

団体名： 一般社団法人 日本経済団体連合会

<団体概要>

1. 設立年月日

1946年8月16日 設立日
1961年6月29日 社団法人としての設立許可
2012年3月30日 一般社団法人への移行日

2. 活動目的

総合経済団体として、企業と企業を支える個人や地域の活力を引き出し、我が国経済の自律的な発展と国民生活の向上に寄与すること

3. 主な活動内容

経済界が直面する内外の広範な重要課題について、経済界の意見を取りまとめ、着実かつ迅速な実現を働きかけている。同時に、政治、行政、労働組合、市民を含む幅広い関係者との対話を進めている。さらに、会員企業に対し「企業行動憲章」の遵守を働きかけ、企業への信頼の確立に努めるとともに、各国の政府・経済団体ならびに国際機関との対話を通じて、国際的な問題の解決と諸外国との経済関係の緊密化を図っている。

4. 法人代表等

代表理事：会長 榊原 定征、事務総長 久保田 政一

理事：25名

(うち会長1名、副会長18名、事務総長1名、専務理事2名、常務理事3名)

監事：2名

5. 会員数

企業会員：1,350 団体会員：156 特別会員：32 計 1,538

(2017年4月1日現在)

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>

- ・民間企業に雇用されている障害者数は、働く意欲がある障害者の増加と受入れ企業の努力の結果、13年連続で過去最高を更新し、47.4万人（2016年6月現在）となった。実雇用率も5年連続で過去最高を更新して1.92%となっている。
- ・一方で、法定雇用率の達成企業割合が48.8%にとどまっているにもかかわらず、2018年4月より段階的に、過去最大の引上げが予定されている。
- ・企業は、過度な負担にならない範囲で合理的配慮を提供しつつ、15年ぶりに引き上げられた法定雇用率「2.0%」の達成に真摯に取り組んでいるところ、2018年4月以降は「2.2%」、さらには「2.3%」という高次元の雇用率達成が求められることになる。2013年の法律改正に伴う影響は大きく、当初の想定を超える対応を企業に強いることになっており、障害者雇用を牽引してきた従業員規模1万人超の企業からは、現行の実雇用率の水準を維持することさえ難しいとの声も出ている。
- ・障害者のさらなる活躍推進のためには、多様な障害特性や適性を踏まえた柔軟で個別的な対応が必要であるが、民間企業では、採用難や早期離職、高齢化対応など課題が山積している。

<とるべき対応、対応の方向性等>

○国全体としてより一層の雇用促進を図るには、障害者雇用の経験の乏しい企業から、難題に直面している経験豊富な企業までを対象に、外部の公的専門機関と十分な連携の下で、回数や期間に左右されずに適宜、実務的な指導・助言が得られる支援体制の構築が急務となっている。

また、今後は、精神障害者の雇用推進や、高齢障害者への柔軟な対応に向けて、働き方の選択肢を拡大し、就業環境を継続的に改善することが重要となるため、そうした企業の取組みに対する一層の政策的支援が求められる。

