

障害者差別解消法 に関する研修会 【説明資料】

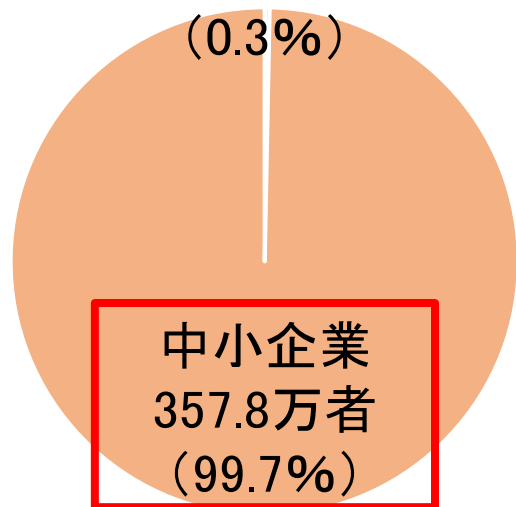
日本・東京商工会議所
産業政策第二部 担当部長 杉崎友則

○中小企業は、企業数の99.7%、従業者数の約7割を占めていることから、障害者差別の解消に向けて、中小企業における理解促進や具体的な取組が重要。

企業数

(2016年)

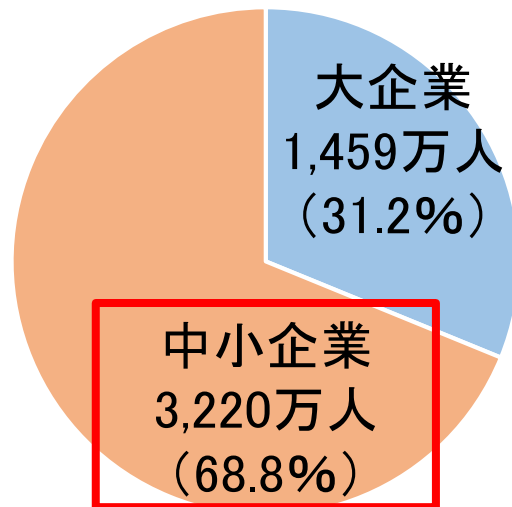
大企業
1.1万者
(0.3%)



従業者数

(2016年)

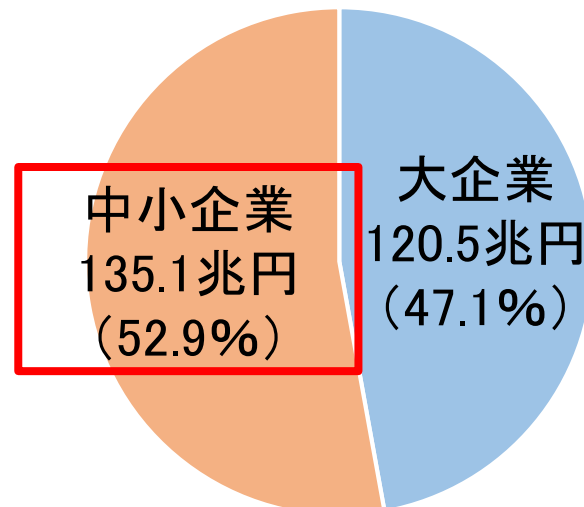
大企業
1,459万人
(31.2%)



