



## 障害者雇用 20時間未満の短時間就労も雇用のカウントへ 難病・発達障害者への範囲拡大は見送りの方向

4月12日（火）に開催された、厚生労働省の審議会である「労働政策審議会障害者雇用分科会」では、「障害者雇用率制度の在り方」が議題となりました。そこでは、障害者雇用率の対象範囲として週20時間未満の短時間労働者をカウントするか、そして、難病患者・発達障害者を対象範囲に加えるかについての事務局案が出されました。資料によると、20時間未満の短時間就労で働いている障害者も雇用率の対象に入れる方向が示されていますが、難病患者や発達障害者などで障害者手帳を所持していない障害者までの範囲拡大は見送られる方向が出されました。予定では、5月には審議の「まとめ」が出されることになっています。

※ 厚生労働省ホームページ [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_25153.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25153.html)

### 就労の門戸は本当に広まるのか？

### 心臓病者の実態を伝えて安易に短時間雇用にならないように！

守る会の成人患者で就労をしている人の約半数は障害者雇用を利用しています。そして、体調に不安をかかえている場合、短時間就労を選択しています。一般的にも企業の雇用形態も非正規雇用が広まっており、2010年に障害者雇用枠が「30時間未満」へ拡大されて以降、非正規・短時間雇用で就労している心臓病者が増えています。

20時間未満の就労も障害者雇用としてカウントするということで、就労が困難だった患者の雇用機会が広まることは期待されます。

しかし一方で、日々体調に不安のある心臓病者は、短時間で採用する流れが増えていくことが危惧されます。また、現在、非正規雇用で働いている障害者で、体調の変化や通院入院のために休みがちの場合には、短時間契約にされるのではないかとということも心配です。

就労時間が減少すれば、当然、収入も減額するわけですが、かといって障害年金がすぐにそれを補ってくれるという制度にはなっていないことはこれまでの実態から明らかです。

障害者の立場に立って、安易に「雇用人数を増やせばいい」「雇用率の達成を」という考えで進められないようにすることがとても重要です。そのことを、雇用する側に理解と周知していくことが必要です。

また、身体障害者手帳の取得も厳しくなっている中で、難病患者や発達障害者への範囲拡大が見送られたことは大変残念です。

守る会としては、これまで以上に、雇用分野で成人先天性心疾患患者の就労の実態を伝えていかなければなりません。

(次ページ審議会資料の抜粋を参照)

### 障害者雇用の現状は

一定の労働者を雇用している事業所は、法定雇用率（公的機関2.6%、教育機関2.5%、民間2.3%）の割合で障害者を雇用する義務があります。未達成の企業は、その人数に応じて「納付金」（1人あたり4万円）を払うことになっていて、それを財源として超過達成の企業に対して「調整金」などの補助を行う仕組みになっています。身体障害者手帳の場合は1級＝2カウント、2級1カウントで、短時間（20時間以上30時間未満）は0.5としてカウントしています。

しかし、昨年の雇用状況（6月1日現在）によると、民間での達成率は2.2%と雇用率を満たしていません。対象企業のうち47%しか雇用率を達成しておらず、その企業数は昨年よりも減少しています。とりわけ、1000人以上の大企業（2.42%）以外では、企業の規模が小さくなるほど雇用率は低いのが現状です。また、公的機関でも市町村（2.51%）や教育委員会（2.21%）で未達成となっています。こうした傾向は最近にはじまった課題ではありませんが、とりわけコロナ禍により中小企業への経営悪化がそれに拍車をかけています。

※ 参考 厚生労働省公表資料

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_23014.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23014.html)

## 労働政策審議会障害者雇用分科会資料（抜粋）

### 週所定労働時間20時間未満の短時間労働者の取扱いについて

#### 論点

障害者の職業生活の自立の観点から、雇用率制度の対象となっているのは、週所定労働時間20時間以上の労働者に限られている。障害者雇用率制度における週所定労働時間20時間未満の短時間労働者の取扱いについては、以下のとおりとしてはどうか。

- 週所定労働時間20時間未満の労働者については、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に精神障害者においてその割合が増加傾向にある。
- また、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する新規求職者についても、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に近年伸びが著しい精神障害者で多くなっている。
- 加えて、症状の悪化等による一時不調等により、障害者が週所定労働時間20時間以上働けなくなったとしても、ご本人の希望等を踏まえ、雇用を継続していくことが望ましい。
- こうしたことから、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する障害者や、週所定労働時間20時間以上での雇用が困難である障害者について、その雇用機会を確保することとしてはどうか。

### 難病患者・発達障害者の取扱いについて 論点

障害者雇用率制度における対象障害者の範囲は原則、障害者手帳所持者に限られている。障害者雇用率制度における障害者手帳を所持していない難病患者及び発達障害者の取扱いについては、以下のとおりとしてはどうか。

- 難病患者について、その症状の有無や程度は疾病、治療の状況、個人により差がある。他方で、適切なマッチング、雇用管理等により活躍できる事例もみられる。
- 発達障害者については、就労における課題には個人により差があり、加えて、就職後に職場での具体的な状況から困難が生じ、障害を本人が理解・認知するケースもみられる。また、その課題には個人により差がある。他方で、適切な マッチング、雇用管理等により、活躍できる事例もみられる。
- こうしたことから、現状において、難病患者及び発達障害者について、個人の状況を踏まえることなく、一律に就労困難性があると認めることは難しい。
- そのため、障害者手帳を所持していない難病患者及び発達障害者について、障害者雇用率制度における対象障害者の範囲に含めることをただちに行うのではなく、手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等も参考に、引き続きその取扱いを検討することとしてはどうか。併せて、個人の特性に合わせた配慮の下活躍できるよう、就労支援の強化を図ってはどうか。

## 成人年齢18歳で福祉制度はどうなるの？

### ミニ情報

4月から成人年齢が引下げられました。それによってこれまで受けていた福祉制度で変わることはあるのか調べました。特別児童扶養手当や障害児福祉手当はこれまで通り20歳になるまでが受給対象になります。

心臓病児に関連する制度で変わるのは、小児慢性特定疾病(小慢)の医療費助成制度です。小慢は18歳まで受給していれば継続して20歳になるまで保護者が受給できます。4月からは18歳を過ぎて継続する場合には患者本人名で申請をすることになります。