

団体名： 一般財団法人 全日本ろうあ連盟

<団体概要>

(1) 設立年月日：昭和22年5月25日

(2) 活動目的及び主な活動内容

全日本ろうあ連盟は全国47都道府県に加盟団体を擁する全国唯一のろう者の団体です。1947年5月25日、群馬県伊香保温泉で「ろうあ者の人権を尊重し文化水準の向上を図りその福祉を増進すること」を目的に結成して以来、全国の仲間と共にろう者の暮らしと権利を守るために運動を進め、本年度創立70周年を迎えました。長い間の運動の歴史において、民法11条改正、運転免許資格獲得、差別法規撤廃などの法改正、手話通訳制度の確立などの成果を上げ、障害者基本法に「言語(手話を含む)」と規定されるなど、ろう者の存在や「手話は言語である」等の認知を広げることができました。

2016年6月に設立した手話を広める知事の会(47都道府県)、全国手話言語市区長会(321市区長)、各地で手話言語条例制定される(108自治体)等、手話言語のうねりの高さを示しています。(行政数は2017年10月19日現在)

私たちは先人が守ってきた手話を継承し、更に発展させるために、すべての障害者のあらゆる情報アクセスやコミュニケーションを保障し、自らの意思でコミュニケーションの方法や手段を選択できる「情報・コミュニケーション法」、手話を音声言語と同様に一つの言語として認め、手話言語が獲得できる環境を整備する「手話言語法」の法制化を目指していきます。

全日本ろうあ連盟の基本的な取り組みは次の通りです。

- ・手話通訳の認知・手話通訳事業の制度化
- ・聴覚障害を理由とする差別的な処遇の撤廃
- ・聴覚障害者の社会参加と自立の推進

(3) 加盟団体数：47 団体（全国都道府県に1 団体・平成 29 年 5 月時点）

(4) 会員数：19,369 名（平成 29 年 3 月時点）。

(5) 法人代表：理事長 石野富志三郎

個別の論点に入る前に（総論）

1. 聴覚障害者の就労をめぐる状況について

(1)聴覚障害者の職域の変遷について

かつて聴覚障害者の就労先は中小企業に偏り、その職域も、縫製、木工、印刷・組立等技能的な労務に限定されていたため、その拡大が課題とされてきた。1976年の身体障害者雇用促進法（現障害者雇用促進法）改正による障害者雇用の法的義務化を契機として、製造業を中心に大企業への就労が拡大するようになった。職域は依然として印刷や組立といった技能系労務に偏っていたが、事務系でのデータ入力やファイリングを中心とした定型的業務においても聴覚障害者の受け入れが進んできた。

近年は、ろう学校に限定されない教育環境の多様化や高学歴化、医師法などの欠格条項の撤廃、情報技術の目覚ましい発展による障害者向け支援機器の発達など、聴覚障害者を取り巻く社会的環境の変化を受けて、システムエンジニアやプログラマー、デザイナー、学校教員、医師、弁護士といった専門性の高い職域への進出が見られるようになっている。

最近の厚生労働省による調査によれば、聴覚障害者の職種の内訳は、生産・労務的職業 32.1%、事務的職業 23.7%、専門・技術的職業 22.7%、販売・サービス・保安の職業 10.9%、管理的職業 4.9%（厚生労働省発行「平成 25 年度障害者雇用実態調査報告書」）となっている。

(2)聴覚障害者の業務上の支援と課題

障害者を排除する差別法規の撤廃により、職域の拡大が図られ、これに伴い、担当業務の高度化を受けて、会議や研修、外部との折衝など従来以上に広範で複雑なコミュニケーションが求められるようになった。しかし、公的なサポート体制が整っていないため、聴覚障害者に対する業務上のサポートは企業の自発的な対応に依るところとなり、企業の方針や財政規模等により、支援に格差が生じているという課題がある。

