

論点 2 「雇用率制度における障害者の範囲等について」

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について(平成 22 年 6 月 29 日閣議決定) (抜粋)

第 2 障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

3 個別分野における基本的方向と今後の進め方

(1) 労働及び雇用

- 障害者雇用率制度について、雇用の促進と平等な取扱いという視点から、いわゆるダブルカウント制度の有効性について平成 22 年度内に検証するとともに、精神障害者の雇用義務化を図ることを含め、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討し、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。

(1) 雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえ、雇用率制度における障害者の範囲をどのように考えるか。

雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえ、雇用率制度における障害者の範囲を考える際に、留意すべき点は何か。

<ヒアリングにおける主な意見>

※ヒアリングを行った団体・機関と略称

- ・ 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連
- ・ 社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連
- ・ 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会
- ・ 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと
- ・ 社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会
- ・ 一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDD ネット
- ・ 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA
- ・ 東京障害者職業センター → 職業センター
- ・ ハローワーク府中 → ハローワーク

◎改正基本法との関係

○ 改正障害者基本法の障害者の定義に基づいて、高次脳機能障害者、難病、てんかん等のために職業生活を行う場合に継続的で相当な制限を受ける状態にある人に関する雇用義務化を検討すべき。ただし、雇用義務化の対象範囲の拡大に関しては、雇用率上昇に関して明確な根拠を基に検討しなければならない。対象範囲の拡大に伴って、既に企業に就労している人の数合わせにより実質的就労の拡大につながらなかつたり、これまで職業生活を行っていた人の就労の機会を失うことにならないようにしなければならないような配慮が必要。きちんとしたデータ、根拠に基づいた雇用率の検討を行うべき。【日身連】

○ 障害者基本法に規定される障害者の範囲に該当する全ての者が雇用義務の対象範囲となることが最終的な目標と考えるが、以下のような多くの面での整備が必要となるため、相当程度の移行期間や柔軟かつ弾力的な施策の実施が必要と考える。また、医学や科学の進歩、社会情勢の変化、文化や哲学の熟成等により、現行の障害者の範囲が永続するものではないと考える。(①広く社会一般への啓発と理解の促進、②適切な障害者雇用率の設定、③障害者雇用納付金制度及び各種助成制度の見直し、④各障害における合理的配慮事項の確立及び障害特性についての知見の深化と各種就労支援技法の構築、⑤就労支援機関の整備及び就労支援者の人材育成等)【職業センター】

- 障害者の範囲が障害者基本法に従うとすると、かなり範囲が広がることが考えられる。【みんなねっと】

◎合理的配慮との関係

- 障害者権利条約に基づき合理的配慮という考え方を導入していくという前提で、範囲の見直しもあると捉えている。合理的配慮と機会均等という位置付けで対にした条件整備と、障害者のためのという優先制度に関しては、必ずしもどちらも選択できるということではなく、バランスを考えた上で在り方を検討する必要がある。【育成会】
- 前提としては範囲を広げるべきだとしつつ、それに伴って優先制度を活用して合理的配慮と機会均等により条件が整った方には、この枠組みからは卒業できる方もいるという視点が必要ではないか。【育成会】

◎雇用義務の対象拡大に伴う雇用率の引上げ

- 雇用義務の対象範囲の拡大に際しては、併せて法定雇用率の引き上げを行う必要がある。【日身連】【育成会】【みんなねっと】【JDDネット】
- 雇用率上昇に関して明確な根拠をもとに検討しなければならない。【日身連】
- 新たに対象となる障がい特性(発達障害など)の人を含めた全体の政策対象人数を推計し、目指す就労率を設定して、その割合をクリアできるような雇用率の設定が必要である。【育成会】
- 改正障害者基本法の範囲に合わせた場合には、対象者数が数百万人から一千万人程度に増えることも考えられるため、法定雇用率の引き上げも、合わせて実施されるべき。【てんかん協会】
- 雇用率の引き上げに際しては、企業側の努力に負うばかりでなく、就労支援機関の充実が図られなくてはならない。地域で、障害特性に応じた就労支援の機関ができれば、就労につながっていくと思う。【みんなねっと】

◎雇用率カウント・義務化の効果

- 知的障害者の義務化がされた時は、就労支援施策がすすみ、雇用機会が拡大した。知的障害者の雇用義務化当時に比べて就労支援施策が整備され、受入れ企業の負担が大幅に軽減されている。【育成会】
- 2006年の精神障害者保健福祉手帳所持者が雇用率制度の適用になったことにより、それまでは門前払いになりがちだったてんかん当事者が、就職する事例が出てきた。【てんかん協会】

<第5回での主な意見>

- (雇用義務の前提となる)企業のノウハウが整備されていることについては、仮にノウハウが整備されていなくても、これからノウハウを整備していくというような意気込みでない、受入れ先が限られてしまい、ちょっと狭いのではないかという印象がある。【田中(伸)委員(第5回)】
- (企業のノウハウの確立については、)政策的な対応によって、企業側の負担が小さくなっていくということも含まれるだろう。固定的なものではなく、状況によってかなり動くと考えられるのでは。【今野座長(第5回)】

雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の下で、すべての企業に雇用義務を課すものである。したがって、企業が社会的な責任を果たすための前提として、①企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていることが必要であり、また、②対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保される必要がある。

