

法整備で障がい者雇用に注目集まる

雇用時の留意点や支援策紹介

ぜんち共済・あいおいニッセイ同和損保 共催セミナー

ぜんち共済は3月27日、あいおいニッセイ同和損保の共催で、障がい者雇用対策セミナー「知っておきたい障がい者雇用のポイント」を開催した。障がい者雇用は近年、厚生労働省を中心に政府が進めている施策の一つで、4月からは障がい者雇用納付金申告対象企業の範囲が拡大されるなど、多くの企業から注目されている。セミナーでは、障がい者雇用を推進している企業を対象に、押さえておくべき法令や雇用の際の留意点の他、雇用に向けた公的な支援制度などを紹介した。57の企業から70人を超える参加者が集まった。

主催者を代表し、のある人とその家族の将来が生まれることを願っててあいさつした。来に対する不安を和らげたい。セミナーを通じての思いを述べた。



榎本社長



川村氏



志賀氏

急速に法整備が進められ、2018年には精神障がい者の雇用も義務化される予定となっている。こうした状況を受けて、厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課主任障害者雇用専門官の川村徹宏氏が「障害者雇用に係る法令と施策」と題して基調講演を行った。

近年、ダイバーシティやインクルージョンといった理念の下、世界的にも障がい者雇用に関する取り組みが広がっており、その取り組みは差別禁止法と雇用率制度に大別される。雇用率制度を採用している日本では、1960年の身体障害者雇用促進法制定以降、50年以上にわたって法整備を進めてきた。

同氏は最近の動向として、2012年の障害者虐待防止法制定をはじめ、13年の障害者優先調達推進法や労働契約法など



真剣に聴講する参加者

どさまざまな法規制によって国が障がい者雇用を促進してきた経緯とともに、今後の国の方向性を説明。予定されている法改正として、雇用分野での障がい者雇用に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務、算定基礎に精神障がい者を加えた法定雇用率の算定がそれぞれ決定していると紹介した。

また、企業が障がい者雇用を実現するために必要な要因として「障がい者雇用への理解×雇用管理ノウハウ×人材のマッチング」の三つを挙げ、「この三つは掛け算。どれが欠けてもうまくいかない。バランスよく取り組んでほしい」と呼び掛けた。その上で、雇用に際しての支援策を紹介した。

具体的支援策として、障害者試行雇用(トライアル雇用)事業では、ハローワークなどの紹介で障がい者を原則3カ月試行雇用する事業主に、今後の国の方向性を対して、障がい者1人当たり月4万円の奨励金を支給する。特例子会社制度では、事業主が障がい者の雇用に特別配慮した子会社を設立し、一定の要件を満たす場合、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなし実雇用率を算定できることとしている。

この他、ハローワークの障がい種別の就職件数が2004年と13年では大きく変化していることについて触れ、「身体障がいや知的障がい、精神障がいなどの種別で一律に判断はできない。事業主には一般の採用活動と同様に、個人の個性や適性を見て判断してほしい」と締めくくった。

続いて独立行政法人国立重度障害者総合施設のぞみの園事業企画局研究部の志賀利一氏が「障がい者の雇用における基本的な配慮」をテーマに講演した。長年にわたり障がい者の自立支援を行ってきた同氏は、ここ10年ほどで大きく変化した障がい者の就労支援環境や今後の展開に言及。就労支援のポイントとして、①障がい者用職務の切り出し②時間をかけた教育訓練③社内での相談体制

を挙げた。職務の切り出しについては、職場で仕事を与えられず孤立した障がい者の出会いを振り返り、「就労支援で最も重要な点だが、安定的な業務確保には難しさがあることも確かだ」との見解を示した。

障がい者の法定雇用率は約5年ごとに一定の計算式で見直されており、今後も引き続き上昇すると見込まれている。民間企業では順調に障がい者雇用率は伸展しており、中でも精神障がい者の就職率は急激に増加している。こうした状況に対して同氏は、障がい者を雇用する上での基本的なスタンスとして「Can notと考えること」を提案。障がいのある人が職場で「指示通りにこなせない」「拒否する」といったことは珍しくないが、そのようなときに、「やる気がない」と捉えるのではなく、「やりたくてもできない」と考え、その対策を講じる方向に切り替えることでスムーズに進むことが多いとアドバイスを送った。

その後、「職場における配慮について考えてみよう」と題したパネルディスカッションが行われ、志賀氏の他、日総ひゅあ新規事業開発兼雇用支援室の松井優子室長、國學院大学教授、ぜんち共済顧問弁護士佐藤彰一氏ら有識者が意見交換を行った。