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>

- ・精神障害者の雇用が増大（ハローワークにおける就職件数の4割強）しているが、採用に際し、能力や適性の把握が難しい。また、多様な障害特性に加えて、疲労やストレスに弱いために症状が安定せず、早期の離職者が多い。
- ・精神障害者の場合、週所定20時間以上30時間未満の労働者が年々増加しており、短時間労働を希望する者の割合が高い（身体・知的障害者の場合は約2～3割であるのに対し、約4割を占めている）。
- ・精神障害の在宅者のうち、手帳保持者は約3割にとどまっている。その背景には、障害者手帳を申請することで周囲の偏見や誤解にさらされる不安が大きいことが指摘されている。
- ・身体障害者の場合、大企業を中心に、高齢期を迎えて退職する者が出ており、退職者の補充に努めているが、厳しい状況にある。高齢障害者が働き続けるためには、仕事の見直しや就業環境の改善などを図ることが課題となっている。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- (1)精神障害者の職業能力や適性などを把握・認定する基準づくりに向けて、早急に、有識者研究会を設置し議論を始めるべきである。その際、当該認定基準により、手帳がなくても対象者の適否を判断することについても検討すべきである。
- (2)精神障害者の特性を考えれば、短時間労働への柔軟な対応は職場定着に有効であることから、週所定20時間以上の短時間労働者は、「0.5」ではなく「1.0」カウントとすべきである。その際、別途、医療機関の証明を求めることで、いわゆる「短時間労働への安易な代替」を助長することがないようにする必要がある。
なお、週所定20時間未満の労働者も雇用率の対象にすべきであるという意見については、精神障害者に限らず、重度身体障害者等が働いている事例もあることから、当面は、助成金（特定求職者雇用開発助成金）を最大限活用しながら雇用状況を精査し、中期的な検討課題とすべきである。

- (3) 障害者が、状態変化に伴って作業に支障をきたすことにより、本人の了解の下で、週所定 30 時間以上の労働から週所定 20 時間以上の短時間労働に移行した場合は、「0.5」ではなく「1.0」カウントとすべきである。
- (4) 障害者が長く働き続けるためには、本人の努力に加えて、施設・設備の改修や仕事内容・作業工程の見直しなど、継続的な就業環境の改善が求められることから、一定期間（例えば身体障害者の場合は 20 年間）以上の勤続年数を超えた場合には、「1.0」ではなく「1.5」カウントとすべきである。
- (5) 加齢や状態変化等に伴って働き方を見直す必要性が生じた場合、本人の了解の下で、就労継続支援事業 A・B 型事業所への円滑な移行を可能とする仕組みを構築すべきである。
- (6) 精神障害者保健福祉手帳に関し、返却など過去に手帳を保持したことがある場合についても、再発の恐れがあるなど本人の希望に沿う形で、一定期間は雇用率・納付金の対象とすべきである。
- (7) 障害者スポーツの普及促進や文化芸術活動の支援を目的に、例えばパラリンピック等への参加が期待されるアスリートを雇入れた場合（引退後も雇用継続が前提）は、「2.0」カウントにすべきである。

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＞

- ・例えば、重度身体障害者が通勤困難な場合に、在宅勤務など働き方の選択肢を拡大することは重要である。
- ・就労に際しては、本人の意思を確認し、就労のためのアセスメントを行う必要があるが、また、使用する機器の取扱いや勤怠管理など事前に双方が確認する事項も少なくない。
- ・在宅勤務の場合、公的な生活支援サービスについて併給調整が行われることから、躊躇したり、諦めたりする実態がある。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- (1)円滑な対応を図るには、例えば、好事例の収集・周知や公的な相談窓口の設置、コーディネーターを委嘱する場合の助成など、企業への支援策を検討する必要がある。
- (2)在宅での生活支援サービスは、日常生活において不可欠なものであり、早急な改善が望まれる。

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>

- ・企業規模別にみると、実雇用率は、50～100人未満で1.55%、100～300人未満で1.74%、300～500人未満で1.82%となっており、民間企業全体の実雇用率1.92%を下回っている現状である。一方で、雇用されている障害者の数は、すべての企業規模で前年より増加している。
- ・100人未満の中小企業では、一般求人による障害者採用が6割強を占めており、障害を開示しない割合が3割弱となっている。入社後の企業対応の遅れが、早期離職の要因になっている。
- ・障害者就業・生活支援センターをはじめ公的な就労支援機関や、地域の医療・福祉・教育等の専門機関とのネットワークについて、継続的に活用できていない。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- (1) 新しく設置予定の有識者研究会では、精神障害者の職業能力や適性などを把握・認定する基準づくりが求められる。併せて、当該基準に照らし、就職前に訓練受講が必要な場合の対応（例えば公的訓練の受講推奨など）についても検討すべきである。
- (2) 地域の就労支援ネットワークのなかで、公的機関の役割とは別に、障害者雇用ゼロ企業を対象に雇用管理ノウハウを提供する他、コーディネーター役を担うなど、企業間の地域連携を促すための施策を行うべきである。
※例えば、支援する企業が当該作業に費やす1時間当たりの賃金助成を行うなど