その他、範囲を考えるにあたって、留意すべき点はあるか。

<これまでの研究会における主な意見>

- 検討するに当たって、目指すべき方向性と在るべき姿という観点と、一方で、その導入に伴って、どんな影響、何が起こるのかといった観点での検討が必要になってくる。企業の現状、実態に基づいて、慎重な検討を行っていかないと、結果として、望ましくない姿に陥る危険性があるのではないか。【海東委員（第6回）】
- 企業が自らの意思で自主的に雇用を進めていく姿が、最終的には望ましい姿だと思う。雇用促進を図っていくためには、雇用を義務付けることも必要だとは思うが、企業の理解促進が大前提になってくる。CSRやダイバーシティ・マネジメント等の考え方が出てきている中で、各企業が様性を尊重するポイントや優先順位、重点の置き所は変わるが、それぞれの企業の事業領域の在り様に応じて、障害者をきちんと位置付け、その中で雇用に繋がっていく姿が望ましい。障害者に対する考え方の理解を図っていくことが重要であるが、現状を踏まえると、その部分はまだ未整備な部分もあるのが実態だと思う。【海東委員（第6回）】
- 法定雇用率は最終的な目的ではなく、過程の一つだと考える。法定雇用率があるから企業が障害者を雇い、障害者と一緒に働く中で、「もっと一緒にやっとうこう」といったように変わっていける一つの過程でもあると思う。事業所アンケートの結果を見ても、精神障害者の経験のある企業の方が雇ってもいいと思っている一方で、経験のない企業は、あまり雇いたくないと思っている。これは、雇うことで理解が進み、雇っとうこうというようになっていったのではないか。【田川委員（第6回）】
- 企業経営という観点から考えると、義務となると法定雇用率の上昇が想定されるが、現行の納付金制度のままなのであれば、企業経営に影響を及ぼすことは必然である。現下どの企業も非常に厳しい経営環境にあり、昨今の高年齢者雇用安定法の改正等の労働規制の強化もあり、企業にとって検討すべき事項、負担増に繋がる事項がいろいろある。そういった観点からすると、義務の対象範囲の拡大によって急激に雇用率が上昇するといったことは、急激な負担増に繋がることになり、望ましくないと考え。「障害者雇用対策の理論と解説（平成10年労務行政研究所）で挙げられている「事業主に必要以上の負担とならないよう」、「同時に健常者の雇用を不当に圧迫することのないように」といった視点をもって雇用率の設定基準は考えていくことが必要なのではないか。【海東委員（第6回）】

<参考> 「障害者雇用対策の理論と解説」（平成10年10月発行、労務行政研究所）
（抜粋）※制度や参考条文は当時のママ

第一節 身体障害者又は知的障害者の雇用義務

(二) 基本的な考え方

1 身体障害者又は知的障害者の福祉の基本

身体障害者又は知的障害者の真の福祉を図るには、身体障害者又は知的障害者に、①生計の維持、②能力の発揮、③社会経済活動への参加が保障されなければならない。これは、個人の尊厳の理念に立脚した福祉には不可欠の要請といえよう。この三つの要請を同時に実現するものは「職業」にはほかならない。すなわち、身体障害者又は知的障害者の福祉の基本は「職業人として自立すること」にある。

ところで、職業には、大きく分けて①自ら事業を行う自営業者（その家族従業者を含む。）と、②他人に雇用される労働者となる方法とがある。しかしながら、現代の社会では、雇用の占める比重が極めて高く、また、現に雇用を希望する者の数も多い。したがって、身体障害者又は知的障害者が職業を通じて自立するには、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を与えることが最も適切であり、かつ、極めて重要である。

しかしながら、身体障害者又は知的障害者は、その障害のゆえに職業上のハンディキャップを負っていることから、健全者に比較し、自由競争の場において不利な面のあることは否定できない。

2 身体障害者又は知的障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任

身体障害者又は知的障害者の真の福祉を実現するには、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を確保することが極めて重要であるが、自由競争を原則とする限りは、それはまことに困難といわざるを得ない。

ところで、雇用の場は事業主のみが直接管理するものである。したがって、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を確保するには事業主の協力がなければ不可能である。一方、事業主は、労働者を使用することによって企業経営を行っており、また、現在の経済社会においては、企業はその重要な構成要素である。したがって、事業主は、社会の一員として、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を提供するという社会全体の責務の実現に協力する重大な責務を有するといわざるを得ない。

(三) 雇用率制度

1 雇用率と雇用義務

障害者雇用義務の目的は、事業主の社会連帯の理念に基づき、各事業主が平等に身体障害者又は知的障害者を雇用しているという状態を実現することにある。この平等の割合が雇用率である。

すなわち、雇用率制度による雇用義務は、事業主に対し、その雇用している労働者中に占める身体障害者又は知的障害者の割合が一定率（雇用率）以上になるよう身体障害者又は知的障害者の雇用を義務付けることにある。

ところで、「契約自由の原則」は、資本主義社会を形作る原理の一つであり、その労働面におけるあらわれは、企業の側からみると、雇入れ（雇用契約締結）の自由と解雇（雇用契約解除）の自由とを含むものであった。このうち解雇の自由は、いわゆる近代市民法に対する労働法的修正と呼ばれる現象によって、現在においてはかなり大幅な制約を受けるに至っている。わが国においても、不当労働行為となる解雇の禁止（労働組合法第7条第一号）、業務上の負傷疾病による療養の期間及びその後30日間並びに産前産後休暇及びその後30日間の解雇の禁止（労働基準法第十九条）、解雇予告の義務付け（労働基準法第20条）等が法律によって規定されており、また、学説、判例も解雇権の濫用という法理によって解雇の自由を限界付け、解雇には相当な理由を要するというのが一般である。これに対し、雇入れの自由に対する制約は、一定年齢未満の児童の使用禁止（労働基準法第56条）等のいわば消極的な制約は別として、平時において、一般事業主に対して積極的に一定の労働者の雇用を強制する規定は少なく、その意味で雇用率制度は注目すべきものである。

2 雇用率の設定基準

次に、雇用率はどのような基準によって設定すべきかが問題となる。障害者雇用率は、事業主の法的義務の範囲を画するものであり、法律上明確にすべきものである。その意味では、具体的な率を法律で定めることが望ましいが、労働者及び身体障害者又は知的障害者の雇用状況等に随時適合させることも必要であるので、政令で定めることとし、この場合にも白紙で政令に委任するのではなくその設定の基準を法律に明記することとされた。

