

第49回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

平成24年9月18日（火）16:00～18:00

2 場所

厚生労働省専用22会議室（18階）

3 議題

- （1）障害者雇用関係の研究会報告書について（報告）
- （2）今後の検討項目及びスケジュールについて
- （3）その他

4 資料

- 資料1 障害者雇用対策に関する研究会報告の取りまとめについて
- 資料2-1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書概要等
- 資料2-2 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会報告書概要等
- 資料2-3 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書概要等
- 資料3 労働政策審議会障害者雇用分科会での検討項目（案）について
- 資料4 労働政策審議会障害者雇用分科会での検討スケジュール（案）について
- 資料5 平成25年度障害者雇用施策関係予算概算要求（概要）

参考資料1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿

参考資料2-1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書本文

参考資料2-2 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会報告書本文

参考資料2-3 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書本文

参考資料3 平成25年度障害者雇用施策関係予算概算要求のポイント

障害者雇用対策に関する研究会報告の取りまとめについて 資料 1

「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月閣議決定)」等を踏まえ、有識者や企業関係者、労働組合、障害団体等を委員とする3つの研究会を開催。平成23年11月に各々第1回を開催。本年8月3日に報告書が取りまとめられた。

今後、**労働政策審議会障害者雇用分科会において、障害者雇用促進制度の見直しについて検討。**

(1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会

- ・ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲
- ・ 精神障害者の雇用義務化、その他の障害者(発達障害者、難病患者等)への支援の強化
- ・ 重度障害者のダブルカウント制度、特例子会社制度等

(2) 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会

- ・ 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応
- ・ 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供
- ・ 事業主の負担に対する助成
- ・ 企業内での自主的な解決を促しつつ、解決しない場合の紛争解決手続きの整備

(3) 地域の就労支援の在り方に関する研究会

- ・ 中小企業等のニーズを踏まえた支援の強化
- ・ 精神障害者、発達障害者等の障害特性を踏まえた就労支援機関による支援の強化
- ・ 雇用障害者の増加を踏まえた職場定着支援の強化
- ・ 「教育」「福祉」「医療」から「雇用」への流れを促進する観点からの企業見学や職場実習等の促進
- ・ 地域における就労支援機能の強化

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について (抜粋)

平成22年6月29日
閣議決定

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

以下の各個別分野については、改革の集中期間内に必要な対応を図るよう、横断的課題の検討過程や次期障害者基本計画の策定時期等も念頭に置きつつ、改革の工程表としてそれぞれ検討期間を定め、事項ごとに関係府省において検討し、所要の期間内に結論を得た上で、必要な措置を講ずるものとする。

(1)労働及び雇用

- 障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲について、就労の困難さに視点を置いて見直すことについて検討し、平成24年度内を目途にその結論を得る。
- 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。
- いわゆる福祉的就労の在り方について、労働法規の適用と工賃の水準等を含めて、推進会議の意見を踏まえるとともに、障がい者制度改革推進会議総合福祉部会(以下「総合福祉部会」という。)における議論との整合性を図りつつ検討し、平成23年内にその結論を得る。
- 国及び地方公共団体における物品、役務等の調達に関し、適正で効率的な調達の実施という現行制度の考え方の下で、障害者就労施設等に対する発注拡大に努めることとし、調達に際しての評価の在り方等の面から、障害者の雇用・就業の促進に資する具体的方策について必要な検討を行う。
- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置、これらに関する労使間の紛争解決手続の整備等の具体的方策について検討を行い、平成24年度内を目途にその結論を得る。
- 障害者に対する通勤支援、身体介助、職場介助、コミュニケーション支援、ジョブコーチ等の職場における支援の在り方について、平成23年内を目途に得られる総合福祉部会の検討結果等を踏まえ、必要な措置を講ずる。

1. 趣旨

「障害者制度改革のための基本的な方向について」（平成22年6月閣議決定）を踏まえ、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について検討を行う。

2. 主な検討事項

- (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について
- (2) 雇用率制度における障害者の範囲等について
- (3) その他

3. 参集者（五十音順、敬称略。◎＝座長）

阿部 一彦 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会理事
海東 千裕 株式会社高島屋人事部人事担当次長
杉山 豊治 日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
田中 伸明 弁護士
野中 猛 日本福祉大学研究フェロー
八木原 律子 明治学院大学社会学部社会福祉学科教授

◎今野 浩一郎 学習院大学経済学部経営学科教授
川崎 洋子 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事長
田川 精二 NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク理事長
田中 正博 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会常務理事
丸物 正直 SMBCグリーンサービス株式会社顧問

4. 開催状況（平成23年11月～平成24年7月 計9回開催）

第1回（平成23年11月18日） 障害者制度改革の動きと現行の制度等について、今後の研究会の進め方について等

第2回～第3回（平成23年12月～平成24年1月） 関係者ヒアリング 等

〔平成23年12月 日本身体障害者団体連合／日本盲人会連合／全日本手をつなぐ育成会／全国精神保健福祉会連合会
平成24年1月 日本てんかん協会／日本発達障害ネットワーク／日本難病・疾病団体協議会／東京障害者職業センター／ハロワーク府中〕

第4回～第8回（平成24年2月～6月） 論点整理

- ・ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について
- ・ 雇用率制度における障害者の範囲等について
- ・ 雇用率制度に関するその他の論点 等

第8回～第9回（平成24年6月～7月） 研究会の取りまとめ ⇒ 平成24年8月3日 研究会の報告書 公表

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書概要 (平成24年8月3日)

障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備をはじめとするわが国の障害者に係る制度の集中的な改革の一環として、労働及び雇用分野においては、障害者雇用促進法における障害者の範囲や雇用率制度における障害者の範囲等について検討が求められ、本研究会において検討を行い、報告書を取りまとめた。その主なものは以下のとおりである。

障害者雇用促進制度における障害者の範囲

- 現在の障害者雇用促進法における障害者については、「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、例えば、障害者手帳を所持していない発達障害者、難治性疾患患者等で「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、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。一方、障害者雇用促進制度における障害者の規定は、障害者基本法の改正を踏まえた表現とすべきとの意見もあり、障害者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。
- 就労の困難さに視点を置いた判断を行うに当たっては、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では、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」を個別に判断しており、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。
なお、現行の判断の精度を高める観点から、医療、福祉、教育分野の支援機関からの情報や関係者との一層の連携などが重要である。

雇用率制度における障害者の範囲等

- 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。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。
- 精神障害者の雇用義務化については、これまでも継続的に議論がされてきたが、精神障害者に対する企業の理解の進展や雇用促進のための支援策の充実など、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ことから、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当である。
義務化の意味合いは非常に重く、企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点からは、実施時期については、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当であることを踏まえ、慎重に結論を出すことが求められる。

（雇用率制度における障害者の範囲等（続き））

- 精神障害者の雇用義務化にあたっては、企業内で理解を得られる環境作りが必要で、その対応を適切に行うとともに、個人と企業とのマッチングや定着を支援する体制や企業と外部の支援機関が連携して支援していく体制の充実が必要である。
- 精神障害者を雇用義務の対象とする際の対象者の把握・確認方法は、精神障害者の特性やプライバシーの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者福祉手帳で判断することが適当である。
- 障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等に対しても、障害特性に応じて適切な支援が受けられるようにすることが重要である。
現状としては、企業が雇用できる一定の環境が整っていないことから、企業における雇用管理ノウハウの蓄積や企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めていくことなどが必要である。
また、対象範囲が明確でなく、公正、一律性が担保されていないことから、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要である。

雇用率制度に関するその他の論点

- 雇用義務制度におけるダブルカウント制度は、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも継続していくことが必要である。
- 特例子会社が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割は大きく、特例子会社制度は継続していくことが必要である。
一方、今後は、特別に配慮が必要な障害者の雇用の受け皿という機能のみならず、特例子会社で蓄積した障害者雇用に関するノウハウを他の企業に普及・啓発させる等の役割も期待される。
- 派遣労働者の雇用率カウントについては、引き続き、派遣労働者としての障害者雇用のニーズの動向等も見た上で検討する必要がある。

1. 趣旨

障害者権利条約に関し、労働・雇用分野において条約締結に向けた検討を進めるため、平成20年4月「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」を開催、計11回検討を行い、平成21年7月に中間整理をとりまとめている。その後、これを受け、障害者雇用分科会において、平成21年10月から計7回の検討を行い、平成22年4月に「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ」として、主な議論の状況を中間的に取りまとめている。

一方、「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月閣議決定）においては、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置等の具体的方策について検討を行い、平成24年度内を目途にその結論を得ることとされていることから、これまでの議論も踏まえつつ、障害者雇用分科会の「中間的な取りまとめ」からさらに検討を進める。

2. 主な検討事項

- (1) 差別禁止等枠組みの対象範囲について
- (2) 合理的配慮の内容及びその提供のための仕組みについて
- (3) 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方について
- (4) その他

3. 参集者（五十音順、敬称略。◎＝座長）

石井 妙子	弁護士	◎岩村 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
大胡田 誠	弁護士	北野 誠一	NPO法人おおさか地域生活支援ネットワーク理事長
駒村 康平	慶應義塾大学経済学部教授	杉山 豊治	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授	田中 正博	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会常務理事
野澤 和弘	毎日新聞論説委員	森 祐司	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会常務理事・事務局長
山岡 修	一般社団法人日本発達障害ネットワーク副理事長		

4. 開催状況（平成23年11月～平成24年7月 計9回開催）

- 第1回～第2回（平成23年11月～12月） これまでの検討経緯等について、今後の研究会の進め方について 等
- 第3回（平成24年1月） 諸外国の制度について、論点の提示
- 第4回～第8回（平成24年3月～7月） 論点整理
- ・ 障害を理由とする差別の禁止について
 - ・ 職場における合理的配慮について
 - ・ 権利擁護（紛争解決手続）について 等

第8回～第9回（平成24年7月） 研究会の取りまとめ ⇒ 平成24年8月3日 研究会の報告書 公表

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会報告書概要 (平成24年8月3日)

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、21年10月から労働政策審議会障害者雇用分科会が開催され、22年4月に主な議論の状況が「中間的な取りまとめ」として取りまとめられている。

また、政府として障害者制度の集中的な改革を行うため、21年12月に障がい者制度改革推進本部を設置し、その下に障がい者制度改革推進会議を開催して、22年6月に第1次意見を取りまとめ、これを踏まえ、同月「障害者制度改革推進のための基本的な方向について」を閣議決定している。

本研究会では、こうした検討経緯や障がい者制度改革推進会議の議論、諸外国の状況等を踏まえつつ、労働・雇用分野における差別禁止等の枠組みの対象範囲等の検討を行い、報告書を取りまとめた。その主なものは以下のとおりである。

基本的な枠組みについて

(障害者権利条約に対応するための枠組みについて)

- 現行の障害者雇用促進法には、ハローワーク等による職業リハビリテーションサービスや障害者雇用に関する指導・助言の仕組みが規定されている。
労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等の実効性を担保するためには、それらを十分に活用していくことが効果的であり、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は障害者雇用促進法を改正して対応すべきである。
- 一方、今後、検討が行われる差別禁止法の内容や法律上の位置づけも踏まえ、両法が整合性のとれたものとなるよう、十分な調整を図るべきである。

(障害者雇用率制度の位置づけについて)

- 障害者雇用の確保に成果を上げており、積極的差別是正措置として引き続き残すべきである。

(差別禁止等の枠組みの対象範囲について)

- 障害者の範囲は、差別禁止等の実効性を担保する観点から、事業主にとって予見可能性が十分に担保されるべきであり、障害者雇用促進法第2条の障害者とするのが適当である。
また、過去の障害履歴や障害者の家族など可能な限り広く捉えるべきとの意見の一方、対象者の予見可能性を担保するには、現時点での障害の有無で判断すべきとの意見があった。
- 事業主の範囲は、段階的な実施や十分な準備期間などの措置が重要であるが、原則、企業規模により差を設けるべきものではなく、全ての事業主とすべきである。

障害を理由とする差別の禁止について

(障害を理由とする差別について)

- 直接的な差別的取扱い（障害を直接の理由として差別を受ける場合）は禁止すべきである。
- 「間接差別」は、具体的な基準や要件が明確ではなく、現段階では、実効性のある差別禁止規定を設けることは困難である。まずは、どのようなものが「間接差別」に該当するかの基準や要件を確定することが必要である。
- 障害者権利条約では、合理的配慮の不提供が差別に当たるとしているが、新たな差別類型として整理できないため、労働・雇用分野においては、合理的配慮を提供することを事業主に義務づけることで対応すべきである。

(差別が禁止される事項について)

- 雇用に係るすべての事項を差別禁止対象すべきであり、主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）が考えられる。

職場における合理的配慮について

(合理的配慮に対する基本的な考え方とその枠組みについて)

- 合理的配慮については、事業主に提供を義務付けるべきである。合理的配慮は、障害や職場の状況に応じて、多様かつ個別性が高いため、法律では概念や枠組みを定め、具体的な中身はガイドラインなどで定めるべきである。

(合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について)

- 合理的配慮の提供に当たっては、企業内で当事者同士が相互理解や検討を行った上で提供されることが重要であり、企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制を整備すべきである。
- また、提供に係る経済的な負担は、合理的配慮の提供を事業主に義務付けていることから、原則、個々の事業主の負担と整理した上で、事業主の経済負担の調整の仕組みである納付金制度の中で、対応可能な部分（助成金や報奨金など）についての見直しを図るべきである。

(過度の負担について)

- 事業主にとって過度の負担となる場合は、合理的配慮の提供義務を負わないこととすべきである。また、その判断基準は、企業規模、業種、従業員数等に加え、経営状況や合理的配慮に対する経済的な支援も考慮し、それらの項目を類型化した指針などをもとに判断すべきである。

権利擁護(紛争解決手続)について

- まずは、企業内での自主的解決を図るべきであり、解決しない場合には、必要に応じて、調停制度による調整的な解決の仕組みを整備すべきであり、現行の紛争調整委員会を活用すべきである。

1. 趣旨

近年、障害者雇用者数は着実に進展している一方、雇用率は未だ法定雇用率（1.8%）に届いておらず、特に、中小企業の取り組みが遅れていることから、中小企業に対する地域の就労支援機関による支援の強化、充実が求められている。

また、福祉施設などから一般雇用への移行についても、今後ともその取り組みを一層加速させる必要があり、地域における福祉施設等や教育機関、労働関係機関が連携した支援体制の整備が求められている。

さらに、「重点施策実施5か年計画」（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）においては、地域の就労支援機関について各種の施策目標を設定し、その達成に努めてきたところであるが、平成24年度末に当該計画の終期を迎えることから、これらの進捗状況や上記の課題も踏まえつつ、地域の就労支援機関のそれぞれの役割や連携の在り方などについて、今後、障害者の雇用・就労を一層促進する観点から検討を行う。

2. 主な検討事項

- (1) 重点施策実施5か年計画の進捗状況等について
- (2) 地域の就労支援機関の今後の役割と連携等の在り方について
- (3) その他

3. 参集者（五十音順、敬称略。◎＝座長）

小川 浩	大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授	菊池 恵美子	帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授
栗原 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役社長	近藤 正臣	全国社会就労センター協議会会長
崎濱 秀政	NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事	長野 敏宏	NPO法人ハートinハートなんぐん市場理事
西村 浩二	広島県発達障害者支援センター長	土師 修司	NPO法人障害者雇用部会理事長
原 智彦	東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭	前川 光三	株式会社かんでんエルハート代表取締役
◎ 松爲 信雄	神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部教授	望月 春樹	(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部指導課長

4. 開催状況（平成23年11月～平成24年7月 計9回開催）

第1回（平成23年11月29日） 今後の研究会の進め方について 等

第2回～第5回（平成23年12月～平成24年3月） 関係者ヒアリング 等

平成23年12月	就労支援機関（全国社会就労センター協議会／全国就業支援ネットワーク／広島県発達障害者支援センター／東京都立青峰学園／(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構）
平成24年1月	就労支援機関（ハートinハート／NPO法人くらしえん・しごとえん）、企業（株）大協製作所／NPO法人障害者雇用部会／(株)かんでんエルハート
平成24年2月	障害者団体（日本盲人会連合／全日本ろうあ連盟／全国盲ろう者協会／全日本手をつなぐ育成会／日本身体障害者団体連合会／日本発達障害ネットワーク／全国精神保健福祉会連合会／全国精神障害者団体連合会／日本てんかん協会／日本難病・疾病団体協議会／日本脳外傷友の会）
平成24年3月	精神科医

第5回～第7回（平成24年3月～7月） 論点整理

第8回～第9回（平成24年7月） 研究会の取りまとめ ⇒ 平成24年8月3日 研究会の報告書 公表

地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書概要 (平成24年8月3日)

本研究会では、地域の就労支援の在り方について、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援、地域における各就労支援機関等に求められる役割、地域の就労支援ネットワークに求められる取組や課題、特別支援学校や医療機関などの障害者を一般就労へと送り出す機関に対する支援、就労支援を担う人材の育成に当たって強化すべき取組や課題等について検討を行い、報告書を取りまとめた。その主なものは以下のとおりである。

障害者を取り巻く状況の変化と課題

- 企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の支援による就職者の増加、地域の就労支援機関のネットワーク構築などを背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率や法定雇用達成企業割合も上昇している。その一方で、中小企業の実雇用率等は低下しており、中小企業における支援の強化が必要となっている。
- 就労支援機関においては、精神障害者や発達障害者等従来の手法では対応が難しい障害者に係る取扱件数が増加しており、障害特性に応じた支援の必要性が高まっている。特に精神障害者については医療機関を利用している場合が多く、医療機関との連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。
- 雇用障害者が増加している中で、雇入れ支援のみならず、長期にわたる職場定着支援をどう行っていくかということが大きな課題となっている。
- 「教育」、「福祉」から「雇用」への流れを一層促進する観点から、障害者や保護者、支援者等に対する企業見学や職場実習等を通じた企業理解の促進を図ることが必要である。

中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援等

- 障害者の雇用経験の乏しい中小企業等の不安というのは、情報がなくことによる場合もあるため、先進企業の見学や、活用できる支援制度に関する情報提供、障害者雇用に関する意識啓発を行うことが重要である。
- 中小企業等が安心して障害者の雇用を続けるためには、地域の就労支援機関や送り出し機関による継続的かつきめ細かな支援が必要であるとともに、雇入れ前、雇入れ後から定着過程、定着後、さらにはその後のそれぞれのステージに応じた支援（職場実習や支援機関による継続的な職場訪問等）を提供することが必要である。
- 障害者を雇用する企業が障害者の障害特性を十分に理解し、企業自身の障害者に対するサポート力を強化することも必要である。
このため、障害者を雇用する企業が障害者の障害特性を十分に理解し、継続的に学ぶ機会を提供していくことが必要である。

中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割

(ハローワーク)

- 雇用経験の乏しい企業の不安を解消するため、雇用事例や雇用管理等に係る的確な情報提供や助言、意識啓発、助成金などの支援、先進企業の見学のあっせんなどを行うことが必要である。
- 企業において障害者に対する職場実習などの取組みがより積極的に行われるようにするため、関係機関とも連携して、職場実習先の開拓、あっせんを行うことが必要である。
- 障害者を専門としない一般窓口での対応を含め、精神障害者や発達障害者等に対する専門的な支援の強化を図ることが必要である。

(地域障害者職業センター)

- 企業に対して、障害者の職域開発や必要となる職場環境の改善、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係るアドバイス等の支援を行うとともに、障害者を雇用する企業が継続的に学ぶ機会を提供することが必要である。
- 発達障害や精神障害など、特に就職が困難な事例等に対して、積極的に支援を行うとともに、地域の就労支援機関に対して、就労支援のスキルを積極的に提供することが必要である。

(障害者就業・生活支援センター)

- 職場定着支援に重点をおいた支援や、生活支援に係る関係機関との連携・協力による生活支援、地域のネットワーク構築や就労・生活支援にかかる関係機関間のコーディネートを行うことが必要である。
- こうした地域における中心的な役割を果たすためには、体制の強化が必要である。

(就労移行支援事業所等)

- 引き続き、一般雇用に必要な知識の習得や能力の向上を行い、企業に障害者を送り出すとともに、就労して一定期間経過した者の職場定着支援にかかる検討が必要である。
- 障害者就業・生活支援センターのモデル事業の実施状況を踏まえつつ、相談支援事業所等との連携の在り方も含め、障害者就業・生活支援センターにおける就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントの支援を検討することが必要である。

(ジョブコーチ)

- ジョブコーチについては、その重要性が今後ますます高まることが考えられるが、今後は、企業や障害者等の様々なニーズに的確に対応するため、ジョブコーチ制度の見直しについて検討すべきである。

地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化

- 地域の就労支援ネットワークの構築・運営のためには、地域自立支援協議会等が今後、より機能することが期待され、このためには、地域の就労支援機関等の他、企業や経済団体等が積極的に参加することが期待される。また、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者の役割が重要である。
- 障害者就業・生活支援センターについては、いまだすべての障害保健福祉圏域において設置されていないことから、地域の実情も踏まえつつ、そうした地域において、同センターの機能が提供されるよう支援していくことが必要である。
- ネットワークの構築に当たっては、企業や障害者といった利用者からみて使い勝手の良い仕組みとすることが重要であり、このためには、地域の就労支援機関や送り出し機関、企業のそれぞれが、互いに相手の価値観等を踏まえつつ、相互理解を図っていくことが重要である。

特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援等

- 特別支援学校での取組を充実していくため、就業体験や企業実習の受入先の確保や教員の専門性の確保・向上などの支援することが必要である。また、教員や保護者に対して、企業実習や企業見学を支援することも必要である。
- 大学等から雇用就労への移行の過程でつまづく発達障害者も多く、このため、ハローワークが高等教育機関の就職支援部門と連携して、発達障害のある学生に対する就労支援を行うことも必要である。
- 精神障害者の就職支援に当たっては、医療機関との連携が不可欠であることから、就労支援機関から出向いて、医療の中身を理解しつつ、積極的に連携等を図っていくとともに、患者に対する効果的な周知広報を図っていくことも必要である。
また、医療機関の就労支援への理解を深めていくとともに、就労支援に関心を持つ医療機関に対して、その取組を促進していくことが必要である。

就労支援を担う人材育成

- 就職を希望する障害者の障害特性が多様化しており、地域により支援者の能力に大きな差があることから、支援者の専門性の確保、質の向上が必要である。
このため、地域障害者職業センターにおいて、各就労支援機関職員に対して、就労支援のスキルを積極的に提供するなど研修や実習等を強化していくことが必要である。
- 支援者は、企業と障害者双方の立場に立って支援を行うことが重要である。このため、企業の立場を理解しつつ、企業が求める支援を行う人材の育成が図られるよう、福祉施設等の職員の企業実習を支援することが必要である。
- 精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者に対する支援者のアセスメント力の強化が課題となっており、人材育成に関しては、引き続き検討することが必要である。

労働政策審議会障害者分科会での検討項目（案）

【労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について】

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止について
- 職場における合理的配慮の提供を確保するための措置について
- 権利擁護（紛争解決手続き）について

※ 「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ」（平成 22 年 4 月 27 日労働政策審議会障害者雇用分科会）を踏まえ、更に検討を進める。

【障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について】

- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について
- 雇用率制度における障害者の範囲等について

【その他】

- 地域の就労支援の在り方等について

労働政策審議会障害者分科会での検討スケジュール（案）

- | | | |
|---------------------------|-----|--|
| 9月18日（火）
(16:00～18:00) | 第1回 | ・ 障害者雇用関係の研究会報告書について
・ 検討事項及びスケジュールについて |
| 10月 | 第2回 | ・ 障害者権利条約への対応について① |
| | 第3回 | ・ 障害者権利条約への対応について② |
| 11月 | 第4回 | ・ 障害者権利条約への対応について③ |
| | 第5回 | ・ 障害者雇用促進制度等における障害者の範囲について① |
| 12月 | 第6回 | ・ 障害者雇用促進制度等における障害者の範囲について②
・ その他 |
| | 第7回 | } 意見書取りまとめ |
| | 第8回 | |

平成25年度要求額 **226 (219)億円**

※括弧書きは前年度予算額

I 中小企業への支援等の強化や地域の就労支援の更なる強化

88 (82)億円

- ◆ ハローワークと福祉や教育等の関係機関の連携による「チーム支援」の実施や、障害者雇用に関する企業向けの相談窓口体制の充実等による中小企業への支援の強化
- ◆ 中小企業の障害者雇用への不安を解消するため、労働局に専門のコーディネーターを新たに配置し、福祉、教育、医療などの関係機関と連携し、職場実習の推進やセミナー、企業見学会などを実施
- ◆ 身近な地域で、就業面と生活面の一体的な支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の拡充と職場定着の支援などの機能強化 【設置箇所数 327センター → 332センター】 等

II 障害特性・就労形態に応じたきめ細かな支援策の充実・強化

36 (30)億円

- ◆ 障害特性に応じた総合的な雇用支援の実施
 - ◇ ハローワークにおいて、精神障害者へのカウンセリングや企業への意識啓発、就職後のフォローアップ等の一貫した支援を行う「精神障害者雇用トータルサポーター」の配置
 - ◇ 精神障害者の雇用促進に向け、医療機関での就労支援の取組とハローワークなどの就労支援機関との連携を促進するモデル事業を実施
 - ◇ ハローワークでの発達障害者に対する支援体制（「若者コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」）を拡充・強化【実施箇所 39都道府県→47都道府県（全国展開）】 等
 - ◇ ハローワークに新たに「難病患者就職サポーター（仮称）」を配置し、難病患者への就労支援を強化 等
- ◆ ハローワークや労働局において精神障害者などを雇用する「チャレンジ雇用」の推進 等

III 障害者の職業能力開発支援の充実

54(55)億円

IV 障害者権利条約の批准に向けた障害者雇用対策の検討

41 (11)百万円

労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿

[平成 24 年 9 月 10 日現在]

(公益代表)

○今野浩一郎	イマノヒロイチロウ	学習院大学経済学部経営学科教授
岩村正彦	イワムラマサヒコ	東京大学大学院法学政治学研究科教授
菊池恵美子	キクイケエミコ	帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授
武石恵美子	タケイシエミコ	法政大学キャリアデザイン学部教授
野中猛	ノナカタケシ	日本福祉大学研究フェロー
まつ松爲信雄	マツミノブオヒコ	神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部社会福祉学科教授

(労働者代表)

桑原敬行	クワハラタカユキ	全日本自動車産業労働組合総連合会副会長
すぎやま山豊治	スギヤマトヨシ	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
との内利夫	トノウチリオ	U I ゼンセン同盟労働条件局長
とみ高裕子	トミタカユウコ	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
なんぶ美智代	ナンブミチヨ	全日本自治団体労働組合総合政治政策局長

(使用者代表)

くりはらとしらう栗原敏郎	クリハラトシラウ	株式会社大協製作所代表取締役社長
しおのりこ塩野典子	シオノリコ	富士通株式会社総務人事本部人事労政部シニアディレクター
たかはしひろゆき高橋弘行	タカハシヒロユキ	一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
なかむらせつお中村節雄	ナカムラセツオ	株式会社中村塗装店代表取締役社長
はぎわらやすし萩原靖	ハギワラヤスシ	株式会社日立製作所勤労部長

(障害者代表)

あべかずひこ阿部一彦	アベカズヒコ	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会理事
かわききようこ川崎洋子	カワキキョウコ	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事長
きたはらまもる北原守	キタハラマモル	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会理事長
たけしたよしき竹下義樹	タケシタヨシキ	社会福祉法人日本盲人会連合会長

(五十音順・敬称略)

注) ○印は分科会長。

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の 在り方に関する研究会報告書

平成 24 年 8 月 3 日

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の
在り方に関する研究会

目次

I	はじめに	1
II	障害者の雇用を取り巻く状況	1
III	障害者雇用促進制度における障害者の範囲	2
1	障害者雇用促進制度における障害者の範囲	2
2	就労の困難さに視点をおいた見直しの検討	3
IV	雇用率制度における障害者の範囲等	4
1	雇用義務制度の趣旨・目的	4
2	精神障害者について	5
(1)	精神障害者に関するこれまでの議論	
(2)	精神障害者の雇用状況等	
(3)	精神障害者の雇用義務化	
3	その他の障害者について	8
(1)	その他の障害者に関するこれまでの議論	
(2)	その他の障害者の雇用状況等	
(3)	その他の障害者の雇用支援策の今後の在り方	
V	雇用率制度に関するその他の論点	10
1	重度障害者の範囲とダブルカウント制度について	10
2	特例子会社制度について	10
3	その他	11
VI	おわりに	12

【参考資料】

- 1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会開催要綱
- 2 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会開催状況
- 3 関係者からのヒアリング
- 4 障害者雇用に関する事業所アンケート
 - (1) 調査概要
 - (2) 調査結果
 - (3) 調査票
- 5 障害者雇用促進法における障害者の範囲
- 6 障害種別の施策一覧
- 7 精神障害者の雇用を取り巻く状況
- 8 特例子会社制度の概要
- 9 他の主な法律における障害者等の定義

I はじめに

- 企業の障害者雇用への理解の進展、障害者の就労意欲の高まり、就労支援機関等地域の支援体制の充実等を受け、近年障害者雇用は拡大を続けている。平成 23 年度は民間企業における障害者雇用者数、ハローワークにおける新規求職申込件数、就職件数などについて前年に引き続き過去最高を更新しているところである。
- 障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備を始めとする我が国の障害者に係る制度の集中的な改革を行うため、平成 21 年 12 月に「障がい者制度改革推進本部」が閣議決定により設置された。その下で、障害当事者を中心とする「障がい者制度改革推進会議」が平成 22 年 1 月から開催され、障害者施策の推進に関する事項について議論が行われ、6 月に第一次意見がとりまとめられ、これを踏まえ、「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」が閣議決定された。
- 閣議決定において、労働及び雇用分野については、「障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲について、就労の困難さに視点を置いて見直すことについて検討し、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。」、また「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。」との検討事項が挙げられている。
- こうした中、本研究会では、(1)障害者雇用促進制度における障害者の範囲について、(2)雇用率制度における障害者の範囲等について、(3)雇用率制度に関するその他の論点について、平成 23 年 11 月からこれまで 9 回にわたって議論を重ねてきた。検討の過程において、障害者の雇用の実態を把握するため、障害者の雇用に関する事業所アンケートを実施するとともに、障害者団体や就労支援機関からヒアリングを行った。このたび、検討結果をとりまとめたので報告する。

II 障害者の雇用を取り巻く状況

(障害者の雇用状況等)

- 障害者職業紹介状況によれば、新規求職申込件数が平成 23 年度は 148,358 件と 18 年度と比べて 43.2%増加し、就職件数についても 59,367 件と 35.0%増加し、平成 22 年度に引き続き過去最高を更新している。
- 障害種別にみると、新規求職申込件数については、すべての障害種別で増加しており、身体障害者が 67,379 件(対 18 年度比 8.3%増)、知的障害者が 27,748 件(同 28.4%増)、精神障害者が 48,777 件(同 157.8%増)、その他の障害者が 4,454 件(同 397.7%増)となっており、特に精神障害者及びその他の障害者の増加が著しい。
- また、障害者雇用状況報告によれば、平成 23 年 6 月 1 日現在の雇用障害者数は

366,199.0人と8年連続で過去最高を更新しており、平成18年6月1日現在と比べて、29.1%増加している（雇用障害者数については、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者についてはダブルカウント、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については0.5カウントとしている。以下同じ。）。また、実雇用率についても1.65%と18年と比べて0.13ポイント上昇している。

- 障害種別にみると、身体障害者が284,428.0人（対18年比19.4%増）、知的障害者が68,747.0人（同57.8%増）、精神障害者が13,024.0人（同579.2%増）となっている。雇用障害者に占める身体障害者の割合が最も高い（77.7%）が、知的障害者と精神障害者の増加率が高い状況となっており、知的障害者については15.4%（平成18年）から18.8%（平成23年）、精神障害者については0.7%（平成18年）から3.6%（平成23年）と、雇用障害者に占める割合が高まっている。
- 地域の就労支援機関による支援も増加しており、例えば、障害者就業・生活支援センターは平成24年3月末現在、全国313カ所設置され、平成19年3月末と比べて203カ所増加している。平成23年度の1センター当たりの登録者は、303人（対18年度比49.4%増）、うち精神障害者は85人（同101.8%増）、その他の障害者は16人（同119.2%増）となっており、登録者全体に占める精神障害者及びその他の障害者の割合が高まっている（同9.0ポイント増）。
- また、地域障害者職業センターの平成23年度の支援対象者は、30,857人（対18年度比17.8%増）となっており、うち精神障害者は10,278人（同82.9%増）、その他の障害者は6,807人（同84.2%増）となっており、支援対象者全体に占める精神障害者及びその他の障害者の割合が高まっている（同19.8ポイント増）。

Ⅲ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

（障害者雇用促進法等における障害者の定義）

- 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）における障害者とは、「身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」（第2条第1号）と規定されており、身体障害者、知的障害者、精神障害者以外でも、例えば、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」についても障害者雇用促進法の各種職業リハビリテーションの措置の対象となっている。
- 一方、他の法律においては、それぞれの法律の趣旨・目的に沿って、法の対象である障害者の定義を定めているところである（参考資料9参照）。近年では、障害者基本法（昭和45年法律第84号）が平成23年8月に改正され、障害者の定義については、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の

機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁（障害がある者にとって障壁となるような事物・制度・慣行・観念その他一切のもの）により継続的に日常生活、社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。」とされたところである。

(障害者雇用促進制度における障害者の範囲について)

- 現在の障害者雇用促進法における障害者については、「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、例えば、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、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。
- 障害者雇用促進制度における障害者の規定については、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害」を「障害」とする等の障害者基本法の改正を踏まえた表現とすべきとの意見もあり、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 就労の困難さに視点をおいた見直しの検討

(検討の経緯)

- 平成 22 年 6 月に閣議決定された「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」において、「障害者制度改革の基本的考え方」として、「日常生活又は社会生活において障害者が受ける制限は、社会の在り方との関係によって生ずるものとの視点に立ち、障害者やその家族等の生活実態も踏まえ、制度の谷間なく必要な支援を提供するとともに、障害を理由とする差別のない社会づくりを目指す。」とされた。
- この「障害者制度改革の基本的な考え方」の下、労働分野において、「障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲について、就労の困難さに視点を置いて見直すことについて検討し、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。」とされている。

(就労の困難さに視点を置いて見直すことについて)

- 障害者雇用促進制度の対象となる障害者は、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が重要である。
- 就労の困難さに視点を置いた判断を行うに当たっては、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。ただし、就労の困難さは障害特性により多様であることに加え、企業の職場環境や本人の希望職種、就職前後又は就職後の時間的経過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る。
- 一方、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」を個別に判断しており、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。

- なお、障害者であることを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も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。

IV 雇用率制度における障害者の範囲等

1 雇用義務制度の趣旨・目的

(雇用義務制度の変遷)

- 雇用義務制度は、昭和 35 年の法制定時に身体障害者を対象とした努力義務として創設され、昭和 51 年の改正により、法的義務へと強化された。また、昭和 62 年の改正により、知的障害者に対する雇用率の適用に関する特例（実雇用率の算定特例）が設けられ、その後、平成 9 年の改正により知的障害者に係る雇用率制度上の取扱いが法的に整備され（雇用義務化）、その算定基礎に知的障害者を含む障害者雇用率が設定された。さらに、平成 17 年の改正により精神障害者に対する雇用率の適用に関する特例（実雇用率の算定特例）が設けられた。

(雇用義務制度の趣旨・目的について)

- 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。
- なお、その他、関連する意見として、雇用義務の前提となる雇用環境の整備については、完全に整備されることを待つことは現実的ではない、障害者と一緒に働く中で障害者雇用への理解が進み、さらに雇用拡大が進むのではないかとの意見もあった。
- 他方、対象範囲の検討にあたっては、各企業が障害者を適切に雇用管理できるようにするためにも企業の状況・実態等に基づく慎重な検討が必要であり、事業主の必要以上の負担や健常者の雇用への影響といった視点も必要であるとの意見もあった。

2 精神障害者について

(1) 精神障害者に関するこれまでの議論

- 精神障害者の雇用義務化については、平成9年に知的障害者が雇用義務化されて以降、継続的に議論がされてきた。平成14年1月の労働政策審議会意見書において、「精神障害者についても、今後雇用義務制度の対象とする方向で取り組むことが適当と考えられる。」とされ、平成16年12月の同意見書では、「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。」とされたが、「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。」とされ、雇用の促進を図るために平成18年度から実雇用率の算定特例が設けられた。
- また、平成22年6月に閣議決定された「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」において、「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、・・・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。」とされた。

(2) 精神障害者の雇用状況等

①雇用状況の変化

- 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18年度18,918件から平成23年度48,777件と2.6倍となっている。障害者全体の新規求職申込件数に占める割合は、18.3%から32.9%と増加している。
また、就職件数については、平成18年度6,739件から平成23年度18,845件と2.8倍となっている。障害者全体の就職件数に占める割合は、15.3%から31.7%と増加している。
- また、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障害者数は1,917.5人（うち短時間543人）であったが、平成23年は13,024.0人（うち短時間3,972人）と5年間で6.8倍となっている。

②企業の意識の変化

- 本研究会で実施した事業所アンケート（有効回答数：432事業所、平成23年12月）の結果の概要は次のとおりであった（参考資料4参照）。
 - ・ 精神障害者については、62事業所（14.4%）で116人（採用前精神障害者¹：36事業所（8.3%）で70人、採用後精神障害者²：34事業所（7.9%）で46人）が雇用されていた。前回調査（平成15年2月）では、精神障害者を雇用している事業所は415事業所中45事業所（10.8%）、採用前精神障害者を雇用している事

