

今回は、障害者の職業の安定を図ることを目的とした、「障害者の雇用促進制度」について3回目です。

- ①障害者の法定雇用率の引き上げ
- ②障害者雇用の実態と相談窓口
- ③将来的な障害者雇用の流れ [今回]

ノーマライゼーション

障害者の生活実態

障害者基本計画

障害者の雇用制度①②③

発達障害
① ②

将来的な障害者雇用について、平成28年度から施行の内容をご紹介します。
一番大きなポイントは、我が国が遅れていた「障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応」です。
(厚労省HPより)

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止 (具体例)

募集・採用の機会	身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人口呼吸器の使用などを理由に採用を拒否すること
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用等	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行う ・賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ・研修、現場実習をうけさせないこと ・食堂や休憩室の利用を認めない など

(2) 合理的配慮の提供義務(具体例)

募集・採用の配慮	問題用紙を点訳・音訳すること・試験問題などを拡大読書器を利用できるようにすると・試験の回答時間を延長すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	・車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ・文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書や絵図を用いて説明すること・筆談ができる ・手話通訳者・要約筆記者を配置派遣すること、雇用主との間で調整する相談員をおくこと ・通勤時のラッシュを避けるための勤務時間を変更すること

(3) 苦情処理・紛争解決援助

事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に関わる事項について、障害者である労働者からの苦情の申し出を受けたときは、その自主的な解決を図るように努める。
自主的な解決ができない場合は、個別労働紛争解決促進法の特例を設け、都道府県労働局長が必要な助言、指導または勧告をすることができる。新たに創設する調停制度の対象にする。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。但し、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引き上げぶんについて、本来の計算式で算定した率よりも低くすることも可能とする。