そこで雇用率設定の基準としては、①身体障害者又は知的障害者の雇用に十分でなければならないが、同時に事業主に必要以上の負担とならないようにしなければならないこと、②身体障害者又は知的障害者の雇用に十分でなければならないが、同時に、健常者の雇用を不当に圧迫することのないようにしなければならないこと、③事業主の社会連帯の理念に適合し、事業主間にできるだけ不公平等が生じないようにすること、④身体障害者又は知的障害者が職業生活において真に安定的に自立することが可能となるものでなければならないこと、等が必要となる。

<参考> 今後の障害者雇用施策の充実強化について ― 就業機会の拡大による職業的自立を目指して ― (意見書) (平成16年12月15日労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

1. 精神障害者に対する雇用対策の強化

(1) 障害者雇用率制度の適用

雇用義務制度は、障害ゆえに職業生活上の制約を有する障害者の雇用は企業の社会的責任であるという考えから成り立っており、精神障害者についても障害者雇用促進法上に定義されたこともあり、将来的にはこれを雇用義務制度の対象とすることが考えられる。

しかしながら、現段階では、このような企業の社会的責任を果たすための前提として、精神障害者の雇用に対する企業の理解と雇用管理ノウハウの普及を図り、精神障害者の雇用環境をさらに改善していく必要がある。そこで、雇用義務制度の本格的な実施を図る前に、採用後精神障害者を含め、精神障害者を雇用している企業の努力を評価する制度を整備し、その雇用の促進を図ることが必要である。

また、精神障害者を実雇用率に算定するに当たっての対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳(以下「手帳」という。)の所持をもって行うことが適当であり、本人の意に反した雇用率制度の適用等が行われないよう、プライバシーに配慮した対象者の把握・確認の在り方について、企業にとって参考となるものを示すことが必要である。その内容としては、スムーズな把握・確認の方法や事例、手帳取得の強要の禁止といった禁忌事項を示すこと等が考えられるが、企業にとってわかりやすいものとなるよう、専門家による検討を行うことが適当である。

（２）雇用義務の対象範囲について、精神障害者を雇用義務の対象とすることについて、どのように考えるか。雇用義務の対象とする場合、その範囲及び確認方法はどのようなものとするべきか。

①精神障害者の雇用を取り巻く状況はどのように変化したか。

<ヒアリングにおける主な意見>

- 精神障害者については、平成 16 年研究会において、雇用支援施策の充実を進める中で、企業の理解と雇用管理ノウハウの普及を図って雇用義務制度の対象とする必要があるといったような報告がなされている。この間、それに基づいて雇用支援施策がだいぶ整備され、企業へのセミナー等も数多く開催され、周知啓発が図られてきたところだと思う。社会的な理解もだいぶ得られてきているのではないかと。【職業センター】
- 精神障害については、ハローワークの新規求職者に占める精神障害者の割合が激増し、平成 18 年度約 18%から平成 22 年度約 30%に増加し、就職者数も知的障害者を上回った。企業における理解度も高まり、就労支援側からすると、義務は確実ではないかと合意が得られているところ。雇用率達成指導の果たした役割も大きいだろう。【ハローワーク】
- 精神障害者、発達障害者の支援は、就業・生活支援センターなどの設置により、生活面での支援も含め就労支援策が徐々に整備されつつある。この状況を強化する中で、精神障害、発達障害を雇用の義務化の対象として拡大する事は、雇用機会の増加とともに暮らしの支援が整い、良い循環の結果として障害についての社会的理解の促進と共生社会の実現に寄与することが期待される。【育成会】

<これまでの研究会における主な意見>

- 平成 18 年度に精神障害者の実雇用率のカウントが出来るようになってから、企業はよくやってくれている。精神障害者が常用雇用に移行するためにサポートする専門家を配置したり、支援機関のスタッフをモデルとして作業の指導方法を学んだり、企業もかなり変わってきているのではないかと。【八木原委員（第 1 回）】
- 各企業が様性を尊重するポイントや優先順位、重点の置き所は変わるが、それぞれの企業の事業領域の在り様に応じて、障害者をきちんと位置付け、その中で雇用に繋がっていく姿が望ましい。障害者に対する考え方の理解を図っていくことが重要であるが、現状を踏まえると、その部分はまだ未整備な部分もあるのが実態だと思う。【海東委員（第 6 回）】（再掲）
- 環境整備の施策としてのラインアップは十分揃っていると思っている。一方で、企業の中でどこまでその理解が浸透、認識されているのかという部分がまだ不十分であり、企業の理解促進が重要。精神障害を雇うにはそれなりにエネルギーがかかるが、そのエネルギーをかけてでも雇っていこうという企業の前向きな姿勢をいかに醸成していくかが大事だと思う。【海東委員（第 6 回）】
- 法定雇用率は最終的な目的ではなく、過程の一つだと考える。法定雇用率があるから企業が障害者を雇い、障害者と一緒に働く中で、「もっと一緒にやっ払いこう」といったように変わっていける一つの過程でもあると思う。事業所アンケートの結果を見ても、精神障害者の経験のある企業の方が雇ってもいいと思っている一方で、経験のない企業は、あまり雇いたくないと思っている。これは、雇うことで理解が進み、雇っていこうというようになっていったのではないかと。【田川委員（第 6 回）】（再掲）