付加価値額

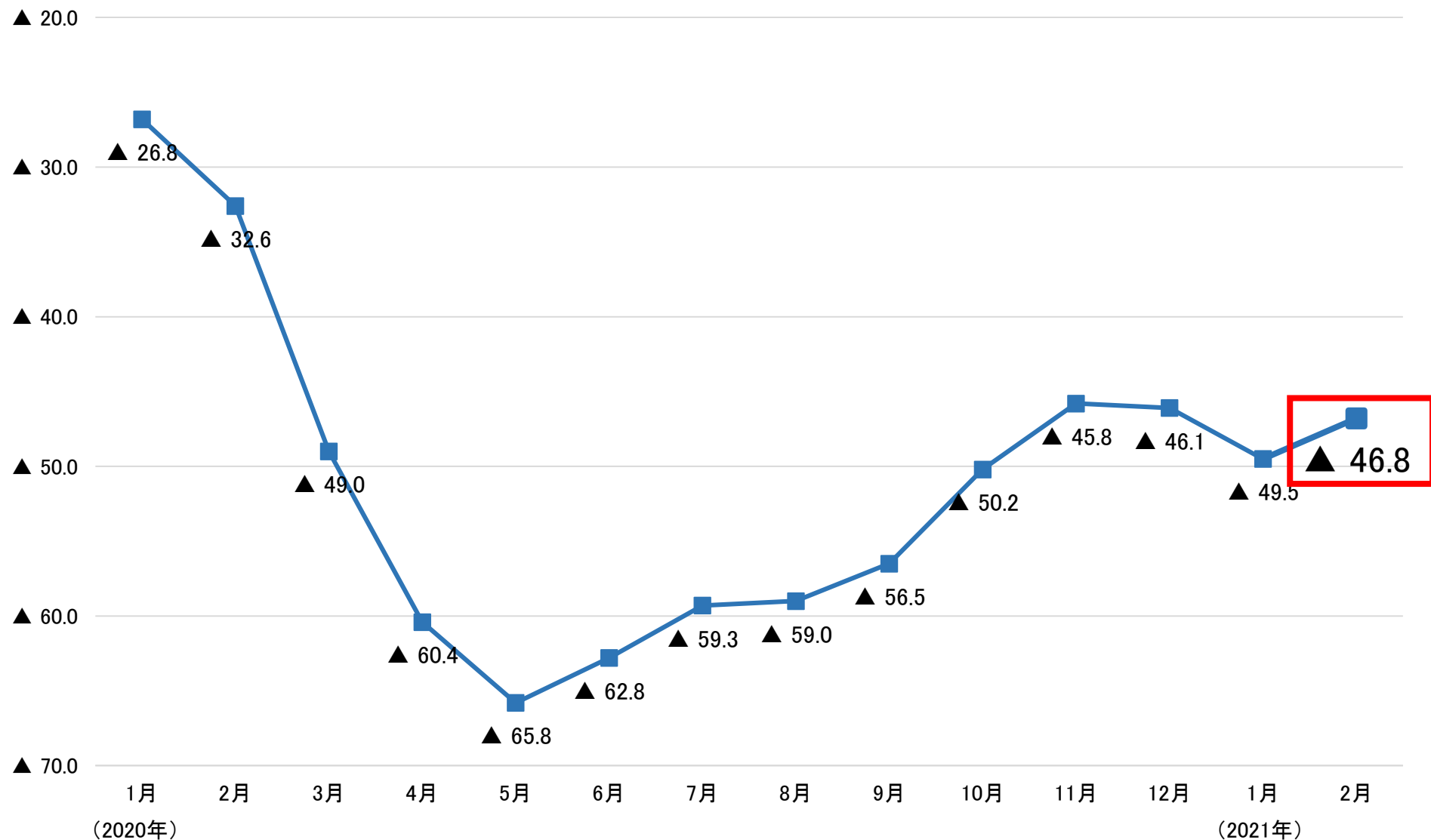
(2015年)

大企業
120.5兆円
(47.1%)



中小企業の景況感(業況DI)

- 中小企業の景況感は、新型コロナの影響で極めて厳しい状況が続いている(2月の業況DI: ▲46.8)。
○特に、BtoCの産業も含まれるサービス業(▲63.0)での影響が深刻。



○人手不足やコロナ禍の中で、労働関係の法規制の施行や制度改革が続くことから、中小企業の現場負担は増している。

法規制、制度	施行時期	概要、ポイント
改正入管法 (特定技能の創設)	2019年4月	○一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受入れていくために、新たな在留資格「特定技能」を創設
年5日の年次有給休暇の取得義務化	2019年4月	○対象:年10日以上 of 年次有給休暇が付与されている労働者
時間外労働の上限規制	・大企業 2019年4月 ・中小企業 2020年4月	○時間外労働の上限の原則:月45時間、年360時間 ○臨時的・特別な事情がある場合の上限:年720時間以内、単月100時間未満 (休日労働含む)、複数月平均80時間以内(同左)
同一労働同一賃金	・大企業 2020年4月 ・中小企業 2021年4月	○同じ企業で働く正社員と非正規社員の間 of 不合理な待遇差を禁止
改正高年齢者雇用安定法	2021年4月	○65歳までの継続雇用の確保(既に義務化)に加え、65歳から70歳までの「高年齢者就業確保措置」が努力義務化(下記のいずれかの措置) →①70歳までの定年引上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入、 ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、 ⑤70歳まで継続的に、事業主が実施する社会貢献事業等に従事できる制度の導入
改正女性活躍推進法	2022年4月	○101人以上300人の中小企業を対象に、女性活躍のための行動計画の策定、厚生労働省への届出等が義務化
パワハラ防止法	・大企業 2020年6月 ・中小企業 2022年4月	○職場におけるパワハラ防止措置が義務化

