

ピアホームだより

2017. 7. 10

精神障害者の雇用義務化—COMBO から

平成 25 年、厚生労働省の労働政策審議会障害者雇用分科会で、障害者雇用促進法を改正し、「精神障害者を雇用義務の対象とする」との意見書がまとまりました。しかし、現行の制度は、いわゆる「みなし雇用率」制度といわれるものであり、精神障害者の雇用を事業主に直接義務づけているものではありません。

見なし雇用率制度とは

現在、民間企業の法定雇用率は、2・0%、公的機関の法定雇用率は概ね、2・3%になっています。数値は、身体障害者及び知的障害者である常用労働者数と失業者数の合計をわが国の常用労働者の総数で除して得た割合に基づいています(図のA式)。つまり、全ての企業が法定雇用率(2・0%)を達成するとすべての身体障害者及び知的障害者の完全雇用が実現することになります。

法定雇用率の算定基準(一般民間企業)	
A式(現行制度)	
$\frac{\text{身体・知的障害者である常用労働者} + \text{同失業者数}}{\text{常用労働者数} + \text{同失業者数}} = 2.0\%$	
B式(精神障害者雇用義務化後)	
$\frac{\text{身体・知的・精神障害者である常用労働者} + \text{同失業者数}}{\text{常用労働者数} + \text{同失業者数}} = 2.0\% + \alpha(\%)$	

しかし、この式の分子には精神障害者の数は含まれません。精神障害者を雇用した場合は身体障害者または知的障害者を雇用したものと「見なして」、実雇用率にカウントされます。

2015年度の調査では

ハローワークを通じた就職件数はおよそ38,000件あり、有給求職者数、つまり仕事を探している精神障害者の人数は88,000人を越えています。半分以上の精神障害者がまだ仕事を探している状態でした。

しかし年々の推移で見ると求職者数が増えるのと同時に就職件数も増えています。

平成30年精神障害者の雇用義務化へ

精神障害者の雇用義務化の意義は、精神障害者の雇用が事業主の責務であることが法

律に明記されることにあります。それとともに、法定雇用率の算定式も図のB式のように変わります。すなわち、A式の分子に精神障害者の数が加わりますので、当然、法定雇用率はその分だけ高まることが予想され、それだけ精神障害者にとっては(これまで枠を貸していた他の障害者にとっても)雇用機会が高まることとなります。

精神障害者は一つの職場を続けることが難しいなどの課題が残っています。それには、精神障害者それぞれの症状への理解や、定期的な面談を実施するなど事業主側から精神障害者への配慮と支援が行われるようになります。

実際には精神障害といっても気分障害や統合失調症などさまざまな疾病があり、症状があります。同じ病名がついていても個人によって必要な支援策というのは異なってきます。精神障害者自身から職場へ対応を求めることももちろん必要ですが、医療機関や支援機関などと連携して個人に合わせた職場環境作りが必要とされています。

今月の予定

<7月3日>Sさん新規入居