

## 第 II 部

## 障害者雇用 with コロナ時代に向けた課題

眞保 智子氏 法政大学教授（障がい者の更なる雇用促進と職場定着に向けた課題と方策に関する調査研究委員会主査）

雇用状況を示す各種統計は、新型コロナウイルス感染症（以下COVID-19）の影響を受けて、数値を悪化させている。厚生労働省が9月1日に発表した7月の有効求人倍率（季節調整値）は1.08倍で、前月より0.03ポイント低下している。総務省の労働力調査（基本集計）2020（令和2）年7月分の結果も、完全失業率（季節調整済み）は2.9%となり、前月から0.1ポイントの上昇となっている。では、障害のある人の雇用はどのような状況であろうか。本稿では、障害者雇用の状況を概観し、ウイルスとの闘いが長期化の様相を呈している中での障害者雇用の課題を考えたい。

## 1. 障害者雇用の状況

COVID-19により企業収益の悪化や景気の先行き不透明感が高まる中で、今夏の労働政策審議会障害者雇用分科会では、来春に予定されている障害者法定雇用率の引き上げ時期について議論がなされていた。2013（平成25）年の法改正により精神障害者の雇用の義務化がなされ、法定雇用率が相次いで引き上げとなることから改正法施行後5年間、つまり2023（令和5）年までは激変緩和の措置がとられることとなっており、そのために2段階での引き上げが決まっていた。そこで「2021（令和3）年4月1日より前までに」とされた次の引き上げ時期が議論となっていた。8月21日の第98回分科会での審議を経て、当初の予定（令和3年1月1日）を後ろ倒しし、法定雇用率の0.1%の引き上げ時期は、令和3年3月1日と発表された。

この法定雇用率の引き上げ時期の議論の中で、現在の障害者雇用の状況が把握できるハローワークの業務統計データが資料として公表された。解雇者数の公表値はないが、障害者雇用促進法の第4章雑則の81条に基づきハローワークへの解雇の届出が義務づけられており、障害者の解雇届がハローワークで受理されている。令和2年2月から6月の解雇者数は1,104人で前年に比べて16.0%増加している。解雇者数については、障害のない労働者（一般労働者と称されている）は、企業に届出義務がないため比較できるデータはないが、新規求人数、新規求職申込件数、就職件数、就職率が示されている。

## 令和2年5月 障害者の職業紹介等状況

	新規求人数	新規求職申込件数	就職件数	就職率
障害者	11,972人※障害者専用求人 (6,776人・36.1%減)	13,999件 (3,854件・21.6%減)	6,814件 (3,080件・31.1%減)	48.7% (6.7ポイント減)
一般	637,335人 (301,345人・32.1%減)	356,652件 (60,575件・14.5%減)	80,622件 (55,372件・40.7%減)	22.6% (10.0ポイント減)

( ) 内数値は対前年差・前年比  
出所 第97回労働政策審議会障害者雇用分科会資料

表の( )内に示されている前年差・前年比と比較すると求人数、新規求職申込件数、就職件数、就職率は、いずれも悪化している。だが、一般労働者と比較すると、障害者の就職件数や就職率の減少程度は、小幅である。また前述資料で公表された中小事業者を中心に組織されている公益社団法人全国障害者雇用事業所協会（以下全障協）のアンケート調査（回答数104社）によれば、障害者の雇用数（6月頃まで）に関する回答は、「増やした」が22.2%（18社）、「維持した」が77.8%（63社）、「減らした」が0.0%（0社）であり、また今後の見通しに関する回答は、「増やす」が36.0%（31社）、「維持する」が64.0%（55社）、「減らす」が0.0%（0社）であった。

障害者雇用促進法第5条には、事業主の責務が記されているが、特に多くの中小企業においては、人手不足を背景に誰もが「戦力」として雇用されており、上記全障協アンケート調査の結果は、それを裏付けている。首都圏でアミューズメント店舗を展開している、ある中小企業の人事担当者に筆者が聞き取りを行ったところ2ヵ月に及んだ店舗休業中は自宅待機とし、休業手当を支払い、雇用を維持したという。精神障害のある方を多く雇用する同社では、障害のある社員が店舗担当者として活躍しており、休業手当は賃金の60%としたが、障害者雇用率達成と人員確保のために当初から休業期間が見えていたならば100%支払う意向ももっていた。一方で、ウイルスリスク特有の先行きの不透明さは今後雇用の維持に影を落とす。