そのため、業務上の支援を提供した企業に対する公的助成制度の更なる充実が必要であると考えられる。

また、国家公務員や地方公務員については公的助成制度を利用できないという問題もある。

(3)企業による聴覚障害者受け入れをめぐる就労支援機関による支援体制の問題

聴覚障害者の企業受け入れを効果的に支援できる就労支援機関の体制整備が大きな課題となっている。

外見からはわかりにくい障害特性や雇用上の配慮の困難さが企業の間で認識されるようになり、聴覚障害者のさらなる雇い入れに慎重になる企業も現れている。しかしながら、ハローワークや障害者就業・生活支援センター等において聴覚障害者支援の専門的なノウハウを備えている支援者が少ないため、企業や聴覚障害者に対して有効な助言ができていない。

2. 聴覚障害者の就職状況について

ハローワークを通じた聴覚障害者の就職件数は、平成26年度4,040件、同27年度4,045件、同28年度3,826件と若干低落傾向にある。こうした傾向は障害者全体としても表れており、聴覚障害者のみが不利な状況にあるわけではないが、元来、聴覚障害者はコミュニケーション上の特性から求職活動の場面で不利な立場におかれやすい。こうしたコミュニケーション上の特性に対する企業の理解促進が求められる。

3. 聴覚障害者に特化した支援施策の必要性について

従来障害者雇用促進行政の取り組みは、身体障害、知的障害、精神障害、という3つの大きな枠組みを前提として進められてきた。実際、毎年企業による障害者雇用状況報告（通称：ロクイチ報告）では、身体・知的・精神の3つの区分での数値しか把握できず、身体区分における各種障害者の具体的な数値は不明となっている。

このように3つの障害を前提とした概括的な雇用政策のために、身体障害の区分に包含される各種の障害者に対するそれぞれの障害特性に応じた適切な支援の取り組みが進んでいない。全国各地の障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターにおいて、聴覚障害者の支援に対応できるジョブコーチがほとんどおらず、企業の聴覚障害者受け入れ促進に支障をきたしている。これは、身体障害をひとくくりに捉え、画一的に対応しようとしてきた雇用施策の結果として生じた弊害である。このような状況を解決するためにも、身体障害における各種障害者の個別性を捨象してきたこれまでの雇用施策を改め、それぞれの障害に応じた丁寧な雇用施策の取り組みを進めていくことが必要である。

論点1 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。

＜現状認識、課題等＞

(1)他の障害種別に比した聴覚障害者施策の遅れ

近年においては、知的障害、精神障害、発達障害、難病に対する制度・支援の取り組みにおいて目覚ましい発展がみられる一方で、身体障害者、特に聴覚障害者に対する取り組みは置き去りにされている。

(2)聴覚障害者支援に対応できる就労支援スタッフが少ない

就労上の問題で聴覚障害者及びその雇用企業が深い信頼のもとに相談できる場所が他の障害者に比してかなり狭く限定されているという問題がある。

平成29年10月23日に貴省にて開催された「第2回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」においても日本盲人会連合総合相談室室長の工藤氏が「視覚・聴覚障害専門のジョブコーチが不足している」といった旨の指摘をされていたように、聴覚障害者に対してコミュニケーション面などの特性に応じた適切な支援を提供できるスタッフが配置されている就労支援機関が極めて少ない。

(3)聴覚障害者雇用に対する企業の理解の遅れ

聴覚障害者の求職活動に関して、障害者差別解消法が施行後においても、職場での口頭によるコミュニケーションや電話応対を採用の条件とする企業が多く存在しており、応募すら受け付けない状況がみられる。

また、採用後においても聴覚障害者からの業務上のサポートの要望に対して、改正障害者雇用促進法にのっとった適切な対応ができない企業が依然として多く、この背景には高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施されている助成金制度が職場のニーズに応えたものではないことが原因である。

<今後の施策の在り方・方向性等>

(1)身体障害者に包含されてきた各種障害者に対する施策の展開に向けたデータ収集の必要性

これまで置き去りにされてきた身体障害に包含される各種障害者に対する的確な雇用支援を展開できるように、障害別の具体的かつ客観的な状況の把握が必要である。

障害者雇用促進法に基づく障害者雇用状況報告、毎月貴省が公表している職業安定業務月報の毎年度4月分に掲載される障害者職業紹介状況の年間データにおいて身体障害一括ではなく各種障害者の状況が把握できるように改善することで、知的・精神障害者に比べて身体障害に含まれる各種障害者の具体的な状況を示す必要がある。