- 一般国民もそうだろうが、何となく精神障害者は怖いのではといった感覚がまだあることは、前提として踏まえなくてはいけない。しかし、実際に社会生活している精神障害者はしっかりと社会で生活できるような人たちである。【川崎委員（第6回）】
- 事業所アンケートの結果を見て、企業としてはどうやったら雇用できるのかと考えていると解釈した。【八木原委員（第6回）】
- 理解促進という主観的なことから、政府による支援などの全てを含めた環境整備について、レベルの問題は別にして、精神障害者を雇うような状況が進んできたという傾向になっている。環境整備という点では、環境は改善されてきたが、問題はレベルが十分かどうかということだと思う。【今野座長（第6回）】
- 環境が改善されてきたかというレベルの問題で言うと、就職者数でも、平成22年に精神障害者が知的障害者を上回ったという現実がある。既にそれだけの方が就職しているのだから、十分なレベルに達しているのではないか。これでもレベルが足りないということであれば、どうなのか。【田川委員（第6回）】

＜参考＞精神障害者の雇用を取り巻く状況（別添）

②精神障害者を雇用義務の対象とすることについて、どのように考えるか。

＜ヒアリングにおける主な意見＞

◎精神障害者を雇用義務の対象とすることについて

- 今回の改正では、精神障害者（発達障害者を含む。）を雇用義務の対象範囲に入れるべき。【日身連】【JDDネット】
- 原則的に障害者基本法の定義に従うべきであるが、段階的な措置としては、まずは精神障害者（てんかんや発達障害を含む）を雇用率制度の対象範囲に含めるべき。身体、知的のみが義務で、精神障害者保健福祉手帳保持者はみなし雇用（身体、知的とみなす）というのは、不十分であり、精神障害全体の義務化が必要。【てんかん協会】
- 精神障害者への対象拡大は権利条約と照らしても法の趣旨から当然だと考える。【育成会】
- 障害別の人数（在宅者18歳以上65歳未満）と障害別実雇用率の比は、身体障害者や知的障害者に比べて精神障害者は低く、精神障害が雇用の義務化の対象となっていないことの反映とも言える。【育成会】
- 精神障害者は雇用義務の範囲に入っていないことから、就労につながらないことが多いと聞いている。したがって、対象に入れるべきと考えるが、いくつかの課題があり、これらの解決策も講じる必要がある。【みんなねっと】
- 精神障害者を雇用義務の対象にすることについては異論はないが、雇用側にとって様々な厳しい状況の中で、精神障害者の義務化によって法定雇用率が上がるため、時期については熟考しないとイケない。【ハローワーク】

◎支援策の充実について

- ハローワークでは精神障害者トータルサポーターの配置や助成金制度、チーム支援などに

よる支援を実施しているが、精神障害者の雇用は、就職後の雇用管理面での配慮を要するため、マンパワーの拡充、専門支援者の養成（企業内も含む）等支援体制の整備を並行して進めていくことは不可欠と考える。【ハローワーク】

- 精神障害者の雇用継続のためには、事業所側の職場の環境づくり、精神障害者の理解促進のための啓発事業の実施、支援機関等の外からのアプローチが必要。精神障害者の合理的配慮としては、マンパワーが必要であり、一人ひとりに応じた施策があれば、就労ができる。また、働いている人たちが定期的に集まり、悩みを分かち合い、元気を充電する「たまり場」のような場所ができればいいと思う。【みんなねっと】
- 就労継続のためには、就労支援・生活支援の両面からのフォローが大切であり、福祉と労働のきめ細かな連携が求められている。【JDDネット】
- てんかんの持っている多様な状態に応じて、医療、生活など何でも相談出来るような、身近な所で支えてくれるセンターが必要だと思う。市区町村の窓口で就労支援サービスを移行する、就労移行支援事業所に職業紹介機能を持たせるなどの役割の拡大など抜本的な改正も必要ではないか。【てんかん協会】

＜これまでの研究会における主な意見＞

◎精神障害者を雇用義務の対象とすることについて

- 精神障害者の雇用義務化という部分については方向性としてはその方向だろうと考えている。その際、企業が自らの意思で自主的に雇用を進めていく姿が、最終的には望ましい姿だと思う。雇用促進を図っていくためには、雇用を義務付けることも必要だとは思うが、企業の理解促進が大前提になってくる。CSRやダイバーシティ・マネジメント等の考え方が出てきている中で、各企業が様性を尊重するポイントや優先順位、重点の置き所は変わるが、それぞれの企業の事業領域の在り様に応じて、障害者をきちんと位置付け、その中で雇用に関わっていく姿が望ましい。障害者に対する考え方の理解を図っていくことが重要であるが、現状を踏まえると、その部分はまだ未整備な部分もあるのが実態だと思う。【海東委員（第6回）】（再掲）
- 企業経営という観点から考えると、義務となると法定雇用率の上昇が想定されるが、現行の納付金制度のままであれば、企業経営に影響を及ぼすことは必然である。現下での企業も非常に厳しい経営環境にあり、昨今の高年齢者雇用安定法の改正等の労働規制の強化もあり、企業にとって検討すべき事項、負担増に繋がる事項がいろいろある。そういった観点からすると、義務の対象範囲の拡大によって急激に雇用率が上昇するといったことは、急激な負担増に繋がることになり、望ましくないと考える。「障害者雇用対策の理論と解説（平成10年労務行政研究所）で挙げられている「事業主に必要以上の負担とならないよう」、「同時に健常者の雇用を不当に圧迫することのないように」といった視点をもって雇用率の設定基準は考えていくことが必要なのではないか。【海東委員（第6回）】（再掲）
- 環境整備の施策としてのラインアップは十分揃っていると思っている。一方で、企業の中でどこまでその理解が浸透、認識されているのかという部分がまだ不十分であり、企業の理解促進が重要。精神障害を雇うにはそれなりにエネルギーがかかるが、そのエネルギーをかけてでも雇っていこうという企業の前向きな姿勢をいかに醸成していくかが大事だと思っている。【海東委員（第6回）】（再掲）
- 皆さんの意見を聞くと、原則としては、精神障害者を雇用義務の対象とすべきである。理解促進という主観的なことから、行政による支援などの全てを含めた環境整備について、精

