

報道関係者各位

平成 24 年 8 月 22 日  
愛知県経営者協会**障がい者雇用に関する意見書の提出について**

愛知県経営者協会（会長：山田隆哉（株）ジェイテクト相談役）は 8 月 13 日、「障がい者雇用に関する本会の意見」を、小宮山洋子厚生労働大臣、森山寛厚生労働省職業安定局長のほか、今後、障がい者雇用について審議を行なう予定の労働政策審議会の関係委員に提出しました。

**1. 趣旨**

2013 年 4 月から、民間企業における障害者雇用率の引き上げが決定しています。さらに、厚生労働省の労働政策審議会では、同省内の 3 つの研究会が今後の障がい者雇用の在り方について取りまとめた報告書を受け、今秋以降、関係法令の改正に向けた論議を始める予定となっております。同研究会の報告書には、「精神障がい者の雇用義務化」や、ILO 障害者権利条約締結への対応として「差別の禁止」、「合理的配慮の義務化」等、企業にとって新たな対応が求められる重要な事項が多く含まれていることから、本会会員企業の実態、考えを踏まえ、意見書を提出しました。

**2. 厚労省の動き**

- 2012 年 5 月 労働政策審議会において、民間企業における障がい者の雇用率の引き上げ（1.8%→2.0%）を決定（施行期日：2013 年年 4 月 1 日）
- 2012 年 8 月 厚生労働省「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書」、「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会報告書」、「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」を公表
- 2013 年 3 月 障害者雇用促進法改正法案を上程予定

**3. 改正に向けた主な論点****（1）障害者雇用率の引き上げ**

- 民間企業の場合、現行 1.8%を 2.0%に引き上げる。この引き上げにより、雇用義務の対象は 56 人以上から 50 人以上に拡大される。

**（2）精神障がい者の雇用義務化**

- 精神障がい者を雇用義務の対象とすることが適当。実施時期については慎重に結論を出すべき。
- 雇用義務の対象とする際の対象者の把握・確認方法は保健福祉手帳で判断することが適当。手帳の開示は本人の意向による。

**（3）合理的配慮の提供**

- 障がい理由とする差別のうち、直接的な差別的取扱いは禁止すべき。禁止の主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他労働条件、昇進・昇格、解雇・雇い止めなどが考えられる。
- 職場における合理的配慮について、法律では概念や枠組みを定め、具体的な内容等についてはガイドラインで定めるべき。

## 4. 意見書の概要

### 〔総論〕

障がい者の経済的自立、社会参加は、本会としても雇用義務達成に向け支援を惜しまないが、現状では、その役割が企業に偏っている。 今後は行政や社会福祉関係者を含め役割分担を明確にしつつ、以下のとおり社会全体で支える視点が必要である。

第一に、平成25年4月から障害者雇用率が引き上げられる。雇用率達成に当たっては、企業努力は当然であるが、現行法制の見直しや行政支援など、それをバックアップする様々な方策の導入が必要である。

第二に、精神障がい者の雇用義務化は、現状では支援要員や安全確保等の面で対応すべき多くの課題があり、早期の実現には困難を伴うため、さらに検討が必要である。

第三に、障害者権利条約の締結に向けた法整備に関して、条約理念や合理的配慮の具体化等に関する合意形成に向け、関係者の意見を聴取し、慎重に審議すべきである。

第四に、納付金制度については、障がい者の雇用促進を納付金制度に依存し過ぎないように、制度設計の見直しや、雇用促進の社会的機運の醸成を図るべきである。

### 〔各論〕

#### (1) 障害者雇用率の引き上げに向けては様々な方策の導入が必要である

- ① 多くの企業では法定雇用率達成に向け可能な限り努力しているが、諸事情により現行の雇用率を達成できていないのが実情である。未達成企業の雇用意欲を低下させないように、まずは、達成企業を増加させる対策を優先すべきである。 また、障がい者の雇用をできるだけ多くの企業で支えるようにするため、新たな方策の導入が必要である。
- ② グローバル化等による厳しい競争環境下において、障がい者の特性に応じた業務は年々縮小しており、支援体制の整備も企業活動の重荷となっている。また、高年齢者の担う業務と重なるケースも多く、高年齢者雇用義務化の進展と相まって業務量の確保・拡大は非常に困難な状況にある。
- ③ 障がいの程度は個人差が大きい。障がい者の就労の意思に加え、就労が可能かどうかの基準を考慮して雇用率を考えるべきであり、現行の雇用率の設定基準の見直しが必要である。 また、雇用率を唯一の評価尺度とするのではなく、評価指標を追加、多様化することにより企業、障がい者双方にとって利益と納得性のある制度を検討すべきである。