(2)聴覚障害者支援の専門性を備えたスタッフの育成・配置

各地の障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関や職業訓練施設において、聴覚障害者特有のコミュニケーション支援等のニーズに適切に対応できるスタッフの育成・配置が求められる。

機関内で独自に育成することが困難な場合は、国家資格として認定されている手話通訳士、また、ろうあ者相談員等、相談支援業務の従事者等を雇い入れ、支援スタッフとして育成・配置する等の対応も前向きに検討されるべきである。

(3)企業に対する意識啓発及び助成制度のさらなる拡充

聴覚障害者雇用を巡り、法律にのっとった適切な対応を促すため、更なる意識啓発の取り組みが必要である。従来の表面的な意識啓発ではなく、当事者団体である聴覚障害者関係団体を活用し、当事者の視点に基づいたより効果的な取り組みを進めることが望ましい。

同時に、企業が進んで障害者に適切な業務上のサポートを提供することを促すために、当事者および障害者雇用企業等の制度関係者から聴取された意見をふまえて、助成制度の改善を進めていくことが求められる。

論点2 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

(1)就労支援機関における支援体制の問題

論点1でも指摘したように、就労支援機関のスタッフに聴覚障害者に専門的に対応できる者が少ない。このため、聴覚障害者の雇用企業からの雇用管理に関する相談や聴覚障害者からのキャリア形成・就労継続をめぐる相談に適切に応じることができる就労支援機関は極めて限られている。

(2)公的職業訓練機関における訓練・授業体制の問題

就労継続、キャリアアップの為には、技術革新や社会変動による職場環境の変化に対応できるように、常に職業能力のスキルアップが求められるが、聴覚障害者が確実に授業を受けられるように配慮した職業訓練機関はごく一部を除いてほとんど存在しないため、多くの聴覚障害者が、講師の話す内容をほとんど理解できないまま授業を受けざるを得ない。また、そのような実態があることから職業訓練の受講を躊躇もしくは断念してしまう聴覚障害者が後を絶たない。

こうした状況は、障害者差別解消法の観点からも大きな問題である。

(3)民間訓練機関における授業体制の問題

民間の職業訓練機関は、コースが豊富であり、居住地域からも近いところにあることが多く、聴覚障害者にとっても魅力的な選択肢となることがあるが、受講するには授業内容を把握できるように手話通訳者や要約筆記を配置することが必要となる。しかしながら、このような配慮を自発的に行う訓練機関はほとんどない。また、障害者差別解消法において、民間事業者の合理的配慮の提供については努力義務とされており、このような配慮を求めることについては、あくまでも訓練機関の協力をお願いすることにとどまっていて、実現が難しいのが現状である。

(4)一定の研修・授業の受講を取得条件として義務付ける職業資格に関する問題

ある資格について、研修や授業の受講を資格取得の条件として義務付けているものがある。しかし、聴覚障害者が研修や授業を受ける場合、手話通訳者や要約筆記者などの支援者を配置する必要があり、聞こえる人より大きな負担を被ることとなるため、資格取得が困難となる。

(5)ハローワークにおける各種講習における手話通訳者等のコミュニケーション支援者の未配置の問題

ハローワークでは、求職活動支援のため各種の講習を設けているが、手話通訳者等のコミュニケーション支援者を配置しているものは皆無であるため、聴覚障害のある求職者は受講を諦めているのが現状である。

(6)ハローワークが実施している手話協力員による職業相談日の問題

ハローワークでは、手話相談日を設け、特定の曜日と時間において聴覚障害者が手話通訳者を通じて職員と相談できるようにしているが、最も実施頻度が高いハローワークでも週に1回、平日の2時間程度と利用できる日時が非常に限定されている。このため、在職中の聴覚障害者が相談に行こうと思ってもなかなか利用できないのが実情である。

