

論点 1 に係るこれまでの主な意見（案）

（１）障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどのように考えるか。特に、障害者雇用促進法第 2 条第二号から第六号までに規定する身体障害者、知的障害者、精神障害者以外の障害者についてどのように考えるか。

- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲は、障害者基本法の改正の趣旨も踏まえたものとすべきという意見はあるが、現在の障害者雇用促進法においても「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、現行でも障害者基本法の改正の趣旨に則っていると考えられる。現在の障害者雇用促進法は、本来対象とすべき者が障害者とされていると評価できる。
- 対象の曖昧さを排除する観点から、対象の明確化等について法制的な検討を行い、必要な見直しを行うことも考えられる。

（２）障害者雇用促進制度における障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについてどのように考えるか。（障害者雇用促進法第 2 条の障害者は就労の困難さに視点が置かれたものとなっているか。）

- 障害者雇用促進制度の対象とする障害者は、就労の困難さに視点を置いて判断し、それぞれの障害者の状況に応じたきめ細かな支援を実施することは重要である。
- 就労の困難さは障害特性により多様であることに加え、企業の職場や本人の希望職種、就職の段階等によっても異なるものであるため、判断のための一律の基準を作るのは困難であり、判断のためのシステムを決める方がよい。
- 就労の困難さに視点を置いた判断を行うに際し、心身機能・構造上の損傷といった医学モデルと社会環境といった社会モデルのどちらか一方の観点では十分ではなく、双方の観点をもって判断されることが必要であるが、現在の障害者雇用促進法においては、医学的判断に加え、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を判断しており、就労の困難さに視点を置いたものとなっていると評価できる。
- 障害者であることの判断するにあたっては、まずは個人の特性等の把握が重要であるため、現在の方法を基本としつつ、就労の困難さという観点からの判断の精度を高める工夫を行うことが必要である。

- 具体的には、心身機能・構造上の損傷に関する医学的判断を医師の診断書、意見書等により確認し、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」について支援機関の担当者等からの情報を参考にしながら判断することが重要である。

- また、就労支援や職場定着の段階における必要な支援については、本人の意向を尊重しつつ、ハローワーク、支援機関、医療関係者、企業など関係者が一同に会し、どのような支援が必要かについて話し合う場を設けるなど、関係者間の連携が重要である。