目指していく第一歩である。制度の効果が限定的にならないように、評価・報奨の在り方を引き続き検証し、障害者雇用のすそ野が広がっていくような運用を図っていただきたい。例えば選定にあたっては障害者就業・生活支援センターがハブ型の機能として身近な地域の中から認定に相応しい事業所を推薦し、認定された企業活動を広く地域に紹介し、地域住民が障害者雇用に興味関心をもってもらえるようにしてはどうか。

○ 就労定着支援について

就労後の雇用管理の主体はあくまでも事業主であるが、採用時に障害者就業・生活支援センターの支援を前提とした採用も散見される。まずは事業主が他の障害のない従業員と同様の雇用管理の意識をもてるような取り組みが大事である。また、雇用後のキャリアパスについて職業能力開発をさらに活用し、在職者訓練の充実を図るべきではないか。

○ アフターコロナにおけるテレワークへの対応について

感染拡大防止のための在宅勤務や ICT を活用したテレワークのニーズが増えているが、障害のある人への対応についてノウハウがなく導入を躊躇している事業所に対し、在宅就業支援団体がノウハウを提供し、アドバイスできるような仕組みが考えられないか。

○ 公務部門における障害者雇用の促進について

- ・都道府県や自治体レベルにおいては、今なお地域間・組織間に格差が散見されるため、当法人が受託している「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成セミナー」に相当する統一的な職員研修を、地方自治体においても実施することが必要ではないか。

以上