¹ 採用前精神障害者…採用時点ですでに精神障害者であって、会社としてそれを承知の上採用した者

² 採用後精神障害者…採用後に精神障害者になったか、採用後に精神障害者であることを会社として知った者

業所は7事業所(1.7%)であり、精神障害者、特に採用前精神障害者を雇用している事業所の割合が増加している。

- ・採用前精神障害者の雇用経験のある47事業所において、精神障害者を雇い入れた時の主なきっかけは「精神障害者が雇用率の算定対象になった(法定雇用率を達成するため)」が最も多く20事業所(42.6%)であった。
- ・精神障害者の職務遂行面・職場適応面の評価としては、ほとんどの項目で、精神障害者の雇用経験がある事業所の方が、障害者の雇用経験がない事業所に比べて、「問題あり」と回答した割合が低くなっており、例えば「総合的に見て」という項目では、「問題あり」とした割合が精神障害者の雇用経験がある事業所では22.8%であるのに対し、障害者の雇用経験がない事業所では48.2%であった。
- ・今後の精神障害者の雇用方針としては、「積極的に取り組みたい」「ある程度仕事の出来そうな人が応募してくれば雇うかもしれない」と回答した事業所は合わせて142事業所(32.8%)であり、前回調査72事業所(17.4%)に比べてその割合が増加している。また、「雇用したくない」と回答した事業所の割合は、前回調査の32.5%から28.7%に減少し、「支援や情報提供が充実しても雇いたいとは思わない」と回答した事業所は14.6%となっている。

③雇用支援策の変化

- 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充実が図られてきている。ハローワークなどにおける支援、助成金等の精神障害者の雇用促進のための施策メニューは、平成4年が5、平成14年が12、平成24年には21と着実に増加し、主な支援施策の実績も大幅に増加している(参考資料7参照)。
- 近年の状況としては、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)に対する実雇用率の算定特例が設けられた。また同年10月から、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が開始され、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が本格実施された。
- 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(平成23年度～精神障害者雇用トータルサポーターに改称・業務拡充)が配置され、精神障害者の障害特性を踏まえ、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」が創設された。また、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」が創設された。
- 地域の就労支援機関においても、精神障害者の利用者が増加し、例えば、障害者就業・生活支援センターの精神障害者の登録者数は4,654人(平成18年)から25,262人(平成23年)、地域障害者職業センターの利用者数は5,620人(平成18

年)から 10,278 人(平成 23 年)に増加するなど、地域での就労支援を受ける精神障害者が増加してきているところである。

- 精神障害者の雇用への理解促進のための周知・啓発としては、働く障害者からのメッセージ発信事業(ブロック別セミナー)が実施されているほか、精神障害者の雇用の経験やノウハウが十分でない企業に、雇用促進のための取組を委託し、ノウハウを構築するモデル事業が実施(平成 21~22 年度)され、平成 23 年度からは取組状況を紹介する事例集の作成、ブロック別セミナーが実施されている。また、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構では、精神障害者の雇用促進に向けた技法や調査研究の成果をガイドブック等にまとめ、企業等に配付し、就労支援・雇用管理ノウハウの普及を図っている。(参考資料 7 参照)

(3) 精神障害者の雇用義務化

(精神障害者の雇用義務化に関するこれまでの議論)

- 精神障害者の雇用義務化については、(1)に記載したとおり、これまでも継続的に議論がされてきたが、平成 16 年 12 月の労働政策審議会意見書では、「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。」とされ、「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。」とされていた。

(精神障害者の雇用義務化について)

- (2)のとおり、精神障害者に対する企業の理解の進展や雇用促進のための助成金や就労支援機関における支援体制の強化等の支援策の充実など、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ことから、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当である。
- 義務化の意味合いは非常に重く、企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点からは、実施時期については、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当であることを踏まえ、慎重に結論を出すことが求められる。
- また、精神障害者の雇用義務化にあたっては、企業の理解等に不十分な点もあり企業内で理解を得られる環境作りが必要で、その対応を適切に行うとともに、精神障害者の特性として、症状の波があるといったこともあり、個人と企業とのマッチングや定着を支援する体制や企業と外部の支援機関が連携をして支援していく体制の充実が必要である。
- なお、精神障害者保健福祉手帳の取得による障害の開示は、本人の意向によるものであり、精神障害者を雇用義務の対象とする際の対象者の把握・確認方法は、精神障害者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で判断することが適当である。

3 その他の障害者について

(1) その他の障害者に関するこれまでの議論

- 発達障害者については、平成 19 年 12 月労働政策審議会意見書において、「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。」とされた。
- また、難治性疾患患者については、同意見書において、「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。」とされた。

(2) その他の障害者の雇用状況等

①雇用状況等の変化

- ハローワークを利用する身体障害者、知的障害者、精神障害者以外のその他の障害者は年々増加しており、新規求職申込件数は平成 18 年度 895 件から平成 23 年度 4,454 件、就職件数は平成 18 年度 317 件から平成 23 年度 1,331 件と大きく増加している。
- 本研究会で行った事業所アンケート（有効回答：432 事業所）によると、障害者手帳を所持しない発達障害者については 13 事業所(3.0%)で 20 人、障害者手帳を所持しない難治性疾患患者については 10 事業所(2.3%)で 13 人が雇用されていた。
- 発達障害者に対する雇用管理上の配慮としては、「業務量への配慮」及び「作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫」（73.7%）が最も多く、難治性疾患患者については、「業務量への配慮」（60.9%）、「短時間勤務など勤務時間の配慮」及び「休暇を取得しやすくする等休養への配慮」（53.3%）が多かった。

②雇用支援策の変化

- 障害者雇用促進法における障害者は、身体障害者、知的障害者、精神障害者以外でも、障害があるため、「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」（以下「その他の障害者」という。）と規定されており、例えば、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」についても各種職業リハビリテーションの措置の対象となっている。
- 発達障害者については、発達障害者支援法（平成 16 年法律第 167 号）が平成 17 年 4 月に施行されて以降、雇用分野においても支援策が充実されてきている。平成 19 年度からハローワークにおいて発達障害等の求職者にきめ細やかな個別支援等を行う「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」が創設され、徐々

に実施局を拡充し、平成 24 年度は 39 労働局で実施されている。また、平成 19 年度から「発達障害者就労支援者育成事業」が開始され、就労支援者向けセミナーが全国 10 カ所で実施されるなどしている。

- 地域障害者職業センターでは、従来から発達障害者を対象に職業評価、ジョブコーチ支援などを行ってきたが、平成 19 年度から障害者職業総合センターで技法開発した「発達障害者就労支援カリキュラム」の試行的実施を一部のセンターで開始し、平成 24 年度から 14 センターで本格実施している。
- 平成 21 年度には、障害者手帳を所持しない発達障害者を新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して助成を行う「発達障害者雇用開発助成金」が創設され、雇用促進が図られている。また、平成 22 年 9 月に閣議決定された「新成長戦略実現に向けた 3 段階の経済対策」を踏まえ、平成 22 年 10 月から障害特性を踏まえ、段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す「精神障害者等ステップアップ雇用奨励金」、ハローワークから医療機関等に出向いて、利用者や職員に対して就職活動に関する知識や方法等についてガイダンスを行う「医療機関等との連携による精神障害者等のジョブガイダンス事業」の対象に発達障害者が追加されている。
- 障害者手帳を所持しない難治性疾患患者に対しても、平成 21 年度からハローワークの職業紹介により新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して助成を行う「難治性疾患患者雇用開発助成金」が創設され、その雇用促進が図られている。
- (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、発達障害者や難治性疾患患者の雇用促進に向けた技法や調査研究の成果をガイドブック等にまとめ、企業等に配付し、就労支援・雇用管理ノウハウの普及を図っている。

(3) その他の障害者の雇用支援策の今後の在り方

- 障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等に対しても、障害特性に応じて適切な支援が受けられるようにすることが重要である。
- 現状としては、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等については、企業が雇用できる一定の環境が整っていないことから、企業における雇用管理ノウハウの蓄積や企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めて行くことが必要である。
- また、対象範囲が明確でなく、公正・一律性が担保されていないことから、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要である。

V 雇用率制度に関するその他の論点

1 重度障害者の範囲とダブルカウント制度について

(ダブルカウント制度の概要)

- 雇用率制度におけるダブルカウント制度は、重度身体障害者又は重度知的障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対して職域の拡大の努力を促すとともに、その雇用には施設、設備の改善等に多くの負担を伴うことを考慮し、雇用率制度の適用上有利に取り扱うこととしたものである。重度身体障害者については、昭和51年の改正により、重度知的障害者については、平成4年の改正（義務化は平成9年改正）により適用が開始された。
- 障害者雇用状況によれば、重度身体障害者については、昭和52年15,009人が平成23年85,780人、重度知的障害者については、平成9年5,066人が平成23年15,201人と大きく伸びている。一方、重度以外の身体障害者についても、昭和52年98,441人が平成23年123,230人、重度以外の知的障害者についても、平成9年15,310人が平成23年43,346人と増加しており、重度身体・知的障害者、重度以外の身体・知的障害者全ての雇用が進展している。

(ダブルカウント制度について)

- ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。重度障害者の雇用にあたっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも、ダブルカウント制度は継続していくことが必要である。
- 一方、就労の困難度という捉え方が従来と異なり、重度障害者とする基準が実態と乖離する部分があるのであれば、より効果的なものにするために実態に応じた見直しを検討していくべきとの意見もあった。
- また、長時間労働が難しい精神障害者を短時間で雇用し、長時間労働を目指していく過程は企業にとって労力を要するため、精神障害者の短時間労働をダブルカウントにより評価すべきとの意見もあったが、他の障害者との公平性の観点や精神障害者の特性に関わらず、本人その他の事情で雇用契約が短時間である場合もあること等を考慮し、慎重な議論が必要である。

2 特例子会社制度について

(特例子会社制度の概要)

- 特例子会社制度は、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとした制度である。また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としてい

る。

- 特例子会社は年々増加しており、平成23年6月1日現在で319社、雇用障害者数16,429.5人となっている。障害別には、身体障害者8,168.5人(構成比49.7%)、知的障害者7,594.5人(同46.2%)、精神障害者666.5人(同4.1%)となっており、従業員56人以上民間企業の雇用状況と比較すると、特に知的障害者の雇用割合が大きくなっている。また、特例子会社における障害者数のうち重度障害者の占める割合(雇用率カウント)は68.7%であり、民間企業全体(52.8%)に比べて重度障害者の占める割合が高くなっている。

(特例子会社制度について)

- 特例子会社制度が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割は大きく、多くの障害者とその特性に配慮して継続して雇用するという観点でも貢献しており、特例子会社制度は継続していくことが必要である。
- 一方、ノーマライゼーションの観点も踏まえ、今後は、特別に配慮が必要な障害者の雇用の受け皿という機能のみならず、特例子会社で蓄積した障害者雇用に関するノウハウを他の企業に普及・啓発させる等の役割も期待される。また、親会社と人事交流を行う等親会社の障害者雇用を積極化する仕組みとしても活用できるのではないかとの意見があった。

3 その他

(派遣労働者としての障害者雇用に関するこれまでの議論)

- 派遣労働については、平成16年12月の労働政策審議会意見書において、「労働者のライフサイクルに合わせた働き方を可能にする選択肢の一つとしての評価も定着しつつある。しかしながら、障害者雇用の面からみると、派遣労働者としての障害者の雇用はほとんど進んでいないとの調査結果があることから、・・・状況を踏まえつつ、・・・今後検討を行うことが適当である。」とされ、平成19年12月の同意見書において、「障害のある派遣労働者が働くためには、派遣先が受け入れることが必要であり、派遣先に一定のインセンティブを与えることも考えられるが、現時点では、派遣労働に対する障害者の理解やニーズの動向を慎重に見極める必要がある。」とされたところである。

(派遣労働者としての障害者雇用について)

- 本研究会においては、派遣労働者の雇用率カウントについては、派遣先の負担が大きいことから派遣先に一定のインセンティブを与えることが考えられるのではないか、労働環境を派遣元が整備して送り出すのか、派遣先が整備するのかといった役割分担を考慮に入れて考えるべきではないかといった様々な意見があった。
- 派遣労働は複雑な雇用形態であり、各企業で派遣労働者の位置づけをどう捉えるかということにも関係することから、引き続き、派遣労働者としての障害者雇用のニーズの動向等を見た上で検討する必要がある。

VI おわりに

- 障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備を始めとする我が国の障害者に係る制度の集中的な改革の一環として、労働及び雇用分野においては、障害者雇用促進法における障害者の範囲や雇用率制度における障害者の範囲等について検討が求められ、本研究会において議論を行った。その主なものは以下のとおりである。
- 障害者の範囲については、現在の障害者雇用促進法において、「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、例えば、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、本来対象とすべき者が障害者とされていることが確認された。一方、対象の曖昧さを排除する観点から、障害者基本法の改正を踏まえたものとするべきとの意見もあるため、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。
- 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、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、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。
- 雇用義務制度における障害者の範囲については、長年議論を重ねてきた精神障害者の雇用義務化が議論の中心であった。平成 18 年度から精神障害者保健福祉手帳を所持する精神障害者の実雇用率の算定特例が開始されて以降、雇用者数は増加を続け、一方でさまざまな支援制度が整備され、地域の就労支援機関による支援体制も強化された。精神障害者に対する企業の理解の進展や雇用促進のための支援策の充実など、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ことから、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当である。義務化の意味合いは非常に重く、企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点からは、実施時期については、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当であることを踏まえ、慎重に結論を出すことが求められる。
- その他の障害者、例えば障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等に対しても、障害特性に応じて適切な支援が受けられるようにすることが重要である。現状としては、企業が雇用できる一定の環境が整っていないことから、企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めていくことが必要である。また、対象範囲が明確でなく、公正・一律性が担保されていないことから、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要である。
- ダブルカウント制度、特例子会社制度については、障害者雇用促進に果たしてきた役割が確認された。一方で、より効果的な制度とするための意見も出された。
- 近年、企業の障害者雇用への理解の進展、障害者の就労意欲の高まり等から、障害

者雇用は拡大を続けている。企業が納得感を持ちつつ障害者雇用を今後さらに進め、適切な雇用管理等を通じて雇用継続につなげていくためには、就労支援策の充実とともに、これまで以上に企業と外部の支援機関との連携の確保を図っていくことが求められる。また、その企業と外部の支援機関との連携の下で、今後とも、一人でも多くの障害者が、適切な支援を受けながら、障害の有無に拘わらず自らの特性を活かして適正な評価の下働けるよう、量的拡大と質的担保の両方を見据えた障害者雇用の進展が求められる。本研究会においては、障害者雇用の基本的事項について議論を重ねてきたが、本報告が、今後の障害者雇用促進施策の発展に資することを期待する。

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の 在り方に関する研究会開催要綱

1. 趣旨

「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 月閣議決定）を踏まえ、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について検討を行うため、「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

2. 主な検討事項

- (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について
- (2) 雇用率制度における障害者の範囲等について
- (3) その他

3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

4. 参集者

別紙のとおり

5. 開催時期

平成 23 年 11 月～

(別紙)

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会参集者

あべ	かずひこ	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会理事
阿部	一彦	
いまの	こういちろう	学習院大学経済学部経営学科教授
今野	浩一郎	
かいとう	ちひろ	株式会社高島屋人事部人事担当次長
海東	千裕	
かわさき	ようこ	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事長
川崎	洋子	
すぎやま	とよじ	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
杉山	豊治	
たがわ	せいじ	NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク理事長
田川	精二	
たなか	のぶあき	弁護士
田中	伸明	
たなか	まさひろ	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会常務理事
田中	正博	
のなか	たけし	日本福祉大学研究フェロー
野中	猛	
まるもの	まさなお	SMB C グリーンサービス株式会社顧問
丸物	正直	
やぎはら	りつこ	明治学院大学社会学部社会福祉学科教授
八木原	律子	

(五十音順、敬称略)

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の 在り方に関する研究会開催状況

第1回(平成23年11月18日)

1. 研究会の開催について
2. 障害者制度改革の動きと現行の障害者雇用促進制度等について
3. 今後の研究会の進め方について

第2回(平成23年12月13日)

1. 関係者からのヒアリング
 - ・社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 理事 阿部 一彦氏
 - ・社会福祉法人日本盲人会連合 会長 笹川 吉彦氏
 - ・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 常務理事 田中 正博氏
 - ・公益社団法人全国精神保健福祉会 理事長 川崎 洋子氏
2. 障害者の雇用に関する事業所アンケート(案)について

第3回(平成24年1月24日)

1. 関係者からのヒアリング
 - ・社団法人日本てんかん協会 理事 福井 典子 氏
 - ・一般社団法人日本発達障害ネットワーク 副理事長 氏田 照子 氏
 - ・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 代表理事 伊藤たてお 氏
 - ・東京障害者職業センター 次長 児玉 順子 氏
 - ・ハローワーク府中 所長 根岸 栄子 氏

第4回(平成24年2月20日)

1. これまでの論点整理
2. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について

第5回(平成24年3月14日)

1. 他の研究会における検討状況について
2. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について
3. 障害者の雇用に関する事業所アンケート調査について
4. 雇用率制度における障害者の範囲等について

第6回(平成24年4月26日)

1. 雇用率制度における障害者の範囲等について

第7回(平成24年5月25日)

1. 雇用率制度における障害者の範囲等について
2. 雇用率制度に関するその他の論点

第8回(平成24年6月26日)

1. 雇用率制度における障害者の範囲等について
2. 雇用率制度に関するその他の論点
3. 研究会の取りまとめ

第9回(平成24年7月24日)

1. 研究会の取りまとめ

関係者からのヒアリング

1. ヒアリングの概要

本研究会の議論にあたって、関係者からのご意見を参考にするため、第2回（平成23年12月13日）、第3回（平成24年1月24日）の2回にわたり、7つの障害者団体と2つの就労支援機関からヒアリングを行った。

2. ヒアリング先

(1) 障害者団体

- | | |
|---------------------|--------------|
| ○社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 | 理事 阿部 一彦 氏 |
| ○社会福祉法人日本盲人会連合 | 会長 笹川 吉彦 氏 |
| ○社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 | 常務理事 田中 正博 氏 |
| ○公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 | 理事長 川崎 洋子 氏 |
| ○社団法人日本てんかん協会 | 理事 福井 典子 氏 |
| ○一般社団法人日本発達障害ネットワーク | 副理事長 氏田 照子 氏 |
| ○一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 | 代表理事 伊藤たてお 氏 |

(2) 就労支援機関

- | | |
|--------------|------------|
| ○東京障害者職業センター | 次長 児玉 順子 氏 |
| ○ハローワーク府中 | 所長 根岸 栄子 氏 |

3. ヒアリング項目

- (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ているか。
- (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ているか。
- (3) 雇用率制度における障害者の範囲（雇用義務の対象範囲）についてどのように考えているか。
- (4) 雇用率制度におけるダブルカウント制度や特例子会社制度の取扱いなどについてどのように考えているか。
- (5) その他現行の障害者雇用促進施策についてどのように考えているか。（見直すべき点など）

4. ヒアリング内容

別紙のとおり

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ているか。

(福)日本身体障害者団体連合会	○ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲については、改正障害者基本法(平成23年8月5日施行)の障害者の定義にもとづいて考えるべきである。その定義は、身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁(障害がある者にとって障壁となるような事物・制度・慣行・観念その他一切のもの)により継続的に日常生活、社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものであり、職業生活を行う場合の継続的で相当な制限を受ける状態をもとに、障害者雇用における障害の認定を行うべきである。
社会福祉法人日本盲人会連合	○ 視覚障害者の雇用が促進されるよう、障害者の範囲を適正に決めていただきたい。 ○ 障害者手帳を交付されていない難病者についても、障害者雇用促進制度における障害者の範囲としていただきたい。
全日本手をつなぐ育成会	○ 障害者権利条約、障害者基本法及び障害者自立支援法の障害者の定義によるものを障害者の範囲とすべきと考える。ただし障害者の範囲を広げることが、雇用促進において混乱を生じない配慮が必要と考える。 ○ 過去に範囲が拡大されての評価は、以下の4つである。 ・身体障害者雇用促進法から障害者雇用促進法となり、それを機に長年親の会が要望してきた知的障害者の雇用義務化が実現した。 ・義務化を機会に、知的障害者の就労支援施策がすすみ、雇用機会が拡大した。 ・身体→知的→精神(含む発達障害)という雇用制度における対象障害者の拡大は、権利条約と照らしても法の趣旨から当然と考える。 ・また、知的障害者の雇用義務化当時に比べ就労支援施策が整備され受け入れ企業の負担が大幅に軽減されている。
公益社団法人全国精神保健福祉会連合会	○ 現行では身体、知的、精神の手帳保持者となっているが、障がい者制度改革推進会議で論議され、改正された障害者基本法で見直された障害者の定義に則るべきで、身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により、継続的に日常生活、社会生活に相当な制限を受ける者とする。 ○ また、就労に関する能力の可否を主治医の診断書のみを基準とすることには、限界があると考えます。
社団法人日本てんかん協会	○ 現在、身体障害、知的障害、精神障害の手帳所持者が、障害者雇用促進制度の障害者の対象となっている。てんかんは、この制度上では精神障害の枠内で取り扱われている。 ○ 一方で、昨年改正された障害者基本法(第二条)では、①障害者/身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含。)、その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する。)がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にある者をいう。②社会的障壁/障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。③上記定義における心身の機能の障害には、慢性疾患に伴う機能障害を含むものとする。 と、されている。したがって、国内の障害者に係る福祉等サービスを行う法律、規則などにおいては、最低限この定義に準ずるべきである。 ○ ただし、本来は医療モデルによる障害や疾患の羅列(診断書等による)ではなく、個々人が社会生活において働く上で障壁となることがある場合の全てに、国のサービ

	<p>スとして提供できる支援メニューが提供されるべきと考える。</p> <p>○ なお、てんかんは、発作発現の要因となる脳の疾患・傷病に起因する脳性まひなどの身体障害、同知的障害、度重なる発作による不全感等が原因となるうつ病などの精神障害、やはり原疾患等に起因する発達障害、高次脳機能障害、重篤な発作の原因となる難病など、すべての障害に関与しているので、障害の範囲拡大となれば、一定数の患者へのメリットが生じる。特に、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当事者が、就職する事例が出てきた。</p>
一般社団法人日本発達障害ネットワーク	<p>○ 本制度の障害者の範囲については、現行では「発達障害」については、「その他障害者」の中で取り扱われているが、改正された障害者基本法の定義と同様に、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害も含む）とし、発達障害についても明記し、本制度の対象として明確にしていきたい。</p>
一般社団法人日本難病・疾病団体協議会	<p>○ 改正障害者基本法における障害の定義をふまえ、難病及び長期慢性疾患で日常生活や社会生活において困難を有し、障害者福祉制度の支援を必要とする者とする。</p>
東京障害者職業センター	<p>○ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲については、我が国における障害の考え方に則ったものであることが前提となるものであり、障害者基本法の定義に基づくものと考えられる。</p>
ハローワーク府中	<p>○ 現行の障害者雇用促進法においては、身体障害者、知的障害者、精神障害者について定義があり、その他の者が「障害者」の範囲に含まれるかについても「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」に該当するかの判断によることとしているため、職業リハビリテーションの目的という観点では、広い範囲の障害者を対象としている。</p> <p>○ また、ハローワークの専門援助窓口では、手帳を所持しない方についても、本人の障害特性や就労の可否についてきめ細かな相談を実施し、必要に応じた支援メニューを活用した支援を実施しているところであり現行の範囲で良いと考える。</p>

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ているか。

<p>(福)日本身体障害者団体連合会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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賛成である。上記に記したように、職業生活を行う場合の継続的で相当な制限を受ける状態をもとに、障害者雇用における障害の認定を行うべきであり、それらの制限を少なくするための就労生活の充実を図るために、社会モデル(環境モデル)に即した具体的な支援を講ずるべきである。 ○ 現行の手帳制度に基づく障害者の範囲は医学モデルに依拠して、重度・軽度等の整理を行っているが、社会モデル的観点を導入する立場からは、障害者にとって「いかなる『場面』(=環境)において、どのような「支援」が必要とされるか、その「支援」の大きさ(質・量的な観点からみた)を考慮して決めるべきである。
<p>社会福祉法人日本盲人会連合</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 一般職での雇用が困難な視覚障害者は、国や自治体等公共団体が積極的、優先的に視覚障害あはき師(鍼灸マッサージ指圧師)を雇用するとともに、福祉施設や介護施設、一般企業においても視覚障害あはき師の雇用を推進するよう働きかける等、見直していただくことで、視覚障害者の雇用が増えると考える。 ○ 障害者職業センターをはじめ、視覚障害者の就労については、視覚障害者の専門性を理解したジョブコーチを配置するように見直していただきたい。視覚障害の特性を理解していただくことで、視覚障害者の就労が促進されると考える。
<p>全日本手をつなぐ育成会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 知的・精神障害の分野の労働者性をとらえると、基本の生産性に加えて評価すべき点として「存在価値」「社会貢献力」「チームワーク力」「実直・勤勉さ」などがあげられる。これが評価され活かされれば継続した就労が見込めるが、そうでない場合は、「就労の困難さ」となる。個人を活かすには、それぞれの特性が活かされるよう、まずは個人の把握が大切である。 ○ さらにどのような支援策、環境整備があれば就労が可能かは、個別支援計画としての課題整理が必要となる。その際には、ICFの視点を盛り込んだ個別支援計画の習熟度を上げていく事が肝要である。 ○ 特に知的・精神障害(含む発達障害)については、個別支援計画に基づき企業側が社員を教育管理するようなシステムと、併せて就業・生活支援面でのフォローがきわめて有効である。 ○ またトライアル雇用、ジョブコーチ支援、職場定着推進チームなどの活用も組み合わせ※個別支援計画に基づく就労支援の手法を重視し地域の実情に合ったサポートシステムをつくっていく事が重要である。※カスタマイズ就業以上の点から、障害者の範囲を見直す際には、個人の特性に配慮した支援のあり方と就労の困難さに着目して、評価すべきであると考える。
<p>公益社団法人全国精神保健福祉会連合会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「就労の困難さ」は、それぞれの障害者特性により多様である。精神障害に関しては、就労の入り口、就労の継続・定着が論じられなくてはならない。 ○ 事業主、事業所への精神障害を正しく理解する啓発事業が展開されるようなしくみづくりも必要である。 ○ 知的障害者の雇用実績のある企業へ精神障害者の雇用をしたくても、支援にはいる機関が地域にはほとんどないという状況は考慮される必要がある。
<p>社団法人日本てんかん協会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ とても大切なことと、考える。 ○ ただし、就労の困難さを考える場合、前述のように障害や疾病のカテゴリーだけからの議論では限界がある。それぞれ個人によって、病態像、障害状態、生活環境などで、その要因が異なり就労の困難度も変わってくる。 ○ さらに、障害のある人のみならず、事業所における障壁や無理解・誤解などについての対策も今後喫緊の課題である。また、「就労」にばかり視点が置かれることなく、雇用

	<p>の継続と安定についての支援策も、合わせて検討する必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ これらから、就労・雇用領域に限定せず、もっと福祉、保健、教育、医療の領域とのネットワークを活かした地域サポートの仕組みこそこれから必要になる。 ○ さらに、障害者職業総合センターでは研究チームが発足し、先駆的な研究がなされている。この研究チームには、当協会副会長でてんかん専門医でもある久保田英幹氏もメンバーとして参加しており、そのチームにおいてはてんかんのある人の意向も反映してもらえると考えている。その検討結果をしっかりと踏まえて、実現をしてほしい。
<p>一般社団法人 日本発達 障害ネット ワー</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 就労の困難さに視点をおいて見直すことに賛成である。 ○ 3. の雇用義務の対象範囲が重要になるが、発達障害の人の中には、雇用率の対象となる人/ならない人がおり、職業的困難を抱える発達障害の人は少なくない。どちらの場合においても障害特性に配慮した支援を受けられるように考えてほしい。 ○ 職場において障害特性に応じた合理的配慮を求めするためには、障害の開示が前提となるが、精神障害者保健福祉手帳を取得しなくても、発達障害の診断があり、且つ、発達障害に起因する職業的困難が明らかな者については、障害者雇用促進制度の下で必要な支援を受けられるようにしてほしい。 ○ 発達障害は、社会性やコミュニケーション面など障害の判定が難しいという障害特性を持っている。そのような特性のある発達障害のある人を支援の対象として判定していくためには、地域障害者職業センター等の公的機関において、職業的困難度を基準とした「障害」を判定する仕組みを開発することが必要である。 ○ 尚、障害者権利条約は「平等」という概念に重きをおいている。わが国においてもこの平等概念を拡大することは大変重要であり、障害者雇用においても合理的配慮義務を企業側に求める必要がある。合理的配慮をしなければ差別になるという条文の挿入が必要なのではないか。
<p>一般社団法人 日本難 病・疾病団 体協議会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 難病や長期慢性疾患の患者はそれぞれの疾患の特性によって、症状や障害及び抱えている「困難」には大きな差異が存在している。 ○ 年齢・性別などによって現れる障害や困難の違いも大きい。 ○ 「難病」ということだけでも奇異の目で見られるなど誤解や偏見も大きい上に、そのような周囲の目を気にしなければならないというハンディもある。 ○ 外来通院やリハビリ、時には検査などのための入院も多く、同僚や上司の理解を得にくいと感じている患者も多い。 ○ 通勤、出張、立ち仕事、力仕事、食事、トイレ、休憩、連続勤務時間、就労日数などの配慮が必要となっている患者も多い。 ○ 皮膚などに症状が見られている場合は周囲の理解がとくに必要となる。 ○ これらの配慮については疾病の種類や年齢、性別、疾患履歴などによって違いが大きいのでその点についての理解と配慮が必要となっている。ストレスや通院のタイミングを失うことでの再発や増悪などもあることなどについての配慮が必要となる。 ○ 「厚生労働省平成22年度障害者総合福祉推進事業 難病患者等の日常生活と福祉ニーズに関するアンケート調査」によると、最近6ヶ月の収入を伴う就労状況は、「何らかの形で就労している」と答えた割合は 28.3%で、「就労先を探している」と答えた割合は 3.6%であった。「在職中に発病したが休職せず引き続き同じ職場で就労している」ものが 19%、「離職し現在は別な職場に勤務している」との答えが 22.4%、「休職し同じ職場に復帰した」とする回答は 12.9%となっている。「幼少期に発病したが現在は就労している」としたものが 22.4%となっている。「就労している」と答えた回答では「通院・服薬などでの配慮を受けている」としたものは 26.3%、力仕事の回避や勤務時間の短縮、休暇をとりやすくするなどさまざまな配慮を受けている。しかし現在の職場での不満は、最も多かったのは「収入が少ない」31.6%、「労働時間が長く体調管理が大変」、「社員の理

	<p>解が少ない」、「職務内容がきつい」などと答えている。就労の希望については、「就職活動中」、「就活予定」が 13.6%、「就職したいがあきらめている」19.4%、「就職したいと思わない」が 30.5%となっている。就活上の問題では、「体力に不安がある」としたものが 50.1%となっている。離職にいたった理由では「労働時間が長く体調管理が大変だった」、「職務内容がきつかった」、「通勤が大変だった」というものに続いて、「いづらい雰囲気を感じた」14.5%となっていた。(参考資料参照)</p>
東京障害者職業センター	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲については、1に記載のとおり障害者基本法における障害者の範囲を準拠することが適切と考える。 ○ 障害者雇用促進制度において障害程度に就労の困難さの視点をおいて考えることには効果があると考えられるが、就労の困難さは、就労する障害者の特性やニーズ、受け入れる企業の理解や雇用管理ノウハウの程度、障害者・企業それぞれを支援するノウハウ、スキル、体制等によって異なる極めて個別性の高いものであり、さらには社会・経済情勢等によりその困難さも変化していくものと考える。 ○ このため、就労の困難さの基準設定は非常に難しい課題であり、もう少し大きい括りとして、障害種類に就労の困難さの視点を置くということは考えられないのであろうか。
ハローワーク府中	<ul style="list-style-type: none"> ○ 就労の困難さの視点は重要だが、障害特性や職種等個々人の困難性は様々であり、一方で、事業所規模や特例子会社等受け入れ環境も多様化している。手帳等による確認に代えて就労の困難性で判断していくという趣旨ならば、就労の困難さをどのように捉えるのか、どのように誰が判定するかという課題が生じてくる。 ○ ハローワークでは、従前から手帳の所持の有無にかかわらず、個々の障害特性や適性と個々の職場環境を含む求人条件について調整しながら職業相談を実施しているため、個々の求職者の就労の困難性について視点を置き、本人に適合する就職ができるよう努めている。 ○ また、障害者手帳は、就労の困難さを直接的に示すものではないものの、障害者の範囲として一定の明確な基準になるものであるとともに、障害者手帳に準拠して行われている他の行政サービスとの均衡を図る観点からも、現行の手帳準拠の考え方は有用と考える。

3. 雇用率制度における障害者の範囲（雇用義務の対象範囲）についてどのように考えているか

(福)日本身体障害者団体連合会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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である。この場合には、当然であるが雇用率をあげる必要がある。 ○ そして、改正障害者基本法(平成23年8月5日施行)の障害者の定義にもとづいて、高次脳機能障害者、難病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である。 ○ 雇用義務の対象範囲の拡大に際しては、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。対象範囲の拡大に伴って、すで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送っていた人が就労の機会を失うことにことのないようにしなければならない。
社会福祉法人日本盲人会連合	<ul style="list-style-type: none"> ○ 一般就労が困難な視覚障害者の就労促進のため、雇用率を障害別に公表していただきたい。障害別に公表することで、就労困難な視覚障害者のための新たな仕事などが考えられ、視覚障害者の雇用率も上がると考えられる。
全日本手をつなぐ育成会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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22%、知的障害22%、精神障害0.5%となっている。これは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。また知的障害、精神障害の就労の困難さは社会的理解と深く結びついているとも言える。 ○ 精神障害者、発達障害者へは、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ため、対象範囲については拡大すべきと考える。 ○ なお雇用義務範囲の拡大を図る際には、あわせて法定雇用率の引き上げも行う必要があると思われる。そのためには、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。
公益社団法人全国精神保健福祉会連合会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 精神障害者は雇用義務の範囲にはいないことから、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、対象にいれるべきと考えるが、以下の課題があり、これらの解決策も講じる必要がある。 ○ 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。 ○ 上記を解決するには雇用率を現行の1.8%から上げることも考えられなくてはならない。 ○ 雇用率を上げることを考えるとき、企業側の努力に負うばかりでなく、就労を支える支援者、支援機関の充実が図られなくてはならない。
社団法人日本てんかん協会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 原則的には、最初に述べたとおり、最低限でも障害者基本法の定義に従うべきと考える。 ○ ただし、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である。身体、知的のみが義務で、精神障害者保健福祉手帳所持者はみなし適用(身体、知的とみなす)というのは、不十分。精神障害者全体の義務化が必要と考える。 ○ またこれに際しては、今回の障害者自立支援法改正で、発達障害、高次脳機能障害全体を精神障害の範疇に含めることになり、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(現行1.8%)の引き上げも、合わせて実施されるべきである。 ○ さらに、この制度の見直しに際しては、既に雇用している人への不利益が生じたり、

	<p>新たな雇用につながらないという実態が生じることはないよう、配慮を欠かさないように留意すべきである。つまりは、制度設計としてこれまでのあり方を見直す必要性についても、合わせて検討が必要である。</p>
一般社団法人日本発達障害ネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用義務の対象範囲については、「精神障害」、「発達障害」についても対象とするべきである。 ○ それによって、発達障害のある人の中で精神障害者保健福祉手帳を取得する者については、雇用義務の対象となる。ただし、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。また、雇用義務の拡大にともなう法定雇用率の引き上げについても検討が必要である。 ○ 発達障害の現れ方は極めて多様であり、また仕事の種類や職場環境によっても大きく異なるため、職業的困難度の判定がむずかしく、雇用が進まないという現状がある。障害者職業センターや相談支援事業所などの身近な機関に判定の専門家を配置し、就労支援独自の判定をする必要がある。 ○ 第一章総則 第二条については、「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者で、障害が原因となって雇用の機会が奪われており、雇用上合理的配慮を必要とするもの(別途厚生労働省令で定める)をいう。」を条文に追加することを提案したい。
一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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当然、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。 ○ 法定雇用率を引き上げることが必要になるが、それ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。
東京障害者職業センター	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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のが最終的な目標と考える。(但し、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。) <ul style="list-style-type: none"> そのためには以下の事項を含む多くの面での整備が必要となると考える。 例えば、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。 ○ こうしたことを考慮すると、最終的な目標を達成するためには、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。
ハローワーク府中	<ul style="list-style-type: none"> ○ 精神障害者については、全国のハローワークにおける障害者の新規求職者に占める割合は、平成18年度は18%だったが、平成22年度は約30%に増加し、就職者数でも平成22年度は知的障害者を上回り、企業における認知度も高まってきている現状から、雇用義務の対象範囲に含めることは妥当と考える。 ○ しかしながら、一方で、精神障害者を雇用義務に含めると法定雇用率が上がることになるが、現状の雇用率達成企業割合は45.3%(全国)であるとともに、中小企業での実雇用率が低いという現実があるなど、企業の精神障害者に対する正しい理解をこれまで以上に得ることが必要である。 ○ 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

	<p>行して進めていくことは不可欠と考える。</p> <p>○ また、経済情勢が厳しい中で、最低賃金の上昇、高齢者の定年以降の継続雇用等企業経営を取り巻く環境は非常に厳しいことや、東日本大震災の被災地の企業への配慮等、雇用義務とする時期については熟慮が必要とも考える。</p>
--	--

