

7 障がい者雇用 中小企業での雇用推進や雇用の質的向上等に向けて提起——厚労省研究会報告書

厚生労働省は7月30日、「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告書を発表した。同研究会（座長：阿部正浩・中央大学経済学部教授）は、「働き方改革実行計画」（平成29（2017）年3月28日・働き方改革実現会議決定）で、「多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う」とされたことを受け、昨年9月に設置されたもの。計16の障害者団体や支援者、労使等の広範な関係団体からヒアリングを行い、15回にわたる議論を取りまとめた。報告書では、「週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設」や「障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組に対する支援措置の創設」「障害者が働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設」等、今後の政策展開に向けて提起した。8月22日の労働政策審議会（障害者雇用分科会）に報告され、具体的な議論がスタートした。

障害者雇用者数は14年連続で過去最高を更新

我が国の障害者雇用を巡っては、障害者雇用促進制度により、1976年に民間企業で身体障害者の雇用が義務づけられて以降、順次、知的障害者や精神障害者が対象に追加されるとともに、障害者の差別禁止や合理的配慮の提供義務等、制度の機能強化が図られてきた。また、この間、地域の就労支援機関の体制の充実や障害者雇用に関する

ノウハウの蓄積、企業における意識の変化等が進み、障害者雇用の土台となる環境も大きく変化した。

結果として、民間企業（常用労働者50人以上）における直近（平成29年6月時点）の障害者雇用者数は49.6万人と、14年連続で過去最高を更新。また、法定雇用義務達成企業の割合も19年ぶりに50.0%へ到達するなど、「いわゆる雇用の量的側面については着実な進展が見られる状況」（報告書）となっている。ハローワークでの障害者の職業紹介状況を見ると、2017年度の新規求職申込件数は20万2,143件と、2007年度の10万7,906件の1.8倍以上に増加した。対して、就職件数も9万7,814件と10年前（4万5,565件）の2.1倍を上回り、いずれも過去最高を更新している。また、地域の就労支援体制に目を転じると、障害者就業・生活支援センターは2018年4月現在で全国334カ所に設置され、1センター当たりの相談・支援件数は5,644件（2017年度）にのぼっている。

中小で依然多い障害者雇用ゼロ企業

一方、就労を希望する障害者の希望や障害特性も多様化し、働き方の選択肢の拡大や、長く安定的に働き続けられる環境の整備等が課題になってきた。例えば近年、就労希望者数や雇用者数が大幅に増加している精神障害者は、職場への定着率が低い傾向にある。また、民間企業の障害者雇用は、全体的には着実に進展してきたものの、中小企業のなかには依然として障害者を全く雇用していない「障害者雇用ゼロ企業」も多く、特に常用労働者100人以

下で停滞している。さらに、地域の就労支援機関数は増加したが、就労移行支援事業所によって一般雇用への移行率に大きな隔りがあるなど、選択する支援機関で受けられる支援内容に大きな差が生じている。

こうした現状や課題を踏まえつつ、研究会では（1）多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の雇用の質の向上に向けた取組の推進、（2）中小企業における障害者雇用の推進、（3）障害者が長く安定的に働き続けられる環境整備に繋げる制度の在り方——の3本柱で今後の政策の方向性を提起した。

正規雇用転換等の支援を継続へ

まず、1本目の柱では、障害者雇用の質的な側面として「雇用形態や賃金等の処遇・待遇の改善」に着目し、「雇用されている身体障害者の約6割が正社員」なのに対し、「知的障害者の場合は約2割、精神障害者の場合は約4割となっている」等と指摘。また、いずれの障害種別でも「30歳代の決まって支給する給与の平均は、正社員、正社員以外の無期雇用、正社員以外の有期雇用の順に高く、身体障害者や知的障害者の場合には正社員の賃金は雇用継続期間に応じて改善していく様子が見られる」等として、「正社員であること、雇用継続期間や処遇改善等の間に一定の関係性が見られることも踏まえると、（中略）障害者本人が希望する場合に、障害者雇用安定助成金による正規雇用転換等を支援する取組については、継続していくことが求められている」等とした。