- 東京都障害者差別解消条例、合理的配慮の認知度は、共に1割前後にとどまる。
- 障害者差別解消法の認知度は、5.1%にとどまる。
- 共生社会の実現には、法や条例の内容に加えて、「合理的配慮」の認知度を高めていくことが急務。

1. 東京都障害者差別解消条例(2018年10月施行)の認知度



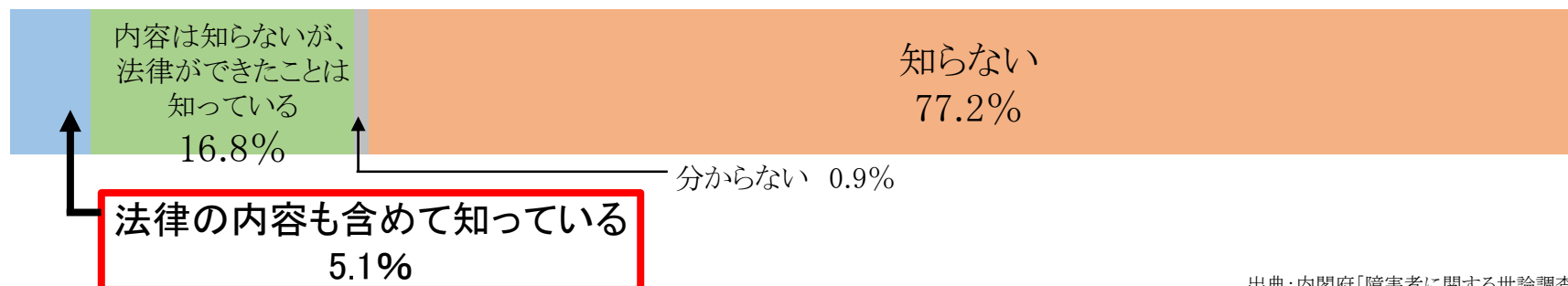
出典:東京都「インターネット都政モニターアンケート」(2019年11月調査)

2. 「合理的配慮の提供」の認知度



出典:東京都「インターネット都政モニターアンケート」(2019年11月調査)