4. 雇用率制度におけるダブルカウント制度や特例子会社制度の取扱いなどについてどのように考えているか

(福)日本身体障害者団体連合会	<ul style="list-style-type: none"> ○ ダブルカウントや特例子会社の制度は、就労に困難度の高い重度障害者の雇用を促進するために機能している面があるという指摘がある。一方、雇用率の数合わせや障害者だけを集める雇用形態には問題があるとの指摘もある。また、現行の重度障害者に関する考え方が医学的判定に基づいているものであり、就労生活を送るための制限に基づいているものではない。 ○ ダブルカウントや特例子会社の制度に関する検討に際しては、社会モデルの考え方をもとにこれまでの取り組みについて十分な検討を行う必要がある。
社会福祉法人日本盲人会連合	<ul style="list-style-type: none"> ○ ダブルカウントについては、重度障害者の雇用を促進する利点があるものの、障害当事者からすると、半人前に扱われているように感じるという意見がある。 ○ 雇用者側からすると、重度障害者1名を雇うより、軽度の障害者2名を雇う方が利点があると考える雇用者も多く、重度障害者の雇用を促進するダブルカウントの矛盾が生じていることも考えられる。
全日本手をつなぐ育成会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 身体障害者雇用促進法の施行から 50 年が経過し、身体障害者の雇用については十分に定着した感がある。メンタル系の障害者雇用に対する取組み強化を求める。 ○ 職業的重度判定(ダブルカウント)及び特例子会社が障害の社会的モデルにそぐわないという意見があるが、知的障害の場合、雇用促進の現実策として効果を上げている点で評価すべきである。雇用される実人数の目減り感がある課題に留意しつつ、更なる利用が促進されるよう職業的重度判定については、軽度障害者についても現在の職業センターでの判定から身近なハローワーク、障害者就業・生活支援センター、更生相談所等で実施できるようにすべきである。 ○ またカウントのルールが手帳ベースとなっているため、たとえばペースメーカー装着や人工透析の人もカウント対象となる。そのため、ダブルカウント制度の改正が必要と思われる。具体的には、個別支援計画に基づく就労支援の手法を重視し、手帳や医師の所見に加え、就労支援にかかる個別支援計画(もしくはアセスメント)に基づいて職業的重度判定を行う手法の検討を求める。 ○ 障害者雇用における特例子会社の役割は大きく、規制緩和により雇用率アップにも貢献しているが、就職の際の競争は厳しく、軽度の人たちが採用されがちである。そのため職種にもよるが、より多くの重度知的障害者や様々な障害特性を持つ人が、会社の貴重な戦力として働けるような専門支援員の配置をより積極的に促すような仕組みの構築を期待する。
公益社団法人全国精神保健福祉会連合会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 特例子会社について 障害者雇用の促進に役立っていると考えているが、特に知的障害者に重きが置かれている。障害者自立支援法により、精神障害者への門戸が開かれたが、実数があまり上がっていない状態である。精神障害者の受け入れがもっと可能になるように、第2号職場適応援助者や精神保健福祉士を配置し、特例子会社の環境を整備することが必要である。
社団法人日本てんかん協会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 制度の否定はしないが、改めての見直しが必要と思う。 ○ ダブルカウントについては、企業での負担感を公平にするために設けられたと聞いているが、生活面の障害と職業面の障害の程度にずれが生じている例も少なくない。さらに、短時間雇用は 0.5 ポイントなど、企業・当事者双方に納得しがたい状況もあるので、存廃を含めた議論が必要と考えられる。加えて、職業上の障害の重度判定の基準も、やはり医療モデルによるものだけでは、今後適性化、公平性などを欠くことになる。 ○ また、特例子会社については、競争的雇用の場になじみにくい知的障害者、精神障害者の雇用の場として、一定の役割を果たしている。そういった場面で働くてんかんの存在も一定数あるので、必要と考える。ただし、運営しやすい特定の障害者だ

	<p>けを雇用するケースが多く見られるようにも感じる。もっと、多くの障害のある人(特に精神障害やてんかんのある人など)が活躍できるように、専門職(精神保健福祉や医療領域)の配置などの環境改善や支援サービスを拡充するなどして、さまざまな実績が報告されるようになることを期待する。</p>
一般社団法人日本発達障害ネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> ○ ダブルカウントや特例子会社については、引き続き研究が必要と思われるが、知的障害の重い人をはじめ様々な障害特性を持つ人が社会に出て働くことを可能とする制度であると評価している。 ○ ダブルカウントについては、積極的是正策として容認できるが、現行では職業的重度判定の人をダブルでカウントするのみで、雇用に伴う事業主負担を軽減する策が十分とは思えない。重度の自閉症のある人が職場で安定して働くためには、専門性のある指導員の配置など、企業側の配慮ある雇用管理が不可欠である。ダブルカウントによって重度の障害のある人の雇用機会を増やすだけでなく、職場で手厚いサポートを得て安定して働くことができるよう、重度障害者を雇用する企業をサポートする制度を充実して欲しい。 ○ また特例子会社は、町の中でのグループホームの実践が地域の障害者理解を深めてきたように、企業における障害者雇用への理解を推進する機動力ともなっており、雇用率アップにも貢献していると評価している。
一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会	<ul style="list-style-type: none"> ○ ダブルカウントについては重い障害を持つ人の雇用の促進につながるのかどうか不明であり、何らかの試行が必要かと考える。 ○ 特例子会社については有効な場合と、かえって障害を持つ人を企業から隠してしまいかねない面とがあり、両面からの検証も必要ではないか。また実施する場合には企業内での一般就労者との交流なども必要と考える。
東京障害者職業センター	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用率制度は、これまで日本における障害者雇用を着実に進展させてきており、今後もこれを軸として展開していくことにより効率性や効果が担保されるものと考えられる。しかしながら、社会の変化によっては雇用率そのものが逆手に利用される危険性もあることを認識しておく必要がある。 ○ そうした意味で、障害特性の知見や就労支援技法が確立し、企業側に多くの雇用事例や雇用管理ノウハウが蓄積されている障害種類については通常の算定とし、一方で雇用が順調でない、雇用に関して多くの試行錯誤を国全体として取り組む必要がある障害種類についてはある程度の重さを加えて算定する方法も考えられる。 ○ また、特例子会社については多くの助成制度を活用してきており、それらの制度をさらに改善し先駆的な障害者雇用に取り組むインセンティブをもたらしながら一般的な雇用率に上乘せをした雇用率を設定することも考えられる。 ○ いずれにしても、ダブルカウントや特例子会社の見直しについては、科学的な根拠を得るための調査、研究開発が必要となり、ある程度の結果を得るまでには相当程度の期間がかかるものと見込まれる。
ハローワーク府中	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用率制度におけるダブルカウントは、事業主の雇用に係るインセンティブとして機能しているため、現行制度を基本とすることが望ましいが、雇用管理面や職場定着や正社員への移行を進める観点からも、再点検が必要との声もある。 ○ 特例子会社制度は、雇用する側、働く側双方にとって有効な制度として機能している。特に、大企業向きの施策として、グループ算定と併せて、障害者(特に、知的障害者)の雇用促進に寄与しているため、今後も必要と考える。

5. その他現行の障害者雇用促進施策についてどのように考えているか。(見直すべき点など)

<p>(福)日本身体障害者団体連合会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業生活は障害のある一人ひとりにとって社会生活・日常生活を構成する重要な生活である。すなわち、職業生活の充実を図り、就労の継続を実現するためには、社会生活・日常生活の適切な支援との連携が必要になる。就労、福祉、保健・医療等の領域の横断的、総合的支援が求められ、その実現のためのコーディネートの充実が求められる。 ○ 社会モデルの考え方をもとに、移動支援、コミュニケーション支援、介助等について具体的に検討し、それらのサービス提供に関して制度間の空白や支援の有無・密度に格差が生じないようにすべきである。現行制度においては、例えば、社会参加、教育、雇用の場におけるサービス提供(移動支援、コミュニケーション支援、介助等)の手続き上の違いや制度間の空白が存在している。それらの支援がシームレスに行われることによって、1人ひとりの職業遂行上の力を十分に発揮できる就労生活を実現するとともに、その人らしい生活の実現が求められる。十分な選択肢に裏打ちされた、自己選択、自己決定のもとに充実した人生を送るための支援の充実が求められる。
<p>社会福祉法人日本盲人会連合</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 視覚障害の特性について知識のある人が少ない。視覚障害について専門的知識を有する人をジョブコーチとして配置するようにはしていただきたい。 ○ 視覚障害者は一般職での雇用が難しいため、雇用率の公表は、障害別にいただきたい。 ○ 視覚障害者の就労促進のため、すべての官公庁や民間企業において、点字や音声や拡大文字による採用試験を実施していただくとともに、採用後は、視覚障害者が充分に働くことができるよう、視覚に障害があっても可能な専門職をつくっていただきたい。 ○ 雇用促進法に自営業は現状では含まれないが、視覚障害者は障害の特性から、鍼灸マッサージ治療院を開業している人が多いため、視覚障害者はき師への雇用促進法に匹敵するものを制度化していただきたい。
<p>全日本手をつなぐ育成会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者自立支援法によって福祉サイドからの就労支援が強化され地域での働く場が増えている。知的障害、精神障害者については、地域生活支援の一環として就労支援があるという観点が重要で、労働、福祉のきめ細かな連携策が強く求められている。具体的にはハローワーク主導の「チーム支援」と自治体(市町村)主導の「自立支援協議会」とが一体的に運営できるガイドラインなどを示す必要がある。 ○ 従前よりも業種も多様化しており、小売り、サービス、流通、事務(PC 業務)等が特に増加している。これをさらに推進し、第一次産業への参入も視野に入れ、業種開拓の取り組みが必要である。さらには障害者基本法で示された障害者本人の力量による芸術文化活動分野での活動など、夢のある希望の持てる職種の開拓も求められている。 ○ 障害者自立支援法により福祉サービスが市町村主体となった効果で、商工会議所などが中心となり、地域で支援することを意識したネットワークが増えている。関係機関による「地域雇用の創出ネットワーク化」をさらに促進し、新規事業所の展開を地域ぐるみで実施してゆける可能性を拡大していただきたい。そのためには、たとえば日本型の職人的技術継承スタイルで事業を展開している多くの中小企業(個人経営の小規模工場など)で、実態に即した柔軟で手厚い就業支援、職場定着支援がはかられるような工夫を期待したい。職場内就業訓練といえるような環境を設定していただきたい。 ○ さらに週 20 時間未満の働く場を提供してくれる地域の事業所(職種形態は特に問わない。クリニックや個人商店など)に、優遇策として奨励金などの交付(ポイントやマイレージなど)を検討すべきである。 ○ 本人向けには、資格取得を奨励し、PC オペレーターやバイリンガル養成などの日常的な職業スキルの向上やフォークリフトなどの特殊技能の取得に向けて資格が得られやすいよ

	<p>うな制度を創設していただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 最後に懸念事項を一つ。障害基礎年金受給者が就労すると、等級の下方変更や支給停止になってしまう事例が散見される。また、就労していることを理由に福祉サービスの利用を制限する自治体も少なくない。この種の対応が自治体ごとの異なる判断とならないよう、厚労省全体として解決に向けて取り組んでいただきたい。
公益社団法人全国精神保健福祉会連合会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 短時間労働(週20時間以上0.5人換算)について。精神障害者では、5時間×週4日から仕事を始めることは困難な人がある。精神の障害特性に合わせて、もっと短い時間から仕事を始める仕組みが良いと考える。 ○ 障害者雇用の全体の支援体制を考えていかないと、雇用率アップは掛け声だけに終わる危惧を抱く。
社団法人日本てんかん協会	<ul style="list-style-type: none"> ○ てんかんのある人は、発作の有無だけが就労や雇用継続に際して、過大視されがちである。しかし、てんかん(発作)があるということから生じる、さまざまな病態や障害像を、発作への対処法(観察・記録)とともに社会(事業所)に正しく理解してもらうことが重要である。そのため、もっと国が社会啓発活動に民間と協力をしながら取り組む必要を感じている。 ○ また社会参加に際しては、移動支援、在宅支援(職業前訓練)、医療ネットワークとの連携など、障害者雇用促進だけに視点を限定しない、障害や病気のある人個人の生活全体をサポートする地域ネットワークの一員として、雇用支援も位置づけられる必要がある。 ○ さらに、障害者雇用の議論から少し逸脱するが、全国の協会会員から、ハローワークの対応に対する厳しい意見、“何もしてくれない”、“てんかんのことをわかってくれない”、などが絶えない。そして、就職したてんかんのある人の多くが自己努力による就職であるという実態もある。これは、制度のみならず運用面の課題が大きいことを示している。 ○ ハローワークのみならず、市区町村の窓口で就職支援サービスを移行するなど、抜本的な改正も必要である(たとえば、障害者自立支援法改正・障害者総合福祉法の制定と連動して、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拡大、等)。
一般社団法人日本発達障害ネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用労働ではない様々な労働(=自己の労働能力で社会に参加し対価を得る)を可能にする社会的インフラの拡充促進が必要であると考え。雇用か失業かではなく、離職しても他の働き方が出来る場を用意しておくことがこれからの社会に必要であり、重要である。働く能力と意思のある人すべてに仕事の間を用意することを国の基本政策・義務とし整備を進めてほしい。 ○ 知的障害、精神障害、発達障害については、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重要であり、福祉と労働のきめ細かな連携が必要である。 ○ 現在、地域障害者職業センターにおいて試行実施されている「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。 ○ 一方で、通常の雇用促進のしくみ、例えば一般能力開発校においても障害者を平等に受け入れ、そこでも合理的配慮をするなどの取り組みこそが真の共生社会であると考え。 ○ また、就労困難状況にある発達障害のある人は、仕事に対する具体的なイメージを持っていないことが多く、経験が不足しがちである。縮小しつつある労働市場を鑑みると、段階的な就労体験の場＝中間労働市場(競争労働と福祉の中間)での体験が必要であると考えている。体験を経た後には、一般就労に近い環境での従事は可能と考える。 ○ 地域生活支援の一環として就労支援があると考えれば、働く障害者の生活面の支援(グループホーム、余暇活動等)も欠かすことが出来ない重要な点であるが、就労している

	<p>障害者に対する支援策が非常に希薄である。今後は、障害者就業・生活支援センターなど、地域の支援機能の強化を図り、フォローアップも含めて継続した支援をきちんと提供出来るようにすることが大切である。</p> <p>○ 上記の提案(福祉制度に関わる部分もあり、労働の領域で出来る制度・政策に限定されていない部分もあるが)をもってしても、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。</p> <p>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。</p>
<p>一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会</p>	<p>○ 障害を持つ人にとっても、企業にとっても、また同僚との関係においても、その企業の特性や障害を持つ人の特性や個性に応じた柔軟な対応が可能な制度とするべき。一律な作業を行っている企業あるいは工場のような場所で働くことを前提としているように見える。現代社会の働く場所というコンセプトが必要ではないか。</p> <p>○ かなり改善されてきてはいるが、現在の障害者雇用促進制度は、まだまだ就労してからの配慮が十分ではない。そのことは、就労してからの離職率が高いことからあきらか。今後、精神障害や難病、慢性疾患をもつ障害者の就労を促進していくためには、通院など医学的管理の保障や、職場での理解促進、環境づくりなど、よりきめ細かな制度として、必要な支援体系を整備していくべきである。</p> <p>○ そのために、次のようなことを参考にいただければと考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働科学研究費助成難治性疾患克服研究事業「希少性難治性疾患患者に関する医療の向上及びにおける就労支援についての研究成果を積極的に取り入れて具体化できることからすすめること。 ・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。とくにハローワークなどの就労支援機関において、人材養成・配置を急ぐこと。 ・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。 ・当面、現在の「難治性疾患患者雇用開発助成金」(難開金)については、正社員以外でも、また、新規採用だけでなく就労中の難病患者であっても適用できるよう柔軟な対応を行うこと。 ・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すること。
<p>東京障害者職業センター</p>	<p>○ 企業の障害者雇用に向けた取組実態を反映し、インセンティブを高める施策を検討してはどうかと考える。</p> <p>○ たとえば、職場実習を受け入れている、福祉施設に作業を提供している(発注している)、週 20 時間未満の雇用をしているなど、雇用に向けて前向きに取り組んでいるものの、いまだ雇用率を達成できていない場合は、そうした企業姿勢の評価を加えての施策は考えられないであろうか。</p>
<p>ハローワーク府中</p>	<p>○ 雇用の安定を図るためには、職場定着支援、生活支援等のチーム支援が重要となっており、ハローワークはもとより、様々な支援機関の体制強化が重要と思われる。</p> <p>○ 障害者雇用促進のために自治体における入札制度や、企業における CSR 調達制度などの取組もあるが、次世代法における認定マークのような、さらに企業の営業活動上の視点でも認識が上がる制度の検討も一考と思われる。</p> <p>○ 一層の障害者雇用推進については、納付金制度や助成制度において大企業と中小企業間の経済的負担バランスの検討も必要との声もある。</p>

障害者の雇用に関する事業所アンケート 調査の概要

1. 目的

「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」において、障害者の範囲等を検討するため、事業所における障害者の雇用の状況や今後の障害者雇用の方針等の基礎資料を得ることを目的に事業所アンケートを実施する。

2. 調査の対象

事業所規模5人以上の雇用保険適用事業所 1000事業所。事業所規模別の層化無作為抽出を行う。

3. 調査方法

郵送により、別添アンケート調査票を上記調査対象事業所に送付し、記入後、厚生労働省障害者雇用対策課あて返送を依頼した。

4. 調査時期

平成24年1月～2月（調査時点は、平成23年12月1日）

5. 調査票の回収状況等

回収数は432通、回収率43.2%であった。事業所規模別の回収状況は下表のとおり。

事業所規模	5～9人	10～29人	30～55人	56～99人	100～199人	200～299人	300～999人	1000人以上	規模不明	合計
調査対象の母数	332,457 (41.0%)	288,200 (35.5%)	81,773 (10.1%)	47,475 (5.9%)	32,418 (4.0%)	11,118 (1.4%)	14,651 (1.8%)	3,446 (0.4%)	0 (0.0%)	811,538 (100.0%)
配布数	144	144	144	144	144		144	136	0	1000
	-	-	-	-	107	37	-	-	-	-
回収数	67 (15.5%)	87 (20.1%)	68 (15.7%)	68 (15.7%)	45 (10.4%)	16 (3.7%)	45 (10.4%)	26 (6.0%)	10 (2.3%)	432 (100.0%)
回収率	46.5%	60.4%	47.2%	47.2%	42.4%		31.3%	19.1%	-	43.2%

6. 調査項目

I 事業所の属性

- 1 事業所の従業員数、企業の形態、事業所の業種
- 2 障害者の雇用状況（身体、知的、精神（採用前・採用後））

II 精神障害者の雇用について

- 1 (1) 採用前精神障害者の雇用のきっかけ
(2) 採用前精神障害者の精神障害者であることの確認方法
- 2 (1) 精神障害者の雇用管理上の配慮事項
(2) 精神障害者の職場定着等の協力機関
(3) 精神障害者を雇用してよかったこと
- 3 精神障害者の職務遂行面・職場適応面の状況

Ⅲ 今後の精神障害者雇用の方針

- 1 精神障害者の採用方針の変化
- 2 今後の精神障害者の雇用方針
- 3 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度の認知・利用状況

Ⅳ その他雇用管理上の配慮が必要な方の状況

- 1 発達障害者や難治性疾患患者の雇用状況
- 2 発達障害者の疾患名・雇用管理上の配慮事項
- 3 難治性疾患患者の疾患名・雇用管理上の配慮事項
- 4 今後の発達障害者、難治性疾患患者の雇用方針

Ⅴ その他

障害者雇用に対する意見（自由記述）

7. 調査結果のポイント

- (1) 回答があった 432 事業所中、身体障害者については 192 事業所 (44.4%)、知的障害者については 66 事業所 (15.3%)、精神障害者については 62 事業所 (14.4%) (採用前：36 事業所、採用後 34 事業所) で雇用されていた。
発達障害者については 13 事業所 (3.0%)、難治性疾患患者については 10 事業所 (2.3%) で雇用されていた。
前回調査 (平成 15 年 2 月) では、精神障害者の雇用があった事業所は 415 事業所中 45 事業所 (10.8%) であり、精神障害者を雇用している事業所の割合が増加した。
- (2) 採用前精神障害者の雇用経験のある 47 事業所において、精神障害者を雇い入れた時の主なきっかけは「精神障害者が雇用率の算定対象になった (法定雇用率を達成するため)」が最も多く 20 事業所 (42.6%) であった。
- (3) 今後の精神障害者の雇用方針としては、雇用に前向きな企業は 142 社 (32.8%) であり、前回調査 72 事業所 (17.4%) に比べて、雇用に前向きな企業が増加した。
- (4) 精神障害者の職務遂行面・職場適応面の評価としては、各項目について、障害者を雇用していない事業所の方が、精神障害者の雇用経験がある事業所に比べて、「問題あり」と回答した割合が高くなっていた。
- (5) 精神障害者の雇用促進のために期待する支援としては、「雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援」(47.6%)、「社内での精神障害者の雇用に関する周知や理解促進」(44.5%) と回答した事業所が多かった。

障害者の雇用に関する事業所アンケート 調査結果

I 事業所の属性と障害者雇用

1 事業所の従業員数、企業の形態、事業所の業種別紙のとおり

2 障害者の雇用状況（身体、知的、精神（採用前・採用後））

432 事業所中、身体障害者については 192 事業所(44.4%)1293 人、知的障害者については 66 事業所(15.3%)389 人、精神障害者については 62 事業所(14.4%) 116 人（採用前精神障害者：36 事業所(8.3%)70 人、採用後精神障害者：34 事業所(7.9%)46 人）が雇用されていた。※（ ）内は回答事業所に占める割合

（1）事業所規模別の障害者の雇用の状況

事業所規模別にみると、概ね事業所規模が大きいほど障害者雇用をしている事業所の割合が高くなっていた。

<表 1> 事業所規模別身体障害者・知的障害者の雇用状況（N=432）

事業所規模	全体		身体障害者		知的障害者		
	事業所数	人数	事業所数	人数	事業所数	人数	人数
9 人以下	67	5	4	5	0	0	0
10～29 人	87	29	16	29	3	5	5
30～55 人	68	27	21	27	8	18	18
56～99 人	68	56	28	56	10	11	11
100～199 人	45	82	33	82	8	20	20
200～299 人	16	94	14	94	4	98	98
300～999 人	45	255	43	255	14	68	68
1000 人以上	26	665	26	665	16	146	146
不明・無記入	10	80	7	80	3	23	23
合計	432	1293	192	1293	66	389	389

<表 2> 事業所規模別精神障害者（採用前・採用後）の雇用状況（N=432）

事業所規模	全体		精神障害者		採用前精神障害者			採用後精神障害者		
	事業所数	人数	事業所数	人数	事業所数	人数	人数	事業所数	人数	人数
9 人以下	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10～29 人	87	5	5	5	3	3	3	3	2	2
30～55 人	68	7	6	7	3	4	4	3	3	3
56～99 人	68	6	5	6	3	2	2	3	4	4
100～199 人	45	20	11	20	5	14	14	5	6	6
200～299 人	16	20	5	20	5	19	19	1	1	1
300～999 人	45	27	14	27	6	9	9	10	18	18
1000 人以上	26	25	14	25	9	13	13	9	12	12
不明・無記	10	6	2	6	2	6	6	0	0	0
合計	432	116	62	116	36	70	70	34	46	46

(2) 業種別の障害者の雇用状況

業種別に見た障害者の雇用状況は、表3・表4の通り。

<表3> 業種別身体障害者・知的障害者の雇用状況 (N=432)

業種	全体		身体障害者		知的障害者		
	事業所数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数
農業、林業、漁業	2	1	(50.0%)	2	0	(0.0%)	0
鉱業、建設業	31	7	(22.6%)	38	0	(0.0%)	0
製造業	111	60	(54.1%)	486	26	(23.4%)	65
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1	(33.3%)	6	0	(0.0%)	0
情報通信業	8	3	(37.5%)	37	1	(12.5%)	1
運輸業、郵便業	33	18	(54.5%)	60	3	(9.1%)	10
卸売業、小売業	44	19	(43.2%)	171	7	(15.9%)	118
金融業、保険業	11	11	(100.0%)	66	1	(9.1%)	11
不動産業、物品賃貸業	6	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0
学術研究、専門・技術サービス業	8	2	(25.0%)	2	0	(0.0%)	0
宿泊業、飲食サービス業	14	4	(28.6%)	5	4	(28.6%)	7
生活関連サービス業、娯楽業	7	1	(14.3%)	7	2	(28.6%)	12
教育、学習支援業	10	7	(70.0%)	92	2	(20.0%)	17
医療、福祉	70	33	(47.1%)	90	13	(18.6%)	39
複合サービス事業	7	5	(71.4%)	18	2	(28.6%)	12
その他サービス業	51	15	(29.4%)	82	4	(7.8%)	23
不明・無記入	16	5	(31.3%)	131	1	(6.3%)	74
合計	432	192	(44.4%)	1293	66	(15.3%)	389

<表4> 業種別精神障害者（採用前・採用後）の雇用状況 (N=432)

業種	全体		精神障害者		採用前精神障害者			採用後精神障害者		
	事業所数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数	事業所数	(割合)	人数
農業、林業、漁業	2	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0	0	(0.0%)	0
鉱業、建設業	31	1	(3.2%)	2	0	(0.0%)	0	1	(3.2%)	2
製造業	111	18	(16.2%)	24	10	(9.0%)	11	9	(8.1%)	13
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1	(33.3%)	1	1	(33.3%)	1	0	(0.0%)	0
情報通信業	8	1	(12.5%)	1	1	(12.5%)	1	0	(0.0%)	0
運輸業、郵便業	33	1	(3.0%)	1	0	(0.0%)	0	1	(3.0%)	1
卸売業、小売業	44	7	(15.9%)	20	6	(13.6%)	16	3	(6.8%)	4
金融業、保険業	11	5	(45.5%)	6	3	(27.3%)	3	2	(18.2%)	3
不動産業、物品賃貸業	6	1	(16.7%)	0	1	(16.7%)	0	0	(0.0%)	0
学術研究、専門・技術サービス業	8	1	(12.5%)	1	0	(0.0%)	0	1	(12.5%)	1
宿泊業、飲食サービス業	14	1	(7.1%)	1	0	(0.0%)	0	1	(7.1%)	1
生活関連サービス業、娯楽業	7	1	(14.3%)	8	1	(14.3%)	8	0	(0.0%)	0
教育、学習支援業	10	4	(40.0%)	7	1	(10.0%)	1	3	(30.0%)	6
医療、福祉	70	10	(14.3%)	21	6	(8.6%)	16	4	(5.7%)	5
複合サービス事業	7	1	(14.3%)	5	1	(14.3%)	4	1	(14.3%)	1
その他サービス業	51	7	(13.7%)	10	3	(5.9%)	4	6	(11.8%)	6
不明・無記入	16	2	(12.5%)	8	2	(12.5%)	5	2	(12.5%)	3
合計	432	62	(14.4%)	116	36	(8.3%)	70	34	(7.9%)	46

(3) 各障害者の雇用経験の有無

調査に回答した432事業所のうち、身体障害者の雇用経験のある事業所は約5割であった一方で、知的障害者や精神障害者の雇用経験のある事業所は約2割であった。

<表5> 障害者の雇用経験の有無 (N=432)

項目	身体障害者 (構成比)	知的障害者 (構成比)	精神障害者 (構成比)	採用前精神 (構成比)	採用後精神 (構成比)
いる	192 (44.4%)	66 (15.3%)	62 (14.4%)	36 (8.3%)	34 (7.9%)
現在はいないが過去はいた	32 (7.4%)	16 (3.7%)	31 (7.2%)	11 (2.5%)	22 (5.1%)
現在も過去もない	186 (43.1%)	305 (70.6%)	297 (68.8%)	326 (75.5%)	309 (71.5%)
不明	10 (2.3%)	15 (3.5%)	19 (4.4%)	22 (5.1%)	25 (5.8%)
無記入	12 (2.8%)	30 (6.9%)	23 (5.3%)	37 (8.6%)	42 (9.7%)
合計	432 (100.0%)	432 (100.0%)	432 (100.0%)	432 (100.0%)	432 (100.0%)

(4) 前回調査との比較

平成15年2月に精神障害者の雇用の促進等に関する研究会において行われた「精神障害者の雇用に関するアンケート調査」(以下、「前回調査」という。)は、今回と同様の調査方法(事業所規模5人以上の雇用保険適用事業所1000事業所を事業所規模別の層化無作為抽出して行う郵送調査)によりアンケートを行ったものであり、回収数は415通(回収率41.5%)であった。

前回調査は精神障害者の雇用についてのみ調査をしたものであることから、精神障害者の雇用状況について比較してみると、前回調査では精神障害者を雇用していると回答した事業所は、回答415事業所中45事業所(10.8%)だったが、今回は432事業所中62事業所(14.4%)と増加していた。

また、採用前精神障害者については、前回7事業所(1.7%)から今回36事業所(8.3%)と大幅に増加していた。

<表6> 事業所規模別精神障害者の雇用状況 (前回調査との比較)

事業所規模	今回調査			前回調査		
	回答事業所数	雇用事業所数	(割合)	回答事業所数	雇用事業所数	(割合)
9人以下	67	0	(0.0%)	56	0	(0.0%)
10~29人	87	6	(6.9%)	65	1	(1.5%)
30~55人	68	6	(8.8%)	59	1	(1.7%)
56~99人	68	5	(7.4%)	57	5	(8.8%)
100~299人	61	15	(24.6%)	85	10	(11.8%)
300~999人	45	14	(31.1%)	58	16	(27.6%)
1000人以上	26	14	(53.8%)	33	12	(36.4%)
不明・無記入	10	2	(20.0%)	2	0	(0.0%)
合計	432	62	(14.4%)	415	45	(10.8%)

Ⅱ 精神障害者の雇用経験のある事業所への調査

1 採用前精神障害者の雇用経験のある事業所

(1) 採用前精神障害者の雇用のきっかけ

採用前精神障害者の雇用経験がある 47 事業所に対し、精神障害者を雇い入れた時の主なきっかけを聞いたところ、最も多かったのは「精神障害者が雇用率の算定対象になった（法定雇用率を達成するため）」（42.6%）であり、続いて「企業の社会的責任を果たすため」（34.0%）、「ハローワークから紹介された」（31.9%）、「必要な仕事ができそうなので雇い入れた」（31.9%）が多かった。

「その他」の自由記述としては、親会社や社員からの紹介、グループ会社からの移籍などであった。

前回調査でも、同様の質問をしているが、回答数が少ないため、参考値とする。

<表 7> 精神障害者を雇い入れた時の主なきっかけ（複数回答）

項目	今回調査		前回調査(参考値)	
	事業所数(N=47)	(割合)	事業所数(N=7)	(割合)
精神障害者が雇用率の算定対象になった(法定雇用率を達成するため)	20	(42.6%)	-	-
事業拡大や人手不足のため雇入れの必要があった	4	(8.5%)	2	(28.6%)
ハローワークから紹介された	15	(31.9%)	0	(0.0%)
民間の職業紹介事業者等から紹介された	3	(6.4%)	-	-
医療機関から頼まれた	1	(2.1%)	1	(14.3%)
支援機関から頼まれた	4	(8.5%)		
知り合いから頼まれた	4	(8.5%)	1	(14.3%)
必要な仕事ができそうなので雇い入れた	15	(31.9%)	2	(28.6%)
企業の社会的責任を果たすため	16	(34.0%)	2	(28.6%)
その他	6	(12.8%)	2	(28.6%)

(2) 採用前精神障害者の精神障害者であることの確認方法

採用前精神障害者の雇用経験がある 47 事業所に対し、精神障害者を雇い入れた時に精神障害者であることを何によって確認したか聞いたところ、「精神保健福祉手帳」が最も多く、30 事業所（63.8%）であった。

「その他」の自由記述としては、紹介元からの情報が 5 件、本人の申出が 3 件などであった。

なお、前回調査では、個人票において同様の質問をしているが、回答があった 11 人の確認方法は、精神障害者保健福祉手帳(6 人、54.5%)であり、「その他」の 3 人は、公費負担患者票、障害年金の年金証書、紹介元からの情報であった。

<表 8> 精神障害者であることの確認方法（複数回答）

項目	今回調査(複数回答)		前回調査	
	事業所数(N=47)	(割合)	障害者数(N=11)	(割合)
精神障害者保健福祉手帳	30	(63.8%)	6	(54.5%)
主治医の診断・意見書	7	(14.9%)	2	(18.2%)
産業医の診断・意見書	0	(0.0%)	0	(0.0%)
1～3以外の方法で確認	10	(21.3%)	3	(27.3%)

2 精神障害者について

(1) 精神障害者の雇用管理上の配慮事項

採用前・採用後精神障害者の雇用経験がある 93 事業所に対し、雇用している（していた）精神障害者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っていたか聞いたところ、回答 87 事業所のうち、最も多かったのは「業務量への配慮」（72.4%）であり、続いて「配置転換など配置についての配慮」（56.3%）、「短時間勤務など勤務時間の配慮」（46.0%）、「通院・服薬管理など医療上の配慮」（46.0%）が多かった。

採用前・採用後精神障害者別にみると、ともに「業務量への配慮」（採用前 73.9%、採用後 76.5%）が多かったが、採用前精神障害者を雇用している事業所においては次いで「短時間勤務など勤務時間の配慮」（56.5%）が多く、採用後精神障害者を雇用している事業所においては次いで「配置転換など配置についての配慮」（74.5%）が多かった。

「その他の配慮」の自由記述としては、在宅業務の提供、担当業務の配慮（苦手な業務を担当させない等）等の記述があった。

「特段の配慮を行っていない」と回答した事業所は 0 事業所であったが、無回答が 6 事業所あったことに留意が必要である。

＜表 9＞精神障害者の雇用管理上の配慮（複数回答）

項目	精神障害者		採用前精神		採用後精神	
	事業所数 (N=87)	(割合)	事業所数 (N=46)	(割合)	事業所数 (N=51)	(割合)
短時間勤務など勤務時間の配慮	40	(46.0%)	26	(56.5%)	22	(43.1%)
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	32	(36.8%)	12	(26.1%)	23	(45.1%)
業務量への配慮	63	(72.4%)	34	(73.9%)	39	(76.5%)
配置転換など配置についての配慮	49	(56.3%)	18	(39.1%)	38	(74.5%)
作業環境、施設・設備・機器の改善	12	(13.8%)	9	(19.6%)	6	(11.8%)
工程の単純化など職務内容への配	30	(34.5%)	19	(41.3%)	15	(29.4%)
作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫	20	(23.0%)	19	(41.3%)	7	(13.7%)
通院・服薬管理など医療上の配慮	40	(46.0%)	19	(41.3%)	27	(52.9%)
業務遂行を援助する者の配置	24	(27.6%)	17	(37.0%)	10	(19.6%)
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	12	(14.0%)	7	(15.2%)	6	(11.8%)
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	18	(20.7%)	8	(17.4%)	13	(25.5%)
外部の支援機関との連携支援体制の確保	18	(20.7%)	13	(28.3%)	8	(15.7%)
その他の配慮	3	(3.4%)	2	(4.3%)	1	(2.0%)
特段の配慮を行っていない	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)

(2) 精神障害者の職場定着等の協力機関

採用前・採用後精神障害者の雇用経験がある 93 事業所に対し、精神障害者の職場定着、職場適応のための支援について協力を得た者について聞いたところ、回答 70 事業所のうち、最も多かったのは「産業医や産業保健スタッフ」（37.1%）であり、続いて「主治医」（35.7%）、「障害者就業・生活支援センターの職員」（31.4%）、が多かった。

採用前・採用後精神障害者別にみると、採用前精神障害者を雇用している事業所においては、「障害者就業・生活支援センター」（51.4%）「地域障害者職業センターの職員」（35.1%）、採用後精神障害者を雇用している事業所においては「産業医や産業保健スタッフ」（53.5%）、「主治医（48.8%）」の順に回答が多かった。

「その他」の自由記述としては、特別支援学校教諭、院内相談員等の記述があった。

「どこからの支援も受けていない」と回答した事業所は0事業所であったが、無回答が23事業所あったことに留意が必要である。

<表 10> 精神障害者の職場定着等の協力機関（複数回答）

項目	精神障害者		採用前		採用後	
	事業所数 (N=70)	(割合)	事業所数 (N=37)	(割合)	事業所数 (N=43)	(割合)
ハローワークの職員	12	(17.1%)	12	(32.4%)	3	(7.0%)
地域障害者職業センターの職員	14	(20.0%)	13	(35.1%)	5	(11.6%)
障害者就業・生活支援センターの職員	22	(31.4%)	19	(51.4%)	7	(16.3%)
主治医	25	(35.7%)	6	(16.2%)	21	(48.8%)
医療機関のソーシャルワーカー	5	(7.1%)	4	(10.8%)	1	(2.3%)
社会福祉施設の指導員等	7	(10.0%)	7	(18.9%)	0	(0.0%)
保健所や精神保健福祉センターの職員	1	(1.4%)	0	(0.0%)	1	(2.3%)
産業医や産業保健スタッフ	26	(37.1%)	5	(13.5%)	23	(53.5%)
家族	18	(25.7%)	7	(18.9%)	14	(32.6%)
その他	4	(5.7%)	2	(5.4%)	3	(7.0%)
どこからの支援も受けていない	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)

(3) 精神障害者を雇用してよかったこと

採用前・採用後精神障害者の雇用経験がある93事業所に対し、精神障害者の職場定着、職場適応のための支援について協力を得た者について聞いたところ、回答62事業所のうち、最も多かったのは「精神障害に対する従業員の理解が進んだ」(56.5%)であり、続いて「会社としても精神障害者雇用のノウハウを学ぶことができた」(53.2%)であった。

「その他」の自由記述としては、「得意分野を生かして戦力となっている。」「単純作業に従事してもらう事が多いが、健常者より能力が上回る場合もあり、適材適所で助けられた。」といった記述があった。

「特にない」と回答した事業所は2事業所であったが、無回答が31事業所あったことに留意が必要である。

<表 11> 精神障害者を雇用して良かったこと(複数回答)(N=62)

項目	事業所数	(割合)
社員の対人態度が柔らかくなった。	5	(8.1%)
職場全体の雰囲気が悪くなった	2	(3.2%)
精神障害に対する従業員の理解が進んだ	35	(56.5%)
精神障害者の働く姿勢に刺激を受けて、職場全体の意欲	6	(9.7%)
会社としても精神障害者雇用のノウハウを学ぶことができた	33	(53.2%)
その他	2	(3.2%)
特にない	2	(3.2%)

3 精神障害者の職務遂行面・職場適応面の状況

全事業所に対し、精神障害者の職務遂行や職場適応について聞いたところ、概ね「問題あり」や「個人差が大きい」との回答がそれぞれ約3割、「わからない」との回答が約2割であった。

各項目をみると、「基礎体力」(22.6%)や「出退勤等の労働習慣」(20.8%)では「問題ない」と回答した事業所が他の項目に比べて多く、「とっさの事態に対する判断力」(48.8%)や「指示に対する理解力」(39.3%)では「問題あり」と回答した事業所が他の項目に比べて多かった。

また、「問題あり」と回答した事業所を、精神障害者の雇用経験等の有無別でみると、多くの項目について雇用経験のない事業所ほど「問題あり」と回答した事業所の割合が高かった。

<表 12> 精神障害者の職務遂行面・職場適応面 (N=424)