神障害者を雇うような状況が進んできたという傾向になっている。環境は改善されてきたが、問題はレベルが十分かどうかということだと思う。【今野座長（第6回）】（再掲）

- 環境整備は大切であり、環境を事前に全て整えてから雇用をするという考え方もあると思うが、障害者を雇用するという体験を通じて、一緒になって学び、環境整備をしていくというやり方もあるのではないか。【八木原委員（第6回）】
- 雇用義務の確保と併せて合理的配慮の具体策についても、本研究会で直ちに結論付けることは難しいと思うが、併せて考えられればよいのではないか。そうすれば企業にとって義務は負担ではなくて、見通しが持てるということに変わっていくのではないか。【田中正博委員（第6回）】
- 法定雇用率は最終的な目的ではなく、過程の一つだと考える。法定雇用率があるから企業が障害者を雇い、障害者と一緒に働く中で、「もっと一緒にやっ払いこう」といったように変わっていける一つの過程でもあると思う。事業所アンケートの結果を見ても、精神障害者の経験のある企業の方が雇ってもいいと思っている一方で、経験のない企業は、あまり雇いたくないと思っている。これは、雇うことで理解が進み、雇っ払いこうというようになっていったのではないか。【田川委員（第6回）】（再掲）
- 環境が改善されてきたかというレベルの問題で言うと、就職者数でも、平成22年に精神障害者が知的障害者を上回ったという現実がある。既にそれだけの方が就職しているのだから、十分なレベルに達しているのではないか。これでもレベルが足りないということであれば、どうなのか。【田川委員（第6回）】（再掲）

◎支援策の充実について

- 精神障害者の特性として、症状の波があり、支援が必要な部分であるため、現場でそういうことをしっかりと受け入れる支援体制作りが必要。精神障害者の合理的配慮というと私はマンパワーだと思っているが、企業側が困った時にそれを解決するための支援体制作り、定着支援の体制が必要ではないか。【川崎委員（第6回）】
- 精神障害は揺れる障害とも言われていることから、定着支援がシステム化されていくことはとても重要。企業の支援者と、外部の支援機関がうまく波長を合わせて、障害のある方を支援していくシステムがしっかりしていれば、雇用継続は可能だと思う。支援機関の支援者が、働いている従業員に対して障害者への関わり方、支援方法をモデルとして見せていくことも効果的だろう。【八木原委員（第1回、第6回）】
- 精神障害者は不安定なところはあるが、それを何回か切り抜けていけば安定し、力を出していける。仕事の中でそうした波を切り抜けていくと病状が良くなることを実感している。また、自分の病気や障害への理解が、仕事の継続の1つの要因になっている。精神障害者の就労支援は難しいと言われるが、やってみたらそんなに難しくはない。支援は非常に大事であり、就職した後、就労移行支援事業は6カ月までは定着支援をする仕組みになっているが、実際は6カ月以上、2年も3年も支援をしている。こういうことを続けられるような仕組みが大事である。何かあった時に、企業が困らず、その人が働き続けられるような支援の仕組みが大事になってくるのではないか。支援を企業のみでやるのは大変なので、外部の支援と企業内の支援をどううまく噛み合わせていくかというのが重要。【田川委員（第1回、第2回、第6回）】

- 精神障害者は企業にとっては最初は扱いにくいですが、ステップアップでだんだん慣れていってもらえることが大切。能力的には高い方が多いので、企業としては何とかして対策を考えなくてはいけないと思っている。【丸物委員(第1回)】
- 精神障害者雇用促進モデル事業を実施したが、参画し、1つは覚悟だということを感じた。きっかけがあって始め、現場の中ではかなり苦労もあったが、外部の支援機関とうまく連携をとることによって、うまく軌道に乗せていくことができた。職場に刺激が出るなど、我々にとってもプラスの部分があったと感じた。自分たちの仕事を教えていく中で、改めてやりがいや再認識するなどプラスの部分もあったので、雇用促進をしていく際には、そういった点をプラスの点を伝えていくことも重要。【海東委員(第1回)】
- 精神障害者が仕事を続けるために必要なこととして、過剰な負担のかからない仕事、自分を認めてくれる同僚や上司、ストレスの発散や解消、将来の夢や希望、はりあいのある仕事という調査結果がある。これは一般の人でも同様の結果になるのではないか。一般の方が働きやすい環境をいかに作るかが、精神障害者が長く働ける大きな要因になるのではないか。【田川委員(第2回)】
- 職場での支援、ヒューマン・リソース・マネジメントの体制、特に職場のメンタルヘルスを支援する体制が整えられ易いように企業を支援すべきだと思う。【野中委員(第6回)】
- 問題が出てきた時に、職場とは無関係な援助者が必要。産業医や保健師などによる産業支援グループが、障害者に対する支援も同時に行う体制が理想的ではないか。最近では、精神疾患は重要な問題としてノウハウを持っている産業医の専門の勉強をしてきた医者も増えてきたが、企業がどの産業医を選ぶかは企業の責任である。また、産業医がいない中小企業は、各都道府県に産業精神保健センターを利用できる。【野中委員(第6回)】



原則として、精神障害者を雇用義務の対象とすべきである。
 精神障害者に対する企業の理解や支援策の充実など、精神障害者の雇用環境は改善され、義務化に向けた条件整備は着実に進展してきたと考えられる。
 一方、企業の理解等に不十分な点もあるとの意見もあり、義務化に向けて充実させていくべき支援策はどのようなものがあるかを検討する必要がある。

<参考> 今後の障害者雇用施策の充実強化について ―就業機会の拡大による職業的自立を目指して―(意見書)(平成16年12月15日 労働政策審議会障害者雇用分科会)(抜粋)