3. 障害者差別解消法の認知度

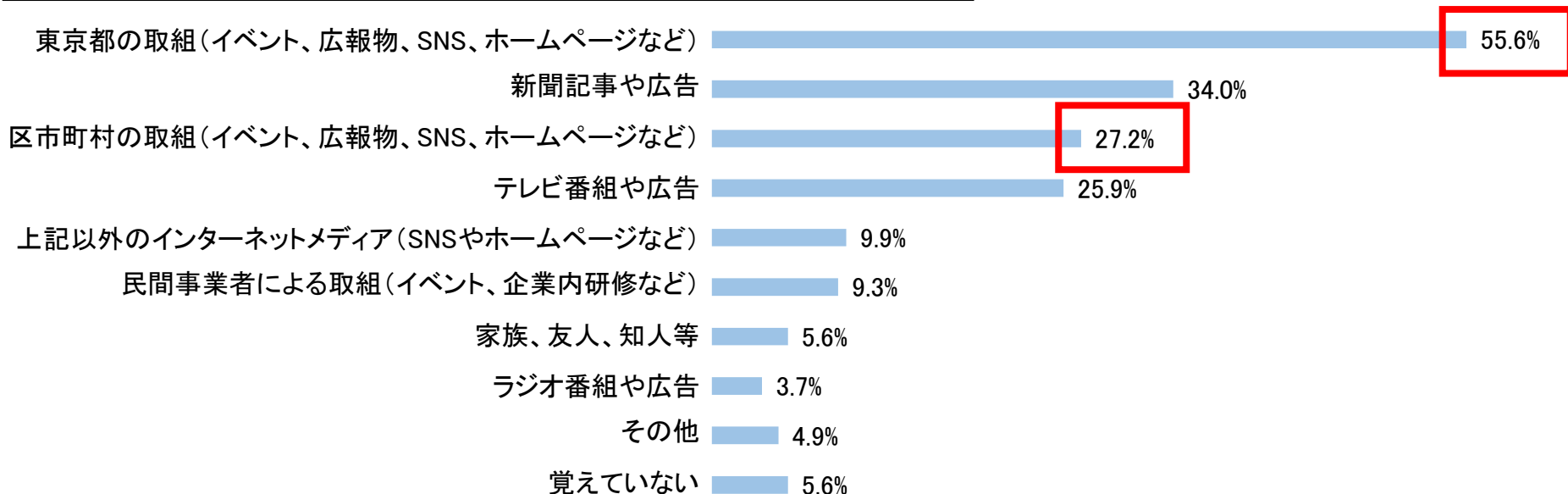


出典:内閣府「障害者に関する世論調査」(2017年8月調査)

東京都障害者差別解消条例を知った契機、東京オリ・パラへの期待 6

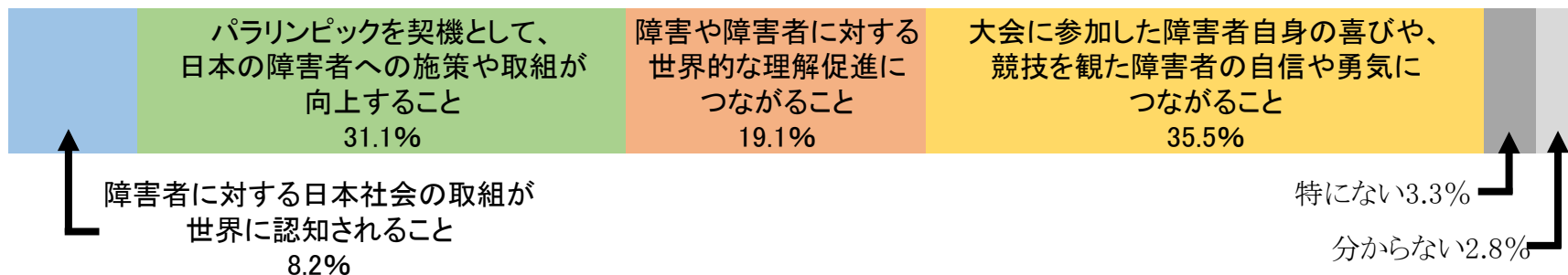
- 東京都障害者差別解消条例を知った契機は、東京都の取組(55.6%)や、区市町村の取組(27.2%)といた、行政の取組が多くなっている。
- 東京オリ・パラを契機に、障害者への施策や取組が更に前進することが期待されている。

4. 東京都障害者差別解消条例(2018年10月施行)を知った契機



出典:東京都「インターネット都政モニターアンケート」(2019年11月調査)

5. 東京オリ・パラへの期待



出典:内閣府「障害者に関する世論調査」(2017年8月調査)

「合理的配慮」の提供に関する課題

「合理的配慮」の提供に関する課題、中小企業の声

○「合理的配慮」の認知度不足

- ✓「合理的配慮」の言葉そのものや、内容・定義が知られていない。
- ✓事業者(特にB to C業種)は「合理的配慮」について、何をどのようにすればよいか、浸透していない。

○中小企業 特有の課題:マンパワーやノウハウの不足

- ✓多くの中小企業は、深刻な人手不足、コロナ禍で「雇用の維持」と「事業の存続」に精一杯。
- ✓「合理的配慮」は個別性や多様性が強く、判断に迷う。対応に当たって、ノウハウが十分ではない。
(特に、個人営業の飲食店等では対応が困難なケースも想定される→漠然とした不安を抱えている)

求められる対応、施策

○「合理的配慮」の幅広い周知

- ✓事業者は「建設的対話」を通じて、「合理的配慮」の際に具体的に何をすべきか、どのような準備をしておくべきか、を幅広く周知。
- ✓事業者(特にB to C業種)における好事例の周知・横展開。

○中小企業に対する支援策の強化・拡充

- ✓ソフト面の支援。
(「合理的配慮」に関する分かりやすいパンフレット・事例集の作成、ノウハウに関する勉強会の開催、専門家による相談窓口の整備、専門家派遣など)
- ✓ハード面の支援。
(バリアフリー設備の整備に対する補助など)

○「心のバリアフリー」に係る機運醸成

- ✓「共生社会」の実現には、一人ひとりの気持ちの持ち方が大事。