		問題ない	問題あり	個人差が大きい	わからない	未回答
職務遂行面	(1)基礎体力	22.6%	20.3%	34.2%	22.9%	1.7%
	(2)持久力	13.0%	26.9%	34.9%	25.2%	1.9%
	(3)手先の器用さ	18.2%	20.0%	37.3%	24.5%	1.9%
	(4)動作の機敏さ	11.1%	30.4%	36.1%	22.4%	1.9%
	(5)指示に対する理解力	9.2%	39.3%	32.0%	19.5%	1.6%
	(6)職務への集中力	8.2%	36.2%	34.3%	21.4%	1.4%
	(7)とっさの事態に対する判断力	3.8%	48.8%	25.6%	21.8%	1.4%
	(8)職務遂行の正確さ	9.4%	33.6%	34.8%	22.1%	1.6%
	(9)職務遂行の能率	6.6%	32.3%	39.6%	21.5%	1.9%
職場適応面	(10)健康管理	18.0%	25.1%	29.3%	27.7%	1.9%
	(11)症状の安定	6.1%	36.2%	31.7%	26.1%	1.2%
	(12)精神的なタフさ	4.0%	36.5%	32.0%	27.5%	1.2%
	(13)勤労意欲	13.6%	26.3%	35.9%	24.2%	1.2%
	(14)出退勤等の労働習慣	20.8%	26.7%	26.4%	26.2%	1.7%
	(15)円滑な人間関係	9.9%	30.3%	33.1%	26.8%	1.2%
	(16)生活管理	14.4%	20.0%	31.4%	34.2%	1.7%
(17)総合的に見て	6.4%	36.1%	35.8%	21.7%	1.7%	

<表 13> 精神障害者の職務遂行面・職場適応面 (問題ありと回答した事業所の割合)

	「問題あり」と回答した事業所の割合	全体 (N=424)	精神障害者雇用経験あり (N=93)	他の障害者雇用経験あり (N=160)	雇用なし (N=169)
職務遂行面	(1)基礎体力	20.3%	7.5%	15.6%	31.4%
	(2)持久力	26.9%	18.3%	15.6%	31.4%
	(3)手先の器用さ	20.0%	3.3%	16.3%	32.9%
	(4)動作の機敏さ	30.4%	17.2%	26.1%	39.5%
	(5)指示に対する理解力	39.3%	10.2%	38.1%	51.8%
	(6)職務への集中力	36.2%	24.7%	32.3%	45.9%
	(7)とっさの事態に対する判断力	48.8%	37.6%	45.3%	57.6%
	(8)職務遂行の正確さ	33.6%	11.8%	32.5%	46.5%
	(9)職務遂行の能率	32.3%	21.5%	28.1%	42.0%
職場適応面	(10)健康管理	25.1%	21.5%	22.4%	29.3%
	(11)症状の安定	36.2%	38.7%	35.2%	35.5%
	(12)精神的なタフさ	36.5%	45.7%	34.0%	34.3%
	(13)勤労意欲	26.3%	18.3%	24.7%	32.5%
	(14)出退勤等の労働習慣	26.7%	15.1%	29.2%	31.0%
	(15)円滑な人間関係	30.3%	26.9%	30.2%	32.0%
	(16)生活管理	20.0%	16.1%	18.5%	24.0%
(17)総合的に見て	36.1%	22.8%	31.1%	48.2%	

Ⅲ 今後の精神障害者雇用の方針

1 精神障害者の採用方針の変化

(1) 精神障害者の雇用率算定特例の認知度と平成18年度以前の雇用の状況

精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）については、平成18年度から障害者雇用率の算定対象になったところであるが、その認知度について聞いたところ、432事業所中「知っていた」と回答した事業所が237事業所(54.9%)であった。

また、平成18年度以前に精神障害者を雇用していたか聞いたところ、「雇用していた」と回答した事業所が36事業所(8.3%)であった。

平成18年度以前に精神障害者を雇用していた事業所は、雇用していなかった事業所に比べ、雇用率算定特例の認知度が高かった。

<表 14> 精神障害者の雇用率算定特例の認知度と平成18年度以前の雇用の状況 (N=432)

		平成18年度以前の精神障害者の雇用の状況			
		雇用あり (構成比)	雇用なし (構成比)	未回答 (構成比)	合計 (構成比)
雇用率算定	知っていた	29 (80.6%)	205 (53.7%)	3 (21.4%)	237 (54.9%)
	知らなかった	6 (16.7%)	175 (45.8%)	3 (21.4%)	184 (42.6%)
	未回答	1 (2.8%)	2 (0.5%)	8 (57.1%)	11 (2.5%)
	合計	36 (8.3%)	382 (88.4%)	14 (3.2%)	432 (100.0%)

(2) 平成18年度以降の精神障害者の雇用方針の変化

平成18年度以降の精神障害者の雇用方針の変化について聞いたところ、多くの事業所が「特に雇用に関する方針は変わらない」(86.8%)と回答した。

「その他」の自由記述としては、「職種や業務内容（技術が必要、危険が伴う等）により雇用が難しい」といった記述が8件、「障害の種別にかかわらず採用している」、「応募がなかった」、「本社にて採用は一元化している」といった内容の記述がそれぞれ2件などであった。

<表 15> 平成18年度以降の精神障害者の雇用方針 (N=432)

項目	事業所数	(構成比)
積極的に雇用するようになった	12	(2.8%)
特に雇用に関する方針は変わらない	375	(86.8%)
その他	27	(6.3%)
不明	18	(4.2%)
全体	432	(100.0%)

平成18年度以前の雇用状況などを合わせてみると、積極的に雇用するようになった12事業所のうち全事業所が、精神障害者の雇用率算定を知っていたことがわかった。

<表16>平成18年度以降の精神障害者の雇用方針(雇用の有無、雇用率算定の認知度別)

	知っていた		知らなかった		合計
	雇用あり	雇用なし	雇用あり	雇用なし	
積極的に雇用するようになった	4	8	0	0	12
(構成比)	(33.3%)	(66.7%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
特に雇用に関する方針は変わらない	23	178	6	164	375
(構成比)	(6.1%)	(47.5%)	(1.6%)	(43.7%)	(100.0%)
その他	2	16	0	6	27
(構成比)	(7.4%)	(59.3%)	(0.0%)	(22.2%)	(100.0%)
合計	29	205	6	175	432
(構成比)	(6.7%)	(47.5%)	(1.4%)	(40.5%)	(100.0%)

2 今後の精神障害者の雇用方針

(1) 今後の精神障害者の雇用の方針

今後の精神障害者の雇用についてどのような考えか聞いたところ、「積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない」と回答した事業所が最も多く128事業所(29.6%)あり、「積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい」(3.2%)を合わせると、約3分の1の事業所(32.8%)が精神障害者の雇用に前向きであることがわかった。

なお、前回調査では2項目を合わせて17.4%であり、前回調査に比べて精神障害者の雇用に前向きな事業所の割合が増加したことがわかった。

<表17>今後の精神障害者の雇用方針

	今回調査(N=432)		前回調査(N=415)	
	事業所数	(構成比)	事業所数	(構成比)
積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい	14	(3.2%)	4	(1.0%)
積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない	128	(29.6%)	68	(16.4%)
精神障害者の雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない	54	(12.5%)	70	(16.9%)
精神障害者は仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりすると思うので雇いたくない	57	(13.2%)	52	(12.5%)
過去に精神障害者を雇用したが、仕事ができなかったり職場にうまくなじめなかったりしたので、雇いたくない	13	(3.0%)	13	(3.1%)
その他	67	(15.5%)	68	(16.4%)
わからない	90	(20.8%)	111	(26.7%)
不明	9	(2.1%)	29	(7.0%)
全体	432	(100.0%)	415	(100.0%)

「その他」の自由記述としては、雇用経験のない事業所からの記述が大半を占めており、記述のあった66件中約3分の2が業務内容上雇い入れが困難としており、理由としては、危険を伴う8件、免許や専門性が必要8件、接客・顧客対応7件、介護・保育業務5件などであった。また、経営上の理由(新規採用の予定なし等)を挙げたものや、仕事ができるかできないかで判断するといった、記述も見られた。

(2) 精神障害者の雇用促進のため期待する支援

精神障害者の雇用を促進するために、どのような支援が必要か聞いたところ、「雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援」(47.6%)が最も多く、続いて「社内での精神障害者の雇用に関する周知や理解促進」(44.5%)が多かった。

「支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない」と回答した事業所は61事業所(14.6%)であった。

「その他」の自由記述としては、「できる仕事を見つけること」、「事業主と本人との間に障害者の事を良く知る人からの助言」、「通勤手段に制限があるので、何か支援を」といった具体的な支援に関する意見や、業務内容や経営上の理由から雇入れが難しいといった意見などがあつた。

<表 18> 精神障害者の雇用促進のため期待する支援(複数回答)(N=418)

項目	事業所数	(割合)
雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援	199	(47.6%)
雇入れの際の助成制度の充実	135	(32.3%)
雇用継続のための助成制度の充実	148	(35.4%)
雇入れから雇用継続までの間の、外部からジョブコーチや介助者など人的支援の充実	153	(36.6%)
雇入れから雇用継続までの間の、職場内での人的支援体制の助成制度の充実	114	(27.3%)
社内での精神障害者の雇用に関する周知や理解促進	186	(44.5%)
雇入れ予定の障害者個々の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供	165	(39.5%)
雇用事例や障害特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供	139	(33.3%)
現行の支援制度(※別紙参照)に関する情報提供	70	(16.7%)
支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない	61	(14.6%)
その他	40	(9.6%)

3 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度の認知・利用状況

(1) 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度の認知・利用状況

精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度を知っているか、また利用したことがあるか聞いたところ、利用が多かったのは「特定求職者雇用開発助成金」(6.7%)やジョブコーチ支援(4.9%)であった。

利用したことのない事業所の中で、今後利用したいとの回答が多かった項目としては、「精神障害者のための職場改善好事例集」等のガイドブックや事例集等

(29.4%)が最も多く、続いて「ハローワーク等が主催する精神障害者雇用促進に関するセミナーに参加」(22.4%)、「職場支援従事者助成金」(20.9%)、「トライアル雇用奨励金」(20.6%)が多かった。

<表 19>精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度の認知・利用状況 (N=432)

	利用したことがある		利用したことはない				無回答
	役に立った	役に立たなかった	知っており、今後利用したい	知らなかったが、今後利用したい	知っているが、利用する予定はない	知らず、利用する予定もない	
1 ハローワークの専門スタッフによる支援(精神障害者雇用トータルサポーター等)	2.1%	0.2%	4.9%	13.9%	28.0%	44.0%	6.9%
2 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金	0.7%	0.0%	4.4%	13.7%	25.2%	49.3%	6.7%
3 精神障害者雇用安定奨励金	1.2%	0.0%	5.6%	13.7%	26.6%	46.1%	6.9%
4 地域障害者職業センターで実施する雇入れや職場復帰のための支援	1.6%	0.5%	6.5%	13.0%	24.3%	46.8%	7.4%
5 特定求職者雇用開発助成金	6.0%	0.7%	9.3%	9.5%	26.4%	40.3%	7.9%
6 トライアル雇用奨励金	3.9%	0.2%	12.7%	7.9%	28.0%	40.0%	7.2%
7 ジョブコーチ支援	4.4%	0.5%	6.9%	11.1%	22.7%	48.1%	6.3%
8 職場支援従事者助成金	1.2%	0.2%	6.5%	14.4%	20.8%	49.8%	7.2%
9 業務遂行援助者の配置(職場介助者等助成金)	1.9%	0.2%	4.4%	13.4%	19.0%	53.7%	7.4%
10 9以外の障害者雇用納付金制度に基づく助成金(健康相談医師の委嘱等)	0.2%	0.0%	3.9%	14.1%	18.5%	55.1%	8.1%
11 ハローワーク等が主催する精神障害者雇用促進に関するセミナーに参加	3.0%	0.7%	8.3%	14.1%	21.8%	44.9%	7.2%
12 「精神障害者のための職場改善好事例集」等のガイドブックや事例集等	2.3%	0.2%	7.9%	21.5%	16.0%	45.1%	6.9%

(2) 現行の支援制度の中で、改善した方がよい点

現在の支援制度の中で、改善した方がよい点等について自由記述で意見を聞いたところ、29件の記述(「ありません」、「わかりません」を除く。)があった。

そのうち、助成制度に関するもの13件と多く、要件の緩和や申請の簡略化を求める内容が8件、採用後精神障害者の支援の充実を求めるものが2件等であった。その他、情報提供や企業への意識啓発の充実を求めるものが5件あった。

(3) その他、精神障害者の雇入れや職場復帰の促進、雇用継続のために、期待する支援制度や外部の支援機関に求めること等

その他、精神障害者の雇入れや職場復帰の促進、雇用継続のために、期待する支援制度や外部の支援機関に求めること等について自由記述で意見を聞いたところ、30件の記述(「ありません」、「わかりません」を除く。)があった。

そのうち、助成制度に関することや情報提供・情報交換を求めるものが各5件、支援機関に関するものが4件、意識啓発に関するものが3件等であった。

例えば、助成制度に関して「就労の継続や欠勤等による企業側のリスクにも配慮した支援制度を作って欲しい」、情報提供・情報交換に関して「同業種で雇用している企業間の情報交換」、「他の社員への研修など。障害者に対する理解や対応を教えて欲しい」、支援機関に関して「雇用継続の為に相談事ができる機関」、意識啓発に関して「精神障害者が働く職場(上司・同僚)への勉強会の開催」、その他として「業種、職種により活用できる人材は異なり、十把一絡げの対応は適用そのものが困難であるので、中小企業にとってメリットが大きくなるような施策でない活用は難しい。」などの記述があった。

IV その他雇用管理上の配慮が必要な方の状況

1 発達障害者や難治性疾患患者の雇用状況

身体障害者、知的障害者、精神障害者以外の発達障害者又は難治性疾患患者で、その方の特性に応じて仕事の内容や勤務時間の配慮等雇用管理上の配慮が必要な方を雇用しているか聞いたところ、発達障害者を現在雇用している事業所は13事業所(3.0%)20人、難治性疾患患者を現在雇用している事業所は10事業所(2.3%)13人であった。

なお、無回答が約3割あったこと(※)に留意が必要である。

※ 調査票に、「把握している場合のみお答え下さい。本調査のために改めて本人に確認していただく必要はありません。」と記載している。

<表 20> 発達障害者や難治性疾患患者の雇用状況 (N=432)

項目	発達障害者	(構成比)	難治性疾患患者	(構成比)
いる	13	(3.0%)	10	(2.3%)
現在はいないが過去はいた	7	(1.6%)	5	(1.2%)
現在も過去もない	256	(59.3%)	246	(56.9%)
不明	42	(9.7%)	51	(11.8%)
無回答	114	(26.4%)	120	(27.8%)
全体	432	(100.0%)	432	(100.0%)

2 発達障害者の疾患名・雇用管理上の配慮事項

(1) 雇用している発達障害者の疾患名

発達障害者の雇用経験のある20事業所に対し、疾患名について質問したところ、回答があった18事業所のうち、「広汎性発達障害(自閉症・アスペルガー症候群等)」を選択した事業所が13事業所(68.4%)と最も多かった。

また、「把握していない」とした事業所が4事業所(22.2%)あった。

<表 21> 雇用している発達障害者の疾患名(複数回答) (N=18)

項目	事業所数	(割合)
広汎性発達障害(自閉症・アスペルガー症候群等)	13	(68.4%)
学習障害	4	(21.1%)
注意欠陥多動性障害(ADHD)	1	(5.3%)
その他	0	(0.0%)
把握していない	4	(22.2%)

(2) 発達障害者の雇用管理上の配慮事項

発達障害者の雇用経験がある20事業所に対し、雇用している(していた)発達障害者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っていたか聞いたところ、回答があった18事業所のうち、最も多かったのは「業務量への配慮」及び「作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫」(73.7%)であり、続いて「配置転換など配置についての配慮」及び「工程の単純化など職務内容への配慮」(52.6%)が多かった。

「特段の配慮を行っていない」と回答した事業所は1事業所(5.6%)であった。

<表 22> 発達障害者の雇用管理上の配慮（複数回答）（N=18）

項目	事業所数	(割合)
短時間勤務など勤務時間の配慮	5	(26.3%)
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	0	(0.0%)
業務量への配慮	14	(73.7%)
配置転換など配置についての配慮	10	(52.6%)
作業環境、施設・設備・機器の改善	3	(15.8%)
工程の単純化など職務内容への配	10	(52.6%)
作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫	14	(73.7%)
通院・服薬管理など医療上の配慮	4	(21.1%)
業務遂行を援助する者の配置	3	(15.8%)
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	1	(5.3%)
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	2	(10.5%)
外部の支援機関との連携支援体制の確保	4	(21.1%)
その他の配慮	0	(0.0%)
特段の配慮を行っていない	1	(5.6%)

3 難治性疾患患者の疾患名・雇用管理上の配慮事項

(1) 雇用している難治性疾患患者の疾患名

難治性疾患患者の雇用経験のある 15 事業所に対し、疾患名について質問したところ、「潰瘍性大腸炎」、「パーキンソン病関連疾患」、「クローン病」がそれぞれ 3 事業所（20.0%）と多かった。

「その他」の自由記述としては、多発性硬化症、大腿骨頭壊死などであった。また「把握していない」とした事業所は 1 事業所（6.7%）であった。

<表 23> 雇用している難治性疾患患者の疾患名（複数回答）（N=15）

項目	事業所数	(割合)
潰瘍性大腸炎	3	(20.0%)
パーキンソン病関連疾患	3	(20.0%)
クローン病	3	(20.0%)
網膜色素変性症	2	(13.3%)
脊髄小脳変性症	1	(6.7%)
特発性拡張型(うっ血型)心筋症	1	(6.7%)
その他	5	(33.3%)
把握していない	1	(6.7%)

(2) 難治性疾患患者の雇用管理上の配慮事項

難治性疾患患者の雇用経験がある 15 事業所に対し、雇用している（していた）難治性疾患患者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っていたか聞いたところ、最も多かったのは「業務量への配慮」（60.9%）が最も多く、続いて「短時間勤務など勤務時間の配慮」及び「休暇を取得しやすくする等休養への配慮」（53.3%）が多かった。

「特段の配慮を行っていない」と回答した事業所は 2 事業所（13.7%）あった。

<表 24> 難治性疾患患者の雇用管理上の配慮（複数回答）（N=15）

項目	事業所数	(割合)
短時間勤務など勤務時間の配慮	8	(53.3%)
休暇を取得しやすくする等休養への配慮	8	(53.3%)
業務量への配慮	9	(60.0%)
配置転換など配置についての配慮	6	(40.0%)
作業環境、施設・設備・機器の改善	2	(13.3%)
工程の単純化など職務内容への配	1	(6.7%)
作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫	0	(0.0%)
通院・服薬管理など医療上の配慮	6	(40.0%)
業務遂行を援助する者の配置	1	(6.7%)
職業生活に関する相談員の配置・委嘱	0	(0.0%)
職場内における健康管理等の相談支援体制の確保	3	(20.0%)
外部の支援機関との連携支援体制の確保	0	(0.0%)
その他の配慮	1	(6.7%)
特段の配慮を行っていない	2	(13.3%)

4 今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用方針

(1) 今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用の方針

今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用についてどのような考えか聞いたところ、それぞれ「積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない」と回答した事業所が最も多く約2割であった。前述の精神障害者と比較すると、「積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい」と合わせた雇用に前向きな事業所の割合は10%程度低かった。

「その他」の自由記述としては、記述があった47件のうち、32件が「業務上の都合により雇用が難しい」といった内容であり、「危険を伴う仕事であるため」、「免許が必要」「重労働のため」「対人業務であるため」などであった。また、「問題なく業務を遂行できる人材であれば雇用したい」「今後余裕ができれば考えたい」「その方の能力や職場へのなじみ具合による」「支援の仕方を検討した上で」といった回答もあった。

また、「わからない」と回答した事業所がそれぞれ約27%であったが、これについても精神障害者（20.8%）に比べるとやや高くなっていた。

<表 25> 今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用方針（N=432）

	発達障害者		難治性疾患患者		精神障害者(再掲)	
	事業所数	(構成比)	事業所数	(構成比)	事業所数	(構成比)
積極的に雇用に取り組みたい	5	(1.2%)	4	(0.9%)	14	(3.2%)
積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない	91	(21.1%)	94	(21.8%)	128	(29.6%)
雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない	46	(10.6%)	44	(10.2%)	54	(12.5%)
仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりと思うので雇いたくない	74	(17.1%)	63	(14.6%)	57	(13.2%)
過去に雇用したが、仕事ができなかったり職場にうまくなじめなかったりしたので、雇いたくない	6	(1.4%)	4	(0.9%)	13	(3.0%)
その他	44	(10.2%)	47	(10.9%)	67	(15.5%)
わからない	116	(26.9%)	117	(27.1%)	90	(20.8%)
不明	50	(11.6%)	59	(13.7%)	9	(2.1%)
全体	432	(100.0%)	432	(100.0%)	432	(100.0%)

(2) 発達障害者や難治性疾患患者の雇用促進のため期待する支援

発達障害者や難治性疾患患者の雇用を促進するために、どのような支援が必要か聞いたところ、「雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援」(52.0%)がもっと多く、続いて「社内での発達障害者や難治性疾患患者雇用に関する周知や理解促進」(43.6%)が多かった。

「その他」の自由記述としては、「企業がその病気に関して詳しい情報を持っていない。本人や業務の状況に合わせて個別に対応していく他ないと思う」、「医療機関との連携」、「社会がまだ対応しきれていないのに雇用ばかりが促進するのは不可能」といった記述があった。

「支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない」と回答した事業所は68事業所(18.5%)であった。

<表 26> 発達障害者や難治性疾患患者雇用のため期待する支援(複数回答)

項目	発達障害・難病		精神障害者(再掲)	
	事業所数 (N=367)	(割合)	事業所数 (N=418)	(割合)
雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援	191	(52.0%)	199	(47.6%)
雇入れの際の助成制度の充実	123	(33.5%)	135	(32.3%)
雇用継続のための助成制度の充実	145	(39.5%)	148	(35.4%)
雇入れから雇用継続までの間の、外部からジョブコーチや介助者など人的支援の充実	146	(39.8%)	153	(36.6%)
雇入れから雇用継続までの間の、職場内での人的支援体制の助成制度の充実	120	(32.7%)	114	(27.3%)
社内での発達障害者や難治性疾患患者雇用に関する周知や理解促進	160	(43.6%)	186	(44.5%)
雇入れ予定の障害者個々の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供	145	(39.5%)	165	(39.5%)
雇用事例や障害特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供	142	(38.7%)	139	(33.3%)
現行の支援制度(※別紙参照)に関する情報提供	58	(15.8%)	70	(16.7%)
支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない	68	(18.5%)	61	(14.6%)
その他	23	(6.3%)	40	(9.6%)

回答事業所の属性

1 従業員数と業種

回答があった432事業所の従業員規模と業種は表1・2のとおりであった。

＜表1＞回答事業所の従業員規模（N=432）

項目	事業所数	(構成比)
9人以下	67	(15.5%)
10～29人	87	(20.1%)
30～55人	68	(15.7%)
56～99人	68	(15.7%)
100～299人	61	(14.1%)
100～199人	45	(10.4%)
200～299人	16	(3.7%)
300～999人	45	(10.4%)
1000人以上	26	(6.0%)
無回答	10	(2.3%)
全体	432	(100.0%)

＜表2＞回答事業所の業種（N=432）

項目	事業所数	(構成比)
農業、林業、漁業	2	(0.5%)
鉱業、建設業	31	(7.2%)
製造業	111	(25.7%)
a 食料品、飲料・たばこ	14	(3.2%)
b 繊維工業	1	(0.2%)
c 木材、家具、パルプ・家具、印刷	10	(2.3%)
d 化学工業、窯業・土石	11	(2.5%)
e 鉄鋼	5	(1.2%)
f 非鉄金属	2	(0.5%)
g 金属製品	11	(2.5%)
h 機械器具	27	(6.3%)
i その他	28	(6.5%)
j 不明	2	(0.5%)
電気・ガス・熱供給・水道業	3	(0.7%)
情報通信業	8	(1.9%)
運輸業、郵便業	33	(7.6%)
卸売業、小売業	44	(10.2%)
金融業、保険業	11	(2.5%)
不動産業、物品賃貸業	6	(1.4%)
学術研究、専門・技術サービス業	8	(1.9%)
宿泊業、飲食サービス業	14	(3.2%)
生活関連サービス業、娯楽業	7	(1.6%)
教育、学習支援業	10	(2.3%)
医療、福祉	70	(16.2%)
複合サービス事業	7	(1.6%)
その他サービス業	51	(11.8%)
不明	16	(3.7%)
全体	432	(100.0%)

2 企業の形態

回答事業所の企業の形態及び規模は、表3・4のとおりであった。また、事業所複数事業所の263事業所に、事業所数を聞いたところ、回答があった235事業所の平均事業所数は22.1所（最小値1、最大値800、分散4452.09）であった。

＜表3＞企業の形態（N=432）

項目	事業所数	(構成比)
1企業1事業所	163	(37.7%)
1企業複数事業所	263	(60.9%)
a 本社	185	(42.8%)
b 本社以外	65	(15.0%)
c 無回答	13	(3.0%)
その他	2	(0.5%)
無回答	4	(0.9%)
全体	432	(100.0%)

＜表4＞企業の規模（N=432）

項目	事業所数	(構成比)
9人以下	7	(2.7%)
10～29人	19	(7.2%)
30～55人	27	(10.3%)
56～99人	42	(16.0%)
100～299人	40	(15.2%)
300～999人	50	(19.0%)
1000人以上	66	(25.1%)
不明	12	(4.6%)
全体	263	(100.0%)

障害者の雇用に関する事業所アンケート

本アンケートは、「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」において、障害者の範囲等を検討するため、事業所における障害者の雇用の状況や今後の障害者雇用の方針等の基礎資料を得ることを目的に事業所アンケートを実施するものです。

いただいた回答は、すべて統計的に集計され、個人はもちろん個別の事業所の回答が判別されることはありません。また特定の事業所について分析したり公表をしたりすることはありませんので、ご理解の上、ぜひご協力下さいますようお願いいたします。

本アンケートを答えるに当たって、改めて本人に確認する必要はありません。

本アンケートで用いる用語の定義は、以下のとおりです。

- 常用労働者…1年以上継続して雇用される者（見込みを含みます）のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上の者。
- 身体障害者…身体障害者手帳の所持者
- 知的障害者…知的障害があると判定された者（療育手帳の所持者）
- 精神障害者…①精神障害者保健福祉手帳の所持者 又は ②統合失調症、そううつ病（そう病、うつ病を含む）、てんかんのいずれかの疾患を有し、主治医や産業医の診断書、意見書がある者
 - ・採用前精神障害者…採用時点ですでに精神障害者であって、会社としてそれを承知の上採用をした者
 - ・採用後精神障害者…採用後に精神障害者になったか、採用後に精神障害者であることを会社として知った者
- 発達障害者…上記の身体障害者、知的障害者、精神障害者に該当する方以外で、発達障害(*)を有する者で、何らかの雇用管理上の配慮が必要となっている者
- 難治性疾患患者…上記の身体障害者、知的障害者、精神障害者に該当する方以外で、いわゆる難病を有する者で、何らかの雇用管理上の配慮が必要となっている者

※本アンケートにおける「発達障害」とは、発達障害者支援法第二条第一項で定める「発達障害」を指します。

○発達障害者支援法（平成16年法律第167号）

第2条 この法律において「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう。

2・3（略）

○発達障害者支援法施行令（平成17年政令第150号）

第1条 発達障害者支援法第2条第1項の政令で定める障害は、脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するもののうち、言語の障害、協調運動の障害その他厚生労働省令で定める障害とする。

○発達障害者支援法施行規則（平成17年厚生労働省令第81号）

発達障害者支援法施行令第1条の厚生労働省令で定める障害は、心理的発達の障害並びに行動及び情緒の障害（自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、言語の障害及び協調運動の障害を除く。）とする。

I 事業所の属性

問1 貴事業所の規模、業種等についてお答え下さい。該当するものに○をつけて下さい。

(1) 貴事業所の従業員（常用労働者）数

※「常用労働者」の定義の詳細は、1ページをご覧ください。

- 1 9人以下
- 2 10～29人
- 3 30～55人
- 4 56～99人
- 5 100～199人
- 6 200～299人
- 7 300～999人
- 8 1000人以上

①事業所数はいくつありますか（事業所）

②貴事業所は本社事業所ですか

1 本社 2 本社以外

③企業全体の従業員（常用労働者）数は何人ですか

- 1 9人以下
- 2 10～29人
- 3 30～55人
- 4 56～99人
- 5 100～199人
- 6 200～299人
- 7 300～999人
- 8 1000人以上

(2) 企業の形態

- 1 1企業1事業所
- 2 1企業複数事業所
- 3 その他（具体的に

(3) 貴事業所の主な業種

- 1 農業、林業、漁業
- 2 鉱業、建設業
- 3 製造業
- 4 電気・ガス・熱供給・水道業
- 5 情報通信業
- 6 運輸業、郵便業
- 7 卸売業、小売業
- 8 金融業、保険業
- 9 不動産業、物品賃貸業
- 10 学術研究、専門・技術サービス業
- 11 宿泊業、飲食サービス業
- 12 生活関連サービス業、娯楽業
- 13 教育、学習支援業
- 14 医療、福祉
- 15 複合サービス事業
- 16 その他サービス業
- 17 その他（具体的に

- a 食料品、飲料・たばこ
- b 繊維工業
- c 木材、家具、パルプ・家具、印刷
- d 化学工業、窯業・土石
- e 鉄鋼
- f 非鉄金属
- g 金属製品
- h 機械器具
- i その他

問2 貴事業所における平成23年12月1日現在の以下の障害者の雇用状況を教えて下さい。

(※各用語の定義の詳細は、1ページをご覧ください。)

いずれかに○をつけ、現在雇用している場合は人数（常用労働者数）をご記入ください。

障害種別	雇用状況
①身体障害者	いる()人・現在はいないが過去はいた・現在も過去もない・不明
②知的障害者	いる()人・現在はいないが過去はいた・現在も過去もない・不明
③精神障害者	
A 採用前精神障害者	いる()人・現在はいないが過去はいた・現在も過去もない・不明
B 採用後精神障害者	いる()人・現在はいないが過去はいた・現在も過去もない・不明

精神障害者の雇用経験がない事業所（問2③A・Bともに「現在も過去もない」又は「不明」と回答した場合は、問5（5ページ）に進んで下さい。

II 精神障害者の雇用について

問3 採用前精神障害者の雇用経験がある事業所（問2③Aで、「いる」又は「現在はいないが過去はいた」と回答した場合）におたずねします。

（※採用前精神障害者の雇用経験がない場合は、問4に進んで下さい。）

(1) 精神障害者を雇い入れたときの主なきっかけは何でしたか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 精神障害者が雇用率の算定対象になった（法定雇用率を達成するため）
- 2 事業拡大や人手不足のため雇入れの必要があった
- 3 ハローワークから紹介された
- 4 民間の職業紹介事業者等から紹介された
- 5 医療機関から頼まれた
- 6 支援機関から頼まれた
- 7 知り合いから頼まれた
- 8 必要な仕事ができそうなので雇い入れた
- 9 企業の社会的責任を果たすため
- 10 その他（具体的に

)

(2) 精神障害者を雇い入れたときに、精神障害者であることを何によって確認しましたか。主なもの1つに○をつけて下さい。

- 1 精神障害者保健福祉手帳
- 2 主治医の診断・意見書
- 3 産業医の診断・意見書
- 4 1～3以外の方法で確認（具体的に

)

問4 精神障害者の雇用経験がある事業所（問2③A・Bのいずれか又は両方で、「いる」又は「現在はいないが過去はいた」と回答した場合）におたずねします。

(1) 雇用している（していた）精神障害者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っています（いました）か。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 短時間勤務など勤務時間の配慮
- 2 休暇を取得しやすくする等休養への配慮
- 3 業務量への配慮
- 4 配置転換など配置についての配慮
- 5 作業環境、施設・設備・機器の改善
- 6 工程の単純化など職務内容への配慮
- 7 作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫
- 8 通院・服薬管理など医療上の配慮
- 9 業務遂行を援助する者の配置
- 10 職業生活に関する相談員の配置・委嘱
- 11 職場内における健康管理等の相談支援体制の確保
- 12 外部の支援機関との連携支援体制の確保
- 13 その他の配慮 ⇒具体的に(

)

- 14 特段の配慮を行っていない

(2) 精神障害者の職場定着、職場適応のための支援について協力を得ている(得ていた)のは、次の誰ですか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 ハローワークの職員
- 2 地域障害者職業センターの職員
- 3 障害者就業・生活支援センターの職員
- 4 主治医
- 5 医療機関のソーシャルワーカー
- 6 社会福祉施設の指導員等
- 7 保健所や精神保健福祉センターの職員
- 8 産業医や産業保健スタッフ
- 9 家族
- 10 その他 ⇒具体的に()
- 11 どこからの支援も受けていない

(3) 貴事業所で精神障害者を雇用して良かったことは何ですか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 社員の対人態度が柔らかくなった。
- 2 職場全体の雰囲気良くなった
- 3 精神障害に対する従業員の理解が進んだ
- 4 精神障害者の働く姿勢に刺激を受けて、職場全体の意欲が向上した
- 5 会社としても精神障害者雇用のノウハウを学ぶことができた
- 6 その他 ⇒具体的に()
- 7 特にない

ここからは全事業所がお答え下さい。

問5 精神障害者の職務遂行や職場適応に関してお伺いします。次の項目ごとにそれぞれ当てはまる状況の一つを選んで○をつけて下さい。

☆精神障害者の雇用経験がある事業所（問2③A又はBのいずれか又は両方で、「いる」又は「現在はいないが過去はいた」と回答した場合）においては、実際に貴事業所で仕事をしている（していた）場面における状況についてお答え下さい。

☆精神障害者の雇用経験がない事業所（問2③A・Bともに「現在も過去もない」又は「不明」と回答した場合）については、仮に貴事業所で雇用した場合に予想される状況についてお答え下さい。

		問題ない	問題あり	個人差が大きい	わからない
職務遂行面	(1)基礎体力	1	2	3	4
	(2)持久力	1	2	3	4
	(3)手先の器用さ	1	2	3	4
	(4)動作の機敏さ	1	2	3	4
	(5)指示に対する理解力	1	2	3	4
	(6)職務への集中力	1	2	3	4
	(7)とっさの事態に対する判断力	1	2	3	4
	(8)職務遂行の正確さ	1	2	3	4
	(9)職務遂行の能率	1	2	3	4
職場適応面	(10)健康管理	1	2	3	4
	(11)症状の安定	1	2	3	4
	(12)精神的なタフさ	1	2	3	4
	(13)勤労意欲	1	2	3	4
	(14)出退勤等の労働習慣	1	2	3	4
	(15)円滑な人間関係	1	2	3	4
	(16)生活管理	1	2	3	4
(17)総合的に見て	1	2	3	4	

Ⅲ 今後の精神障害者雇用の方針

問6 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の所持者に限る）については、平成18年度から障害者雇用率の算定対象になりました。その前後で精神障害者雇用に対する方針に変化はありましたか。それぞれあてはまるものを1つずつ選んで○を付けて下さい。

(1) 平成18年度から精神障害者が雇用率の算定対象になったことを知っていましたか。

- 1 知っていた
- 2 知らなかった

(2) 平成18年度以前の精神障害者の雇用の状況

- 1 雇用していた
- 2 雇用していなかった

(3) 平成18年度以降の精神障害者の雇用方針の変化

- 1 積極的に雇用するようになった
- 2 特に雇用に関する方針は変わらない
- 3 その他 ⇒具体的に（)

問7 貴事業所における今後の精神障害者雇用の方針についてお伺いします。

(1) 貴事業所では、今後の精神障害者の雇用についてどのようにお考えですか。

最もよくあてはまるものを1つだけ選んで○を付けて下さい。

- 1 積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい
- 2 積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない
- 3 精神障害者の雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない
- 4 精神障害者は仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりと思うので雇いたくない
- 5 過去に精神障害者を雇用したが、仕事ができなかったり職場にうまくなじめなかったりしたので、雇いたくない
- 6 その他 ⇒具体的に（)
- 7 わからない

(2) 精神障害者の雇用を促進するためには、どのような支援が必要だと思いますか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援
- 2 雇入れの際の助成制度の充実
- 3 雇用継続のための助成制度の充実
- 4 雇入れから雇用継続までの間の、外部からジョブコーチや介助者など人的支援の充実
- 5 雇入れから雇用継続までの間の、職場内での人的支援体制の助成制度の充実
- 6 社内での精神障害者の雇用に関する周知や理解促進
- 7 雇入れ予定の障害者個々の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供
- 8 雇用事例や障害特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供
- 9 現行の支援制度（※別紙参照）に関する情報提供
- 10 支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない
- 11 その他 ⇒（)

問8 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる支援制度についてお答え下さい。

(1) 精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる次の支援制度はご存じですか。また、利用したことがありますか。次の項目ごとにそれぞれ当てはまる状況の一つ選んで○をつけて下さい。

(各支援制度の概要については、別紙をご参照下さい。)

	利用したことがある		利用したことはない			
	役に立った	役に立たなかった	知っており、今後利用したい	知っているが、利用する予定はない	知らなかったが、今後利用したい	知らず、利用する予定もない
1 ハローワークの専門スタッフによる支援(精神障害者雇用トータルサポーター等)	1	2	3	4	5	6
2 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金	1	2	3	4	5	6
3 精神障害者雇用安定奨励金	1	2	3	4	5	6
4 地域障害者職業センターで実施する雇入れや職場復帰のための支援	1	2	3	4	5	6
5 特定求職者雇用開発助成金	1	2	3	4	5	6
6 トライアル雇用奨励金	1	2	3	4	5	6
7 ジョブコーチ支援	1	2	3	4	5	6
8 職場支援従事者助成金	1	2	3	4	5	6
9 業務遂行援助者の配置(職場介助者等助成金)	1	2	3	4	5	6
10 9以外の障害者雇用納付金制度に基づく助成金(健康相談医師の委嘱等)	1	2	3	4	5	6
11 ハローワーク等が主催する精神障害者雇用促進に関するセミナーに参加	1	2	3	4	5	6
12 「精神障害者のための職場改善好事例集」等のガイドブックや事例集等	1	2	3	4	5	6