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>

<とるべき対応、対応の方向性等>

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>

- ・雇用されている障害者数は13年連続で過去最高を更新しているものの、1999年以降、法定雇用率の達成企業の割合は過半数に満たない状況が続いている(2016年6月現在、48.8%)。雇用状況を踏まえることなく、法定雇用率の引上げが続くならば、障害者雇用への企業の取組み意欲を減退させるおそれがある。
- ・雇用率達成に向けた企業努力が高まるほど、現行の算定式では、将来の法定雇用率が上昇するという制度的な矛盾を抱えている。また、障害者手帳を保持しなくても合理的配慮の提供が求められている一方、そうした日々の取組みは算定式に反映されない。
- ・算定基礎の1つである「失業している精神障害者の数」は12万人を超えており、今般の引上げの最大要因となっているが、すべての者が週所定20時間以上の就労可能な状態であると言えるのか疑問である。
- ・納付金制度の財政状況をみると、支出に占める調整金・報奨金の割合が6～8割となっており、助成金の予算が大幅に減少している(2009年度実績77億円→16年度実績12億円)。
- ・支出超過が続いて積立金が目減りする一方で、法定雇用率の引上げに伴う納付金の増加によって補う財政状況は健全とは言えないので、抜本的な見直しが必要である。

<とるべき対応、対応の方向性等>

(1) 障害者雇用率の算定・運用については以下のとおり見直すべきである。

- ① 現行の算定式が企業現場の実態と乖離しないよう、i) 算定基礎の「失業している障害者の数」に関し、基本的には手帳所持者であり週所定20時間以上の就労可能な者である旨を明示する。ii) 一般就労とは必ずしも言えない実態がある就労継続支援事業A型事業所で働いている障害者数は除外する(又は平均移行率に応じて按分する)。
- ② 機械的に算出された数値をそのまま法定雇用率とする現行の運用を改めて、法定雇用率の決定に際し、達成企業の割合が50%を下回っている場合^{【注】}などは、その引上げ幅を審議会の議論を通じて柔軟な調整ができるように、法第43条に「障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して政令で定める」旨の文言を挿入する。
【注】柔軟な調整を行う場合としては、例えば、法定雇用率の引上げが2期連続となる、法定雇用率の引上げ幅が全体の実雇用率の伸び〔推定値〕を上回るなどが想定できる。

(2) 障害者雇用納付金制度は、支出超過の構造を抜本的に見直して、助成金の予算を確保すべきである。

- ①一律に額が設定されている納付金は、法定雇用率達成に近付いている場合には減額するなど、実雇用率に応じて変動させる。
 - ②福祉施設等への発注額の一定割合（例えば最大 50%）を納付金に充当可能とする。
 - ③調整金の水準を引き下げるとともに、支給期間と支給対象者数の上限を設定するなど運用面の改善を図る。
 - ④就労継続支援事業 A 型事業所については、納付金・調整金・報奨金の対象外とする。
 - ⑤納付金に基づく助成金は、予算を十分確保するとともに、企業ニーズを踏まえて拡充（例えばジョブ・コーチの配置や施設・設備の改修など）する。
- (3) 今後、障害者雇用の進展に伴って、現行の雇用率・納付金のあり方の再検討が必要である。基礎データ（障害種別の定着率や高齢期の退職者数など）の収集・分析なども踏まえ、安定的な働き方ができるような雇用の質的向上（仕事の見直しや就業環境整備など）への企業努力を促すために、例えば、一律の雇用率適用から、目標達成や雇用管理改善を評価するなどの制度見直しについて、中長期的な観点から検討していくべきである。

以上