1. 精神障害者に対する雇用対策の強化

(1) 障害者雇用率制度の適用

雇用義務制度は、障害ゆえに職業生活上の制約を有する障害者の雇用は企業の社会的責任であるという考え方から成り立っており、精神障害者についても障害者雇用促進法上に定義されたこともあり、将来的にはこれを雇用義務制度の対象とすることが考えられる。

しかしながら、現段階では、このような企業の社会的責任を果たすための前提として、精神障害者の雇用に対する企業の理解と雇用管理ノウハウの普及を図り、精神障害者の雇用環境をさらに改善していく必要がある。そこで、雇用義務制度の本格的な実施を図る前に、採用後精神障害者を含め、精神障害者を雇用している企業の努力を評価する制度を整備し、その雇用の促進を図ることが必要である。

＜参考＞今後の障害者雇用施策の充実強化について－障害者の雇用機会の拡大に向けて－
（意見書）（平成19年12月19日 労働政策審議会障害者雇用分科会）（抜粋）

4. その他の諸課題

（5）精神障害者等に対する雇用支援


ア 精神障害者については、平成18年4月より、障害者雇用率制度において実雇用率の算定に当たってカウントすることができることとなったが、現時点では、企業における精神障害者の雇用はそれほど進んでいない状況にある。このため、精神障害者の雇用義務化の環境が早急に整うよう、精神障害者の特性に応じ、予算措置などによる雇用支援の一層の推進、充実を図ることが適当である。

③仮に精神障害者を雇用義務の対象とする場合、その範囲及び確認方法はどのようなものとするべきか。

＜これまでの研究会における主な意見＞

- 精神障害者の雇用義務が手帳所持者ということになれば、そういう点からも啓発をしていければいいかと思う。【川崎委員（第6回）】
- 手帳を取ることにメリットについて考えると、もし雇用義務の対象となれば、精神障害の方が働きたいという意欲があるとすると、手帳を取りにいくモチベーションになり得る。手帳自身が、就労可能な人を表現する道具になるのではないだろうか。【今野座長（第6回）】
- 自立支援法の旧法で、社会復帰施設を使いたい場合は、手帳を取らないと使えないため、偏見があろうとなかろうと手帳を取らざるを得ないため、取得者が増えている。もし就労する時に、それだけのメリットがあるのであれば、自分も手帳を取っていいかなという話が出てくるだろう。【野中委員（第6回）】
- 精神障害者を雇用義務の対象とする場合に、手帳で判断することには賛成。自分で自分の人生を決めることを支援するという意味で、こういう手帳を持っているので、自分は援助が必要だということは、自分が最終的に言うことであり、周りが決めつけたり、義務的に手帳を取れという話ではない。ただ、少なくともこれを取った方が有利だということを支援する体制は必要である。【野中委員（第6回）】
- 手帳を持つことによって支援があるということがもっと浸透していけば、今企業で働いている方が疾患を持った場合の継続的な就労にとっても、大きいことではないのかなと思う。【阿部委員（第6回）】
- 今回五大疾病にもなり、精神疾患に対する見方が変わって来ており、当事者も自分は統合失調症ですというような発言もできてきている。これからは手帳保持者がこの就労に限らず、福祉制度等もいろいろと幅広く使えるようになれば、所持者も増えていくと思うので、対象は手帳保持者でいいのではないかと思う。【川崎委員（第6回）】
- 支援機関の対象者でも、相談や職場実習などをしていく中で、手帳を取った方が良いと思いき直し、手帳を取り、障害をオープンにして雇用されていく方が増えてきた。手帳を取っても企業の全ての方が知っているというのではなく、上司のみが知っているという形にもできる。プライバシーの配慮というのは、必要だと思う。【八木原委員（第6回）】

- 特例子会社で障害者を主体に雇用しているが、一般企業にクローズで就職し、障害に対する理解が足りなくて、居づらくなって辞めて来る人も多い。そういう意味では、必要だと思った時には手帳を取り、オープンにするということがだいぶ広がっているのではないか。【丸物委員（第6回）】



精神障害を雇用義務の対象とする際に、手帳で判断することが適当である。
手帳の取得や障害の開示は本人の意向によるものであるが、その際プライバシーの配慮に十分留意する必要がある。

<参考> 今後の障害者雇用施策の充実強化について ―就業機会の拡大による職業的自立を目指して―(意見書)(平成 16 年 12 月 15 日 労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

1. 精神障害者に対する雇用対策の強化

(1) 障害者雇用率制度の適用

また、精神障害者を実雇用率に算定するに当たっての対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳（以下「手帳」という。）の所持をもって行うことが適当であり、本人の意に反した雇用率制度の適用等が行われないよう、プライバシーに配慮した対象者の把握・確認の在り方について、企業にとって参考となるものを示すことが必要である。その内容としては、スムーズな把握・確認の方法や事例、手帳取得の強要の禁止といった禁忌事項を示すこと等が考えられるが、企業にとってわかりやすいものとなるよう、専門家による検討を行うことが適当である。

