

JL NEWS

Japan League on Developmental Disabilities

NO. 133
January
2021

特
集

コロナ禍と障害者就労 新たな枠組みに向けて

Introduction

株式会社研進 代表取締役／ JL NEWS 編集委員 出縄貴史

新型コロナウイルスの感染拡大により、社会全般が大きな打撃を被っています。雇用状況も悪化しており、2020年10月の企業からの新規求人は78万8,994人で、前年同期より23.2%減少し10ヵ月連続で低下しました。完全失業率も2019年の平均2.4%から2020年10月には3.1%に上昇。コロナ禍に関連した倒産も急増し、企業の事業内容による持続可能性も問われています。一方、「三密」回避で普及したテレワークは、通勤の負担や集団作業、人間関係などのストレスから人々を解放し、多様な働き方の選択肢を広げることにもなりました。

コロナ禍の影響は長期化が予想される中で、環境変化に応じて各人の能力やニーズに適合した「働き方改革」が求められています。今こそ、従来の延長線での惰性を排し、障害者にとっても真のディーセントワー

ク(働き甲斐のある人間らしい仕事)を実現する新たな枠組みを構築する必要があると考えます。

1. 法定雇用率が2.3%に引き上げ

企業収益の悪化や景気の不透明感が高まる中で、障害者法定雇用率は、当初の予定を2ヵ月遅らせ2021年3月1日から0.1%引き上げ、2.3%とすることが決定されました。2018年度から精神障害者の雇用が義務化され、激変緩和措置により同年度に0.2%アップの2.2%に改定、「2021年4月1日より前までに2.3%とする」ことが予定されていました。

コロナ禍の影響を踏まえ、最低賃金の改定は据置きまたは微増に止められましたが、法定雇用率は当初の枠組みに従い引き上げられることとなりました。

2. 障害者就労の現状とコロナ禍の影響

ハローワークを通じた2019年度の障害者の就職件



公益社団法人 日本発達障害連盟

私たちは、世界の知的障害・発達障害のある人々が、障害のない人と共に参加する共生社会の実現を目指しています。

構成団体

当事者と親・保護者の会	福祉施設関係者の団体	学校教育関係者の団体	研究者の団体
一般社団法人 全国手をつなぐ育成会連合会	公益財団法人 日本知的障害者福祉協会	全日本特別支援教育研究連盟	日本発達障害学会
【ホームページ】 http://zen-iku.jp/	【ホームページ】 http://www.aigo.or.jp/	【ホームページ】 http://zentokurenhp.world.coocan.jp	【ホームページ】 http://www.jasdd.org/
【連絡先】 03-5358-9274	【連絡先】 03-3438-0466	【連絡先】 03-3822-1606	【連絡先】 03-5814-8022

編集：公益社団法人 日本発達障害連盟 会長 金子 健
〒114-0015 東京都北区中里1-9-10 パレドール六義園北402
TEL: 03-5814-0391 FAX: 03-5814-0393 URL: <http://www.jldd.jp/>

発行：障害者団体定期刊行物協会 (SSKP)
〒157-0072 東京都世田谷区祖師谷3-1-17 ヴェルドゥーラ祖師谷102
2020年12月21日発行 定価100円

数は、10万3,163件(対前年0.8%増)と11年連続で増加しました。一方、障害者の職場定着率は健常者より劣り、「雇用のミスマッチ」が課題とされています。2017年4月報告の調査研究^(注)によれば、一般企業における障害者の就職後1年経過時の定着率は58.4%でした。定着率を障害別に見ると、身体障害者60.8%、知的障害者68.0%、精神障害者49.3%でした。就職後1年で障害者の4割以上が退職、特に、精神障害者については半数以上が定着できない実情が報告されています。

コロナ禍が雇用状況の悪化に追い打ちをかけることが懸念されますが、ハローワークのデータによれば、2020年2月から6月の障害者の解雇者数は1,104人で前年同期と比べ16.0%増加しました。2020年5月の新規求人数は、一般が前年比32.1%減、障害者が36.1%減と落ち込み、就職件数も一般が40.7%減、障害者が31.1%減と、共に大きく悪化しました。

また、福祉施設を利用する障害者も試練にさらされています。バザーや各種イベントの中止、企業や店舗の営業自粛や業績低迷により、パンや菓子類に代表される自主製品の販売や受託業務の売上げも落ち込んでいます。感染防止マスクの製作といった特需も生まれましたが、工賃の確保には多くの福祉施設が窮する事態となっています。

3. ウィズコロナ時代の新たな枠組み

緊急事態宣言や感染予防策は、職場環境や働き方に大きな変更を迫りました。時差出勤や勤務時間の短縮、テレワークや交代勤務、自宅待機等が導入される中で、仕事量の増減や障害特性に応じた支援の在り方も工夫する必要があります。

働く場所と時間に柔軟性を持たせた働き方を経験し、むしろメリットを享受するケースも出てきました。発達障害がある方たちが在宅勤務に移行し、IT関連業務の生産性向上に繋がっているような事例です。自宅もしくは福祉施設を利用する障害者に仕事を発注する企業に対する発注奨励策として、障害者雇用促進法における「在宅就業障害者支援制度」がありますが、これまで

十分に活用されていませんでした。テレワークの浸透に伴い、本制度はもっと活用して然るべきと思います。

他方、清掃・物流・印刷・小売・飲食など常に感染リスクと直面せざるを得ない職場もあります。また、特別支援学校や就労支援事業所における企業実習の機会が減少しており、就労移行に向けたマッチングに支障を来す懸念も生じています。

福祉施設においては、工賃確保が困難を極める中で、職員給与は自立支援給付(公費)により安定して賄われており、障害者本人との処遇上の乖離を背景に、福祉事業者の「仕事の確保」に係る切迫感や危機意識の欠如を感じるなど、現行制度の構造的な矛盾や問題点も顕在化しています。

ウィズコロナ時代は、新たな働き方で障害特性に応じて活躍の場を広げるために、既定の概念にとらわれない新たな枠組みを模索することが求められます。法定雇用率に過度に依存すれば、2018年に発覚した中央官庁や地方行政における「雇用率水増し」などは論外ですが、就職件数の増加とは裏腹に「雇用のミスマッチ」を助長する悪循環から抜け出せません。「非雇用」の福祉的就労分野の底上げも喫緊の課題であり、真剣に検討せねばなりません。

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会(全Aネット)は、日本財団の助成を得て実施した「障害者みなし雇用研究会」の報告書(2020年6月)を発表、それを受け東京新聞と中日新聞は、「障害者の『みなし雇用』導入 求める声 働く場の拡大に期待」(2020年8月26日)という記事を分かりやすく図示して掲載しました。いずれも示唆に富んだタイムリーな発信であり、参考とすべき内容と言えます。

今こそ、「雇用」と「福祉」を融合させた施策・制度設計が必要と考えます。特に、「良質な仕事」を障害者にもたらす企業への発注奨励策の拡充や業務の発注を法定雇用率に換算して評価する「みなし雇用制度」の導入は、新たな枠組みの突破口となるものと期待されます。

(注) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者の就業状況等に関する調査研究」(2017年4月)