他方、「障害特性や障害者が置かれ

た状況等により、雇用の質に対する具体的な受け止めが異なる」こと等から、「まずは、平成28年4月から障害者雇用促進法において事業主に義務化された、障害者への差別禁止や合理的配慮の提供を徹底していくことが重要である」等と強調。その上で、①多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大や、②安心して安定的に働き続けられる環境の整備に向けた検討を進めていくことが考えられる等とした。

週20時間未満の障害者雇用に対する支援措置の創設を

①を具体的に見ると、「週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設」や「自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保」「希望する障害者のテレワークの推進」が挙げられている。

このうち、現行の障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度では支援対象となっていない「週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用」については、「長い時間の勤務に自信が持てず負担が大きい、週所定労働時間20時間以上の勤務へのステップアップの手段として必要であるといった事情を抱える障害者にとって、望ましい働き方の一つであるとも言えることから、それぞれの希望や特性等に応じて働き方を自ら選べるよう、選択肢の一つとして確保されていることが重要である」等と提起した。

また、②に関しては、「精神障害者等の個別性の高い支援を要する場合の支援の充実」や「中高年齢層の障害者が希望により長く安定的に働ける環境の整備」「地域における就労支援体制の機能強化」「障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組に対する支援措置の創設等」を挙げた。

このうち、「個別性の高い支援を要する場合の支援」を巡っては「今後、障害者が希望する場合には、企業や支援機関等において、支援対象者の障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じていくための情報共有のフォーマット(就労パスポート)を整備していくこととしてはどうか」等と指摘。「こうしたフォーマットを、就職時のマッチングに向けた準備段階から活用することで、採用・就職段階から必要かつ適切な配慮が明確になり、精神障害者等の適切なマッチングや職場定着に繋がっていくものと考えられる」等としている。

中小企業の認証制度の創設を

次に、2本目の柱である中小企業の障害者雇用の推進に関しては、「障害者が働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設」や「中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用」等を提起した。

中小企業における障害者雇用も近年、徐々に進展してきたが、障害者雇用ゼロ企業2万6,692社(平成29年6月時点)のうち、約78%が常用労働者100人未満となっている。そこで、報告書は「これまで障害者を雇用してこなかった中小企業への対応等を含め総合的な支援を講じていく必要がある」等と指摘。具体的には、「特に障害者雇用の経験やノウハウが不足している中小企業に対しては、企業ごとのニーズに合わせて支援計画を作成し、採用の準備段階から採用後の定着支援まで一貫した支援を実施することが重要である」等とした。また、「企業の実雇用率や職場定着状況のほか、雇用されている障害者本人の求める処遇改善への可能性や社員の障害理解の促進などの様々な取組を進めている中小企業につ

いては、この取組内容を総合的に評価し、ハローワークでの重点的PRや認定企業による面接会等の開催、自社の商品や広告等における認定マークの活用等を行えるようにするため、中小企業向けの公的な認証の仕組みを新たに創設することが考えられるのではないか」等と提起した。

中期的な法定雇用率の展望を提示へ

3本目の柱では、障害者が長く安心して安定的に働き続けられる環境整備に繋げる制度のあり方として、「障害者雇用率制度」や「障害者雇用納付金制度」の見直し等に言及した。一連の制度は、大企業での法令遵守意識の徹底や、中小企業等の雇用意欲の喚起等により、障害者雇用の進展に寄与してきた。民間企業の法定雇用率は、1976年当初の1.5%から1988年4月に1.6%、1998年7月に知的障害者が対象に追加された際に1.8%、2013年4月に2.0%と10年以上の間隔で、徐々に引き上げられてきたところである。

他方、障害者雇用の進展に伴い、法定雇用率は連続的に引き上げられ、また、「障害者雇用納付金」を納付する企業が減少し、法定雇用率を超えて「障害者雇用調整金」の支給を受ける企業が増えることから、財政は逼迫していく。そこで、今後の法定雇用率の見直しに当たっては、「できる限り中期的な法定雇用率の展望を示し、企業や支援機関等において障害者が長く安定的に働き続けられる環境が整備されるよう促すため、法定雇用率の計算結果を踏まえつつも、企業の雇用状況や支援機関の体制、障害者実雇用率の現状及び見通し等を踏まえ、労使及び当事者並びに有識者の議論により決定していくこととしてはどうか」等と提起した。

(調査部)