(3) その他、雇用義務の対象とする範囲、確認方法等についてどのように考えるか。また、雇用義務の対象にならない障害者の雇用促進のためにどのような施策が必要か。

①障害者雇用促進法第2条第一項で規定する障害者のうち、現在雇用義務の対象とならない者を雇用義務の対象とすることについて、どのように考えるか。

②仮に、現在雇用義務の対象とならない者を雇用義務の対象とする場合、その範囲や確認方法等はどのように考えるか。

③雇用義務の対象にならない障害者の雇用促進のためにどのような施策が必要か。

＜ヒアリングにおける主な意見＞

- 改正障害者基本法の障害者の定義に基づいて、高次脳機能障害者、難病、てんかん等のために職業生活を行う場合に継続的で相当な制限を受ける状態にある人に関する雇用義務化を検討すべき。ただし、雇用義務化の対象範囲の拡大に関しては、雇用率上昇に関して明確な根拠を基に検討しなければならない。対象範囲の拡大に伴って、既に企業に就労している人の数合わせにより実質的就労の拡大につながらなかつたり、これまで職業生活を行っていた人の就労の機会を失うことにならないようにしなければならないような配慮が必要。きちんとしたデータ、根拠に基づいた雇用率の検討を行うべき。【日身連】（再掲）
- 手帳の有無だけで、発達障害のある人の職業的困難を評価することは不十分である。社会性・コミュニケーション能力、注意や記憶に関する能力、作業の巧緻性など、発達障害の障害特性に焦点を当てて、独自に職業的障害を判定し、雇用率の対象に含める仕組みを開発して欲しい。どの程度のものを雇用率制度の対象者とすべきかということについては、別途提案をさせていただきたい。【JDDネット】
- 他の障害と区別する理由はないので、雇用義務における障害者の範囲も、難病や慢性疾患で社会的支援を必要とする障害者にも広げるべきと考える。病気は誰もがかかるものであり、特別でも患者本人の責任でもない。【JPA】
- 1つの理想としては、病気や障害を問わず、そのことを原因として福祉サービスの支援を必要とする人を対象とするべきだと思うが、制度の運営には基準を設ける必要があり、それは難しいことであるが、やはり1つは診断だと思う。診断書については、医療関係者は福祉制度の運用について疎いところがあるので、福祉や介護との連携によって、どういう支援が必要かを判断した上で、制度の利用に結び付けるのがいいと思う。
同じ病名でもさまざまな違いがあるので、病名指定は新たな差別を作らないという意味では不適切だと思う。特定の病名を入れる・入れないということは、たくさんの患者を抱えている当団体としては言うべきことではなく、あくまでもそういう理想に向かって制度が設計されることを望む。【JPA】
- 発達障害の就労継続のためには、就労支援・生活支援の両面からのフォローが大切であり、福祉と労働のきめ細かな連携が求められている。雇用率制度の対象にならず、職業的困難を抱える発達障害のある人は少なくない。若年不就労者の雇用対策と障害者雇用対策の狭間にある発達障害のある人が適切な支援を受けられるよう、発達障害の診断のみで受けることができる支援制度を充実して欲しい。現状の発達障害者雇用開発助成金など、発達障害独自の取り組みを引き続き積極的に行っていただくことが必要であり重要である。【JDDネット】

- 現在、一部の地域障害者職業センターにおいて実施されている「発達障害者就労支援カリキュラム」を含めた、発達障害者に対する専門的支援について、すべての地域障害者職業センターにおいて常設として実施してほしい。【JDDネット】
- 法定雇用率を引き上げだけでは難病や長期慢性疾患をもつ人の雇用は解決しない。職場での病気の理解や、受け入れる環境づくりが進むような施策が必要である。就職活動をする上での課題としては、体力的な不安、倦怠感などがあるが、具体的に伝えにくい困難を抱えていることを理解することで十分対応が可能ではないか。特別大きな仕掛けや整備の必要はなく、人的な要素が大きく関わっていると思う。【JPA】
- 難病や長期慢性疾患患者の特性や必要な配慮について、企業や社会への理解を促進するための対策を当事者団体とともに具体化し進めることが必要。また、トライアル雇用やモデル事業などを効果的に活用して、その経験を蓄積し普及していくことが必要。せっかくある制度も十分に使われないと意味がないが、患者は自分が病気や障害になることを想定して普段から知識を得ているのではないので、医療機関がそれをサポートすべき。【JPA】
- 難治性疾患患者雇用開発助成金については、正社員以外や在職中も利用できるよう柔軟な対応をしていただきたい。精神障害者等のステップアップ雇用奨励金およびグループ雇用奨励加算金制度を、難病患者にも適用できるようにしていただきたい。【JPA】
- ハローワークなどの就労支援機関において、難病の就労支援に関する人材養成・配置が必要。また、難病相談・支援センターにおいても就労相談を行っているので、ネットワークの中で明確に位置づけしていただきたい。【JPA】

<参考> 今後の障害者雇用施策の充実強化について ―障害者の雇用機会の拡大に向けて― (意見書)(平成 19 年 12 月 19 日 労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

4. その他の諸課題

(5) 精神障害者等に対する雇用支援

イ 発達障害については、現在の発達障害者の就労支援のための施策を推進しつつ、今後、発達障害者支援法（平成17年4月施行）について、施行後3年経過後の検討が行われる際、併せて、就労支援についても検討を行うことが適当である。

ウ 難病のある者については、当面、在職中発症した者について、雇用継続、職場復帰等を図るため、雇用管理等について企業における理解を深めるとともに、今後、就職支援の在り方について検討していくことが適当である。

精神障害者の雇用を取り巻く状況

1. 精神障害者数

(1) 精神疾患患者数

全国の医療施設を利用する患者を対象とした「患者調査」によると、精神疾患患者数(外来)は平成14年223.9万人から、平成17年267.5万人、平成20年290.0万人と増加した。また、傷病分類別に見ると、「気分(感情)障害(躁うつ病を含む)」が最も大きい割合(34.9%、平成20年)を占めている。

(2) 精神障害者保健福祉手帳の交付数

精神障害者保健福祉手帳の交付者数は年々増加しており、平成14年度256,017人から平成22年度594,504人と2.3倍に増加した。

2. 精神障害者の雇用状況

(1) ハローワークにおける職業紹介状況

ハローワークにおける精神障害者の新規求職申込件数は年々増加しており、平成14年度6,289件から平成23年度48,777件と7.8倍となった。障害者全体の新規求職申込件数に占める割合は、7.3%から32.9%と増加した。

また、就職件数については、平成14年度1,890件から平成23年度18,845件と10.0倍となった。障害者全体の就職件数に占める割合は、6.7%から31.7%と増加した。