#### (2) 精神障がい者の雇用義務化の早期実現には困難が伴う

- ① 精神障がい者は、個々の状況が大きく異なり、雇用管理が難しい。また、就労支援を行なうための要員を配置する必要性が高く、受け入れにはまだ相当の時間が必要である。
- ② 精神障がい者は、その特性に応じた業務確保が困難であるとともに、安全配慮義務の観点においても、不安が大きい。 また、個々人により症状にバラつきがあり、共通のルール作りが難しく、企業努力による取組みだけでは難しい。
- ③ 企業では障害者手帳を所有しない発達障がい者や難治性疾患患者のほか、メンタル不全者も多数在籍しており、その対策が大きな負担となっている。 精神障がい者の把握・確認方法の改善や障害者手帳取得促進等、メンタル不全者を継続して雇用している企業に対する配慮が必要である。

### (3) 障害者雇用納付金制度の見直しや社会的機運の醸成について

- ① 雇用納付金制度は、未達成企業の多くが努力しつつも達成できていない現状を踏まえれば、雇用の促進について、これ以上現行の制度に依存することには限界がある。
- ② 平成27年4月から、常時雇用している労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主に納付金制度の適用が拡大されることに鑑みれば、今後は納付金制度のあり方そのものを見直すとともに、雇用義務を果たす企業が積極的に評価されるよう、行政主導による社会的機運の醸成を図るべきである。

### (4) 各論その他

#### ① 特例子会社、ダブルカウント制度について

特例子会社及びダブルカウント制度は、企業、障がい者双方にとって有効な仕組みであり、今後とも雇用促進に活用すべきである。ただし、いずれの企業も厳しい経営状況にあるため、特例子会社については、以下の点を検討すべきである。

- ・特例子会社における減価償却資産の割増償却制度や発注促進税制、不動産取得税・固定資産税の減税特例、助成金の非課税措置等について、適用期間延長や要件の緩和、減税額の拡大を図る。
- ・特例子会社への製品発注を、発注主の障がい者雇用として算入を認める。
- ・公的機関から特例子会社へ業務を優先発注する。
- ・最低賃金の適用除外要件を再検討し明確化を図る。

#### ② その他環境・制度面での整備について

社会全体で障がい者の雇用促進を図る観点から、さらなる環境・制度面での整備が必要である。

- ・同一障がいでも等級の違い等によりトライアル制度を利用可能にする。
- ・加齢などによる職務遂行能力の低下で継続雇用が困難となった障がい者を、公的機関により受け皿を確保する。
- ・障がい者の人材派遣について、派遣元・派遣先ともに雇用率をカウントする。
- ・就業面における公的サポートの充実（支援事業担当者の拡充）や、知的・精神障がい者の就業・生活支援のため、柔軟な就業形態を容認する制度を構築する。
- ・健常者に比べ高額となりがちな障がい者の保険医療費について、健保組合などに対して一定の補助を行なう。

など

## (参考)「障がい者雇用に関する調査結果」の概要

調査実施時期：平成 24 年 5 月～6 月 調査対象企業：958 社

回答企業数：190 社（特例子会社 6 社を除く）

### 1 法定雇用率が 0.2%引き上げられた場合の対応

障がい者の雇用を増やす	22%
可能な限り努力するが、現状では非常に難しい	72%
障害者雇用納付金を払う	6%

### 2 精神障がい者が雇用義務化された場合の対応

精神障がい者の雇用を増やす	7%
可能な限り努力するが、現状では非常に難しい	75%
障害者雇用納付金を払う	18%

### 3 今後の障がい者雇用に対する考え方

法定雇用率を超える水準で積極的に雇用したい	8%
法定雇用率の水準で雇用したい	62%
雇用（拡大）は難しい	30%

### 4 障がい者を雇用する上での難しさ（障害別）

<b>障害の種別を問わず多い</b> <ul style="list-style-type: none"><li>適切な業務が確保できない（少ない）</li><li>安全面で不安がある</li><li>受け入れ可能な障がい者の採用が難しい</li></ul>	<b>身体障がい者に特に多い</b> <ul style="list-style-type: none"><li>職場の環境整備が難しい</li></ul>
	<b>知的・精神障がい者に特に多い</b> <ul style="list-style-type: none"><li>サポートの職員を置かなければいけない</li></ul>

### 5 行政などに望むサポート

「（障がいの進展により）雇用継続が困難な場合の受け皿」、「雇用継続のための助成制度の充実」  
「外部（ジョブコーチ、介助者）や職場内での人的支援体制、助成制度の充実」など

### 6 障がい者雇用に関する意見（抜粋）

- 現状 1.65%という民間企業の平均に対し、未達の 0.15%にはどんな課題があるのか、国としてどんな援助活動が必要かを明確にした上で制度化して引上げを行なうべきである。
- 就労が可能か不可能かの基準を明確化する必要がある、就労不可能な場合は国が別途の対応を図る必要がある。
- 助成金制度が難解で、もっと分かりやすく簡素化していただきたい。
- 企業として障がい者の直接雇用以外に養護学校生徒の職場体験など様々な協力をしている。職場体験の期間は雇用率にカウントできるようになるなど、助成金以外で企業の負担軽減になるような制度があると良い。
- 現場の声を聞き一体となって議論しなければ、障がい者の活躍の場は広がっていかないのではないか。

<本件に関するお問い合わせ>

愛知県経営者協会 会員サービスグループ TEL：052-221-1931 FAX：052-221-1935