(2) 現在の支援制度の中で、改善した方がよい点等ありましたら、ご記入下さい。

(3) その他、精神障害者の雇入れや職場復帰の促進、雇用継続のために、期待する支援制度や外部の支援機関に求めること等があれば、ご記入下さい。

IV その他雇用管理上の配慮が必要な方の状況

問9～12については、把握している場合のみお答え下さい。本調査のために改めて本人に確認をしていただく必要はありません。

問9 貴事業所において、問2の回答の対象になった方以外で、本人の申し出等により、以下に該当し、その方の特性に応じて仕事の内容や勤務時間の配慮等雇用管理上の配慮が必要となっている方がいますか。平成23年12月1日現在の状況を教えてください。

いずれかに○をつけ、現在雇用している場合は人数（常用労働者数）をご記入ください。

障害種別	雇用状況
①発達障害者	いる()人・現在はいないが過去はいた・現在も過去もない・不明
②難治性疾患患者	いる()人・現在はいないが過去はいた・現在も過去もない・不明

※各用語の定義の詳細は、1ページをご覧ください。

発達障害者及び難治性疾患患者の雇用経験がともにない場合（「現在も過去もない」「不明」と回答）は、問12（10ページ）に進んで下さい。

問10 発達障害者の雇用経験がある事業所（問9①で「いる」又は「現在はいないが過去はいた」と回答した場合）にお伺いします。

（※発達障害者の雇用経験がない場合は、問11に進んで下さい。）

(1) 雇用している（していた）発達障害者について疾患名を把握している場合、お答え下さい。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 広汎性発達障害（自閉症・アスペルガー症候群等）
- 2 学習障害
- 3 注意欠陥多動性障害（ADHD）
- 4 その他 ⇒具体的に（)
- 5 把握していない

(2) 雇用している（していた）発達障害者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っていません（いました）か。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 短時間勤務など勤務時間の配慮
- 2 休暇を取得しやすくする等休養への配慮
- 3 業務量への配慮
- 4 配置転換など配置についての配慮
- 5 作業環境、施設・設備・機器の改善
- 6 工程の単純化など職務内容の配慮
- 7 作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫
- 8 通院・服薬管理等医療上の配慮
- 9 業務遂行を援助する者の配置
- 10 職業生活に関する相談員の配置・委嘱
- 11 職場内における健康管理等の相談支援体制の確保
- 12 外部の支援機関との連携支援体制の確保
- 13 その他の配慮 ⇒具体的に（)
- 14 特段の配慮を行っていない

問 1 1 難治性疾患患者の雇用経験がある事業所（問 9 ②で「いる」又は「現在はいないが過去はいた」と回答した場合）にお伺いします。

（※難治性疾患患者の雇用経験がない場合は、問 1 2に進んで下さい。）

（1）雇用している（していた）難治性疾患患者の疾患名を把握している場合、お答え下さい。
当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 潰瘍性大腸炎
- 2 パーキンソン病関連疾患
- 3 全身性エリテマトーデス病
- 4 強皮症、皮膚筋炎及び多発性筋炎
- 5 クローン病
- 6 後縦靭帯骨化症
- 7 網膜色素変性症
- 8 脊髄小脳変性症
- 9 特発性血小板減少性紫斑病
- 1 0 特発性拡張型（うっ血型）心筋症
- 1 1 その他 ⇒具体的に（)
- 1 2 把握していない

（2）雇用している（していた）難治性疾患患者に対し、どのような雇用管理上の配慮を行っています（いました）か。当てはまるものすべてに○をつけて下さい。

- 1 短時間勤務など勤務時間の配慮
- 2 休暇を取得しやすくする等休養への配慮
- 3 業務量への配慮
- 4 配置転換など配置についての配慮
- 5 作業環境、施設・設備・機器の改善
- 6 工程の単純化等職務内容への配慮
- 7 作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫
- 8 通院・服薬管理など医療上の配慮
- 9 業務遂行を援助する者の配置
- 1 0 職業生活に関する相談員の配置・委嘱
- 1 1 職場内における健康管理等の相談支援体制の確保
- 1 2 外部の支援機関との連携支援体制の確保
- 1 3 その他の配慮 ⇒具体的に（)
- 1 4 特段の配慮を行っていない

ここからは全事業所がお答え下さい。

問12 貴事業所における今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用の方針についてお伺いします。

(1) 貴事業所では、今後の発達障害者や難治性疾患患者の雇用についてどのようにお考えですか。最も良くあてはまるものを1つだけ選んで○を付けて下さい。

		発達障害者	難治性疾患患者
1	積極的に雇用に取り組みたい	1	1
2	積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事の出来そうな人が応募してくれば雇うかもしれない	2	2
3	雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない	3	3
4	仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりと思うので雇いたくない	4	4
5	過去に雇用したが、仕事ができなかったり職場に上手になじめなかったりしたので、雇いたくない	5	5
6	その他 ⇒ 具体的に()	6	6
7	わからない	7	7

(2) 発達障害者や難治性疾患患者の雇用を促進するためには、どのような支援が必要だと思いますか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- 1 雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援
- 2 雇入れの際の助成制度の充実
- 3 雇用継続のための助成制度の充実
- 4 雇入れから雇用継続までの間の、外部からジョブコーチや介助者など人的支援の充実
- 5 雇入れから雇用継続までの間の、職場内での人的支援体制の助成制度の充実
- 6 社内での発達障害者や難治性疾患患者の雇用に関する周知や理解促進
- 7 雇入れ予定の障害者個々の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供
- 8 雇用事例や障害特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供
- 9 現行の支援制度（※別紙参照）に関する情報提供
- 10 支援制度や情報提供が充実しても、雇いたいと思わない
- 11 その他 ⇒()

V その他

問13 障害者の雇用に関して、ご意見やご感想がありましたら自由に記入して下さい。

回答はここまでです。ご協力ありがとうございました。

精神障害者の雇入れや職場復帰にかかる主な支援制度

1 ハローワークの専門スタッフによる支援(精神障害者雇用トータルサポーター等)

福祉・教育等関係機関と連携した就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施するほか、精神障害の専門的知識を有する職員(精神障害者雇用トータルサポーター)をハローワークに配置し、精神障害者の求職者に対して専門的なカウンセリングや企業への啓発等の支援を実施。

2 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金

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等の雇用に取り組む事業主に対し、奨励金を支給。

3 精神障害者雇用安定奨励金

精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、カウンセリング体制の整備等、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し、奨励金を支給。(平成 22 年 4 月～)

4 地域障害者職業センターで実施する雇入れや職場復帰のための支援

地域障害者職業センターの専任の精神障害者担当カウンセラーが、主治医等との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇用継続に係る様々な支援ニーズに対して、総合的な支援を実施。(全国 47 センターで実施)

5 特定求職者雇用開発助成金

障害者をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対し、助成金を支給。

6 トライアル雇用奨励金

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所が、障害者を短期の試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、障害者雇用に取り組むきっかけをつくり、常用雇用への移行を目指す事業主に対し、奨励金を支給。

7 ジョブコーチ支援

職場への円滑な適応を図るため、職場にジョブコーチが出向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーションなど職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を実施。

8 職場支援従事者助成金

重度知的障害者又は精神障害者の方を、ハローワークの紹介により、継続して雇用する労働者として雇入れ、事業所に職場支援従事者の配置を行う事業主に対し、助成金を支給。(平成 23 年 4 月～)

9 業務遂行援助者の配置(職場介助者等助成金)

重度知的障害者又は精神障害者の方を、継続して雇用する労働者として雇入れ、業務の遂行を援助する者を配置する事業主に対して、助成金を支給。(平成 23 年 3 月末で廃止)

10 9以外の障害者納付金制度に基づく助成金(健康相談医師の委嘱等)

精神障害者等を雇用する事業所において、健康相談医師の委嘱や職業コンサルタントの配置・委嘱等の取組を行う事業主に対し、助成金を支給。

障害者

身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者（法第2条第1号）

障害者雇用促進法の対象

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表（※1）に掲げる障害があるもの（法第2条第2号）

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第4号）

※知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※3）で定めるもの（法第2条第6号）
※次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
 - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
 - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

実雇用率算定の対象

（雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例）

事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項（第43条第1項）の規定の適用については、…当該事業主が…当該精神障害者である労働者の数に相当する数の身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。

（法第71条第1項）

※当該規定における「精神障害者」は、法第69条の規定により「精神障害者保健福祉手帳所持者」に限定している。

(※1) 障害者雇用促進法 別表

- 一 次に掲げる視覚障害で永続するもの
 - イ 両眼の視力（万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。）がそれぞれ0.1以下のもの
 - ロ 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの
 - ハ 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの
 - ニ 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの
- 二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの
 - イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの
 - ロ 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの
 - ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの
 - ニ 平衡機能の著しい障害
- 三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害
 - イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失
 - ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの
- 四 次に掲げる肢体不自由
 - イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの
 - ロ 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの
 - ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの
 - ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの
 - ホ 両下肢のすべての指を欠くもの
 - ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害
- 五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

障害者雇用促進法施行令

（法別表第五号の政令で定める障害）

第二十七条 法別表第五号の政令で定める障害は、次に掲げる障害とする。

- 一 ぼうこう又は直腸の機能の障害
- 二 小腸の機能の障害
- 三 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害
- 四 肝臓の機能の障害

(※2) 障害者雇用促進法施行規則

（知的障害者）

第1条の2 法第2条第4号の厚生労働省令で定める知的障害がある者（以下「知的障害者」という。）は、児童相談所、知的障害者福祉法第9条第5項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律 第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センター（次条において「知的障害者判定機関」という。）により知的障害があると判定された者とする。

(※3) 障害者雇用促進法施行規則

（精神障害者）

第1条の4 法第2条第6号の厚生労働省令で定める精神障害がある者（以下「精神障害者」という。）は、次に掲げる者であつて、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

- 一 精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
- 二 統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（前号に掲げる者に該当する者を除く。）

<参考> 重度身体障害者・重度知的障害者の範囲

1. 重度身体障害者

障害者雇用促進法

(用語の意義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる
重度身体障害者 身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。

障害者雇用促進法施行規則

(重度身体障害者)

第一条 障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第二条第三号の厚生労働省令で定める身体障害の程度が重い者は、別表第一に掲げる身体障害がある者とする。

別表第一（第一条、第二十条の二、第二十条の二の四、第二十条の四関係）

一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

イ 両眼の視力（万国式試視力表によつて測つたものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力によつて測つたものをいう。）の和が〇・〇四以下のもの

ロ 両眼の視野がそれぞれ一〇度以内で、かつ、両眼による視野についての視能率による損失率が九五パーセント以上のもの

二 次に掲げる聴覚の障害で永続するもの両耳の聴力レベルがそれぞれ一〇〇デシベル以上のもの

三 次に掲げる肢体不自由

イ 両上肢の機能の著しい障害で永続するもの

ロ 両上肢のすべての指を欠くもの

ハ 一上肢を上腕の二分の一以上で欠くもの

ニ 一上肢の機能を全廃したもの

ホ 両下肢の機能の著しい障害で永続するもの

ヘ 両下肢を下腿の二分の一以上で欠くもの

ト 体幹の機能の障害で永続するものにより坐位又は起立位を保つことが困難なもの

チ 体幹の機能の障害で永続するものにより立ち上がることが困難なもの

リ 乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢の機能の障害で、不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活動作が極度に制限されるもの

ヌ 乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能の障害で、不随意運動・失調等により歩行が極度に制限されるもの

四 心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸若しくは小腸の機能の障害で、永続し、かつ、自己の身の日常生活活動が極度に制限されるもの、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害で、永続し、かつ、日常生活が極度に制限されるもの又は肝臓の機能の障害で、永続し、かつ、日常生活活動が極度に制限されるもの

五 前各号に掲げるもののほか、その程度が前各号に掲げる身体障害の程度以上であると認められる身体障害

2. 重度知的障害者

障害者雇用促進法

(用語の意義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる重度知的障害者知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。

障害者雇用促進法施行規則

(重度知的障害者)

第一条の三 法第二条第五号の厚生労働省令で定める知的障害の程度が重い者は、知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判定された者とする。

障害種別にみた障害者雇用支援施策の適用範囲

	身体障害者	知的障害者	精神障害者		その他		
			(手帳所持)	(3疾患)	(発達)	(難病)	(その他)
公共職業安定所							
職業指導等、就職後の助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
求人の開拓等、求人者の指導等、事業主に対する助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
適応訓練	○	○	○	○	×	×	×
解雇の届出	○	○	○	×	×	×	×
障害者職業センター							
障害者に対する職業評価、職業準備訓練等及び事業主に対する雇用管理の助言	○	○	○	○	○	○	○
職場適応援助者による援助等	○	○	○	○	○	○	○
総合センターにおける調査研究	○	○	○	○	○	○	○
障害者就業・生活支援センター	○	○	○	○	○	○	○
雇用率制度							
雇用義務	○	○	×	×	×	×	×
実雇用率へのカウント、雇入れ計画	○	○	○	×	×	×	×
障害者雇用納付金制度に基づく措置							
調整金、報奨金、特例調整金、特例報奨金	○	○	○	×	×	×	×
研究・調査・講習、啓発	○	○	○	○	○	○	○
障害者雇用納付金制度に基づく助成金							
障害者作業施設(福祉施設)設置等助成金	○	○	○	○	×	×	×
障害者介助等助成金	※各障害特性(例:聴覚、視覚等)に応じて適用範囲を規定				×	×	×
職場適応援助者助成金第1号	○	○	○	○	○	△※	△※
職場適応援助者助成金第2号	○	○	○	○	○	×	×
障害者能力開発助成金	○	○	○	○	×	×	×
	※その他職場適応援助者による援助が特に必要であると機構が認める者						
主な助成金制度							
トライアル雇用奨励金	○	○	○	○	○	○	○
特定求職者雇用開発助成金	○	○	○	○	×	×	×
発達障害者雇用開発助成金	×	×	×	×	○	×	×
難治性疾患患者雇用開発助成金	×	×	×	×	×	○	×
障害者職業能力開発校等(公共職業訓練)							
施設内訓練	○	○	○	○	△※	△※	△※
障害者の態様に応じた多様な委託訓練	○	○	○	○	△※	△※	△※
	※受講推薦のみ、訓練手当は支給なし						

障害者雇用促進法

その他

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（別添1）

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17年267.5万人、平成20年290.1万人と増加した。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（別添2）

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18年度404,883人から平成22年度594,504人と1.5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（別添3）

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18年度18,918件から平成23年度48,777件と2.6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、18.3%から32.9%と増加した。

また、就職件数については、平成18年度6,789件から平成23年度18,845件と2.8倍となった。障害者全体の就職件数に占める割合は、15.3%から31.7%と増加した。

(2) 障害者雇用状況報告（別添4）

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年の精神障害者の雇用障害者数は1,917.5人であったが、平成23年の精神障害者の雇用障害者数は13,024.0人と5年間で6.8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て5年に1度実施されている障害者雇用実態調査の平成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が45.6%、医師の診断等により確認している者が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変遷（別添5，6）

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が開始され、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が開始された。

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が配置され、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・拡充された。

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」が創設され、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」が創設された。

4. 地域の就労支援機関の状況（別添6）

（1）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18年度は110センターであったところ、平成23年度は313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18年度4,654人から平成23年度26,718人となっており、1センター当たりの精神障害者数も、42.3人から85.4人に増加した。

（2）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18年度5,620人（21.5%）から平成23年度10,278人（33.3%）と増加した。

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。

5. 就労支援・雇用管理ノウハウの普及・啓発（別添7）

（1）精神障害者雇用促進モデル事業

精神障害者の雇用の経験やノウハウが十分でない企業に、雇用促進のための取組を委託し、ノウハウを構築するモデル事業が実施された（平成21～22年度、10企業）。

平成23年度からその成果を普及する啓発事業が実施されており、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～厚生労働省モデル事業

参加企業の取り組み」の作成、モデル事業ブロック別セミナーの開催（全国6カ所）が実施され、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年度から一部見直しを含め実施されており、企業などで就労している精神障害者からのメッセージ等を伝えるブロック別セミナーが開催されている。平成23年度は5箇所で開催され、計1,285人の参加があった。

(3) 高齢・障害・求職者雇用支援機構作成マニュアル・ガイドブック

高齢・障害・求職者雇用支援機構では、精神障害者の雇用促進に向けた技法や調査研究の成果をガイドブック等にまとめ、企業等に配付し、就労支援・雇用管理ノウハウの普及が図られている。

- ・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ー平成21年度障害者雇用職場改善好事例集の入賞事例からー(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)

(別添5)精神障害者に対する雇用支援策の変遷

	~H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	
1. 雇用率制度																			実雇用率の算定(H18~)
2. ハローワークにおける職業相談、職業紹介等																			ハローワークにおける職業相談、職業紹介等(S63~)
																			精神障害者ジョブカウンセラーの配置(H9~)
																			精神障害者就職サポーターの配置 (H20~)
																			精神障害者雇用トータルサポーターの配置 (H23~)
																			ハローワークにおける求人開拓(H10~)
3. 助成金																			納付金制度に基づく助成金の支給(H4~)
																			特定求職者雇用開発助成金(H4~)
																			トライアル雇用(H11~)
																			精神障害者等ステップアップ雇用奨励金 (H20~)
																			精神障害者雇用安定奨励金 (H22~)
																			職場支援従事者助成金 (H23~)
4. 就労支援機関における支援																			障害者職業センターにおける職業評価、職業準備訓練等(S63~)
																			障害者就業・生活支援センター(H14~)
																			障害者職業センターによるジョブコーチ事業(H14)
																			職場適応援助者助成金(H17.10~)
																			精神障害者総合雇用支援(H17.10)
5. 就労支援ノウハウの普及・啓発																			精神障害者職業自立等啓発事業 (H11~)
																			働く障害者からのメッセージ発信事業 (H18~)
																			精神障害者雇用促進モデル事業の実施 (H21~)
																			精神障害者雇用管理ノウハウの蓄積・普及事業 (H23~)
6. 福祉、医療機関等との連携																			医療機関等との連携による精神障害者等のジョブガイダンス事業(H8~)
																			ハローワークを中心とした「チーム支援」 (H18~)
7. 職業訓練																			職業能力開発校における職業開発(H4~)
																			障害者の態様に応じた多様な委託訓練 (H16~)

(別添6) 精神障害者の雇用を取り巻く状況の変化

ハローワークなどにおける支援、助成金等の精神障害者の雇用促進のための施策メニュー（裏面参照）は、平成4年が5、平成14年が12、平成24年には21と着実に充実し、主な支援施策の実績は大幅に増加。

◎ 主な支援施策の実績 ◎

主な支援施策	平成14年度	平成18年度	平成23年度
①ハローワークにおける就職件数	1,890件	6,739件	18,845件
（企業における雇用者数(障害者雇用状況報告)		1,917.5	13,024.0
②障害者就業・生活支援センターの登録者数	499人	4,654人	26,718人
③地域障害者職業センターの利用者数	2,498人	5,620人	10,278人
④特定求職者雇用開発助成金の支給件数	—	1,955件(H19)	6,736件
⑤トライアル雇用の雇用開始者数	188人	973人	2,830人
⑥精神障害者雇用トータルサポーターの新規対象者数		4,292人(H20)	9,732人
⑦精神障害者等ステップアップ雇用奨励金の雇用開始者数		173人(H20)	327人
⑧地域障害者職業センターのジョブコーチ支援対象者数	163人	574人	736人
⑨地域障害者職業センターにおけるリワーク支援の対象者数		509人	1,953人
⑩医療機関等との連携による精神障害者等のジョブガイダンス事業の延べ対象者数		1,017人	1,779人

※それぞれ精神障害者の実績のみの数字を計上

(別添7) 精神障害者の雇用への理解促進のための周知・啓発の状況

働く障害者からのメッセージ発信事業

平成11年度から、一部見直しを含め実施しており、企業などで就労している精神障害者からのメッセージ等を伝えるセミナーをブロック別で実施。

【平成23年度のセミナー開催状況】

開催場所： 埼玉、東京、山梨、三重、鹿児島

参加者： 計1,285人

精神障害者雇用促進モデル事業

精神障害者の雇用の経験やノウハウが十分でない企業に、雇用促進のための取組を委託し、ノウハウを構築するモデル事業を実施(平成21～22年度)。平成23年度からその成果を普及する啓発事業を実施。

【実績】

- モデル事業の実施(平成21～22年度)

新規雇用者数： 10企業で68名

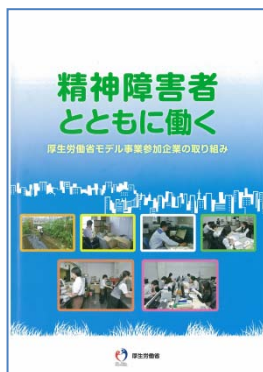
- 成果発表会を開催(平成23年2月)

参加者： 約250人

- 事例集(右参照)の作成(平成23年度) 部数： 1,450部

- モデル事業ブロック別セミナーを6箇所で開催(平成23年度～)

参加者： 計1,364人



高齢・障害・求職者雇用支援機構による マニュアル・ガイドブック

精神障害者の雇用促進に向けた技法や調査研究の成果をガイドブック等にまとめ、企業等に配付し、就労支援・雇用管理ノウハウの普及を図っている。

- ①精神障害者雇用管理マニュアル(平成7年3月初版、平成23年3月改訂) 部数： 30,500部
- ②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) 部数： 10,000部
- ③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) 部数： 20,000部
- ④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月改訂) 部数： 7,500部
- ⑤精神障害者雇用管理ガイドブック(平成24年2月) 部数： 10,000部



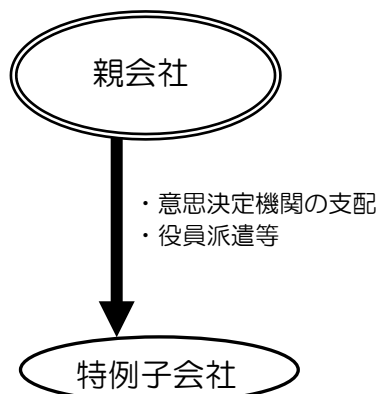
「特例子会社」制度の概要

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝1.8％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。

また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

〔特例子会社制度〕

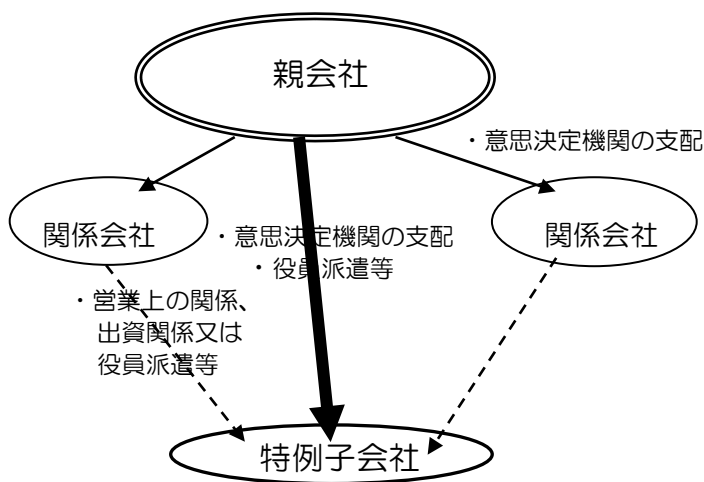


→ 特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定

平成24年3月末現在 340社

〔グループ適用〕

（平成14年10月から施行）



→ 関係会社を含め、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定

平成24年3月末現在 155グループ

○ 特例子会社認定の要件

(1) 親会社の要件

- 親会社が、当該子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
（具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等）

(2) 子会社の要件

- ① 親会社との人的関係が緊密であること。（具体的には、親会社からの役員派遣等）
- ② 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。
また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること。
（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等）
- ④ その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

○ 特例子会社によるメリット

(1) 事業主にとってのメリット

- 障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができる。
- 職場定着率が高まり、生産性の向上が期待できる。
- 障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる。
- 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となる。

(2) 障害者にとってのメリット

- 特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる。
- 障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保される。

○ 特例子会社における雇用状況（各年6月1日現在）

	15.6.1	16.6.1	17.6.1	18.6.1	19.6.1	20.6.1	21.6.1	22.6.1	23.6.1
特例子会社数	129	153	174	195	219	242	265	283	319
障害者数 (重度ダブルカウント)	5,760	6,861	7,838	9,109	10,509.5	11,960.5	13,306.0	14,562.5	16,429.5
うち身体	4,425	5,078	5,629	6,127	6,639	7,107	7,470	7,752	8,168.5
うち知的	1,335	1,783	2,209	2,932	3,721	4,612	5,478	6,356	7,594.5
うち精神	-	-	-	50.0	149.5	241.5	358.0	454.5	666.5
障害者数 (実人員)	(3,491)	(4,186)	(4,853)	(5,695)	(6,650)	(7,679)	(8,635)	(9,516)	(10,883)

他の主な法律における障害者等の定義

1. 障害者

○障害者の権利に関する条約（政府仮訳）抄

第一条 目的（抄）

障害者には、長期的な身体的、精神的、知的又は感覚的な障害を有する者であって、様々な障壁との相互作用により他の者と平等に社会に完全かつ効果的に参加することを妨げられることのあるものを含む。

○障害者基本法（昭和45年法律第84号）

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 二 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

○障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）

（定義）

第四条 この法律において「障害者」とは、身体障害者福祉法第四条この法律において「障害者」とは、身体障害者福祉法第四条に規定する身体障害者、知的障害者福祉法にいう知的障害者のうちに規定する身体障害者、知的障害者福祉法にいう知的障害者のうち十八歳以上である者及び精神保健及び精神障害者福祉に関する法律十八歳以上である者及び精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第五条に規定する精神障害者（発達障害者支援法（平成十六年法律第五条に規定する精神障害者（発達障害者支援法（平成十六年法律第百六十七号）第二条第二項に規定する発達障害者を含み、知的障害第百六十七号）第二条第二項に規定する発達障害者を含み、知的障害者福祉法にいう知的障害者を除く。以下「精神障害者」という。障害者福祉法にいう知的障害者を除く。以下「精神障害者」という。）のうち十八歳以上である者並びに治療方法が確立していない疾病）のうち十八歳以上である者をいう。その他の特殊の疾病であつて政令で定めるものによる障害の程度が厚生労働大臣が定める程度である者であつて十八歳以上であるものをいう。

2～4 （略）

○所得税法（昭和40年法律第33号）

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 二十八 障害者 精神上の障害により事理を弁識する能力を欠く常況にある者、失明者その他の精神又は身体に障害がある者で政令で定めるものをいう。

○所得税法施行令（昭和40年政令第96号）

（障害者及び特別障害者の範囲）

第十条 法第2条第1項第28号に規定する政令で定める者は、次に掲げる者とする。

- 一 精神上の障害により事理を弁識する能力を欠く常況にある者又は児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター若しくは精神保健指定医の判定により知的障害者とされた者
- 二 前号に掲げる者のほか、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
- 三 身体障害者福祉法第15条第4項の規定により交付を受けた身体障害者手帳に身体上の障害がある者として記載されている者
- 四 前三号に掲げる者のほか、戦傷病者特別援護法第4条の規定により戦傷病者手帳の交付を受けている者

- 五 前二号に掲げる者のほか、原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律第11条第1項の規定による厚生労働大臣の認定を受けている者
- 六 前各号に掲げる者のほか、常に就床を要し、複雑な介護を要する者
- 七 前各号に掲げる者のほか、精神又は身体に障害のある年齢65歳以上の者で、その障害の程度が第1号又は第3号に掲げる者に準ずるものとして市町村長又は特別区の区長の認定を受けている者

○租税特別措置法（昭和32年法律第26号）

（障害者を雇用する場合の機械等の割増償却）

第十三条（略）

3 この条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 精神又は身体に障害がある者で政令で定めるものをいう。

○租税特別措置法施行令（昭和32年政令第43号）

（障害者を雇用する場合の機械等の割増償却）

第六条の六（略）

3 法第13条第3項第1号に規定する政令で定める者は、次に掲げる者とする。

- 一 児童相談所、知的障害者福祉法第9条第5項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者の雇用の促進等に関する法律第19条第1項に規定する障害者職業センターの判定により知的障害者とされた者
- 二 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第6号に規定する精神障害者のうち精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
- 三 所得税法施行令第10条第1項第3号から第5号まで及び第7号に掲げる者

○高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（平成18年法律第91号）

（定義）

第二条 この法律において次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 高齢者、障害者等 高齢者又は障害者で日常生活又は社会生活に身体の機能上の制限を受けるものその他日常生活又は社会生活に身体の機能上の制限を受ける者をいう。

○災害弔慰金の支給等に関する法律（昭和48年法律第82号）

（災害障害見舞金の支給）

第八条 市町村は、条例の定めるところにより、災害により負傷し、又は疾病にかかり、治つたとき（その症状が固定したときを含む。）に精神又は身体に別表に掲げる程度の障害がある住民（次項において「障害者」という。）に対し、災害障害見舞金の支給を行うことができる。

別表（第八条関係）

- 一 両眼が失明したもの
- 二 咀嚼及び言語の機能を廃したもの
- 三 神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し、常に介護を要するもの
- 四 胸腹部臓器の機能に著しい障害を残し、常に介護を要するもの
- 五 両上肢をひじ関節以上で失つたもの
- 六 両上肢の用を全廃したもの
- 七 両下肢をひざ関節以上で失つたもの
- 八 両下肢の用を全廃したもの
- 九 精神又は身体の障害が重複する場合における当該重複する障害の程度が前各号と同程度以上と認められるもの

(参考：障害児)

○児童福祉法（昭和22年法律第164号）

第四条（略）

2 この法律で、障害児とは、身体に障害のある児童、知的障害のある児童又は精神に障害のある児童（発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条第2項に規定する発達障害児を含む。）をいう。

2. 身体障害者

○身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）

（身体障害者）

第四条 この法律において、「身体障害者」とは、別表に掲げる身体上の障害がある18歳以上の者であつて、都道府県知事から身体障害者手帳の交付を受けたものをいう。

別表（第四条、第十五条、第十六条関係）

一 次に掲げる視覚障害で、永続するもの

- 1 両眼の視力（万国式試視力表によつて測つたものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測つたものをいう。以下同じ。）がそれぞれ0.1以下のもの
- 2 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの
- 3 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの
- 4 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの

二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で、永続するもの

- 1 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの
- 2 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの
- 3 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの
- 4 平衡機能の著しい障害

三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害

- 1 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失
- 2 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの

四 次に掲げる肢体不自由

- 1 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で、永続するもの
- 2 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの
- 3 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの
- 4 両下肢のすべての指を欠くもの
- 5 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの
- 6 1から5までに掲げるもののほか、その程度が1から5までに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

○身体障害者福祉法施行令（昭和25年政令第78号）

（政令で定める障害）

第三十六条 法別表第5号に規定する政令で定める障害は、次に掲げる機能の障害とする。

- 一 ぼうこう又は直腸の機能
- 二 小腸の機能
- 三 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能
- 四 肝臓の機能

3. 知的障害者

※他の法律において「知的障害者」を定義しているものはない。

○「療育手帳制度について」（昭和48年9月27日発児第156号厚生事務次官通知）

（別紙）

療育手帳制度要綱

第二 交付対象者

手帳は、児童相談所又は知的障害者更生相談所において知的障害であると判定された者（以下「知的障害者」という。）に対して交付する。

4. 精神障害者

○精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）

（定義）

第五条 この法律で「精神障害者」とは、統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者をいう。

5. 発達障害者

○発達障害者支援法（平成16年法律第167号）

（定義）

第二条 この法律において「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう。

2 この法律において「発達障害者」とは、発達障害を有するために日常生活又は社会生活に制限を受ける者をいい、「発達障害児」とは、発達障害者のうち18歳未満のものをいう。

3 この法律において「発達支援」とは、発達障害者に対し、その心理機能の適正な発達を支援し、及び円滑な社会生活を促進するため行う発達障害の特性に対応した医療的、福祉的及び教育的援助をいう。

○発達障害者支援法施行令（平成17年政令第150号）

（発達障害の定義）

第一条 発達障害者支援法第2条第1項の政令で定める障害は、脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するもののうち、言語の障害、協調運動の障害その他厚生労働省令で定める障害とする。

○発達障害者支援法施行規則（平成17年厚生労働省令第81号）

発達障害者支援法施行令第1条の厚生労働省令で定める障害は、心理的発達の障害並びに行動及び情緒の障害（自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、言語の障害及び協調運動の障害を除く。）とする。

**労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する
研究会報告書**

平成24年8月3日

目 次

<u>1 はじめに</u>	2
<u>2 これまでの検討経緯等について</u>	
(1)労働・雇用分野におけるこれまでの検討状況	3
(2)障がい者制度改革推進会議における検討状況	4
(3)欧米諸国における障害者権利条約への対応状況	5
<u>3 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方について</u>	
(1)基本的枠組みについて	6
①障害者権利条約に対応するための枠組みについて	
②差別禁止等の枠組みの対象範囲について	
(2)障害を理由とする差別の禁止について	8
①障害を理由とする差別について	
②差別が禁止される事項について	
(3)職場における合理的配慮について	12
①合理的配慮に対する基本的な考え方について	
②合理的配慮の枠組みと内容について	
③合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について	
④過度の負担について	
(4)権利擁護（紛争解決手続）について	17
(5)その他	18
<u>4 おわりに</u>	18

1 はじめに

- 障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」という。）については、平成 18 年 12 月に国連総会で採択され（平成 20 年 5 月に発効）、我が国は平成 19 年 9 月に署名しており、同条約に対応するため、国内法制の整備等を進める必要がある。
- 障害者権利条約では、一般的義務として、障害を理由とするいかなる差別（合理的配慮の否定を含む。）もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進すべきことを定めるとともに、身体的自由、拷問の禁止等の自由権的権利及び教育、労働等の社会権的権利について締約国がとるべき措置を定めている。
- 労働・雇用分野においては、第 27 条で、公共・民間部門での雇用促進等のほか、①あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関する障害を理由とする差別の禁止、②職場において合理的配慮が提供されることの確保等のために適当な措置をとるべきこととされている。
- これまで、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、平成 20 年 4 月から「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会（以下「20 年研究会」という。）」が開催され、平成 21 年 7 月に中間整理（以下「中間整理」という。）がとりまとめられ、その後、これを受け、同年 10 月から労働政策審議会障害者雇用分科会（以下「分科会」という。）が開催され、主な議論の状況が平成 22 年 4 月に「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ（以下「中間的な取りまとめ」という。）」として取りまとめられている。
- また、政府として、障害者権利条約の締結に必要な国内法整備をはじめとする障害者制度の集中的な改革を行うため、平成 21 年 12 月に障がい者制度改革推進本部を設置し、その下に障がい者制度改革推進会議を開催して、障害者施策の推進に関する事項について議論が行われてきた。同会議においては、平成 22 年 6 月に第 1 次意見を取りまとめ、これを踏まえ、同月、政府は「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」を閣議決定している。
- この閣議決定では「労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置、これらに関する労使間の紛争解決手続の整備等の具体的方策について検討を行い、平成 24 年度

内を目途にその結論を得る。」とされており、「中間整理」や「中間的な取りまとめ」から更に検討を進めるため本研究会が設置された。

- 本研究会では、これまでの検討経緯や障がい者制度改革推進会議及び同会議の下での差別禁止部会の議論の状況、欧米諸国における対応状況などを踏まえつつ、(1) 差別禁止等の枠組みの対象範囲、(2) 合理的配慮の内容及びその提供のための仕組み、(3) 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方、などの論点について、平成 23 年 11 月から計 9 回にわたって議論を重ね、その検討の結果を取りまとめた。

2 これまでの検討経緯等について

(1) 労働・雇用分野におけるこれまでの検討状況

(「中間整理」及び「中間的な取りまとめ」について)

- 20 年研究会においては、ドイツ、フランス、EU 及びアメリカにおける障害者権利条約の対応状況を踏まえつつ、17 の障害者関係団体からのヒアリングを行うとともに、「障害を理由とする差別の禁止」や「合理的配慮」をどのように捉えればよいのか、合理的配慮の具体的内容はどのようなものか、これらの実効性をどのように担保すべきか等について、計 11 回の検討を行い、概ね意見が集約されつつある事項や意見が分かれている事項があるものの、これまでの検討状況を「中間整理」としてまとめている。
- 「中間整理」をもとに検討が行われた分科会では、計 7 回の検討を行い、「中間的な取りまとめ」においては、
 - ・ 障害を理由とする差別を禁止し、その対象としては、雇用に係るすべての事項（主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了（解雇・雇止め等））が考えられること
 - ・ 職場における合理的配慮の提供を事業主に義務付けるとともに、合理的配慮は、個々の労働者の障害や職場の状況に応じ提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであるため、法律では配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容等は、配慮の視点を類型化しつつ指針として定めることが適当であること
 - ・ 事業主にとって過度の負担となる場合には、提供義務を負わず、また、過度の負担は、合理的配慮と同様に非常に個別性が強いことから、企業の事業規模等を総合的に勘案して、個別に判断する必要がある、判断基準として一律の数値基準を設けることはなじまないことなどについて異論はないとされ、分科会で合意が得られている。

- 本研究会では、こうした 20 年研究会での障害者関係団体からのヒアリングの状況や主なやりとり、分科会で合意が得られている事項などのこれまでの成果を踏まえつつ、分科会で意見が分かれている事項や合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方など検討すべきとされている事項を中心に更なる検討を行った。

(2)障がい者制度改革推進会議における検討状況

(障害者基本法の改正について)

- 障がい者制度改革推進会議においては、第 1 次意見に引き続き、平成 22 年 12 月に障害者基本法の改正に関する第 2 次意見を取りまとめ、それを踏まえた障害者基本法の改正が、平成 23 年 7 月「障害者基本法の一部を改正する法律（平成 23 年法律第 90 号）」として成立している。
- 改正後の障害者基本法においては、第 2 条の障害者の定義について「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」と改正するとともに、社会的障壁とは「障害がある者にとつて日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」と定義している。
- また、改正後の障害者基本法第 4 条では、第 1 項の障害を理由とする差別の禁止に加え、第 2 項として「社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。」との規定を追加し、障害者権利条約の批准に向けた改正が行われている。

(障がい者制度改革推進会議差別禁止部会における検討状況)