(7)ハローワークが実施している職場定着指導に関わる問題

ハローワークでは、紹介就職後、一定期間が経過した障害者に対して、その就職先を訪問し、職場定着上の助言を行う職場定着指導を実施しているが、聴覚障害者とその雇用企業に対する職場定着指導の際、手話通訳者を同行しないケースが多く、職員自身も聴覚障害者の特性に精通していないことが多いため、確実なコミュニケーションが難しいうえ適切な助言も行われにくい状況である。

(8)雇用の量的拡充一辺倒の雇用施策

従来の雇用施策は雇用の量的拡充に精力的に取り組んできた一方で、障害者にとって能力を発揮しやすい環境づくりや働きがいの向上につながるキャリアアップの条件整備といった雇用の質的側面の向上に対する取り組みには消極的であった。そうした背景のもと、障害者の能力発揮やキャリアアップがしやすい環境づくりに消極的な企業が多い。

<今後の施策の在り方・方向性等>

(1)聴覚障害者支援の専門性を備えたスタッフの育成・配置

論点1の〈今後の施策の在り方・方向性等〉における(2)と同様の対応が求められる。

(2)公的職業訓練機関における手話通訳者等のコミュニケーション支援者の配置

障害者差別解消法の観点からも、聴覚障害者が確実に授業を受けられるようにするため、手話通訳者や要約筆記者などのコミュニケーション支援者をすべての公的職業訓練機関の訓練・授業に配置すべきである。

(3)民間訓練機関が授業に手話通訳者等のコミュニケーション支援者を配置できるようにするための公的支援制度の設置

聴覚障害者が民間訓練機関の授業に参加する際、手話通訳者等のコミュニケーション支援者を配置できるようにするため、その費用を負担する公的助成制度を創設することが必要である。聴覚障害者を受け入れた民間の職業訓練機関自身にその負担を負わせることは、聴覚障害者の受け入れがない職業訓練機関との権衡を失することになるため避けることが望ましい。

(4)一定の研修・授業の受講を取得条件として義務付ける職業資格における手話通訳者等のコミュニケーション支援者の配置

上記(3)と同様の対応により、職業資格の取得に必要な研修・授業を実施する訓練機関における手話通訳者等のコミュニケーション支援者の配置を促進することで、聴覚障害者の負担を解消することが必要である。

(5)ハローワークにおける各種講習における手話通訳者等のコミュニケーション支援者の配置促進

聴覚障害者もハローワークにおける各種講習に平等に参加できるようにするため、聴覚障害者の参加予定が確認された場合において、ハローワーク自身で手話通訳者等のコミュニケーション支援者の配置をすべきである。

(6)ハローワークが実施している手話協力員による職業相談日の拡充

一般求職者同様に、聴覚障害をもつ求職者がいつでも相談できるようにするため、極めて狭く限定されている現行の利用時間をさらに拡充すべきである。

(7)ハローワークが実施している職場定着指導について

聴覚障害者の就労先において職場定着指導を実施する場合には手話通訳者を同行するなど対応上の配慮をすべきである。

(8)雇用の量的拡充のみならず質的向上も意識した雇用施策の展開

企業に対して障害者雇用の量的拡充を促すだけでなく、就職後、障害者が将来に向けて広がりのある展望を持った上で充実したワークライフを過ごせるように、その就労の質的向上を図れるような雇用施策を展開すべきである。

具体的には、障害者が能力を発揮できるように業務遂行上必要となる支援を確実に受けられるようにするため、現行の支援制度の拡充（例：高齢者・障害者・求職者雇用支援機構による手話通訳担当者の委嘱助成金）を図り、また、企業に対しては、障害者のキャリアアップに向けた環境の整備を促すための意識啓発活動の実施や新たな助成制度の創設が必要である。

論点3 ICT技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

(1)在宅就業を希望する聴覚障害者の状況

家事と仕事の両立ができるようにしたいとか、対人関係上の負担が軽減したいといった様々な事情から在宅就業を希望する聴覚障害者はいるが、絶対数としては多くないものと思われる。

