

障害者雇用促進法改正案について

社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会
常務理事・事務局長 森 祐司

我が国における障害者の雇用義務制度は、昭和 51 年に創設されて以来、雇用納付金制度と相俟って、障害者雇用の促進と雇用の安定に一定の成果を上げてきたものと考えられます。

しかしながら、近年地域における障害者雇用の大きな担い手であった中小企業の実雇用率が低迷しているほか、障害の特性や程度によりフルタイムでの就労が困難な場合がある中で現行の障害者雇用率制度では短時間労働はカウントされない等の課題があり、障害者の雇用機会を拡大するために更なる取り組みが必要です。

今回の障害者雇用促進法改正案は、以下のとおり、中小企業に対する障害者雇用納付金制度の適用や短時間労働の雇用義務対象への追加等を行うものであり、障害者の就労意欲の高まりに応じて意欲や能力のある障害者の雇用を更に促進することが期待されます。

したがって、本改正案について賛成するとともに、関連する取り組みについても早急に実施されるよう要望するものです。

1 中小企業に対する障害者雇用納付金制度の適用

雇用義務が課せられている規模の中小企業は地域の有力企業であることを踏まえ、常用雇用労働者 300 人以下の中小企業についても障害者雇用納付金制度を適用すべき

2 短時間労働の雇用義務対象への追加

短時間労働を雇用義務の対象とすべき

障害者本人の希望にかかわらずフルタイムから短時間労働に切り替えさせられることのないよう、防止するための対策を講じるべき

3 福祉、教育との連携

国の第一線の労働行政機関であるハローワークにおいて、地域の福祉施設や特別支援学校等との連携を十分に図るべき

各都道府県にある地域障害者職業センターにおいて、自ら実施する障害者への支援を充実させるとともに、地域の他の就労支援機関への助言・援助等を行うべき

障害者にとっては就職後の継続的な支援が非常に重要であることから、仕事面と生活面と両方の支援を行う機関である障害者就業・生活支援センターの全障害保健福祉圏域への設置を計画的かつ早急に進めるべき

4 障害者権利条約への対応

障害者権利条約は障害者の人権及び尊厳を保護・促進するための総合的な国際条約であり、条約の批准に向けて、引き続き関係者の意見に十分に配慮し、さらに直接意見を聞きながら制度改正等を進めるべき