- 平成 22 年 6 月の閣議決定「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」においては、横断的課題における改革の一つとして「障害を理由とする差別を禁止するとともに、差別による人権被害を受けた場合の救済等を目的とした法制度の在り方について、第一次意見に沿って必要な検討を行い、平成 25 年常会への法案提出を目指す。」とされている。
- このため、同年 11 月に障がい者制度改革推進会議の下に差別禁止部会が設置され、労働・雇用を含め、司法手続、教育、医療などあらゆる分野における障害を理由とする差別の禁止等に関し、「障害を理由とする差別の禁止

に関する法律（仮称）」（以下「差別禁止法」という。）を制定するため、検討が行われている。

- 差別禁止部会においては、平成 24 年 3 月に論点に関する中間的な整理として「障害を理由とする差別の禁止に関する法制の制定に向けて」が出され、今後、平成 24 年 9 月末を目途に骨格提言を取りまとめることとしている。

(3) 欧米諸国における障害者権利条約への対応状況

- 障害者権利条約については、平成 24 年 7 月 17 日現在で、世界 117 か国の国及び地域が批准している。
- そのうち、主要国であるドイツ、フランス及びイギリスと、批准国ではないものの障害を理由とする差別禁止のための「障害をもつアメリカ人法（ADA 法）」があるアメリカの 4 か国における障害者差別禁止法制の主な内容は以下のとおりである。

（障害を理由とする差別の禁止等に対応するための法制的な枠組みについて）

- 法制的な枠組みについては、ドイツでは、あらゆる分野における障害などを理由とする差別禁止法と労働・雇用分野の個別法において対応しているが、フランスでは、労働・雇用分野の個別法のみで対応し、逆に、イギリス及びアメリカにおいては、あらゆる分野における障害を理由とする差別禁止法（イギリスは、障害以外の理由も含む）のみで対応している。
- また、障害者雇用率制度については、ドイツ及びフランスが差別禁止法制と併存しているが、イギリス及びアメリカには障害者雇用率制度はない。

（差別禁止等の枠組みの対象範囲について）

- 障害者の範囲については、ドイツ及びフランスにおいては法律上明確な定義はないが、合理的配慮の対象障害者については、障害者雇用率制度の対象となる「重度障害者」のみとされている。
- 一方、イギリスでは「身体的又は精神的な機能障害を有する者であり、この機能障害によって通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり悪影響を受けている者（過去に障害を有していることや著しい醜状なども対象となる）」とされ、アメリカでは「1 つ以上の主要な生産活動を実質的に制限する身体的又は精神的機能障害があるか、過去にそのような機能障害があるか、そのような機能障害があるとみなされる者」であって、職務に対し「適格性」を有する者とされている。

- また、事業主の範囲については、アメリカでは週 20 時間以上働く者を 15 人以上雇用する事業主とされ、その他の国では、全ての事業主とされている。

(合理的配慮の考え方等について)

- ドイツでは、合理的配慮に該当する規定が差別禁止法制にはないが、労働・雇用分野の個別法において「重度障害者は、使用者に対し、…労働ポストや職業訓練への配慮、障害に適した就労場所・設備、労働時間などの請求権を有する」と規定され、その他の国では、事業主に対し合理的配慮の提供を義務付けている。
- 以上のとおり、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止に関する対応状況は、アメリカを除いてドイツ、フランス及びイギリスは障害者権利条約に批准しているものの、国の立法政策や法体系等の違いにより、それぞれ異なった措置が講じられている。

3 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方について

(1)基本的枠組みについて

①障害者権利条約に対応するための枠組みについて

(法制的な枠組みについて)

- 現在、障害者権利条約に対応するため、差別禁止部会においては、労働・雇用を含め、司法手続、教育、医療などあらゆる分野における障害を理由とする差別の禁止等に関し、差別禁止法の制定に向け、検討が行われている。
- 一方、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等については、「中間的な取りまとめ」において「実効性を担保するための仕組みを含めて国内法制に位置づけることが必要であることについて、異論はなかった」とされており、障害者権利条約に対応するための法制的な枠組みの検討に当たっては、如何に差別の禁止や合理的配慮の提供等の実効性を担保するかが重要である。
- 差別禁止法については、現在その内容が検討中であり、法律の位置づけやその詳細については明らかではないが、現行の「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）」においては、ハローワークなどによる職業リハビリテーションサービスや障害者雇用に関する指導・助言の仕組みが規定され、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等の実効性を担保するためには、それらを十分に活用していくことが効果的であることから、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、障害者雇用促進法を改正

して対応を図るべきである。

- 一方、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、差別の禁止（合理的配慮の不提供を含む）については差別禁止法で規定し、差別禁止法で定められた事項を実効性のあるものとするための事業主への助成等の措置については障害者雇用促進法で規定すべきとの意見や、障害者権利条約への対応のためには、現行の障害者雇用促進法の枠組みを抜本的に見直すことを含め検討すべきとの意見もあり、今後、検討が行われる差別禁止法の内容や法律上の位置づけも踏まえ、同法と障害者雇用促進法が相互に補完し合うなど整合性のとれたものとなるよう、十分な調整を図るべきである。

（障害者雇用率制度の位置づけについて）

- 差別的取扱いを禁止することは、一般的には機会の均等を確保するものと考えられる。一方、障害者権利条約においては、積極的差別是正措置をとることが盛り込まれており、また、我が国における障害者雇用率制度は障害者雇用の確保に関し成果を上げてきていると評価できることから、積極的差別是正措置として位置づけ、引き続き残すべきである。

②差別禁止等の枠組みの対象範囲について

（障害者の範囲について）

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等に関する対象障害者の範囲については、「中間的な取りまとめ」において「現行の障害者雇用率制度の対象より広範囲なものとし、障害者雇用促進法第2条に規定する障害者としてはどうかとの意見が出され、異論はなかった」とされている。
- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等については、その実効性を担保する観点から、それらが義務付けられることとなる事業主にとって予見可能性が十分に担保されるべきであり、また、そうした観点から対象障害者は一定の範囲に決めておくべきである。
- 現在の障害者雇用促進法第2条の障害者は「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とし、発達障害者や難治性疾患患者などを含め、障害者手帳の有無に関わらず、障害者であるか否かを上記の規定に照らし個別に判定し、各種の職業リハビリテーションサービスを提供している。
- したがって、労働・雇用分野における障害者権利条約の対応に当たっては、

現行の障害者雇用促進法第2条の障害者とするのが適当である。なお、その際、同条の規定については、障害者基本法や障害者総合支援法などの規定を踏まえ、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べきであるとの意見があった。

- また、過去に障害の履歴を有する場合や障害者を持つ家族など可能な限り広く捉える必要があるとの意見がある一方、合理的配慮など事業主に対する義務付けとなることを踏まえ、対象となる者の予見可能性を担保するためには、現時点での障害の有無で判断すべきではないかとの意見もあった。さらに、発達障害や精神障害、内部障害など外見からは判断しづらい障害に対する予見可能性への配慮が必要ではないかという意見もあった。

(事業主の範囲について)

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等に関する対象事業主の範囲を検討するに当たっては、障害者権利条約への対応は事業主に義務付けられるものであることを踏まえ、公的支援の整備状況などを勘案しつつ、段階的な実施や十分な準備期間を設けるなどの措置が重要である。
- 一方、障害者権利条約は「すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な共有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進すること」を目的としていることから、原則、企業規模によって差を設けるべきものではなく、全ての事業主とすべきである。

(2)障害を理由とする差別の禁止について

①障害を理由とする差別について

(直接差別について)

- 障害者権利条約において「障害を理由とする差別」とは、「障害を理由とするあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。」とされている。
- 障害を理由とする差別のうち、直接的な差別的取扱い（障害であることを直接の理由として差別を受ける場合）は禁止すべきである。

(間接差別について)

- 外見上は中立的でも、職務とは関連がないなど合理性のない条件を設定し、実質的には障害者を差別するという、いわゆる「間接差別」については、中立的な基準でも結果として「差が生じる」ものであることから、どのようなものが間接差別に当たるのかといった具体的な基準や要件が明確にされなければ、実効性のある差別禁止規定とはならない。
- 障害については多様性・個別性があることも考慮すると、現段階では、実効性のある「間接差別」の禁止規定を設けることは困難であり、まずは、具体的な相談事例や今後の裁判例の集積などを行い、立法事実としてどのようなものが「間接差別」となるかが明確になる基準や要件を確定することが必要である。
- なお、「間接差別」の具体的な基準や要件が明確でないものの、差別の正当化事由を設けることによって、「間接差別」は規定できるのではないかとの意見がある一方、今回、合理的配慮の提供が義務付けられることから、中立的な基準により結果として「差が生じる」場合でも、合理的配慮の提供を確保することによって、そうした場合への対応が可能となるのではないかとの意見があった。

(合理的配慮の不提供について)

- 障害者権利条約においては、「障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。」とされており、合理的配慮を行わないこと（合理的配慮の不提供）は差別に当たることとされている。
- 一方、合理的配慮の不提供について「差別」と位置づけた場合、それが法制上「直接差別」及び「間接差別」に該当しない新たな差別類型として整理できるのか（「直接差別」や「間接差別」にも該当しない差別的取扱いがあるか）といった問題がある。
- さらに、障害者権利条約においては、合理的配慮について「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」とされていることから、労働・雇用分野における合理的配慮については、まずは、合理的配慮を提供することを事業主に義務付け（作為義務）、それを確実に担保することで対応すべきである。
- なお、障害者権利条約へ批准するためには合理的配慮の不提供について「差別」と位置づける必要があるとの意見がある一方で、合理的配慮の提供

を作為義務として課すこととした場合、それを提供しないこと（不提供）を差別として禁止すること（不作為義務）は、同じ法体系の中で両立しうるのかといった問題が生じることに十分留意する必要がある。

（ハラスメントについて）

- 嫌がらせなどのいわゆる「ハラスメント」については、差別として位置づけてそれを禁止すべきとの意見がある一方で、「間接差別」と同様に、どのような行為が「ハラスメント」として禁止すべき行為であるのかといった具体的な基準や要件が明確ではないことから、実効性のある禁止規定とはならないのではないかとの意見があった。
- 一方、既に障害者に対する暴言や拒絶的な対応、不当な差別的言動などを禁止する「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成 23 年法律第 79 号。以下「障害者虐待防止法」という。）」が成立しており、同法には「使用者による虐待」として、事業主によるそれらの行為が禁止されるとともに、職場の同僚によるそれらの行為を事業主が放置することも禁止されている。
- 「ハラスメント」の基準や要件が明確ではなく、また、「ハラスメント」と虐待との立法上の区分も明確ではないものの、障害者虐待防止法においては、禁止すべき虐待を定義するとともに、その施行に向けた「マニュアル（※）」などにおいては虐待となる具体例（暴力などの身体的虐待のほか、侮辱、無視、ののしる、嫌がらせなどの心理的虐待など）を示していることから、事業主はそれらを踏まえ、自らがそうした虐待を行わないことはもとより、苦情処理体制の整備など同法に基づく必要な措置を講じ、職場における虐待の防止をすべきである。

（※：「市町村・都道府県における障害者虐待の防止と対応（平成 24 年 3 月厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地域移行・障害児支援室）」）

- また、障害者虐待防止法第 26 条においては、既にハローワークや労働基準監督署を含む都道府県労働局が、障害者雇用促進法などの法に基づき適切な措置を講じることが規定されていることから、ハローワークなどにおいては、職場における虐待を防止するため事業主などへの周知に努めるとともに、虐待の報告等を受けた場合には、同法に基づき、関係機関との連携のもと、速やかに障害者の安全を確保するとともに、事業主に対して適切な措置を講じるべきである。

(労働能力に基づく差異について)

- 「中間整理」において「労働能力を評価した結果として賃金等に差が生じるといった「労働能力に基づく差異」については、合理的配慮が提供された上で、労働能力が適切に評価されたものであるならば、結果として差が生じても差別には該当しないのではないかとされており、それについて特段異論はなかったが、労働能力は、個々の職場における雇用慣行や雇用契約の内容を踏まえ、適切に評価されるべきであるとの意見があった。

(差別の正当化事由や適用除外、差別禁止の私法上の効果について)

- 「間接差別」に関連して、諸外国の制度を踏まえつつ、職務に本質的かつ重要な要請である場合や、業務の本質的な遂行に必要な能力である場合（それらを事業主が立証できた場合）には、差別に当たらないという差別の正当化事由を設けるべきとの意見がある一方、我が国における雇用慣行や雇用契約の内容と諸外国におけるそれらの違いを十分考慮して検討すべきとの意見もあった。

- また、差別禁止の私法上の効果については、障害を理由とする解雇や雇止めなどを無効にするといった私法上の効果を明確にすべきとの意見がある一方、差別禁止に違反した場合には、公序良俗違反で（解雇や雇止めなどが）無効となるか、または不法行為に該当する蓋然性があるため、特段法律上に規定を置かなくとも問題はないのではないかとといった意見があった。

さらに、例えば、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第8条「事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない。」の規定は、60歳未満の定年を定める就業規則の規定はその部分について無効となると行政上解されており、法律上に規定を置かなくとも私法上の効果をもつ規定として機能させることもできるのではないかととの意見もあった。

②差別が禁止される事項について

- 障害者権利条約においては「あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害を理由とする差別を禁止すること」とされ、雇用に係るすべての事項を対象として差別を禁止している。

- 「中間的な取りまとめ」においても「条約においては、雇用に係るすべての事項を差別禁止対象としており、主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）が考えられるとの意見が出され、異論はなかった。」

とされていることから、それについて特段異論はなく、そのような取扱いがなされるべきである。

(3)職場における合理的配慮について

①合理的配慮に対する基本的な考え方について

(合理的配慮の提供に関する法律上の位置づけ)

- 障害者権利条約においては、合理的配慮について「職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること」とされており、「中間的な取りまとめ」においても「障害者に対して職場における合理的配慮の提供を事業主に義務付けることについて、異論はなかった」とされていることから、合理的配慮を提供することを事業主に義務付ける（作為義務）べきである。

(合理的配慮の不提供について)【再掲】

※ 3(2)の①参照

②合理的配慮の枠組みと内容について

(合理的配慮の枠組みについて)

- 「中間的な取りまとめ」において「合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであるため、法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容等については、配慮の視点を類型化しつつ、指針として定めることが適当であるとの意見が出され、異論はなかった。」とされていることを踏まえ、法律では概念や枠組みを定め、具体的な中身についてはガイドラインなどで定めるべきである。
- また、その際、合理的配慮が多様性・個別性が高いことを理由に、法律の施行が困難であるということにならないよう留意すべきであり、また、労働・雇用分野においては、採用から雇用期間中、退職といったそれぞれの時点において異なる配慮が必要となることにも留意すべきであるとの意見があった。
- さらに、合理的配慮の提供は、障害者の請求権として私法上の効果を持たせるべきとの意見がある一方、請求権とした場合には具体的にどのような配慮が必要かを障害者側で特定する必要がある等の課題があることに鑑みると、慎重に考えるべきとの意見もあった。また、障害者が合理的配慮を求めたことにより不利益な取扱いを受けることのないよう明確にしておくべきであり、不利益な取扱いを受けた場合の私法上の効果も併せて明確にしておくことが望ましいのではないかとの意見があった。

(合理的配慮の内容について)

- 「中間整理」や「中間的な取りまとめ」に記載された合理的配慮の内容に加え、合理的配慮として、適切な訓練の機会や特別休暇の提供も対象となるのではないか、また、食堂などの福利厚生における施設や制度も対象となるのではないかとの意見があった。
- さらに、障害特性を理解するための職員への研修や啓発、障害特性に合わせた職場環境の整備、障害者からの様々な相談に応じるための体制整備も合理的配慮として対象となるのではないかとの意見があった。
- 通勤時の移動に関する支援については、労働法上、通勤は労働時間外であり、事業主の配慮すべき範囲とは言えないことから、福祉的サービスで対応すべきとの意見がある一方で、全て福祉的サービスで対応とした場合には多大な財政負担が生じるのではないかとの意見もあり、また、障害者権利条約への対応の在り方を検討するこの機会に、関係府省庁を跨いで積極的な検討を行うべきとの意見もあったことから、そうした意見を踏まえ、引き続き検討すべき課題である。
一方、事業主が通勤の配慮や便宜を図った場合には、助成などの支援が受けられる仕組みが重要である。
- そのほか、障害特性を踏まえた合理的配慮の内容として、
 - ・ 精神障害者については、対人関係が問題となることが多いため、配置転換や勤務形態、勤務時間など働き方の柔軟な仕組みも対象となるのではないか。
 - ・ 発達障害については、職場の理解といった環境整備やコミュニケーション、人間関係の調整だけではなく、精神的に安定できるスペースの確保など施設・設備面の配慮も対象となるのではないか。との意見があった。

③合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について

(合理的配慮が適切に提供されるための企業内での仕組みについて)

- 合理的配慮の提供に当たっては、労使間の紛争に至る前の段階で解決されることが望ましいことから、企業内において当事者同士が相互理解や検討を行った上で合理的配慮が提供されていくことが重要であり、そのためには、企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制を整備すべきである。さらに、事業主には、そうした相談に応じることも義務付けられるべきとの意見もあった。

○ また、企業内での相談に当たっては、①企業内で相談に応じる専門家を配置することのほか、②企業規模や必要に応じて、ジョブコーチなどの外部の専門家を活用したり、③就労移行支援事業所などとの密接な連携の下でのハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの公的な機関による適切な助言・指導が受けられるような仕組みとすべきである。

○ さらに、企業内での管理者や相談に応じる者、雇用現場の担当者には、研修などによって障害特性に対し十分な理解を促す仕組みを整備するとともに、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの公的な機関の職員にも、障害特性に対する十分な理解はもとより、それを踏まえた支援方法の習得などの専門性の向上に努めるべきである。

その際、障害当事者団体や就労移行支援事業所などにも協力を得ながら、企業内または公的な機関の職員にとって、より効果的な研修などとなるようにすべきである。

(合理的配慮が適切に提供されるための企業以外の相談機関等の仕組みについて)

○ 現在でも、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターには、雇入れ、配置、作業補助具、作業の設備又は環境その他障害者の雇用に関する技術的事項について、助言・指導を行うこととされている。

○ したがって、前述のとおり、企業内での相談に際し、これらの機関が事業主に対し適切な助言・指導を行うとともに、事業主や障害者、それらの関係者からの合理的配慮に関する相談を受けられるような体制の整備や専門性の向上に努めるべきである。

(合理的配慮の提供の実効性を担保するための措置、特に事業主の負担に対する助成の在り方について)

○ 「中間的な取りまとめ」においては「障害者に対する合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方を検討するべきではないか」とされており、そうした経済的な負担に対する支援の必要性については異論はないものの、一方で、合理的配慮の提供は事業主に義務付けられることから、義務付けられた事項に助成を行い、その履行を促すことは困難であると考えられる。

○ 一方、現行では、障害者雇用率制度に連動する形で、障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整の仕組みとして納付金制度があり、そうした事業主

間の経済負担の調整の一環として、合理的配慮に係る経済的な負担を支援していくことは可能であり、その仕組みを活用していくことが考えられる。

- ただし、「中間整理」において「雇用率制度の対象でない事業主も含めて全事業主を対象とする場合、合理的配慮に対する財政支援をどのような形で行うかが問題になる」とされており、納付金制度の活用にあたっては、
 - I 合理的配慮の提供は、障害者雇用率制度と異なり、全ての事業主に義務付けられ、また、対象となる障害者も障害者雇用率制度の対象障害者よりも広くなること、
 - II 合理的配慮の内容は、障害特性や職場の状況により、多様性・個別性が高いものであること、を十分考慮する必要がある。

- 現行の納付金制度は、200人を超える企業規模（※1）を対象に
 - ・ 雇用率未達成企業から、達成までに不足する障害者数分に納付金額（※2）を乗じた額を徴収し、
 - ・ 雇用率を超える企業に対し、雇用率を超えて雇用する障害者数分に調整金額（※3）を乗じた額を支給することにより、事業主間の障害者雇用に伴う経済負担の調整を図るほか、納付金制度の対象とならない中小企業への経済負担の軽減を目的として報奨金を、障害者の雇用促進を目的として助成金を支給している。

（※1：平成27年4月より100人を超える企業規模に変更）

（※2、3：納付金額は、基準雇用率に達するまで身体又は知的障害者を雇用する場合に、調整金額は、基準雇用率を超えて身体又は知的障害者を雇用した場合に、障害者1人につき通常必要とされる1月当たりの特別費用の額の平均額を基準として設定。特別費用とは、身体又は知的障害者を雇用する場合に必要な施設・設備の設置又は整備その他の身体又は知的障害者の適正な雇用管理に必要な措置に通常係る費用その他身体又は知的障害者を雇用するために特別に必要とされる費用とされている。）

- 合理的配慮の提供に係る経済負担を事業主間で調整するとした場合、現行の雇用率の達成・未達成を基準として調整する仕組みから、合理的配慮の提供義務の達成・未達成を基準として調整する仕組みとなるが、合理的配慮の提供義務の達成・未達成については個々の事業主ごとに判別することは困難であることから、それを基準として調整することは不可能である。さらに、上記IIのとおり、合理的配慮の内容は、多様性・個別性が高いものであることから、納付（又は支給）する額を設定することも困難である。

- また、上記Ⅰのとおり、全ての事業主に義務付けられることから、全ての事業主から一定額を徴収し、障害者を雇用する全ての企業に一定額を支給するとした場合、
 - ・ 現行の納付金制度においても、事業主負担を考慮し、その対象は200人を超える企業規模であること、
 - ・ 対象となる企業数の増加に伴い事務負担が増加すること
 - ・ 上述のとおり一定額を納付（支給）する基準の設定は困難であることなどを考慮すると、実現可能性は極めて低いものである。

- 以上のことから、合理的配慮の提供に係る経済的な負担に対する支援に関しては、合理的配慮の提供が事業主に対する義務付けであることから、原則、個々の事業主により負担するものであると整理した上で、現行の納付金制度の大枠は変えない範囲で、合理的配慮の導入に伴い対応可能な部分についての見直しを図るべきである。

- その際、上記Ⅰ及びⅡを踏まえ、
 - ・ 納付金制度により経済負担の調整の対象とならない企業の負担についてもできる限り軽減を図ること、
 - ・ 雇用義務の対象とならない障害者への合理的配慮も考慮すること、
 - ・ 障害特性に応じ職場定着が困難な障害者を雇用する企業に手厚く支援ができるようにすることなどの観点から、今後、合理的配慮の内容の検討とともに、納付金や調整金の額の設定の根拠となる特別費用の内容を精査することに加え、報奨金の支給要件や助成金の位置付けとその内容、支給期限、対象障害者の範囲などについて、見直しを図るべきである。

- また、そうした見直し後の納付金制度については、合理的配慮の提供に係る経済負担への支援の有無による企業行動の違いを分析するとともに、障害者雇用の質の向上を図るといった観点も含まれてくることから、漸次、経済負担の調整の仕組みの実効性をチェックしていくべきである。

- なお、納付金制度による経済負担の調整を超えて必要となる配慮に係る負担については、障害者雇用促進法の枠組みと障害者総合支援法との組み合わせによって、そのような負担に対応することができるのではないかとの意見や、一般会計や特別会計による助成についても、障害者権利条約への対応に併せて、今後、整理が必要ではないかとの意見があった。

④過度の負担について

(過度の負担に対する考え方、判断基準について)

- 障害者権利条約において「合理的配慮」とは、障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」とされている。
- 「中間的な取りまとめ」においては、「事業主にとって配慮の提供が過度の負担となる場合には、事業主が合理的配慮の提供義務を負わないということについて、異論はなかった」とされ、それについて特段異論はなく、そのような取扱いがなされるべきである。
- また、過度の負担の判断基準としては、「中間整理」において「企業規模、業種、従業員数、環境の特性、地域の文化・慣習等を参考にして判断すべきではないか」とされているが、それらに加え、企業のおかれている経営状況や合理的配慮に対する経済的な支援も考慮すべきであり、それらの項目を類型化した指標や指針をもとに判断すべきである。
- なお、過度の負担となるような配慮については、事業主に対する義務付けを超えるものであることから、一般会計や特別会計による公的な支援も可能であり、そうした支援を検討すべきではないかとの意見があった。

(4)権利擁護（紛争解決手続）について

(企業内及び外部機関による紛争解決手続について)

- 「中間的な取りまとめ」においては「企業内における労使の十分な話し合いや相互理解等により、できる限り自主的に問題が解決されるべきであること、企業内で自主的に解決しない場合は、外部の第三者機関による解決を図るべきであるが、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形で行うのではなく、調整的な解決を重視すべきであるとの意見が出され、異論はなかった。」とされている。
- この意見の取りまとめや「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）」などの仕組みも踏まえ、まずは、企業内での自主的解決を図るべきである。なお、障害者が苦情を申し出た場合には、事業主は、苦情処理機関などを通じて申出を受けるとともに、自主的な解決を図るよう努めるべきである。また、その仕組みで解決しない場合には、労働局長による助言・

指導を行うとともに、必要に応じて、調停制度による調整的な解決の仕組みを整備すべきである。

- なお、男女雇用機会均等法のように、労働局長には助言・指導に加えて、勧告できる仕組みとすべきとの意見があった。
- 外部機関による紛争解決手続については、「中間的な取りまとめ」において「紛争の早期解決、実効性を考えると、紛争解決手続として、既に存在する紛争調整委員会を活用した仕組みとすることが妥当であるとの意見が出され、異論はなかった。」とされており、現行の紛争調整委員会を活用すべきである。
- なお、そうした現行の紛争調整の仕組みに加えて、出頭命令（出頭義務）を付与すべきとの意見がある一方、調停制度の趣旨に照らして、出頭命令（出頭義務）を付与することは相容れないのではないかとの意見もあった。
- また、今後、障害者虐待防止法により設置される都道府県障害者権利擁護センターや市町村障害者虐待防止センター、差別禁止部会で創設が検討されている障害者の権利救済機関と、紛争調整委員会とが連携を図ることも検討されるべきであるとの意見もあった。

(5)その他

(障害者基本法と障害者雇用促進法の規定ぶりについて)

- 改正障害者基本法第3条で「全て障害者は社会を構成する一員として、…あらゆる分野の活動に参加する機会が確保される」、同法第19条第2項で「事業主は、…適切な雇用の機会を確保する」として、「確保」という表現になっている。一方、障害者雇用促進法第3条では「障害者である労働者は、…職業生活においてその能力を発揮する機会が与えられるものとする」、第5条で「すべて事業主は、…障害者である労働者が優位な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与える」という表現になっていることから、障害者基本法の改正に併せて恩恵的表現から権利性の高い表現にする必要があるとの意見があった。

4 おわりに

- 本研究会においては、平成22年6月の閣議決定を踏まえ、労働・雇用分野における障害者権利条約の批准に向けた対応を検討するため、差別禁止部会の議論状況なども参考にしつつ、「中間整理」及び「中間的な取りまとめ」

から更なる検討を行った。

- 従来の我が国の障害者雇用対策が雇用機会をいかに増やすかが中心であったのに対し、障害者権利条約においては、障害を理由とする差別の禁止や、合理的配慮の提供など、雇用の質についての対応が求められている。
- 一方、労働・雇用分野においては、労使関係が事業主と労働者の双方による労働契約により結ばれるものであり、雇用関係が安定し継続することが望ましいものであるとの観点から、障害者権利条約への対応によって法制上講じられる措置については、実効性のあるものでなければならない。
- 近年、企業の障害者雇用への理解の進展や障害者の就労意欲の高まり等から、障害者雇用は拡大を続けている。今後とも、一人でも多くの障害者が働くことを通じて社会参加を実現できるよう、本研究会での検討が、今後の障害者雇用施策の発展とともに、質と量の双方の面から障害者雇用の拡大に寄与することを期待する。

<参考資料>

- 資料 1 研究会の開催要綱・開催状況
- 資料 2 今後の主な論点
- 資料 3 障害者権利条約について
- 資料 4 「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について（中間整理）（平成 21 年 7 月 8 日労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会）」及び「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ（平成 22 年 4 月 27 日労働政策審議会障害者雇用分科会）」
- 資料 5 障害者制度改革の推進体制
- 資料 6 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）
- 資料 7 「障害を理由とする差別の禁止に関する法制の制定に向けて一論点に関する中間的な整理一」（平成 24 年 3 月障がい者制度改革推進会議差別禁止部会）（抄）
- 資料 8 欧米の雇用分野における障害者差別禁止法制について
- 資料 9 障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象
- 資料 10 職業リハビリテーションの実施体制の概要
- 資料 11 障害者雇用納付金制度について
- 資料 12 障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金の額の設定の基準となる数値の算定について
- 資料 13 特別費用の調査とその項目等について
- 資料 14 障害者雇用納付金関係収支状況の推移
- 資料 15 障害者雇用納付金の納付対象企業数等について
- 資料 16 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の概要
- 資料 17 一般会計及び雇用保険特別会計の助成金等の概要
- 資料 18 労働・雇用分野における紛争解決制度について

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の 在り方に関する研究会開催要綱

1. 趣旨

障害者権利条約に関し、労働・雇用分野において条約締結に向けた検討を進めるため、平成 20 年 4 月「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」を開催し、計 11 回検討を行い、平成 21 年 7 月に中間整理をとりまとめている。その後、これを受け、障害者雇用分科会において、平成 21 年 10 月から計 7 回の検討を行い、平成 22 年 4 月に「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ」として、主な議論の状況を中間的に取りまとめている。

一方、「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 月閣議決定）においては、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置等の具体的方策について検討を行い、平成 24 年度内を目途にその結論を得ることとされており、これまでの議論も踏まえつつ、障害者雇用分科会の「中間的な取りまとめ」からさらに検討を進めるため「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

2. 主な検討事項

- (1) 差別禁止等枠組みの対象範囲について
- (2) 合理的配慮の内容及びその提供のための仕組みについて
- (3) 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方について
- (4) その他

3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

4. 参集者

別紙のとおり

5. 開催時期

平成 23 年 11 月～

(別紙)

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会

参集者

※◎は座長

いしい 石井	たえこ 妙子	弁護士
◎いわむら 岩村	まさひろ 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
おおごた 大胡田	まこと 誠	弁護士
きたの 北野	せいいち 誠一	NPO法人おおさか地域生活支援ネットワーク理事長
こまむら 駒村	こうへい 康平	慶應義塾大学経済学部教授
すぎやま 杉山	とよじ 豊治	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
たけいし 武石	えみこ 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
たなか 田中	まさひろ 正博	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会常務理事
のざわ 野澤	かずひろ 和弘	毎日新聞論説委員
もり 森	ゆうじ 祐司	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会常務理事・事務局長
やまおか 山岡	しゅう 修	一般社団法人日本発達障害ネットワーク副理事長

(五十音順、敬称略)

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会開催状況

第1回（平成23年11月30日）

- 研究会の開催について
- これまでの検討経緯等について
 - ・ 障害者権利条約について
 - ・ 厚生労働省におけるこれまでの検討について
 - ・ 障害者制度改革の動きについて
- 今後の研究会の進め方について

第2回（平成23年12月21日）

- これまでの検討経緯等について
 - ・ 「平成20年研究会」における障害者関係団体からのヒアリング結果について
 - ・ 障がい者制度改革推進会議差別禁止部会での議論の状況について

第3回（平成24年1月31日）

- 諸外国の制度について
- 論点の提示

第4回（平成24年3月6日）

- 他の研究会における検討状況について
- 今後の主な論点「第1 基本的枠組み」について
- 今後の主な論点「第2 障害を理由とする差別の禁止」について

第5回（平成24年4月17日）

- 今後の主な論点「第3 職場における合理的配慮」のうち、
「1 基本的考え方」及び「2 合理的配慮の内容について」
- 今後の主な論点「第3 職場における合理的配慮」のうち、
「3 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について」
- 今後の主な論点「第4 権利擁護（紛争解決手続）について」

第6回（平成24年5月29日）

- これまでの論点整理
- 今後の主な論点「第3 職場における合理的配慮」のうち、「合理的配慮の提供の実効性を担保するための措置、特に、事業主の負担に対する助成の在り方」と「過度の負担について」

第7回（平成24年6月19日）

- 今後の主な論点「第3 職場における合理的配慮」のうち、「合理的配慮の提供の実効性を担保するための措置、特に、事業主の負担に対する助成の在り方」と「過度の負担について」

第8回（平成24年7月3日）

- 今後の主な論点「第3 職場における合理的配慮」のうち、「合理的配慮の提供の実効性を担保するための措置、特に、事業主の負担に対する助成の在り方」と「過度の負担について」
- 報告書（素案）について

第9回（平成24年7月25日）

- 報告書（案）の取りまとめ

今後の主な論点（全体版）

第1 基本的枠組み

1 障害者権利条約に対応するための枠組みの全体像

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別を禁止し、合理的配慮の提供を事業主に義務づけることについて、個別法である障害者雇用促進法に位置づけることでよいか。その際、現在、障がい者制度改革推進会議差別禁止部会において検討されている「障害を理由とする差別の禁止に関する法律（仮称）」との関係をどのように整理していくのか。
- 障害者雇用率制度は、障害者権利条約における積極的差別是正措置として、引き続き存続することとしてよいか。

2 差別禁止等枠組みの対象範囲

- 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。特に、障害者については予見可能性、事業主については企業規模や段階的な実施などについて、それらをどのように整理していくのか。

第2 障害を理由とする差別の禁止

1 障害を理由とする「差別」とは何か。

- 差別には「直接差別」のほか、「間接差別」や「ハラスメント」、「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。また、「労働能力に基づく差異」について、どのように考えるか。
- 「差別の正当化事由や適用除外」、「差別禁止の効果（私法上の効果など）」などについて、どのように考えるか。

2 差別が禁止される事項

- 労働・雇用分野における差別が禁止される事項について、どのように考えるか。雇用に関わる全ての事項を対象とすることでよいか。

第3 職場における合理的配慮

1 基本的考え方

- 合理的配慮の提供に関し、法律上の位置づけについて、どのように考えるか。また、「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。(再掲)
- 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。(再掲)

2 合理的配慮の内容について

- 合理的配慮の枠組みとその内容について、どのように考えるか。

3 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について

- 合理的配慮が適切に提供されるための企業内での仕組みについて、どのように考えるか。
- 合理的配慮が適切に提供されるための企業以外の相談機関等の仕組み（例：米国のJAN (Job Accommodation Network)）についてどのように考えるか。
- 合理的配慮の提供の実効性を担保するための措置について、どのように考えるか。特に、事業主の負担に対する助成の在り方（現行の納付金制度との関係など）について、どのように考えるか。

4 過度の負担について

- 合理的配慮の提供と過度の負担について、どのように考え、過度の負担の判断基準をどのように考えるか。特に、公的な助成との関係をどのように考えるか。(上記3参照)

第4 権利擁護（紛争解決手続）について

- 企業内における紛争解決手続についてどのように考えるか。また、その仕組みについてどのように考えるか。
- 具体的に差別があった場合に、裁判で争う以外に、外部機関による紛争解決手続について、どのように考えるか。

障害者権利条約について

1 条約の概要

- 障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、
 - ① 一般的義務として、障害を理由とするいかなる差別（合理的配慮の否定を含む。）もなしに、すべての障害者のあらゆる人権・基本的自由を完全に実現することを確保・促進すべきことを定め、
 - ② 身体的自由、拷問禁止等の“自由権的権利”及び教育、労働等の“社会権的権利”について、締約国が取るべき措置を定め、
 - ③ 条約の実施を促進・保護・監視するための枠組みを維持、強化、指定又は設置すること等を定めている。

- 雇用分野については、公共・民間部門での雇用促進等のほか、
 - ① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。）に関する差別の禁止（1 (a)）、
 - ② 公正・良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護（1 (b)）
 - ③ 職場において合理的配慮が提供されることの確保（1 (i)）等のための適当な措置をとることにより障害者の権利の実現を保障・促進することとされている。

- 雇用分野を含め、経済的、社会的及び文化的権利に関しては、締結国は、その完全な実現を漸進的に達成するため、自国における利用可能な手段を最大限に用いること等により、措置をとることとされており、必ずしも条約で規定されたとおりの措置を即時に講ずることまで義務付けているものではないが、国内法制の整備の可否又は是非について整理した上で、現時点で対応可能な事項については速やかに法的整備を図る必要がある。

＜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―
(平成19年12月19日労働政策審議会意見書)(抄)＞

(6) 障害者権利条約の締結に向けた検討

本年9月28日に、「障害者の権利に関する条約」について我が国は署名したところであり、今後、条約の締結に向けて、国内法制の整備等が求められている。

この条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、障害者の自立、非差別、社会への参加等の一般原則のほか、教育、労働等様々な分野において、障害者の権利を保護・促進する規定を設けている。

雇用・労働分野については、公共・民間部門での障害者雇用の促進等のほか、

- ① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。）に関する差別の禁止、
- ② 職場において合理的配慮が提供されることの確保

等のための適切な措置をとることにより障害者の権利の実現を保障・促進することとされている。

これらについて、障害者雇用促進法制においてどのような措置を講ずべきかについては、特に、②の職場における合理的配慮の提供というこれまで我が国にはない概念が盛り込まれており、十分な議論が必要であることから、労使、障害者団体等を含めて、考え方の整理を早急に開始し、必要な環境整備などを図っていくことが適当である。

<障害者の権利に関する条約仮訳（抜粋）>

第1条 目的

この条約は、すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的とする。

障害者には、長期的な身体的、精神的、知的又は感覚的な障害を有する者であって、様々な障壁との相互作用により他の者と平等に社会に完全かつ効果的に参加することを妨げられることのあるものを含む。

第2条 定義

「障害を理由とする差別」とは、障害を理由とするあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。

「合理的配慮」とは、障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

第4条 一般的義務

1 締約国は、障害を理由とするいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進することを約束する。このため、締約国は、次のことを約束する。

(a)～(j) (略)

2 締約国は、経済的、社会的及び文化的権利に関しては、これらの権利の完全な実現を漸進的に達成するめ、自国における利用可能な手段を最大限に用いることにより、また、必要な場合には国際協力の枠内で、措置をとることを約束する。ただし、この条約に定める義務であって、国際法に従って直ちに適用されるものに影響を及ぼすものではない。

第5条 平等及び差別されないこと

1. 締約国は、すべての者が、法律の前に又は法律に基づいて平等であり、並びにいかなる差別もなしに法律による平等の保護及び利益を受ける権利を有することを認める。
2. 締約国は、障害を理由とするあらゆる差別を禁止するものとし、いかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な法的保護を障害者に保障する。
3. 締約国は、平等を促進し、及び差別を撤廃することを目的として、合理的配慮が提供されることを確保するためのすべての適当な措置をとる。
4. 障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、この条約に規定する差別と解してはならない。

