

4 障がい者雇用

雇用対策基本方針案等を妥当と報告 ——労政審分科会

42

労働政策審議会障害者雇用分科会が3月12日に開かれ、厚生労働相より同日、諮問された、平成30～34年度の「障害者雇用対策基本方針」と、働き方改革実行計画に基づき障害者雇用納付金助成金の一部を拡充・新設する「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」（4月1日施行見通し）について、いずれも妥当と認め、労働政策審議会に報告することで一致した。

雇用率達成の厳正な指導等を

我が国の障害者施策を巡っては、「障害者基本法」と同法に基づく障害者基本計画等に則り、障がい者の自立や社会参加の支援等に向けた総合的・計画的な推進がなされてきた。特に雇用面では、同計画等を踏まえつつ、「障害者の雇用の促進等に関する法律」と同法に基づく「障害者雇用対策基本方針」（前回運営期間は平成26～29年度）をベースに、障がい者が職業を通じて社会参加を進められるよう、各般の施策が行われてきた経緯がある。

例えば、平成25年の法改正では、雇用分野における障がい者に対する差別の禁止や、障がい者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置が規定された。また、平成27年3月には「障害者に対する差別の禁止に関する指針」や「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針」が策定されるなどして、障がい者の有する能力の有効な発揮等を目指してきた。

そうした取り組みの結果について、「障害者雇用対策基本方針案」では、「積

極的に障害者雇用に取り組む企業が増加する等により、障害者雇用は着実に進展してきた」などと評価した。その一方、「依然として、雇用義務のある企業の約3割が一人も障害者を雇用していない状況であるほか、経営トップを含む社内理解や作業内容の改善等にも課題が残されている」などと指摘。また、平成30～34年度の「障害者基本計画（第4次）」では、働く意欲のある障がい者が適性に応じて能力を十分発揮できるように「多様な就業の機会を確保する」とし、「平成34年度に43.5人以上規模の企業で雇用される障害者数を58.5万人とすること」や「平成30～34年度迄の累計で、公共職業安定所を通じた障害者就職件数を53.3万件とすること」等の目標を掲げることから、その達成に努める必要があるなどとした。

精神障がい者等の就労支援を充実へ

そのうえで、向こう5年間にわたる「障害者雇用対策基本方針案」では、「施策の基本となるべき事項」として、①障害者雇用率制度の達成指導の強化をはじめ、②精神障害者の雇用対策の推進や、③発達障害者、難病患者等に対する支援、④事業主に対する援助・指導の充実等、⑤障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化、⑥重度障害者の雇用・就労の確保、⑦多様な雇用・就労形態の促進、⑧適切な雇用管理の確保等、⑨関係機関との連携等、⑩障害者雇用に関する啓発、広報、⑪研究開発等の推進、⑫国際交流、国際的な取組への対応等——を列挙した。

このうち②では、平成30年4月から、

法定雇用率の算定基礎に精神障がい者が加えられることを踏まえ、「企業に対する支援の強化」や「精神障害者に対する更なる就労支援の充実を図る」とし、具体的には「障害者トライアル雇用の助成額及び支給期間を拡充するなどの各種助成措置の充実を図る」こと等に言及した。

障害特性に配慮した雇用環境を

また、④では、障害者雇用ゼロ企業に対する「アウトリーチによる提言型『チーム支援』の実施」や「障害者雇用に見解を有する者による専門的な雇用管理に係る援助」等を行うことも盛り込んだ。さらに、「障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫・中高年齢障害者の雇用支援などを促すための各種助成措置を充実する」こと等により、適切な雇用管理を促進するなどとしている。

⑧では、「障害特性に配慮した雇用環境を整えることが重要」として、「好事例の提供等を行うほか、必要に応じて公共職業安定所による助言・指導等を行う」こと等を挙げた。加えて、「専門家による合理的な配慮を踏まえた雇用管理・就労支援機器の相談等への対応や、障害者雇用に見解を有する者の紹介・派遣等を行うことにより、障害特性を踏まえた適正な雇用管理や職場環境の提供を支援する」とした。また、障害を理由とした差別のほか、均等な機会や待遇の確保、能力の有効な発揮に問題が生じている場合には、「障害者雇用調停会議等による迅速な解決を図る」などとした。

（調査部）