(2) 障害者雇用状況報告

毎年6月1日現在の従業員56人以上企業で雇用されている障害者の雇用状況報告によると、初めて報告の対象となった平成18年度の精神障害者の雇用者数(実人員)は2,189人(うち短時間543人)であったが、平成23年の精神障害者の雇用者数(実人員)は15,010人(うち短時間3,972人)と5年間で6.9倍となった。

(3) 障害者雇用実態調査

従業員5人以上の事業所を対象にした障害者雇用実態調査は5年に1度実施しているが、平成20年の調査結果(回答事業所(5,511社))によると、精神障害者を雇用している事業所の産業別では「医療・福祉」で35.0%と最も多く雇用されており、次いで「製造業」が26.7%であった。雇用されている精神障害者の職業別では、「専門的、技術的の職業」が40.2%と最も多く、次いで「サービスの職業」が22.1%、「生産工程・労務の職業」が21.4%であった。

精神障害者であることの確認方法としては、事業所が精神障害者保健福祉手帳により確認している者は45.6%、医師の診断等により確認している者は53.6%であった。障害者になった時点別にみると、事業所の採用前が64.3%、採用後が32.9%であった。

雇用されている精神障害者の週所定労働時間をみると、通常(30時間

以上)が73.1%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が24.8%であった。また、1ヶ月の平均賃金は、12万9千円であり、週所定労働時間別にみると、通常(30時間以上)の者が15万7千円、20時間以上30時間未満の者が5万9千円、20時間未満の者が2万4千円であった。

雇用されている精神障害者の平均勤続年数は6年4月であった。

3. 精神障害者の雇用支援策の推移

精神障害者の雇用支援策については、昭和60年代に職業リハビリテーションサービスの対象とされて以来、順次、障害者雇用促進法等に基づく施策の適用がされてきている。

平成14年の障害者雇用促進法の改正により、精神障害者についても、身体障害者、知的障害者と並んで同法上にその定義が規定された。また、障害者就業・生活支援センター事業や地域障害者職業センターによる職場適応援助(ジョブコーチ)事業も法律上位置づけられ、精神障害者の特性を踏まえた支援が展開されるに至っている。

平成17年の法改正により、精神障害者(精神障害者保健福祉手帳の所持者)の実雇用率の算定特例がされるようになった。また、地域障害者職業センターにおいて精神障害者総合雇用支援を開始し、うつ病等で休職し、職場復帰を目指す者を対象にしたリワーク支援プログラムを開始した。

平成20年度からは、ハローワークにカウンセリングスキルの高い精神保健福祉士等の資格を有する精神障害者就職サポーターを配置した。平成23年度には、従来のカウンセリング等の業務に加え、企業の意識啓発等の事業主への働きかけを行う「精神障害者雇用トータルサポーター」に改称・拡充を行った。

また、精神障害者の障害特性を踏まえ、一定程度の期間をかけて、段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す、「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」を創設し、平成22年度には精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対する「精神障害者雇用安定奨励金」、平成23年度には「職場支援従事者配置助成金」を創設したところである。

4. 就労支援・雇用管理ノウハウの普及・啓発

(1) 精神障害者雇用促進モデル事業

平成21年度から平成22年度にかけて精神障害者の雇用及び職場定着のノウハウを構築するため、精神障害者雇用促進モデル事業を10企業に委託し実施した。平成22年3月には、各企業の2年間の成果を発表するため、成果発表会を行い、企業、就労支援関係者など250人以上の参加があった。

また、平成23年度には、全国6ブロックでモデル事業の実施企業の発表を中心としたセミナーを開催した他、本モデル事業の取組状況を紹介する「精神障害者とともに働く～厚生労働省事業参加企業の取り組み」を作成し、精神障害者の雇用管理ノウハウの蓄積・普及に努めている。

(2) 働く障害者からのメッセージ発信事業(精神障害者分)

働く障害者からのメッセージ発信事業は、平成 11 年度から開始した精神障害者職業自立等啓発事業からの流れで、平成 18 年度から実施しているものであり、実際に企業などで就労している精神障害者本人からのメッセージ等を内容とするセミナーをブロック別で実施しており、平成 23 年度は 5 箇所で開催し、計 1285 人の参加があった。

- (3) 高齢・障害・求職者支援機構作成マニュアル・ガイドブック
- ・精神障害者雇用管理マニュアル(平成 7 年 3 月初版、平成 18 年 3 月、平成 23 年 3 月改訂)
 - ・精神障害者のための職場改善好事例集－平成 21 年度障害者雇用職場改善好事例集の入賞事例から－(平成 22 年 1 月)
 - ・コミック版障害者雇用マニュアル 精神障害者と働く(平成 19 年 3 月)
 - ・精神障害者相談窓口ガイドブック(平成 11 年度初版、平成 21 年 3 月全面改訂)
 - ・精神障害者雇用管理ガイドブック(平成 24 年 2 月)

5. 精神障害者を支援する就労支援機関の状況

(1) 地域障害者職業センターの状況

全国の地域障害者職業センター(47カ所+5支所)における精神障害者の利用者は、平成 14 年度 2,498 人(10.6%)から平成 22 年度 9,481 人(31.7%)としている。

平成 17 年 10 月から「精神障害者総合雇用支援」を開始し、精神障害者及び事業主に対して、主治医との連携のもとで、雇用促進・職場復帰・雇用継続のための専門的な支援を行っている。

(2) 障害者就業・生活支援センターの状況

障害者就業・生活支援センターは、平成 14 年度は 36 センターであったところ、平成 22 年度は 272 センターに増加した。同センターを利用する精神障害者数は、平成 14 年度 499 人から平成 22 年度 21,007 人と大きく増加しており、1 センター当たりの精神障害者数も、13.9 人から 77.2 人に増加している。