第27条 労働及び雇用

- 1 締約国は、障害者が他の者と平等に労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を受け入れ、及び障害者にとって利用可能な労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。締約国は、特に次のことのための適当な措置（立法によるものを含む。）をとることにより、労働についての障害者（雇用の過程で障害を有することとなった者を含む。）の権利が実現されることを保障し、及び促進する。
 - (a) あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害を理由とする差別を禁止すること。
 - (b) 他の者と平等に、公正かつ良好な労働条件（例えば、均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬）、安全かつ健康的な作業条件（例えば、嫌がらせからの保護）及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護すること。
 - (c) 障害者が他の者と平等に労働組合についての権利を行使することができることを確保すること。
 - (d) 障害者が技術及び職業の指導に関する一般的な計画、職業紹介サービス並びに職業訓練及び継続的な訓練を効果的に利用することを可能とすること。
 - (e) 労働市場において障害者の雇用機会の増大を図り、及びその昇進を促進すること並びに職業を求め、これに就き、これを継続し、及びその職業に復帰する際の支援を促進すること。
 - (f) 自営活動の機会、起業能力、協同組合の発展及び自己の事業の開始を促進すること。

- (g) 公的部門において障害者を雇用すること。
- (h) 適当な政策及び措置（積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。）を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進すること。
- (i) 職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること。
- (j) 開かれた労働市場において障害者が実務経験を取得することを促進すること。
- (k) 障害者の職業リハビリテーション、職業の保持及び職場復帰計画を促進すること。

2 締約国は、障害者が、奴隷の状態又は隷属状態に置かれず及び他の者と平等に強制労働から保護されることを確保する。

第33条 国内における実施及び監視

- 1 締約国は、自国の制度に従い、この条約の実施に関連する事項を取り扱う一又は二以上の中央連絡先を政府内に指定する。また、締約国は、異なる部門及び段階における関連のある活動を容易にするため、政府内における調整のための仕組みの設置又は指定に十分な考慮を払う。
- 2 締約国は、自国の法律上及び行政上の制度に従い、この条約の実施を促進し、保護し、及び監視するための枠組み（適当な場合には、一又は二以上の独立した仕組みを含む。）を自国内において維持し、強化し、指定し、又は設置する。締約国は、このような仕組みを指定し、又は設置する場合には、人権の保護及び促進のための国内機構の地位及び役割に関する原則を考慮に入れる。
- 3 市民社会（特に、障害者及び障害者を代表する団体）は、監視の過程に十分に関与し、かつ、参加する。

			「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的なとりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」	「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会)」
第1 基本的枠組み	1 枠組みの全体像	全体	<p>労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供については、実効性を担保するための仕組みを含めて国内法制に位置づけることが必要であることについて、異論はなかった。また、障害者雇用率制度について、障害者権利条約(以下「条約」という。)においては積極的差別是正措置をとるべきだということが盛り込まれており、また、我が国における障害者雇用率制度は成果を上げてきていることから、引き続き残すべきとの意見が出され、異論はなかった。</p>	<p>○ 労働・雇用分野において、①障害を理由とする差別の禁止や②職場における合理的配慮の提供について、実効性を担保するための仕組みも含めて、国内法制において位置付けることが必要であるとの意見が大勢であった。</p> <p>○ 合理的配慮については、条約の規定上はそれを欠くことは障害を理由とする差別に当たることとされている(差別禁止の構成要件としての位置付け)が、これを実際に確保していくためには、関係者がコンセンサスを得ながら障害者の社会参加を促すことができるようにするために必要な配慮(社会参加を促進するための方法・アプローチとしての位置付け)として捉える必要があるとの意見が大勢であった。</p> <p>また、このような観点から、障害者が社会参加していく上で合理的配慮がなされることの重要性や、合理的配慮としてどのような配慮が求められるか等について理解を深め、これを定着させていくことが重要であるとの意見が大勢であった。</p> <p>○ 実効性を担保するための仕組みとしては、差別があったか否か、合理的配慮が適切に提供されたか否かを、いわゆる準司法的手続(例えば行政委員会による命令)のような形で判定的に行うというよりはむしろ、どのような配慮がなされることが適当か、何らかの差別が生じていた場合にはどのような措置を講ずることが適当か等について、第3者が間に入って、あっせんや調停など、調整的に解決を図ることが適当ではないか、との意見が大勢であった。</p> <p>○ 差別禁止等を法律上位置付けるとした場合の形式としては、労働・雇用分野における差別を禁止するための法律が必要との意見があった。また、労働・雇用分野に限らず、分野横断的に1つの差別禁止法を制定すべきとの意見があった。さらに、差別を禁止するための法律には、障害を理由とした差別は無効である等の効果を持たせるべきとの意見があった。</p>
		障害者雇用率制度の位置付け		<p>○ 差別禁止の枠組みと、現行の障害者雇用率制度との関係については、実際問題として雇用率制度は障害者の雇用の促進に有効であり、差別禁止の枠組みと矛盾しない、積極的差別是正措置(ポジティブアクション)に当たるとの意見が大勢であった。</p> <p>○ なお、雇用率制度について、ポジティブアクションとして位置付けられるとしても、採用段階で差別禁止がなされるのであれば、将来的にはなくすこともあり得るのではないかと、との意見があった。これに対して、採用段階での差別禁止が確保されても、障害者の雇用の促進のためには、雇用率制度が必要であるとの意見があった。</p>

		「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的なとりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」	「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会)」
第1 基本的枠組み	2 差別禁止等枠組みの対象範囲	① 障害者の範囲 差別禁止等の対象とする障害者の範囲は、現行の障害者雇用率制度の対象より広範囲なものとし、障害者雇用促進法第2条に規定する障害者としてはどうかとの意見が出され、異論はなかった また、労働者代表委員から、発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者についても障害の範囲に入れてはどうかとの意見が出された。 使用者代表委員から、特定の労働者が障害者に含まれることについての予見の可能性が担保されるべきであるとの意見が出された。	○ 差別禁止及び合理的配慮の枠組みの対象となる障害者の範囲については、雇用率制度の対象となる障害者に限定せず、広範な障害者を対象とすべきであるとの意見が大勢であった。 ○ 雇用率制度は積極的差別是正措置として対象を限定するとしても、差別禁止については条約上全ての障害者を対象としていることを考えれば、対象を特定の障害者に限定することは適当でないとの意見があった。 ○ 広範な障害者を対象とする場合、その対象に該当するか否か、手帳等により客観的に判断することはできないため、どのように対象者を確定するのか検討すべきではないかとの意見があった。 ○ 条約上の障害者の定義には、いわゆる機能障害だけでなく、社会的なバリアや環境上のバリア等「様々な障壁との相互作用」によって問題が生じている者も含まれることとされており、①過去に障害があったことにより差別的取扱いを受けている者や、②家族の中に障害者がいるような者についても、合理的配慮の対象となるのではないかとの意見があった。
		② 事業主の範囲 労働者代表委員からは、差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については全ての事業主とすべきとの意見が出された。 これに対し、使用者代表委員からは、とりわけ中小企業事業主については、職場の就業環境や公的な支援機関の整備状況なども勘案しながら、段階的な実施も含め、一定の配慮が必要との意見が出された。	○ 事業主の範囲については、フランス・ドイツと同様、全ての事業主を対象とすべきとの意見があった。
		その他	○ 条約上は「あらゆる雇用」に関する差別禁止を定めており、一般就労と福祉的就労の垣根をなくすことが条約の方向性ではないか、との意見があった。 これに対して、現実として、雇用ということで最低賃金の支払い等労働関係法令の適用を前提とすると、事業そのものができなくなり、福祉的就労の場がなくなってしまうおそれもあるのではないか、との意見があった。

			「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的とりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」	「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会)」
第2 障害を理由とする差別の禁止	1 基本的考え方	全体	<p>障害を理由とする差別を禁止することについて、異論はなかった。 また、労働者代表委員及び障害者代表委員から、差別禁止の実効性を担保するためには、企業での啓発的な活動を合理的配慮の内容に位置付けるべきではないかとの意見が出された。</p>	<p>「障害を理由とする差別」には、直接的な差別的取扱いのほか、条約上、合理的配慮の否定がこれに含まれることが明記されている。ここで、「間接差別」や「労働能力に基づく差異」が差別に当たるのかどうか問題となる。また、合理的配慮の否定を、どのように法制上位置付けるかという論点もある。</p> <p>○ 外見上は中立的でも、職務とは関連がない等合理性のない条件を設定し、実質的に障害者を差別するような、いわゆる「間接差別」については、条約上明文の規定はないが、差別の定義として、「他の者と平等にすべての人権…行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するもの」であって「あらゆる形態の差別…を含む」こととされており(第2条)、差別に該当するのではないか、との意見があった。 また、間接差別については、男女雇用機会均等法改正の際にも議論されたが、何が間接差別に該当するのかの基準など、実際にはかなり難しい問題があるのではないか、との意見があった。</p> <p>○ 労働能力を評価した結果として賃金等に差が生ずるといった「労働能力に基づく差異」については、合理的配慮が提供された上で、労働能力が適切に評価されたものであるならば、結果として差が生じて差別には該当しないのではないかと、との意見があった。</p> <p>○ なお、合理的配慮の否定について、我が国の法制上、それ自体を第3の類型の差別と構成するのか(合理的配慮が提供されないこと自体をもって、実際に差が生じてなくても「差別」であると捉えるのか)、直接差別に組み込んで考えるか(実際に差が生じていることについて、合理的配慮が提供されていないことに起因している場合には、当該差は「差別」であると捉えるのか)についても、検討すべきではないかと、との意見があった。</p>
	2 禁止すべき差別	全体	<p>条約においては、雇用に係るすべての事項を差別禁止対象としており、主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了(解雇・雇止め等)が考えられるとの意見が出され、異論はなかった。 また、労働者代表委員から、禁止すべき差別の中に間接差別も含まれるのではないかと意見が出された。これに対し、公益委員及び使用者代表委員から、具体的な判断基準を示すのは困難ではないかと意見が出された。</p>	<p>条約においては、雇用に係るすべての事項を対象としており、実際に問題となる主な事項としては、以下のものがある。</p> <p>①募集・採用、②賃金その他の労働条件、③昇進・配置(人事)その他の処遇、④教育訓練、⑤雇用の継続・終了(解雇・雇止め等)</p> <p>○ 採用について、事業主に広範な裁量があること、他の応募者がいること等、立証が難しい、差別があった場合の対応が難しい等の問題はあがるが、条約でも明記されており、立証できるものまで除外することは適当ではないので、差別禁止の対象から除外すべきではないのではないかと、との意見があった。</p> <p>○ 採用差別については、裁判所は採用の自由を重視しており、また、企業も採用の制限に関しては抵抗があると考えられ、例えば採用命令等を設けることなどを考えるのであれば、難しい問題なのではないかと、との意見があった。</p>

		「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的なとりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」		「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会)」	
第2 する 差別 の禁 止と	3 そ の 他	全 体	労働者代表委員から、障害を理由とする解雇や雇止めなどを無効にするといった、私法上の効果を規定すべきとの意見が出された。		
			<p>障害者に対して職場における合理的配慮の提供を事業主に義務付けることについて、異論はなかった。 また、合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個性が高いものであるため、法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容等については、配慮の視点を類型化しつつ、指針として定めることが適切であるとの意見が出され、異論はなかった。 合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとするは適切でないとの意見が出され、異論はなかった。</p>		<p>○ 合理的配慮については、条約の規定上はそれを欠くことは障害を理由とする差別に当たることとされている(差別禁止の構成要件としての位置付け)が、これを実際に確保していくためには、関係者がコンセンサスを得ながら障害者の社会参加を促すことができるようにするために必要な配慮(社会参加を促進するための方法・アプローチとしての位置付け)として捉える必要があるとの意見が大勢であった。【再掲】</p> <p>○ 「合理的配慮」は、個別の労働者との関係で問題となるので、個別の労働者がどのような配慮が必要か主体的に要求する必要がある、行政が企業への指導や助成によって障害者の雇用を拡大してきた手法とは大きく異なることになるとの意見があった。</p> <p>○ また、具体的にどのような配慮が必要か、自ら説明・要求できない障害者もいるので、本人の代わりに第三者が説明してくれるような仕組みが必要ではないか、との意見があった。</p> <p>○ 「合理的配慮」は、個別の労働者の障害や職場の状況に応じて、使用者側と障害者側の話し合いにより適切な対応が図られるものであるため、本来的には、企業の十分な理解の上で自主的に解決されるべきものであるとの意見が大勢であった。</p> <p>○ 障害者を採用する際に企業と本人との間で必要な合理的配慮の内容について一定の合意をするようにしたり、又は、企業内に使用者・労働者・障害者からなる配慮推進会議のようなものを設けて定期的に情報共有・意見交換する場を設けてはどうか、との意見があった。</p> <p>○ 合理的配慮について、労働者本人の要望を受けて、直ちに提供できるようにすべきではないか、との意見があった。</p> <p>○ 何が差別であり、どのような合理的配慮が必要であるかを明らかにする必要があるとの意見が大勢であった。また、合理的配慮の内容は、個別の労働者の障害や職場の状況によって多様であり、また、それに要する費用・負担も異なるため、合理的配慮の概念は法律で定め、その具体的内容は指針で定めるのがよいのではないかと、との意見が大勢であった。</p>
第3 職 場 に お け る 合 理 的 配 慮	1 合 理 的 配 慮 の 内 容	① 基 本 的 考 え 方			

		「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的なとりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」	「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会)」
第3 職場における合理的配慮	1 合理的配慮の内容	① 基本的考え方 (前ページの続き)	<p>○ このような指針は、個別の企業において障害者が企業に合理的配慮を求めていく際にも有効であるとの意見があった。</p> <p>○ 「合理的配慮」義務を労働基準法等で位置付けるのは、刑罰法規であってその範囲を厳格・明確に定める必要があり、却って範囲が縮減されるのではないかと、また、制裁を背景にして合理的配慮を進めるのが適切かという問題があるのではないかと、との意見があった。</p>
		② 合理的配慮の提供 公益委員から、合理的配慮提供の枠組みとしては、例えば、施設・設備の整備、人的支援、職場のマネジメント及び医療に関する配慮といった枠組みで考えていくべきではないかと意見が出された。	<p>○ 合理的配慮の内容としては、障害の種類ごとに重点は異なるが、おおまかに言えば、①通訳や介助者等の人的支援、②定期的通院や休暇、休憩等の医療面での配慮、③施設や設備面での配慮が必要であるとの意見が大勢であった。</p>
		③ 合理的配慮の内容 募集・採用の機会(採用の機会におけるコミュニケーション支援等を含む)が合理的配慮の内容に入るとの意見が出され、異論はなかった。 公益委員から、教育訓練についても対象となるのではないかと意見が出された。また、使用者代表委員からは、通勤時の移動支援等、労働時間外のものも合理的配慮の対象に含めることは適当でないとの意見が出された。	<p>○ 障害の種類ごとに特に必要な配慮としては、以下のようなものが重要ではないかと、との意見があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 視覚障害者、聴覚障害者及び盲ろう者 … 点字、拡大文字、補聴システム等の機器や通訳者、援助者等による情報保障・コミュニケーション支援 ・ 内部障害者や難病のある人 … 定期的な通院への配慮や休憩・休暇・疾患管理への配慮、フレックスタイム等の柔軟な勤務体制 ・ 知的障害者 … 身近に気軽に相談でき、又は苦情を訴えられるような窓口の配置 ・ 精神障害者 … 対人関係・コミュニケーションが苦手である、疲れやすい等の特性を踏まえた、グループ就労や短時間労働等による仕事の確保や職場環境の整備、日常的な相談ができるような窓口 ・ 発達障害者 … 本人に代わって必要な配慮を代弁できるような、身近な支援者(サポーター)の配置・支援 ・ 中途障害者…勤め続けられるための配置(ポスト・職務)の見直し <p>○ 採用試験の際に、コミュニケーション支援が必要との意見があった。また、採用基準を緩める必要はないが、長時間の試験は避ける、休憩を間に入れる等、能力を正しく判定できるような環境を整えることこそが合理的配慮ではないかと、との意見があった。</p> <p>○ 通勤時の移動支援や身体介助は、企業の合理的配慮というよりむしろ福祉的サービスとして行うべきではないかと、との意見があった。また、労働災害では通勤も対象となっており、通勤も職務と連動するものであるため、今後は労働政策として企業に義務付けたり、助成措置を設けたりすべきではないかと、との意見があった。</p>

		「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的とりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」	「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会)」
第3 職場における合理的配慮	1 合理的配慮の内容	④合理的配慮の実効性担保 合理的配慮提供の実効性を担保するためには、あまり確定的に権利義務関係で考えるのではなく、指針等により好事例を示しつつ、当事者間の話し合いや第三者が入ったのアドバイスの中で、必要なものを個別に考えていくことが適切であるとの意見が出され、異論はなかった。 労働者代表委員から、合理的配慮を求めた障害者に対する事業主の不利益取扱を禁止すべきであるとの意見が出された。 労働者代表委員、使用者代表委員及び障害者代表委員から、障害者に対する合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方を検討するべきではないかとの意見があった。	○ 障害者が合理的配慮の提供を求めたことを理由として、解雇、降格等の不利益取扱いをすることを禁止すべきとの意見があった。
	2 供のための仕組み	全 体 相談体制も含め、合理的配慮が適切に提供されるための仕組みを検討する必要があるとの意見が出され、異論はなかった。 また、公益委員及び障害者代表委員から、職場において、具体的にどのような合理的配慮が必要か、障害者本人が十分な意思表示をできない場合は、第三者が関与できるようにした上で、使用者と障害者が話し合えるようにする必要があるとの意見が出された。	○ 障害者が気軽に相談でき、苦情を訴えられる窓口が必要ではないか、現行の障害者職業生活相談員の機能を見直したり、相談員が選任されない中小企業でも相談・苦情処理の窓口を整備することが必要ではないか、との意見があった。その際、職場内だけでなく生活面での支援も重要であることから、障害者就業・生活支援センター等による支援を充実させ、連携をしていくことが重要ではないか、との意見があった。 また、専門家というよりも、「適切な変更・調整」を行える、身近にいる支援者(いわゆるナチュラルサポーター)を支援していくことが必要ではないか、との意見があった。
	3 過度の負担	①過度の負担の判断 事業主にとって配慮の提供が過度の負担となる場合には、事業主が合理的配慮の提供義務を負わないということについて、異論はなかった。 過度の負担については、合理的配慮と同様に非常に個別性が強いことから、企業の事業規模等を総合的に勘案して、個別に判断する必要があり、判断基準として一律の数値基準を設けることにはなじまないとの意見が出され、異論はなかった。また、使用者代表委員から、仮に指針において過度な負担の判断基準を記載するとしても、あくまで一つの参考情報として位置付け、基準に対応した事例の集積を待つことが適切であるとの意見が出された。 使用者代表委員から、過度の負担か否かを判断する要素として、企業規模、企業がその時々において置かれている財政状況や経営環境全般が考慮されるべきであるとの意見が出された。 障害者代表委員から、企業が新しく障害者を雇う際には、企業が提供可能な合理的配慮の限界を提示する必要があるとの意見が出された。 労働者代表委員から、過度の負担に該当するかについては、使用者側がまず説明責任を負うべきではないかとの意見が出された。	○ 過度の負担の基準としては、企業規模、業種、従業員数、環境の特性、地域の文化・慣習等を参考にして判断すべきではないか、との意見があった。 また、長期療養者に対する解雇に関する裁判例でも、事業規模を考慮しており、過度の負担の判断に当たっても、事業規模はある程度考慮せざるを得ないのではないか、との意見があった。 さらに、過度の負担の基準として、現行の障害者雇用納付金制度の特別費用の額を参考とする(合理的配慮を行うための費用が特別費用の額と比べてどの程度かを斟酌すること考えられるのではないかと、との意見があった。 ○ どのような場合に「過度の負担」に当たるのか、具体的な指針を定めるべきとの意見があった。

		「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的なとりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」		「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会)」	
第3 職場における合理的配慮	3 過度の負担	② 公的助成との関係 労働者代表委員及び障害者代表委員から、公的な助成等を考慮した上で過度の負担か否かを判断すべきではないかとの意見が出された。		<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行の納付金制度に基づく助成金は、合理的配慮として行うこととなるものが対象となっており、適宜この助成措置を見直すことにより、合理的配慮を実効あるものにしていくことができるとの意見があった。 また、フランスのように、納付金制度に基づく助成金を活用して企業による合理的配慮に必要な経費をカバーするには、現行の納付金制度や法定雇用率(1.8%)では足りないのではないかと意見があった。 ○ 雇用率制度の対象でない事業主も含めて全事業主を対象とする場合、合理的配慮に対する財政支援をどのような形で行うかが問題になるとの意見があった。 ○ 現行の雇用関係の助成金や支援には期限があるが、合理的配慮の前提となる仕組みとして期限のない制度を確立すべきではないか、との意見もあった。 	
		第4 権利保護(紛争解決手続)の在り方	1 企業内における紛争解決手続	<p>企業内における労使の十分な話し合いや相互理解等により、できる限り自主的に問題が解決されるべきであること、企業内で自主的に解決しない場合は、外部の第三者機関による解決を図るべきであるが、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形で行うのではなく、調整的な解決を重視すべきであるとの意見が出され、異論はなかった。</p>	
2 外部機関等による紛争解決手続	<p>紛争の早期解決、実効性を考えると、紛争解決手続として、既に存在する紛争調整委員会を活用した仕組みとすることが妥当であるとの意見が出され、異論はなかった。</p> <p>労働者代表委員から、仮に紛争調整委員会を活用する場合には、出頭命令を行いうることとした上で出頭命令に応じられない場合に過料を課す等の権限の付与や、勧告権限、企業名公表等の権限の付与が必要であるとの意見が出された。また、原告労働者に負担がかからないよう使用者との立証責任の配分をある程度決めておく必要があるとの意見が出された。</p> <p>公益委員及び労働者代表委員から、仮に紛争調整委員会を活用する場合には、労使代表、障害者雇用に関する専門家や障害当事者の関与を可能とすることが必要であるとの意見が出された。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者に対する差別や合理的配慮の否定があり、企業内で解決されない場合には、外部機関による紛争解決が必要となるが、訴訟によらなければ解決しないような仕組みは適切ではなく、簡易迅速に救済や是正が図られる仕組みが必要との意見が大勢であった。 ○ 紛争解決手続としては、差別があったか否か、合理的配慮が適切に提供されたか否かを、いわゆる準司法的手続(例えば行政委員会による命令)のような形で判定的に行うというよりはむしろ、どのような配慮がなされることが適当か、何らかの差別が生じていた場合にはどのような措置を講ずることが適当か等について、第3者が間に入って、あっせんや調停など、調整的に解決を図ることが適当ではないか、との意見が大勢であった。【再掲】 ○ 紛争を処理する委員会を、国・行政から独立した機関・第三者機関として新たに設ける必要があるとの意見があった。一方、新たな機関ではなく、既にある労働審判や紛争調整委員会等を、権限の強化(出頭命令等)や体制の強化(当事者の参画)をした上で活用した方がいいのではないかと意見があった。 		

		「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的なとりまとめ(平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)」	「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)(平成21年7月8日労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会)」
第4 の在り方	2 外部機関等による紛争解決手続	全 体 (前ページの続き)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 当事者間の自主的解決が困難な場合に、国の行政委員会等の形でいわゆる準司法的手続を設けることについては、結局はそこでは解決せず、裁判まで行ってしまい、解決までに時間がかかってしまうのではないかと、との意見があった。また、このような準司法的手続を設ける場合には、手続や証拠の採否、立証等の厳格さをどこまで求めるべきかについても考える必要があるのではないかと、との意見があった。 ○ 外部機関による紛争解決手続を設ける場合には、労働法の専門家や障害者も入って調整機能を果たすような形がいいのではないかと、との意見があった。 ○ 行政手続で解決されない事案については、労働審判を活用することが考えられるとの意見があった。 ○ 紛争解決機関とは別に、差別事例やその救済状況等、条約の実施状況を監視し、又は周知等を行うモニタリング機関についても検討すべきではないかと、との意見があった。
その他			<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用率制度については、積極的差別是正措置として存続させるべきであるとの意見が大勢であったが、雇用率制度のあり方について、次のような意見があった。 ○ 雇用率制度上の障害の定義については、医学的・機能的観点からの障害者等級によっており、職業能力に応じた障害等級を創設する必要があるのではないかととの意見があった。 ○ 法定雇用率について、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害及び精神障害それぞれの枠を定めるべきではないかと、との意見があった。また、障害種別で雇用率を設定することは難しいのではないかと、との意見があった。 さらに、法定雇用率を引き上げるべきではないかと、精神障害者を雇用義務の対象とする(法定雇用率を設定する際の基礎数に加える)べきではないかと、就労継続支援事業等に優先発注した場合に実雇用率に算入できるようにすべきではないかと、雇用率達成を公契約の要件とすべきではないかと等の意見もあった。 ○ 現行の障害者雇用納付金の額について、「特別費用」の額から算出されているが、最低賃金とリンクさせることが考えられないかと、との意見があった。 ○ 重度障害者に対するダブルカウントについて、差別を感じる障害当事者の立場に立って廃止の検討をすべきではないかと、との意見があった。 また、重度障害者の雇用促進のため色々知恵を絞ってやってきたものであり、難しい問題ではないかと、との意見があった。 ○ 雇用率制度がポジティブアクションだとしても、それによって、運用上、かえって一般社員への門戸が狭まったり、一般社員との職場の分離が定着することのないようにすべきとの意見があった。

1 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会

平成20年

4月 2日 第1回研究会

論点・検討課題の説明、自由討議

5月20日 第2回研究会

フランス・ドイツの制度に関するヒアリング

6月27日 第3回研究会

EU・アメリカの制度に関するヒアリング

8月 7日 第4回研究会

障害者関係団体からのヒアリング①

(日身連、日盲連、全国精神保健福祉会連合会、ろうあ連盟、全難聴、全国盲ろう者協会)

9月24日 第5回研究会

障害者関係団体からのヒアリング②

(育成会、全国精神障害者団体連合会、自閉症協会、日本発達障害者ネットワーク)

11月7日 第6回研究会

障害者関係団体からのヒアリング③

(JD、DPI日本会議、全国社会就労センター協議会)

11月26日 第7回研究会

障害者関係団体からのヒアリング④

(脊髄損傷者連合会、心臓病者友の会、脳外傷友の会、難病・疾病団体協議会)

平成21年

1月14日 第8回研究会

主な論点ごとの検討①

2月 4日 第9回研究会

主な論点ごとの検討②

3月 2日 第10回研究会

主な論点ごとの検討③

4月14日 第11回研究会

中間整理案 → 7月に中間整理

研究会参集者

今井 忠

特定非営利活動法人
東京都自閉症協会理事

今野 浩一郎

学習院大学経済学部経営学科教授

岩村 正彦

東京大学大学院法学政治学研究科教授

大久保 常明

社会福祉法人
全日本手をつなぐ育成会常務理事

川崎 洋子

特定非営利活動法人
全国精神保健福祉連合会理事長

笹川 吉彦

社会福祉法人日本盲人会連合会長

田中 恒行

社団法人日本経済団体連合会
労政第一本部雇用管理グループ長

花井 圭子

日本労働組合総連合会
雇用法制対策局長

松井 亮輔

法政大学現代福祉学部教授

森 祐司

社会福祉法人日本身体障害者団体連合会
常務理事・事務局長

(五十音順、敬称略)

厚生労働省における障害者権利条約の検討状況②

2 労働政策審議会障害者雇用分科会

分科会委員

平成21年

7月 8日 第38回分科会

障害者権利条約をめぐる状況等

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応
について(中間整理の報告)

10月14日 第39回分科会

基本的枠組み

障害を理由とする差別の禁止①

10月23日 第40回分科会

障害を理由とする差別の禁止②

職場における合理的配慮①

11月11日 第41回分科会

職場における合理的配慮②

12月 2日 第42回分科会

権利保護(紛争解決手続)の在り方

12月25日 第43回分科会

職場における合理的配慮③

平成22年

3月30日 第44回分科会

「労働・雇用分野における障害者権利条約への
対応の在り方に関する中間的な取りまとめ」(案)

4月27日 第45回分科会にて報告

〈公益代表〉

今野 浩一郎

岩村 正彦

菊池 恵美子

佐藤 博樹

平木 典子

松矢 勝宏

〈労働者代表〉

石上 千博

高橋 睦子

野村 泰弘

花井 圭子

矢鳴 浩一

〈使用者代表〉

飯ヶ谷 清明

大島 博

斉藤 好

新澤 昌英

高橋 弘行

〈障害者代表〉

川崎洋子

鈴木 孝幸

副島 宏克

松井 逸朗

学習院大学経済学部経営学科教授

東京大学大学院法学政治学研究科教授

帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授

東京大学社会科学研究所教授

東京福祉大学大学院心理学研究科教授

目白大学人間学部子ども学科教授

全日本自治団体労働組合総合政治政策局長

日本教職員組合中央執行副委員長

全日本自動車産業労働組合総連合会副会長

日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長

UIゼンセン同盟労働条件局長

株式会社日立製作所労政人事部長

株式会社千疋屋総本店代表取締役社長

花椿ファクトリー株式会社取締役社長

福島県中小企業団体中央会会長

社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長

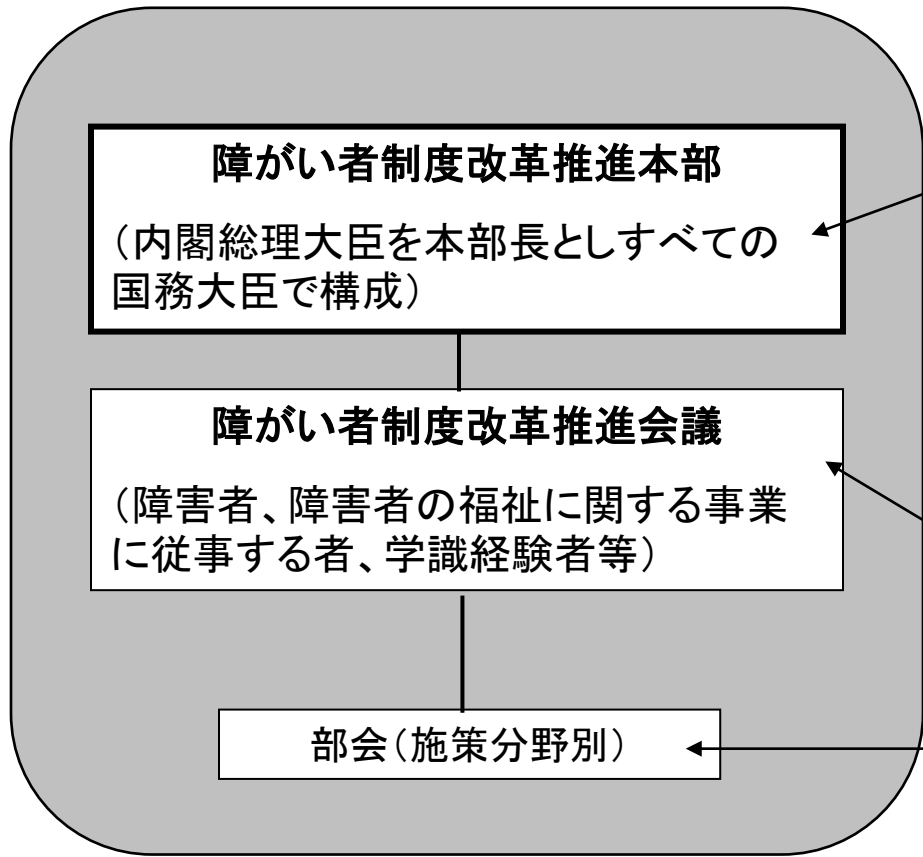
特定非営利活動法人全国精神保健福祉会理事長

社会福祉法人日本盲人会連合情報部長

社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会理事長

社会福祉法人日本身体障害者団体連合会理事

(平成22年4月1日現在／五十音順、敬称略)



●障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備を始めとする我が国の障害者に係る制度の集中的な改革を行うため、H21年12月8日閣議決定により設置。

●当面5年間で障害者制度改革の集中期間と位置付け、

- ・改革推進に関する総合調整
- ・改革推進の基本的な方針の案の作成及び推進
- ・「障害」の表記の在り方に関する検討等を行う。

●障害者に係る制度の改革を始め、障害者施策の推進に関する事項について意見。
(H22年1月以後14回開催し、6月7日に第一次意見取りまとめ。雇用分野については、第4回、10回目に省庁ヒアリングを実施。)

必要に応じ、部会を開催。

- ・総合福祉部会をH22年4月に設置。
- ・障害者差別禁止法(仮称)の制定に向け、差別禁止部会をH22年11月に設置。

【新たな推進体制の下での検討事項の例】

- ・障害者権利条約の実施状況の監視等を行う機関(モニタリング機関)
- ・障害を理由とする差別等の禁止に係る制度
- ・教育
- ・労働・雇用
- ・障害福祉サービス(総合福祉部会をH22年4月以後開催) 等

* 障害者総合福祉法(仮称)の制定に向け、就労分野について推進会議と総合福祉部会の合同作業チームを5回開催(非公開)。第15回総合福祉部会(23年6月23日)にてチームの報告書を報告。

障がい者制度改革推進会議の開催経緯等

日程		議題
第1回	22年1月12日	推進会議の運営について、今後の進め方について
第2～11回	〃 2月2日～5月17日	第3回及び第4回障害者雇用について、第10回厚生労働省ヒアリング
第12～14回	〃 5月24日～6月7日	<u>第一次意見の取りまとめ</u>
第15回～	〃 6月28日	第一次意見に関する結果報告、今後検討すべき議題とスケジュール 等
	〃 6月29日	【障がい者制度改革推進本部】 <u>「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」</u> を閣議決定
第19～29回	〃 9月6日～12月17日	障害者基本法の改正について(第二次意見の取りまとめ) 等
第30回～	23年2月14日	障害者基本法の改正について 等
	〃 7月29日	<u>「障害者基本法の一部を改正する法律(平成23年法律第90号)」</u> が成立
	〃 8月30日	【障がい者制度改革推進会議総合福祉部会】 <u>「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」</u> の取りまとめ
第35回	〃 9月26日	<u>「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」</u> の報告
～第38回	～24年3月12日	障がい者制度改革推進会議の成果と課題について 等 ※ <u>第38回が最終開催</u>

平成22年6月29日
閣議決定

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

以下の各個別分野については、改革の集中期間内に必要な対応を図るよう、横断的課題の検討過程や次期障害者基本計画の策定時期等も念頭に置きつつ、改革の工程表としてそれぞれ検討期間を定め、事項ごとに関係府省において検討し、所要の期間内に結論を得た上で、必要な措置を講ずるものとする。

(1)労働及び雇用

- 障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲について、就労の困難さに視点を置いて見直すことについて検討し、平成24年度内を目途にその結論を得る。
- 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。
- いわゆる福祉的就労の在り方について、労働法規の適用と工賃の水準等を含めて、推進会議の意見を踏まえるとともに、障がい者制度改革推進会議総合福祉部会（以下「総合福祉部会」という。）における議論との整合性を図りつつ検討し、平成23年内にその結論を得る。
- 国及び地方公共団体における物品、役務等の調達に関し、適正で効率的な調達の実施という現行制度の考え方の下で、障害者就労施設等に対する発注拡大に努めることとし、調達に際しての評価の在り方等の面から、障害者の雇用・就業の促進に資する具体的方策について必要な検討を行う。
- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置、これらに関する労使間の紛争解決手続の整備等の具体的方策について検討を行い、平成24年度内を目途にその結論を得る。
- 障害者に対する通勤支援、身体介助、職場介助、コミュニケーション支援、ジョブコーチ等の職場における支援の在り方について、平成23年内を目途に得られる総合福祉部会の検討結果等を踏まえ、必要な措置を講ずる。

障害を理由とする差別の禁止に関する 法制の制定に向けて

— 論点に関する中間的な整理 —
(抄)

平成24年3月16日

障がい者制度改革推進会議差別禁止部会

はじめに

障害者の権利に関する条約（仮称）は平成 18 年 12 月に第 61 回国連総会で採択され、平成 20 年 5 月に発効した。日本は平成 19 年 9 月に同条約に署名したが締結には至っていないことから、平成 21 年 12 月、障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備等を行い、障害者施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、内閣に「障がい者制度改革推進本部」を設置した。同本部の下で、障害者施策の推進に関する事項について意見を求めるため、障害当事者、学識経験者等からなる「障がい者制度改革推進会議」が開催されることとなった。

推進会議は平成 22 年 1 月から審議を開始し、計 14 回にわたる審議の内容を「第一次意見」として取りまとめ、これを最大限に尊重し、平成 22 年 6 月 29 日に改革の工程表として「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」を閣議決定した。この中において、「障害を理由とする差別を禁止するとともに、差別による人権被害を受けた場合の救済等を目的とした法制度の在り方について、第一次意見に沿って必要な検討を行い、平成 25 年常会への法案提出を目指す。」とされた。これを受けて、平成 22 年 11 月から差別禁止部会を開催している。

差別禁止部会では、障害を理由とする差別の禁止に関する法制（以下、「差別禁止法」という。）に関する総則及び各分野について一通り議論を行ったところであるが、16 回にわたる議論（各回の議題は別紙参照）の中で様々な意見が出され、引き続き検討を要する点が数多くあるため、今後の議論に資する観点から、議論を中間的に整理することとする。

第 1、総論

1、差別禁止法の必要性、有用性

この点に関し、以下のとおり、差別禁止法の必要性やその有用性を首肯する様々な意見が出された。

- ① 様々な分野において差別の事例が存在しており¹、障害者の尊厳が害さ

1 障害者に対する障害を理由とする差別事例等の調査 事例集（平成21年3月：内閣府委託調査）

れているので、このような状態を放置しておくべきではない。

② 裁判例においても、差別は人格的尊厳の否定として損害賠償請求の理由となる²が、具体的に差別を禁止する法律がなければ差別を効果的に救済したり改善を求める根拠がない結果となっている。

③ 差別禁止法の制定は、障害者権利条約の締約国に要請されている、障害を理由とする差別をなくしていくための措置として適当である。

④ 現状では、個別の事案ごとに裁判所の判断を求めなければならない状況であるが、法律として事案解決の具体的指針として機能することを通じて、障害者にとっては、争点の明確化、事後救済の容易化・迅速化といった効果が期待される。