(2)聴覚障害者が在宅就業する場合の懸念

聴覚障害者が在宅就業をする場合、電話によるリアルタイムのコミュニケーションが難しいという課題から、業務内容が簡素で且つ定型的なものになりやすいものと思われる。

＜今後の施策の方向性等＞

(1)聴覚障害者の業務遂行上役立つ電話リレーサービス

最近では日本財団の支援により電話リレーサービス（聴覚障害者と聞こえる者の間の電話のやり取りを手話通訳や文字通訳により中継する支援サービス）が実施されており、多くの聴覚障害者に利用されるようになっている。

聴覚障害者が在宅就業に就く場合でもより高度な業務を遂行できるよう、電話リレーサービスのような聴覚障害者の就労上活用できる社会的サービスを国の責任で法律、環境整備していく促進する必要がある。

論点4 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

・中小企業の脆弱な経営基盤と障害者雇用上の負担

リーマンショック後、楽観できない経済状況が続く中で中小企業は全体として経営環境が悪化しており、限られた人員で経営を進めていかなければならない状況にあるのが一般的である。この点で、一般的に職業能力の習得指導に適切な配慮を要するだけでなく、忍耐強くその成長を見守ることが必要とされることもある障害者雇用は、一般的な中小企業にとって大きな負担となりやすく、積極的には踏み切れないのが通常である。こうした状況においては、意識啓発活動などのように障害者雇用の必要性を精神論的に説くだけでは期待した効果を上げることは困難である。

＜今後の施策の方向性等＞

(1)中小企業に対する手厚い経済的援助の必要性

障害者の雇用促進に向けた意識啓発だけでなく、障害者雇用奨励金などの経済的援助を中小企業には特に手厚くする配慮が必要である。

(2)在職者訓練制度の活用促進による中小企業の障害者育成負担の軽減等

国立身体障害者リハビリテーションセンターなど障害者向け訓練機関においては、「在職者訓練」として在職中の障害者を受け入れ職業訓練を実施する取り組みが行われているが、こうした制度を中小企業に幅広く周知し、積極的に活用されるようにする必要がある。また、こうした訓練機関に雇用している障害者を派遣し、職業訓練を受けさせた企業に対しては、訓練期間中の賃金を全面的に填補するなど現行以上の手厚い支援を提供し、より積極的に活用しやすくすることが必要である。

(3)障害者雇用ノウハウに精通した専門家の派遣

大企業に比して障害者雇用ノウハウの蓄積の面で不利にある中小企業に対して、障害者雇用ノウハウに関する情報提供を実施するだけでなく、各種障害者の雇用ノウハウに精通した専門家を派遣できるような環境整備が必要である。

(4)障害者に対し業務上のサポートを提供する企業への手厚い経済的支援

一般的に運転資金に余裕のない中小企業において、障害者に対して業務上必要となるサポートを提供するために要する費用の負担を全面的にカバーできる助成制度の創設が必要である。

論点5 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

(1)聴覚障害者の就労支援に対応できる専門家が全国的に少ない

大都市圏においてさえ聴覚障害者の就労支援に専門的に対応できる専門家が非常に少ない状況にあるが、地方においてはそのような専門家は皆無であり、聴覚障害者は適切な支援を受けることを諦めざるを得ない状況がある。

(2)就労支援の場面における聴覚障害者情報提供施設の活用の遅れ

一方で全国都道府県において聴覚障害者に対する各種支援を提供することを目的としている聴覚障害者情報提供施設が、就労支援面においてはほとんど活用されていない。

＜今後の施策の方向性等＞

(1)障害者職業センターにおける聴覚障害者支援体制の整備

全都道府県に設置されている障害者職業センターにおいて手話通訳士の資格を持つ者を雇入れ、聴覚障害者にも対応できるジョブコーチとして育成すべきである。また、同機関に配置されている障害者職業カウンセラーに対して、手話講習会の受講を必須とするなど、聴覚障害者に対する支援も想定に入れたスタッフ育成方針の策定が必要である。

