

障害者基本計画（第3次）の実施状況に対する意見

4．雇用・就業、経済的自立の支援について

2015年6月5日

参考人 永野仁美

意見

4（1）障害者の雇用促進

2013年改正（4（1）1）

障害者雇用の分野では、2013年の法改正により、障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務が導入されるとともに、精神障害者の雇用が義務化された。その施行に向けて、障害当事者や企業に対し、改正の趣旨や、2015年3月に公表された「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等について情報提供していくことが求められる。

また、これとの関係で、障害者自身に対する就労支援だけでなく、企業に対する支援も行っていくことが必要になると考える。2013年改正により、企業は、障害者に対する差別禁止と合理的配慮の提供という新たな義務を課せられるとともに（雇用の質的改善）、精神障害者の雇用義務化により、さらなる障害者雇用を求められることとなった（雇用の量的改善）。すでに、高齢・障害・求職者雇用支援機構により、各種の助成がなされており、その点は評価できるが、それらの情報提供、さらには、その内容の見直しを適宜行っていくことが求められよう。

特例子会社（4（1）3）

特例子会社は、障害者に対する雇用そのものの提供や、障害に配慮した就労環境の提供において、重要な役割を果たしていると言える。しかしながら、他方で、特例子会社は、障害者のインクルージョンの観点からは問題があるとの指摘もあるところである。特例子会社の存在意義を認めつつ、新たに導入された差別禁止原則に抵触しない特例子会社の在り方（例えば、障害がある者は、特例子会社でしか雇用されないという取扱いがなされていれば、差別禁止原則に抵触することになる）が、今後、いっそう求められることとなる。

4（2）総合的な就労支援

企業に対する支援（4（2）4・5等）

上述の通り、障害者に対する就労支援に加え、企業に対する支援を行っていくことが必要であると考え、とりわけ、中小企業に対する支援が重要となる。精神障害者の雇用義務化に伴う法定雇用率の引上げにより、雇用義務を負う企業の範囲は拡大する。また、納付金制度の対象となる企業の範囲も拡大している（2010年7月より常用雇用労働者数200人以上、2015年4月より常用雇用労働者数100人以上）。すでに、様々な支援がなされており、中小企業を対象とする新たな助成金も創設されているところであるが、これを充実させていくことが課題となる。

4(3) 障害特性に応じた就労支援及び多様な就業機会の確保

4(4) 福祉的就労の底上げ

障害者優先調達推進法 (4(3)4、及び、4(4)2)

障害者優先調達推進法は、特例子会社や就労継続支援事業で就労する障害者の賃金・工賃の引上げに寄与するものと言える。しかしながら、随意契約ではなく、入札がなされる場合、特例子会社等では、競合他社に太刀打ちすることができない、との声がある。障害者就労施設等からの物品等の調達についての指針において、随意契約の活用が確認されているところではあるが、また、なぜ障害者就労施設ばかりが優遇されるのかという問題を生じさせる可能性もあるが、この仕組みを改善することはできないかと考えている。

4(4) 福祉的就労の底上げ

福祉的就労 (4(4)1)

私見では、障害者は多様であるがゆえに、障害者が働く場についても、労働法の適用のないB型、適用のあるA型、一般就労(特例子会社での就労を含む)と多様な選択肢が存在することが重要であると考えている。しかしながら、A型での就労や一般就労が可能であるにも関わらず、A型事業所の不足やその他の理由により、労働法による保護がないまま就労せざるを得ない障害者がいることは、問題であると言えよう。また、A型での就労や一般就労が困難な障害者については、労働法による保護とは別の形で、工賃を含む就労条件の保障を行っていくことが必要であると考えている。

4(5) 経済的自立の支援

障害年金と就労所得の関係 (4(5)1)

初診日に20歳未満であった障害者については、所得が一定の額を超えた場合に、障害基礎年金の支給停止がなされる。障害者の就労条件の改善に伴い、賃金が増大していくことは望ましいが、その際、障害基礎年金の支給停止が、障害者のさらなる就労あるいは賃金のアップを阻害する要因となる可能性がある。私見では、障害年金は、障害者の就労インセンティブに配慮しつつ、稼働能力の減退・喪失に対する給付として再構築する必要があると考えているが、まずは、その前段階として、現在の支給停止の状況を把握しておく必要がある。

情報の提供又は把握をお願いしたいもの

- ・特例子会社における障害者の内訳(障害種別、性別、年齢)
- ・就職率のみが掲載されている項目について、定着率
- ・企業における中途障害者(特に、精神障害者)数
- ・企業におけるリハビリ就労の実施状況
- ・企業に対する助成への申請数、助成額等
- ・福祉的就労に関するもの(A型・B型事業者数、平均賃金・工賃、A型における最賃減額特例の許可件数等)
- ・障害基礎年金の支給停止件数