

# 障害者雇用促進 質の確保重要

## ■ 短時間勤務 算入方針

厚生労働省は企業に義務づけられている障害者の雇用について、現在は対象としていない週20時間未満の短時間勤務を雇用率に算入することを条件付きで認める方針だ。長時間の就労が難しい精神障害者らの就労機会を増やすねらいだが、障害者の働き方が短時間に限定されないよう運用を注視する必要がある。

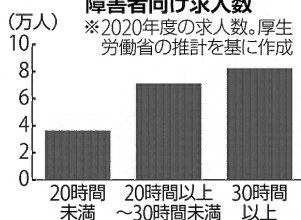


障害者雇用促進法では、従業員数が43・5人以上（原則、週30時間以上の勤務で1人と計算）の企業に対し、従業員数の2・3%以上の障害者を雇うことを義務づけている。障害者は週30時間以上働くと1人分、

週20時間以上で0・5人分と算定するなどしている。厚労省は4月、労働政策審議会の分科会で、精神障害者と重度の身体・知的障害者が週10時間以上、20時間未満だと、0・5人分とみなして雇用率に算入する方針を示した。例えば週3日、4時間程度の半日勤務をするイメージだ。背景には、短時間勤務を希望する障害者の増加がある。特に精神障害では能力があっても、緊張で疲れや

ハローワークの障害者向け求人数

※2020年度の求人数。厚生労働省の推計を基に作成



週20時間以上で0・5人分と算定するなどしている。厚労省は4月、労働政策審議会の分科会で、精神障害者と重度の身体・知的障害者が週10時間以上、20時間未満だと、0・5人分とみなして雇用率に算入する方針を示した。例えば週3日、4時間程度の半日勤務をするイメージだ。背景には、短時間勤務を希望する障害者の増加がある。特に精神障害では能力があっても、緊張で疲れや約4割にとどまる。

### 【雇用率の算定の見直しポイント】

- 週10時間以上～20時間未満で働く精神障害者らを0.5人として、雇用率に算定できるようにする
- 本人が希望し、医師やハローワークが「週20時間以上の労働が困難」と意見した時に限る
- 事業主には、勤務時間の延長を努力義務として課す

すいといった理由から短時間しか働けない人は多い。一方で、週20時間未満の短時間勤務は障害者の雇用率に算入されていないため、企業は採用に消極的だ。2020年度のハローワークの障害者向けの求人数は、週30時間以上の求人約4割にとどまる。

か、企業名が公表されることもある。今回の算定基準の見直しで、短時間勤務の求人増加や、障害者を雇用する職場の裾野が広がる効果が期待される。同時に、障害者の働き方が短時間に限定されない、十分な収入が得られない懸念も指摘されている。このため厚労省は、短時間勤務を本人が希望し、医師やハローワークから「週20時間以上の労働が難しい」と判断された場合に限りなど、条件付きとする方針だ。不適切なケースは行政指導の対象とする。田園調布学園大学の中川正俊教授（精神医学）は、

「週20時間以上は働けないとあきらめていた障害者が、企業での就労に踏み出せるようになる。本人は希望を伝えるくらいかもしれないので、定期的な意向の確認が大切だ」と指摘する。厚労省は必要な法改正を早期に実現したい考えだ。雇用率の算定対象の拡大が実現すれば、18年連続で過去最高を更新している障害者の雇用がさらに増える可能性は高い。ただ、雇用率の数字の達成だけを優先するのではなく、障害者の能力を生かせる業務の工夫など、雇用の質を重視していくことが「共生社会」の実現には欠かせない。