

特別企画 I

障害者の職業訓練と就労支援

障害者雇用の 現状と今後の課題

ダイバーシティーマネジメントの進展とともに、高齢者、女性、外国人などと並んで、障害者の活用は、企業にとって大きな課題となっている。一方、企業は法によって全従業員数の一・八%以上の障害者を雇用する義務があり(表)、雇用率未達成企業については、社名の公表措置が取られるケースもあるなど、企業の社会的責任(CSR)の観点からも取り組みの強化が求められている。今号の特別企画の一つとして、障害者雇用の現状と課題を概観しつつ、障害者の社会参加を促すために職業訓練・就労支援を行っている国と東京都の中心的な実施機関の取り組みを紹介する。

1. 障害者の雇用状況と障害者雇用促進法の改正

障害者の雇用状況については、ハローワークを通じて障害者の就職件数は二〇〇七年度には年間四五五五六五件と過去最高となり、同年六月一日現在の民間企業の実雇用率も一・五五%と前年に比べて〇・三ポイント上昇している(図1)。しかし、有効求職者数は一四万七九一人と多いにもかかわらず、雇用率達成企業の割合は四三・八%にとどまっている。

このように障害者雇用は着実にすそ野をひろげているが、企業全体で見るといまだに法定雇用率に達しておらず、とくに中小企業での障害者雇用率は低下傾向にある(図2)。このため、先の通常国会に、①障害者雇用納付金の納付義務等の対象範囲を現行の常用雇用労働者三〇一人以上の企業から一〇一人以上の企業へと段階的に拡大すること、②障害者雇用義務の対象に短時間労働者(週二〇時間以上三〇時間未満)を追加すること——等を柱とする

表 障害者雇用率制度の概要

機 関 等	法定雇用率	法定雇用率が適用される機関等の規模
民間企業	1.80%	常用労働者数56人以上の企業
	2.10%	常用労働者数48人以上の特殊法人及び独立行政法人
国, 地方公共団体	2.10%	職員数48人以上の機関
ただし、都道府県等の教育委員会	2.00%	職員数50人以上の機関

- 重度身体障害者又は重度知的障害者については、それぞれ1人の雇用をもって障害者2人を雇用しているものとみなされる。
- 2006年4月1日から、精神障害者についても、雇用率の算定対象(短時間労働者は1人をもって0.5人分)とすることとなった。

2. 障害者就労支援の方向性と雇用率制度の推進

障害者の雇用・就業については、「重点施策実施五カ年計画」及び二〇〇七年度までに雇用障害者を六四万人とすることが目標とされている。

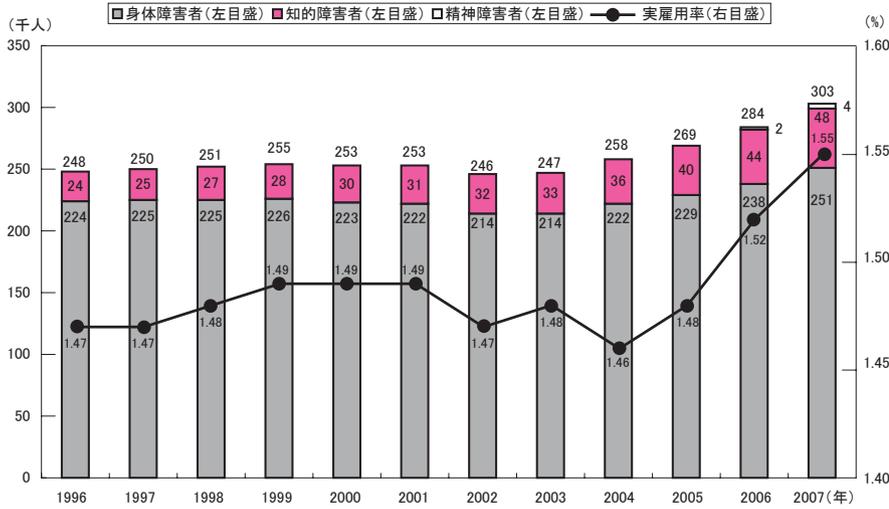
障害者雇用促進法の一部改正案が提出され、継続審議となっている。



雇用率達成に向けて、企業における障害者の計画的な雇用に向けた取り組みを推進するため、ハローワークでは、障害者の雇用率が低い事業主に対して、雇入れ計画の作成を命じ、計画に沿って雇用率を達成するよう指導している。計画が適正に実施されない場合は、勧告や企業名を公表するなどの措置を取っており、二〇〇六年度からは、未達成企業に対する指導基準を見直し、雇用率達成指導をさらに強化している。

