

障がい者の雇用環境整備に向けた制度拡充に関する質問主意書

提出者 浅野 哲

## 障がい者の雇用環境整備に向けた制度拡充に関する質問主意書

いわゆる障害者雇用促進法が定める障がい者差別禁止と合理的配慮の提供義務が二〇一六年四月に施行、二〇一八年四月からは精神障がい者を雇用義務の対象とした上で、法定雇用率が引き上げられ、就労促進と雇用の定着を図ることが極めて重要となっている。他方、令和元年の集計結果では民間の法定雇用率二・二％に対して実雇用率は二・一％に留まっており、障がい者の雇用環境整備に向けた制度拡充が求めらるる。

この件に関連し、以下質問する。

一 障害者雇用助成金のうち手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金について、支給対象障がい者の認定は現行、雇用されてから一年以内が原則とされている。業務の拡大等を進める中で入社二、三年が過ぎてから通訳配置を必要とする職場へ異動するケースが考えられるが、申請が認められるのは雇用継続が困難になった場合に限られているため、一年以降の認定は難しい状況にある。障がい者が働き続ける上で必要とする合理的配慮が適切かつ有効に提供されるよう、随時申請が可能な仕組みとすべきと考えるが政府の見解を問う。

二 支給期間は十年間と定められているが、「障がい者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」に対する附帯決議（二〇一九年六月六日 参議院厚生労働委員会）を尊重し、支給期間の年限については撤廃すべきと考えるが政府の見解を問う。

三 手話通訳者の登録は県単位で行われるため、県をまたいだ業務が必要となった場合、手話通訳者の派遣が困難な場合がある。事前に「手話通訳者の委嘱変更手続き」を行い、出張先である県外の手話通訳者と再度委嘱契約を交わせば可能となるが、事務手続きの負担が大きい。出張先での手話通訳が必要になった際は委嘱変更手続き対応ではなく、スポット対応として助成を認めるなど柔軟な措置を講ずるべきと考えるが政府の見解を問う。

四 法定雇用率達成企業の割合は約四十八％に留まり、財源となる障がい者雇用納付金制度においては、未達成企業が達成企業に抛出するような構図になっている。

障がい者雇用は社会全体で考えるべき問題であり、したがって未達成企業からのみ納付金を徴収するのではなく、すべての企業から一定の納付金を集めた上で、達成状況に応じて給付配分を調整するような制度づくりが必要と考えるが政府の見解を問う。

右質問する。