しかし、前述したように解雇の届出義務のある障害者雇用では、解雇は他の助成金の支給にも影響を及ぼすため企業は慎重となろう。一般労働者と同じ水準で障害者の雇用機会を確保する措置（その柱の1つが法定雇用率制度）を講じて、障害者雇用を促進する目的の法が役割を果たしていることが、このCOVID-19の影響下においても確認できる。

## 2. COVID-19の先にある障害者雇用は

障害のある方が働く職場もCOVID-19による緊急事態宣言期間中に働き方に大きな変更を迫られていた。筆者が理事を務めているNPO法人障がい者ダイバーシティ研究会の会員企業を対象とした3月15日時点のアンケート（回答企業22社）では、時差勤務を含む出社して仕事を行っている企業が16社あり、「テレワーク／交代勤務」、「自宅待機／交代勤務」の組み合わせの企業も入ると多くの企業で仕事場に出社して勤務していた。その後、5月31日時点でのアンケート（回答企業27社）では、テレワークを含む在宅勤務が15社と状況が逆転した。いわゆる「三密」を避けるための交代勤務は広く行われ、企業の事業内容と雇用している障害者の障害特性などに応じて「出勤／自宅待機」と「出勤／在宅勤務」の2つのパターンで運用されていることが観察される。また、視覚

障害のある方がマッサージなど企業内でヘルスキープ事業に携わっているケースでは、全て「自宅待機」となっていた。回答企業27社全てで、いずれの働き方においても賃金は全額支払われており、ここでも大企業が中心であるが、企業が障害のある方の雇用の維持に努めていることがわかる。

COVID-19下の仕事内容は、精神障害のある方を中心にExcelでの入力作業やデータ集計など従来人間が行っていた作業を自動化するRPA（Robotic Process Automation）の開発業務や伝票処理などの事務作業を在宅勤務で行っている。一方で清掃、物流、印刷、カフェサービスなどの業務に従事されている知的障害のある方では、「自宅待機」、「出勤／自宅待機」のケースが多かった。また、「出勤／在宅勤務」の場合でも仕事内容は、「業務マニュアル作成」や「社内資格取得のための訓練・学習」などの他、障害特性と個別の課題が勘案された、出勤して行う業務とは直接関係しない、「手製マスク作成」、「家事・料理とレシピ作成」、「ぬりえ」、「漢字・文字練習」「計算ドリル」と電話での定時連絡や生活日誌などによる状況報告を業務として設定するケースが広く行われていた。これらは職場復帰後の生活リズム調整と仕事能力維持が意図されている。法定雇用率の達成と社会的企業としての雇用の維持のため合理的と考えられる。一般の消費者を対象としたサービスを展開する企業や工場が稼働している製造業では、感染予防対策に万全を尽くして通常の出勤とする企業もごく少数ではあるがあり、また顧客の機密情報を扱う業種では、在宅勤務は不可能と回答した企業もあった。

このようにCOVID-19の影響により障害者雇用の現場においても、働く場所と時間に柔軟性を持たせた働き方を経験することとなった。このことは、通勤や人間関係などにストレスを感じやすい特性のある一部の精神障害のある方にとって、これまでと同等かこれまで以上に仕事能力を発揮しやすい働き方への可能性を感じる一方で、感染リスクがある中で、清掃、物流、印刷、小売、飲食、サービス業など職場に出勤することなしには仕事に従事できない業務に携わっている知的障害のある方、視覚障害のある方の安定的な仕事の確保に課題があることが浮き彫りになった。さらに、感染リスクによる就労移行支援事業や知的障害のある方の特別支援学校での企業実習の調整困難は、障害者雇用の根幹と筆者が考える人と仕事のマッチング不全を引き起こすことも今後の懸念材料である。

新たな働き方で仕事能力が発揮できる障害特性のある方の活躍の場を広げるとともに、知的障害のある方などが働きやすく仕事能力を発揮できる雇用と福祉を融合した新たな枠組みを構築する機が熟したかもしれない。

（ご寄稿日：2020. 9. 3）