一方、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用を容易にし、社会全体としての障害者の雇用水準を引き上げるため、事業主の共同拠出による障害者雇用納付金制度が設けられている。この制度により、法定雇用率未達成の事業主(規模三〇一人以上)から納付金を徴収し(不足数一人につき月額五万円)、一定水準を超えて障害者を雇用している事業主に対して、障害者雇用調整金、

図1 雇用されている障害者の数と実雇用率の推移



<法定雇用率>

1998年7月

1.6%

1.8%

資料出所：厚生労働省職業安定局「障害者雇用状況報告」

(注1) 雇用義務のある企業(56人以上規模の企業)についての集計である。

(注2) 「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

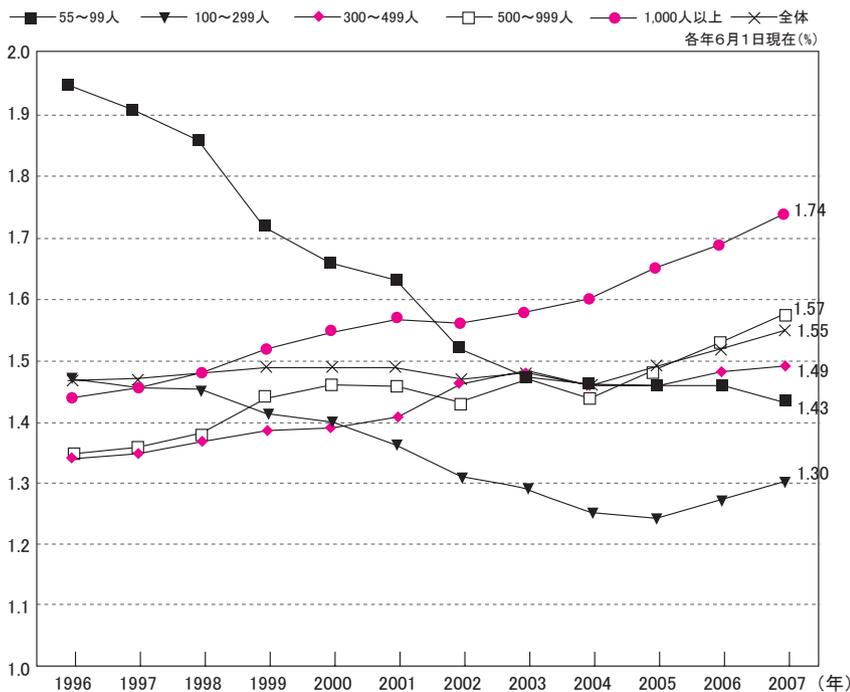
2005年度まで
 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)
 重度身体障害者である短時間労働者
 重度知的障害者である短時間労働者

2006年度以降
 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)
 重度身体障害者である短時間労働者
 重度知的障害者である短時間労働者
 精神障害者
 精神障害者である短時間労働者

(精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

(注3) 障害別に四捨五入をしている関係から、障害別内訳と合計値は必ずしも一致しない。

図2 企業規模別障害者実雇用率



資料出所：厚生労働省職業安定局「障害者雇用状況報告」

(注) 各年6月1日現在

3. 障害者権利条約の雇用・労働分野——「合理的配慮」を検討

二〇〇六年十二月に国連総会で、「障

報奨金を支給するほか、施設、設備の改善等を行っている障害者を雇い入れる事業主等に対する各種の助成金の支給や在宅就業障害者等に仕事を発注する企業に対する特例調整金等の支給を行っている。

「障害者権利条約」が採択された。わが国も昨年九月二八日に署名し、早期の条約締結に向けた検討が求められている。この条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約で、アクセシビリティ、家族、教育、労働等さまざまな分野において、講ずべき事項を規定している。労働・雇用に関しては、第二七条で、①あらゆる形態の雇用に係るすべての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な

作業条件を含む)に関する差別の禁止
 ②公正・良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護③職場において合理的配慮が提供されることの確保——等のための適当な措置をとることにより障害者の権利の実現を保障・促進することとされている。
 このうち、③に盛り込まれた「職場における合理的配慮の提供」という概念は、わが国にないこともあり、障害者雇用促進法においてどのような措

置を講ずるべきかについて、考え方を整理する必要がある。
 このため、厚生労働省は、労使、障害者関係団体等の関係者から成る研究会を四月に設け、職場における合理的配慮など、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応のあり方について検討を開始している。

〔参考資料〕
 平成二〇年版厚生労働白書
 (調査・解析部)