(2)障害者就業・生活支援センターにおける聴覚障害者支援体制の整備

貴省が地域における障害者の就労支援の中核として位置づけている障害者就業・生活支援センターには聴覚障害者に適切に対応できる支援スタッフが少ない。そこで、同センター事業の報酬体系において、手話通訳士など聴覚障害者に専門的に対応できるスタッフを配置する場合に加算するシステムを設ける等の優遇措置などにより、同センターにおける聴覚障害者対応体制の整備を促進することが求められる。

(3)聴覚障害者情報提供施設におけるジョブコーチ支援の推進

高齢・障害・求職者雇用支援機構による現行のジョブコーチ助成金を利用できる法人としての要件を緩和するなど、各都道府県に設けられている聴覚障害者情報提供施設において聴覚障害者を対象としたジョブコーチ支援を提供できるように環境整備を図るべきである。

(4)聴覚障害者の就労支援ネットワークの確立

上記(1)～(3)のように地域の就労支援機関における聴覚障害者支援体制の整備を進めた上で、あらゆるケースに対応できるように、各支援機関による聴覚障害者を対象とした包括的な就労支援ネットワークを構築し、支援体制の強化につなげることが必要である。

論点6 こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

(1)障害者雇用の質的側面の向上につながない現行の障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度

現行の障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度は、障害者雇用の量的側面の拡大を促すにとどまっており、能力発揮やキャリアアップのしやすさといった質的側面の向上にはつながない。

(2)障害種別ごとの雇用格差を引き起こしている現行の障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度

現行の障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度は、受け入れ、雇用管理上の負担が少なく雇いやすい障害者、いわゆる軽度障害者の雇用を促す一方で、雇いにくい特定の種別の障害者の雇用を十分に促せていないという課題がある。特に最近の施策当局や企業の視点は知的・精神障害者雇用に偏りすぎ、身体障害者の雇用促進が置き去りにされている。その結果として、雇用格差が生じており、平成 28 年度障害者の職業紹介状況（厚生労働省平成 29 年 4 月発行）では、有効求職者に対する就職件数の割合は、視覚障害者が 30.2%、聴覚障害者が 33.0%であるのに対し、知的障害者は 46.9%、精神障害者は 42.2%と、10%を超える就職率の格差が生じていることがわかる。

こうした状況は、施策当局の姿勢により引き起こされている面もある。近年の知的・精神障害者を対象とした積極的な雇用促進施策の結果として、手厚い支援体制が構築されたことにより、企業の知的・精神障害者雇用に対する不安が軽減されたことが大きいですが、その一方で雇用施策上ほとんど顧みられることのなかった視覚・聴覚障害者に代表される身体障害者の雇用は停滞傾向におかれている。

＜今後の施策の方向性等＞

(1)合理的配慮の提供状況や障害者の昇進状況を障害者雇用納付金に反映するシステムの導入

障害者雇用納付金制度について、障害者に対する合理的配慮の提供状況や障害者の昇進状況をふまえて障害者雇用納付金を加減するシステムを導入することが望ましい。制度設計が現行制度以上により複雑になるが、企業における障害者雇用の質的側面を実効的に改善していくために必要

であると考える。

(2)障害種別ごとに雇用率を算出する方式の導入

障害者雇用率制度について、種別に関係なく全障害者を一括して雇用率を算定する現行方式を、障害種別ごとに雇用率を算出する方式に改めることで、障害種別において生じている雇用格差を解消できるように図るべきである。

知的・精神障害者の雇用促進に偏りがちであった施策当局や企業の視点を身体障害者に包含される各種障害者にも拡げさせる意味でも、身体障害者の雇用率をさらに細分化して各種障害者ごとに算出すべきである。

導入当初は、障害者雇用納付金は全体の雇用率のみで納付の必要性を判断し、各障害別の雇用率は参考値として表示する形が望ましい。それにより、各障害別の雇用状況を意識させるようにすることが重要である。