他方、障害者でない者にとっては、どのような行為をするとどのような効果が生じるのかということについて予測可能性が立ち、事案の発生防止にも寄与することが期待される。

なお、これらを機能させるためには、国民に分かりやすい法律であるべきである。

⑤ 地方公共団体においては、千葉県、さいたま市、熊本県等において、障害者差別に関する条例が制定されるなど一部取組が進んできているが、法律の制定によってその他の地方公共団体の取組を後押しすることにつながる。

⑥ また、差別をなくしていくための方法としては、差別の中には、理解不足や障害者に接する経験が少ないことから生じている場合も多いと考えられるので、理解不足に起因する差別に対しては、理解を促すようなアプローチを取るなど様々あってよい。

⑦ 差別禁止法は国、行政と障害者という二面関係に加えて、障害者と障害者でない者の関係が出てくる。国民相互の利害関係を調節する法律になり、その必要性を多くの国民が理解する必要がある。さらに、障害者と障害者でない者の在り方を問う差別禁止法制が新しい社会づくりに重要な役割と意義があることについても、理解を広げなければならない。

⑧ 憲法の差別禁止条項は基本的には私人間を問題にしないという枠組みとなっており、差別の防止や救済が困難である。障害者基本法の差別禁

2 静岡地裁浜松支部平成11年10月20日判決 判例時報1718号95頁

止規定は理念であり、裁判規範性が弱く救済手続もない。現行の法制度では差別をなくすのは困難であるため、差別禁止法が必要である。

- ⑨ 社会の意識として差別禁止が確立されるためには、差別の定義や類型、適用範囲、社会生活や日常生活の場面ごとの基準等を体系的に示し、裁判規範性を備えた統一的な法律が必要である。
- ⑩ 差別禁止法の制定には、人権侵害・差別の反社会性を国家意思として表明するという積極的意義がある。
- ⑪ 差別禁止法の制定は、新設が見込まれる人権救済機関（人権委員会又は障害者権利委員会）の判断基準を明確に示すため必要である。
- ⑫ 障害を理由とし、資格の取得などを制限する欠格事由が存在していることから、差別禁止法の議論に合わせてこれらの異別取扱いの法令の在り方についても検討課題となる。

2、現行法体系の下における差別禁止法の位置付け

現行法体系の柱となる憲法や民法と差別禁止法の関連や位置づけについて、以下の意見が出された。

- ① 差別禁止法を制定することに関しては、障害の有無により差別されないことは、憲法第14条に規定された基本的人権のひとつであり、その実現が求められることはいうまでもない。差別禁止法の制定は、これまで法律上の明文の規定がないまま、民法第90条、第709条のような私法の一般条項を憲法の人権規定の趣旨をとり込んで解釈・適用することによって、間接的に私人間の行為を規律してきた救済行為に明確な法律上の根拠を与えるものであり、国の意思をより明確にするものといえる。
- ② 憲法により個人に基本的人権が保障されていることとの関連で、その基本的人権が他者によって侵害されているときには、国はその基本的人権を保護すべき義務があるという観点から、私人間に民法を解釈・適用する際にもその保護義務を果たすようにするべきである。ただし、国がある者を保護すれば、その限りで相手方の権利・自由が制約されることになるため、その制約が過剰になるならば、むしろ相手方の権利・自由に対する不当な介入にあたるおそれが出てくるので、そのバランスを考慮する必要がある。

3、差別禁止法の対象範囲

差別禁止法が障害者を対象とするのか、それとも全ての人を対象として障害を理由とする差別を禁止するのか、という全体の枠組みに関連する問題について、

- ① 憲法第14条には「すべて国民は、法の下に平等であつて（中略）差別されない」とあり、また、障害者権利条約第5条第1項は「締約国は、すべての者が…（中略）…いかなる差別もなしに法律による平等の保護及び利益を受ける権利を有することを認める」とあり障害者に限定していない。
- ② 障害者でない人が、身内や友人など、その関係する障害者の障害を理由に差別を受けた場合については、保護の必要性から差別禁止法の適用範囲に含めるべきである。

という意見がある一方で、

- ③ 現時点では障害者でない人を差別禁止法の対象とする必要はない。または、関係者自身の障害が推測される場合には対象とするが、単に関係者の能力等が一時的に損なわれているだけの場合には対象としない。

という意見が出された。なお、各国の法律の策定過程において、「障害者」を対象にするのか、それとも「障害」を対象にするのかという議論が行われているのではないかという指摘がなされた。

4、「障害」のとらえ方

(1) 障害のとらえ方については、医学モデルと社会モデルといった考え方の違いがあるとされているが、差別禁止法においてどのようにとらえるかについて、

- ① 「障害（者）」の法的定義は、法律の趣旨・目的に応じて異なる。例えば、障害者雇用促進法と差別禁止法では、「障害（者）」の法的定義は異なる。そのため、差別禁止法独自の障害の法的定義を作る必要がある。
- ② 差別禁止法は機能障害（インペアメント）のある人を対象にしている。まず機能障害を障害と定義づけ、そしてそれから起こる現象によって生じている差別に焦点を当てる。これは社会的環境によって起こる不利を示しているのであり、この不利までも障害と表しては混乱することになる。

- ③ インペアメントの概念を広げるべきである。例えば体の大きな人が飛行機に座れないから座席を2人分買うしかないという場合、障害者基本法では体の大きなことは障害ではないが、差別禁止法ではインペアメントに入るかどうかを視野に置く必要がある。インペアメントといった場合、医学的な基準でいうのか、社会モデル的な側面を入れるのかも問題になる。

インペアメントに限るから医学モデル、社会的障壁を入れるから社会モデルという切り分けではない。

- ④ かつてアメリカでは、救済の対象となる障害者の範囲が限定されていることから、差別からの救済を求める人が、その救済の対象となる「障害者」であることを証明することが困難となっていた経緯があることも踏まえ、日本で差別禁止法を作る場合には、差別からの救済を主張する人が、使いやすいうようにしなければならない。
- ⑤ 「障害」を理由とする差別という場合の「障害」は、心身の機能の障害とした上で、全ての機能障害を対象とすべきである。

など、機能障害をベースに法の対象を広げるべきとの意見が出された。ただし、その一方で、

- ⑥ 救済機関が強い権限を持つのであれば、差別からの救済を求める人には何らかの要件を設けた方がよいのではないか。

との意見があった。

(2) 次に、機能障害に期間や程度等の何らかの制限を加えるかについて、

- ① 期間に関しては、継続的に機能障害のある者と、一時的に機能障害のある者とを分けることは不合理であるという意見がある一方で、「インフルエンザ」や「骨折」といった一時的な機能障害も「障害」ととらえることは、社会通念からして妥当ではないという意見があった。
- ② また、程度に関しては、極めて軽度な機能障害を対象に含めることは、歴史的・経験的に差別を受けてきた「障害」とかけ離れてしまわないかという意見があった。

(3) さらに、差別禁止法における「障害」には、現在存在している機能障

害だけに限るのではなく、過去に障害の履歴を有する場合（例えば過去の入院歴など）、将来発生する蓋然性がある場合（例えば疾患の遺伝的素因など）、誤解などで障害があるとみなされた場合、外貌やその他心身の特徴も全て含めるべきであるという意見があった。

ただし、このように広く保護の対象とするのであれば、法の保護の対象となる「障害」を明確に規定することができなくなるのではないかという観点からの意見があった。

5、差別

(1) 「差別」のとらえ方

- ① 差別を基本的にどのようなとらえるのかについて、区別・排除・制限などの異なる取扱いが差別であるという意見、不利益取扱いも含めるべきであるという意見、また、差別となるのは、ある者について、a) 不平等状態を作り出した場合、又は、b) 存在する不平等状態をそのままにした場合と考えられるのではないかという意見が出されたが、異なる取扱いが差別であるということについては、概ね意見の一致が見られた。
- ② ただし、異別取扱いが差別であるとしても、同一取扱いだけでは実質的な平等が保障できない場合には合理的配慮の提供をしなければならず、また異別取扱いをしなければ権利の実現や目的を達成しえないことがある場合もあり、この場合は異別取扱いも許されるという意見があった。ただし、この場合であっても原則は同一取扱いであることから、異別取扱いは本人が求めた場合に限るという意見があった。
- ③ また、人間の尊厳、自己決定、社会参加、機会の平等を実質的に障害者に保障するためには、同一扱いと異別扱い（合理的配慮）の両方の保障が同時に必要になる。そして、特に異別扱いは、その内容が多様であるので、劣等処遇をもたらしかねないため、基本的には当事者の要求に応じた異別扱いを相手側が行うべきであるという意見があった。

(2) 禁止されるべき差別について

障害者権利条約の策定過程の中で議論された差別の種類としては、障害があることを直接の理由として差別を受けている場合（直接差別）、表面上は障害を理由とした差別は行われてはいないが、正当ではない一定のル

ールや基準によって、結果的に障害者が排除されてしまっている場合（間接差別）、本人が必要としている合理的な配慮が提供されない場合（合理的配慮の不提供）がある。

加えて、障害に関連する事由を理由とする区別、排除、制限、その他の不利益取扱（関連差別）についても、外国の立法例を踏まえた議論がなされた。この議論の中で、

① 差別の類型化をすることの意義として、差別の態様を類型化することによって、禁止されるべき差別行為が解釈上矮小化されることを防止するという意義があるという意見や、行為規範として禁止されるべき差別行為の基準を広く国民に明確化することに意義があるという意見があった。

一方で、間接差別の概念が我が国には定着していないという観点から、差別の類型化を現時点では行う必要はないのではないかという意見もあった。

② 直接差別と間接差別などのとらえ方については様々な意見が出された。

一つの整理の仕方として、差別が問題となるのは、あるルールに従って行動している場合又は行動すべき場合において、障害者に対して当該ルールが適用されないときが直接差別で、障害者は当該ルールを構成する要件を通常満たすことができないときが間接差別と整理できるのではないかという意見や、直接差別は障害を直接理由とする障害差別で、関連差別（起因差別）と間接差別は、障害を直接理由としない障害差別であるという意味で、関連差別と間接差別とは機能的には同じであるという意見があった。

③ なお、男女雇用機会均等法の下では、間接差別に該当するものを限定的に定めていることとの関連で、差別禁止法においても間接差別に該当するものを限定的に定めるべきかどうかということに関しては、a) 障害の種別は多様であることからそもそも限定的に定めることは困難である、b) 社会において当たり前とされてきた規定、基準、慣行などが差別的に機能しているという構造の解消を目的とするのが「間接差別」の意義である、などの理由により、間接差別に該当するものを限定的に定めることは間接差別の概念を導入する意義に反する、といった意見が出された。

しかし一方で、間接差別が何を禁止しているかということが明確では

ない以上、国民の権利利益に制限を課すものとして機能し得るか、あるいは、国民の理解を得られにくいのではないかとの問題意識も示された。

- ④ 差別の類型化については、以上のように多様な意見が出たが、障害を直接理由とする差別の場合と、障害を直接理由としない差別の場合とは、現実には密接に関係している場合があるので、直接差別・関連差別・間接差別の三つを包摂する差別類型を作ることは可能で、分かりやすさの観点から、直接差別・間接差別・関連差別を包含した差別の類型として、障害に基づき、あるいは、障害に関連して、何人も、区別、排除、制限、その他の不利益な取扱いをしてはならないという包括的な類型と、合理的配慮の不提供という差別の類型の2つにまとめるという方向性において、概ね意見の一致は見られた。

ただし、直接差別・間接差別・関連差別を包含した包括的な規定の仕方をする場合であっても、特定の差別的行為が抜け落ちてしまうことのないようにするべきとの意見があった。

(3) 差別の主観的要素

ある行為が差別と認定されるためには、差別をしているとされている側に「障害者を排除する意図」あるいは「差別の意図」が必要かどうかについて、議論が行われた。差別禁止法が差別の解消を目的とするのであれば、問題となるのは行為の結果であって、差別をする側の主観的要素は原則として考慮されるべきではないという意見があった。ただし、異別取扱いをしていることの認識は必要であるとの意見があった。

また、差別禁止違反の効果として損害賠償を認める場合は、損害賠償に関する一般原則として過失責任原則がそのまま妥当すると考えると、自己の行為が客観的に「差別」にあたることを認識するべきだったのにしなかったときは、「過失」があるとして、責任が認められる可能性があるという意見があった。

(4) 合理的配慮

ア) 障害者が合理的配慮を必要とする理由について、

- ① 障害者権利条約が「合理的配慮」を人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するためと規定していることから、他の者と平等に権利を享受し、又は行使するために必要である。

- ② 障害者の場合には、これまでの社会の障害者に対する配慮のなさにより不平等が生じており、単にその属性を考慮しないで同一取扱いをすれば機会の平等がなされるというのではなく、何らかの配慮がなされなければ、障害者が障害者でない者と実質的な機会均等を確保することが困難である場合が多いことから必要である。
- ③ また、私人に対して合理的配慮の提供という作為を課す根拠としては、同じ社会の構成員である以上、互いに助け合わないといけないという一種の連帯思想を持ち出すことも考えられる。

という意見があった。

イ) 合理的配慮が求められる分野としては、福祉サービスを含む全ての分野において合理的配慮は提供されるべきであるという意見が多かった一方で、社会の構成員にどのような配慮をどの程度求めるかということは社会の構成員の合意を得て慎重に検討する必要があるという意見もあった。

ウ) 合理的配慮の内容については、障害の種別・状態は多種多様であるため、具体的・網羅的に決めることは困難であるが、ある障害を有する者と有しない者との比較において、「機会の平等を実質的に確保するために要請される措置」を内容とするべきという意見が多かった。

ただし、相手方に合理的配慮という是正措置を要請する場合には、その是正措置が、a) 目的に適しているか、b) 必要不可欠であるか、c) 目的と不均衡なものではないか、といったことに配慮するべきではないかという意見があった。

エ) なお、障害者権利条約においては、合理的配慮は「特定の場合において必要とされるもの」となっているが、障害者からの求めがなくても何らかの事前の措置（事前的改善措置）を行っておくべきであるという意見が出された。イギリスでは、合理的配慮を対応型（リアクティブ）の合理的調整、事前的改善措置を事前型（アンティシパトリー）の合理的調整というが、事前的改善措置と現行法の同種の措置との関係、また差別概念としての合理的配慮との関係をどのように考えるかについて、引き続き検討を要する。

(5) 正当化事由

ア) 差別行為に該当しても、例外として当該行為を正当化ならしめる事由の存在を認めるべきかについて、一般的には、障害者に対する異別取扱いが原則として差別に該当するとしても、障害以外の理由によって取扱いの差異が生じていることを示せたり、あるいは、異別取扱いを行うことについての正当な理由が示せたりすれば、差別には該当しないという意見があった。個々の事案毎に当事者双方に言い分がある以上、一定の衡量をベースにした判断ができるようにしておいた方が良いとの問題意識が示された。

イ) ただし、差別の種類ごとに正当化事由も異なるのではないかという点に関して、

- ① 直接差別の場合については、正当化事由は不要であるという意見や差別に例外を設けることは、新たな差別を生むことから行うべきではないという意見があった。

これに対し、障害者と障害者でない者とで異なる取扱いを行うことが妥当であることを示すことができる場合に、正当化事由があることになるが、その妥当性をどのような衡量によるべきかについては、司法判断が可能となる厳格な要件が必要であり、更に検討が必要であるとの意見があった。

- ② 間接差別の場合、通常障害者がルールに必要とされる要件を満たすことが出来ないときに、そのルールを採用することが妥当であることを示すことができる場合に正当化事由があることになるが、その妥当性をどのような衡量によるべきかについては、更に検討が必要である。

- ③ 直接差別と間接・関連差別を包含した差別の態様についての正当化事由について、正当化を主張する者に立証させることを前提として、当該取扱い等に正当な目的があり、かつ、その目的を達するために、必要やむを得ない場合は正当化されるという意見が出された。

- ④ 合理的配慮を提供しないことが正当化される場合としては、概ね、その提供に伴う負担が過度な場合が挙げられており、障害者権利条約においても確認されているところであるが、財源問題に偏らないよう、当該合理的配慮を行うことが業務の本質を損ない、又は業務の遂行を著しく困難にする場合はこの限りでないことを明確にすべきであるとの意見があった。

ウ) 差別に関する立証責任は、差別を受けた側が責任を負い、差別をしたとされる側は正当化事由について立証する責任を負うという大枠については、多くの委員の意見は一致していた。この立証責任の問題は、差別の類型をどうするか、また、それに伴う正当化事由をどのように考えるかということと連動する問題であるので、引き続き検討を要する。

第2 各論

1 雇用、就労

(1) 対象範囲

障害者権利条約第27条では、あらゆる形態の雇用を対象としていることから、「雇用」の範囲をどのように考えるかについて議論がなされた。

これについて、差別が禁止される事項として、募集、採用から解雇、退職に至るまで全て含まれるという意見が出された。

(2) 差別（合理的配慮は（3））及びその正当化事由

- ① 障害者が働く上で不利益な取扱いを受けてはならないということを差別禁止法の中では明確に定義する必要があるという意見が出された。
- ② 雇用、就労分野における差別の定義を詳細に規定することは難しいだろうが、雇用、就労における差別とは何かということが明確にわかるようにすることが必要だという意見が出され、雇用・就労の質や所得の状況など、障害者の就労状況の質を改善する必要があるなどの意見があったが、雇用、就労における差別とは何かを書くという観点からは、更に検討が必要である。
- ③ 一方で、合理的配慮が提供された上で労働能力が適切に評価されるのであれば、結果として差が生じても、差別に該当しないのではないか、という意見も出された。

(3) 合理的配慮及びその例外

- ① 職場における合理的配慮については、法律では概念を規定する程度にとどめて、具体的な内容については、いわゆる指針やガイドラインで定

めてもよいのではないかという意見があった。特に、具体的にどのような合理的配慮が必要かということについて、どのように決めていくのかという個別内容に関しては、労働分野の法律で決めてはどうかという意見があった。

- ② 諸外国の労働分野では、国などから財政的支援を受けた場合には、合理的配慮の抗弁が一定程度できなくなることもあることが紹介され、また、労働関係の助成金や補助金を合理的配慮と考えてよいかどうかについての問題提起も行われた。
- ③ 障害者権利条約が求めている合理的配慮は、それをしないと差別になることから、障害のある個々の従業員が自分にとってどのような合理的配慮が必要なのかということを確認に求める必要があり、そしてその要求が法的にどのような効果を有するかについては検討が必要という意見が出された。
- ④ 通勤時の移動支援や身体介助は、企業の合理的配慮なのか、福祉サービスなのかという問題提起がなされた。また、福祉的就労や職業訓練センターといった職業訓練の場あるいは自営業においても、合理的配慮が必要ではないかという意見が出されたが、合理的配慮の概念に当てはまるか更に検討が必要である

(4) 留意すべき事項

- ① 分野横断的に当てはまることについては、差別禁止法において規範性を持つ規定を設けるべきとする意見や、労働分野における合理的配慮の基本的な考え方や差別があらゆる段階において禁止されなければならないということを差別禁止法において明示すべきという意見があった。
これに対して、個別法に委ねられる部分は委ね、既存の仕組みを活用しつつ、全体として差別があってはならないという形を描いていけばよいのではないかという意見もあった。
- ② 差別禁止法の中で、現在の障害のみならず、仮に過去の障害、関係者に対する差別等も対象とする場合に、現行の障害者雇用促進法における障害者の範囲よりも広がるので、両者の違いを調整していくべきという意見が出された。
- ③ 差別禁止法の検討に当たって、労働分野の事案解決の手續の在り方に

についての議論も行われた。事案解決の手段としては、企業内の機関によるものと、外部機関によるものという大きく2つの方法があり、外部機関を考えるとしても、新たに国、行政から独立した第三者機関としてつくる必要があるのか、それとも、現在ある既存の仕組み、例えば労働審判であるとか、紛争調整委員会などを活用すべきかという問題提起がなされた。事案解決の必要が生じた場合に、具体的に救済を申し出たり、あるいは裁判所へ訴えることができるような、救済を求めることが差別禁止法の制定の趣旨ではないかという意見がある一方で、労働分野においては一定の事案の蓄積があるので、既に存在する紛争調整委員会等を活用した方がよいという意見もあった。

- ④ 雇用促進法で定めている障害者雇用率制度の維持について反対はなかった。現在の障害者雇用促進法に、差別禁止の役割を担わせるためには大幅な改正が必要であるという意見があった。むしろ、雇用促進法とは別に規範性をもった差別禁止法を新たに制定する必要がある、という意見が出された。
- ⑤ 労働・雇用分野における障害者差別の具体的な内容は公労使障の四者で構成されている労政審の障害者雇用分科会で審議を行い、当差別禁止部会では基本的な枠組みについて論議を行って、雇用分科会と差別禁止部会の役割、論議の棲み分けの整理を図っていくべきとの意見が出された。これに対して、当部会でも具体的な内容について、議論すべきとの意見が出された。
- ⑥ また、事案解決に関しては全体として一般的な人権救済の方法によるのか、それとも、差別禁止法の中で横断的な救済機関を設けるのかについても問題提起がなされた。

(5) その他

- ① 障害者の雇用や労働の在り方がどうあるべきかということを念頭において、差別のない雇用や労働関係、労働条件等について労働政策審議会等の議論に期待したいという意見もあった。
- ② 雇用率制度が積極的是正措置だとしても、運用上一般社員への登用が狭められたり、あるいは一般社員との職場の分離が定着するようなことにはならないようにすべきだという意見があった。また、積極的是正措

置に当たるものに関しては、差別ではないということを明確に規定する必要があるのではないかという意見も出された。

- 2 司法手続（略）
- 3 選挙等（略）
- 4 公共的施設及び交通施設の利用（略）
- 5 情報（略）
- 6 教育（略）
- 7 商品、役務、不動産（略）
- 8 医療（略）

障がい者制度改革推進会議差別禁止部会構成員等名簿

※◎は部会長、○は副部会長

(構成員)

	浅倉 むつ子	早稲田大学教授
	池原 毅和	弁護士
○	伊東 弘泰	特定非営利活動法人日本アビリティーズ協会会長
	大谷 恭子	弁護士
	太田 修平	JDF 障害者の差別禁止等権利法制に関する小委員会 委員長
	伊藤 彰久	日本労働組合総連合会生活福祉局長
	川内 美彦	東洋大学教授
	川島 聡	東京大学大学院特任研究員
○	竹下 義樹	社会福祉法人日本盲人会連合副会長、弁護士
	西村 正樹	全日本自治団体労働組合総合政治政策局社会福祉局長
	野沢 和弘	毎日新聞論説委員
	松井 亮輔	法政大学名誉教授
◎	棟居 快行	大阪大学教授
	山崎 公士	神奈川大学教授
	山本 敬三	京都大学教授

(オブザーバー)

	遠藤 和夫	日本経済団体連合会労働政策本部主幹
	松本 謙治	日本商工会議所産業政策第二部担当部長

(専門協力員)

	永野 仁美	上智大学准教授
	引馬 知子	田園調布学園大学准教授

(敬称略 五十音順)

(別紙)

差別禁止部会の検討経緯

- 第1回 平成22年11月22日
差別禁止部会の運営について
今後の進め方について
- 第2回 平成23年1月31日
差別禁止に関する諸外国の法制度について（ヒアリング）
・ EUにおける障害者差別禁止法制
・ フランスの障害者差別禁止法制
- 第3回 平成23年4月8日
差別禁止に関する諸外国の法制度について（ヒアリング）
・ アメリカの障害者差別禁止法制
・ ドイツの障害者差別禁止法制
- 第4回 平成23年5月13日
差別禁止に関する諸外国の法制度について（ヒアリング）
・ イギリスの障害者差別禁止法制
・ 韓国の障害者差別禁止法
- 第5回 平成23年6月10日
差別禁止に関する諸外国の法制度について（ヒアリング）
差別禁止法制の必要性等の論点について
- 第6回 平成23年7月8日
直接差別・間接差別について
間接差別について（ヒアリング）
- 第7回 平成23年8月12日
「差別」の類型論を巡る論点（その2）
障害者差別が裁判で争われた事例（ヒアリング）

- 第8回 平成23年9月12日
「差別」の類型論を巡る論点（その3）
欠格事由に関するヒアリング
条例に基づく救済に関するヒアリング
- 第9回 平成23年10月14日
「差別」の類型論を巡る論点（その4）
雇用、就労における差別について
- 第10回 平成23年11月11日
司法手続及び選挙等の分野における差別禁止について
- 第11回 平成23年12月9日
公共的施設及び交通施設の利用における差別禁止について
- 第12回 平成24年1月27日
省庁ヒアリング（合理的配慮について）
・厚生労働省
・文部科学省
情報の分野における差別禁止について
- 第13回 平成24年2月10日
情報の分野における差別禁止について（その2）
教育の分野における差別禁止について
- 第14回 平成24年2月24日
日常生活（商品、役務、不動産）における差別禁止について
- 第15回 平成24年3月9日
日常生活（医療）における差別禁止について
中間の論点整理について
- 第16回 平成24年3月16日
中間の論点整理について

欧米の雇用分野における障害者差別禁止法制について

第 1 基本的枠組み

1 障害者権利条約に対応するための枠組みの全体像

【法制的な枠組みについて】

ドイツ

- 包括的差別禁止法（一般平等取扱法）と雇用分野の個別法（社会法典第 9 編「適切な措置」「雇用義務」）
- ※ 施行規則やガイドラインはない。

フランス

- 雇用分野の個別法（労働法典「雇用義務」、「差別禁止」及び「適切な措置」）
- ※ 刑法典には障害などを理由とする解雇等に刑事罰を規定
- ※ 「職業的参入のための障害補償ガイド」（障害者職業参入基金管理運営機関作成の手引き）で、障害ごとの支援を例示。

アメリカ・イギリス

- 包括的差別禁止法（アメリカは A D A 法（第 1 編に雇用）、イギリスは平等法）
- ※ アメリカには、雇用機会均等委員会（EEOC）作成の施行規則と解釈ガイダンス、さらに、企業規模や業種等の各種ガイドラインあり。
- ※ イギリスには、平等人権委員会などが作成する手引きがあり、労使別に、採用、労働時間、賃金、教育訓練、人事、解雇といった領域ごとに作成。

【障害者雇用率制度について】

ドイツ・フランス

- 差別禁止と雇用率制度が併存
- ※ ドイツは、雇用率 5%の対象を、障害程度 50 以上の重度障害者、または 30～50 未満の重度障害者と同等の者
- ※ フランスは、雇用率 6%の対象を、障害労働者と認定された者のほか、労災・障害年金の受給者、障害者手帳保有者など

アメリカ・イギリス

- 雇用率制度はない
- ※ イギリスは、雇用率制度を 95 年障害者差別禁止法により廃止

2 差別禁止等の枠組みの対象範囲

【障害者の範囲（定義）について】

ドイツ・フランス

- 差別禁止に係る障害・障害者の定義はない。「適切な措置」の対象は、雇用義務の対象。
- 直接差別やハラスメントからの保護の対象には、障害者の家族も含まれる。

アメリカ

- 「1つ以上の主要な生産活動を実質的に制限する身体的又は精神的機能障害があるか、過去にそのような機能障害があるか、そのような機能障害があるとみなされる者」で、そのうち保護の対象は、職務に対し「適格性」を有する者。
 - ※ 障害や適格性の有無は裁判等で個別に判断。
- 保護の対象には、障害者の家族も含まれる。

イギリス

- 身体的又は精神的な機能障害を有する者であり、この機能障害によって通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり悪影響を受けている者（過去に障害を有していた者や著しい醜状を伴う機能障害、進行性の症状で現時点は実質的な悪影響を受けていない場合も、保護の対象）
 - ※ 障害の有無は裁判等で個別に判断。
- 直接差別やハラスメントの保護の対象には、障害者の家族も含まれる。

【事業主の範囲について】

ドイツ・フランス・イギリス

- 全ての事業主（イギリスは、02年まで15人以上を雇用する事業主）

アメリカ

- 当年・前年に週20時間以上働く15人以上を雇用する事業主

第2 障害を理由とする差別の禁止

1 障害を理由とする「差別」について

【直接差別、間接差別、ハラスメントについて】

ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス

- 一般的な差別禁止に加え、「直接差別」、「間接差別」、「ハラスメント」を禁止する旨を個々に規定。また、「間接差別」は、各国とも正当化事由を規定。

〈例：ドイツ〉

【差別禁止規定】

- ・ 使用者は、重度障害のある従業員に対し、障害を理由として不利益取扱いをしてはならない。個別には、一般平等取扱法の規定が適用される。（従業員は1条（平等法）に掲げられる事由（人種、性別、障害、年齢）のいずれかに基づき不利益取扱いを受けることがあってはならない。）

【直接差別の規定】

- ・ 1条に掲げられる諸事由のいずれかに基づき、対比しうる状況のもとで、他の者が経験し、経験した、若しくは経験しうるであろうよりも、不利益取扱いを経験する場合には、直接的な不利益取扱いとなる。

【間接差別の規定】

- ・ 外観上中立的な規定、基準又は手続により、1条に掲げられる諸事由のいずれかに基づき、対比しうる状況の下で、他の者よりも、特別な方法で、ある者が不利な取扱いを受ける場合、間接的な不利益取扱いとなる。ただし当該規定、基準又は手続が、法に適った目的により客観的に正当性が認められ、その手段がこの目的の達成のために相当かつ必要である場合はその限りではない。

【ハラスメントの規定】

- ・ 1条に掲げられる事由と関係する期待されない行為態様が、当該人の尊厳を侵害し、又は、脅迫、敵視、嫌悪、辱め又は侮辱によって特徴づけられる環境形成をする目的を有する場合、又はそうした環境形成に影響を与える場合には、不利益取扱いとなる。

【合理的配慮の不提供について】

フランス・アメリカ・イギリス

- 「合理的配慮の不提供」を差別と規定。ドイツは、差別か否かは法律上規定がなく、また合理的配慮に関する不服申立も差別救済とは別の手続きにより救済。

〈例：アメリカ〉

- ・ 応募者又は労働者であるその他の点では適格性をもつ障害者の既知の身体的又は精神的機能障害に合理的配慮を提供しないことは、障害を理由とする差別に当たる。ただし、その配慮を提供することが、使用者の事業の運営にとって過度の負担を課すことを使用者が証明できる場合はこの限りではない。

【差別の正当化事由・適用除外について】

ドイツ・フランス・イギリス

- 「差別の正当化事由や適用除外」を規定。

※ アメリカは、法の保護対象について障害を持つ「適格者」に限定。

〈例：ドイツ〉

- ・ 1条に掲げられた諸事由のいずれかによる差別的な取扱いは、その理由が、行われる職務の種類、職務の遂行の諸条件を理由として、その職務の本質的かつ重要な要請である場合には、その目的が正当かつ、その要請が相当なものである限り、適法である。

【差別禁止の効果について】

ドイツ・フランス・イギリス

- 差別禁止に反する合意は無効である旨を個別に規定。
- ドイツ、フランスは、民事上の損害賠償についても規定。

〈例：フランス〉

- ・ 労働法典に違反する差別行為は、全て無効であり、また、民事上、損害賠償請求も可能

2 差別が禁止される事項

ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス

- 雇用に係る全ての事項（募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了（解雇・雇止め等））について、差別を禁止している。
※ ドイツのみ解雇は適用除外とされ、一般的な解雇保護法を適用。

〈例：アメリカ〉

- ・ いかなる適用対象事業体も、応募手続き、採用、昇進、解雇、報酬、職業訓練、並びにその他の雇用上の規定、条件及び特典に関して、適格性を有する人を障害を理由として差別してはならない。
- ・ 上記のほか、EEOC 規則では、「求人、広告、昇格、昇進、終身在職権、降格、異動、一時帰休、一時帰休からの復帰の権利、再雇用、賃金率、その他あらゆる形態の報酬、報酬の変化、職務の割当て、職務分類、組織構造、職位の記述、昇進ライン、先任権、有給休暇、病気休暇、その他の休暇、福利厚生、訓練に関する選考及び財政上の援助、及び適用対象事業体が主催する活動についても差別してはならない。」と規定。

第3 職場における合理的配慮

1 基本的な考え方

ドイツ

- 平等法に「合理的配慮」の規定はなく、社会法典において「重度障害者は、使用者に対し、障害及び障害の影響を考慮に入れて、能力を発揮できる労働ポストや職業訓練への配慮、障害に適した就労場所・設備、労働時間などの請求権を有する」と規定。

フランス・アメリカ・イギリス

- 使用者に対し、合理的配慮の提供を義務付けている。

【合理的配慮の不提供について】

※ 第2の1参照

【障害者の範囲（定義）について】

※ 第1の2参照

【事業主の範囲について】

※ 第1の2参照

2 合理的配慮の内容について

フランス・アメリカ・イギリス

- 法律で枠組みを定め、ガイドラインや手引き、行為準則で具体例を示した上で、実際の雇用の場面では個々のニーズに応じ個別に配慮の内容を決定。

〈例：アメリカ〉

※ 合理的配慮は、障害の種類や程度、職務内容により多様で、ADA法は例示列挙。

- ・ ADA法では、合理的配慮に以下のものが含まれるとしている。
 - ① 労働者が使用する既存施設を、障害者が容易にアクセスしかつ使用可能とすること
 - ② 職務の再編成、パートタイム化又は勤務割の変更、空席ポストへの配置転換、機器又は装置の購入又は改良、試験、訓練材料又は方針の適切な調整又は修正、資格をもつ朗読者又は通訳者の提供、及び障害者に対する他の類似の配慮
- ・ EEOC規則では、合理的配慮とは、
 - ① 採用プロセスにおける配慮（募集・採用段階において、障害者が適格性を有するポジションへのアクセスを可能とするような採用プロセスにおける変更又は調整）
 - ② 職務遂行に関する配慮（労働環境や仕事のやり方・状況についての変更又は調整）
 - ③ 均等な利益及び特典の享受に関する配慮（障害者が障害を持たない者と同等の利益及び特典を享受することを可能とする変更又は調整）
- ・ 「合理的配慮及び過度の負担に関する実施ガイダンス」で、以下の具体的な説明がある。
 - ① 施設・情報へのアクセシビリティ
従業員の利用施設について障害者のアクセスが容易になるようにし、また、利用できるようにする。就業場所だけでなく、非就業区域（休憩室、食堂、洗面所など）も対象。また、情報アクセスも、障害者と障害を持たない者が同等の状況に置かれなければならない。例えば、視覚障害者には、パソコン装置や拡大印刷等の設備、点字又は音声メッセージの送付等。聴覚障害者には、電子メール等による情報提供が行われなければならない。
 - ② 職務の再編成
職務の本質的機能を遂行できるよう職務内容の変更や遂行できない周辺の職務の除去。
 - ③ 勤務地の変更（テレワークを含む）
 - ④ 労働時間の変更・休暇付与（定期的に治療の必要のある人への勤務割の変更等。）
 - ⑤ 空席ポストへの配置転換
現在の職位において合理的配慮を提供できない場合、または合理的配慮をしても職務の本質的機能を遂行することができない場合、適格性を有する他の職位への配置転換。
 - ⑥ 試験・訓練教材の調整・変更
企業内外での教育訓練も含め、試験・訓練教材も、手話通訳者、点字、拡大文字、音声案内等の方法を提供しなければならない。
 - ⑦ 援助者・介助者の配置（職場で必要な範囲を超えた個人的便益を提供する必要はない（車いす、義足等））

3 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について

【合理的配慮の提供のための企業内での仕組み】

アメリカ

- 合理的配慮を実際に提供する過程では、障害者と使用者が相互に関与し、話し合いを通じ情報を共有すること（「相互関与プロセス」）が重要とされており、法解釈ガイダンスでは、
 - ① 使用者が対象となる特定の職務を分析し、その目的と本質的機能を決定する。
 - ② 障害者と使用者が話し合い、障害によって生じている職務に影響を及ぼす制限と、それらの制限を合理的配慮によって克服する方法を確認する。
 - ③ 話し合いの中で、いくつかの合理的配慮案を確認し、それぞれの配慮が職務の本質的機能を遂行することを可能にするかどうか評価する。
 - ④ 配慮を受ける者の意見を考慮し、労使双方にとって適切な配慮を選択し実施する。
- 相互関与プロセスは法で義務付けられるものではないが、プロセスに参加したことを使用者が証明できれば、結果として合理的配慮の提供に至らなかった場合でも責任を問われない可能性があり、このプロセスへの関与が重要であるとされている。

【合理的配慮の提供のための企業以外での仕組み】

ドイツ

- 障害者は、労働環境、労働組織、労働時間の障害に応じた調整について請求権を有するが、特に費用面で使用者には限界があり、問題になる場合、州統合局は包括的助言を行う。

アメリカ

- 労働省には、JAN（Job Accommodation Network）が整備され、以下のサービスを提供。
 - ・ JANのWebサイトには、様々な疾患・障害の情報や職業的な課題とそれに対する支援・配慮、さらに利用可能な支援機器や関連するサービスや制度などが掲載されている。
 - ・ 障害者、家族、企業などからの電話での専門的なコンサルティングを無料で実施。
 - ・ 上記の相談や支援機器などの開発情報が逐次更新・登録され、Webサイトで検索可能。

【財政的援助】

ドイツ・フランス

- 雇用率未達成企業からの納付金を原資として、使用者に対し給付金・助成金を支給
- ドイツでは、①恒常的で特別な補助的労働力（ジョブコーチ）が必要な場合、②障害者雇用が通常のコストと言えない費用と結びつく場合、③障害者雇用の結果、事業所での労務の提供が減少する場合などこれに係る負担を調整するため給付金を支給。
- フランスでは、①労働時間調整支援金（高齢障害者の賃金減額なしで労働時間を短縮し雇用継続する）、②通勤支援金（交通に係る超過費用を保障）、③労働環境適応支援金（雇用前の調整費用（点訳など）を保障）、④雇用維持支援金（障害を負った又は悪化した場合、雇用継続のための支援機関の費用等を支給）、⑤技術的支援・人的支援（手話通訳等の人的支援費用）、⑥チューター支援金（企業内で指導・訓練する者の委嘱・育成費用）等を支給。

アメリカ

- 政府が援助する仕組みはない。企業規模に応じ合理的配慮に係った費用の税制上の優遇。

イギリス

- 雇用年金省の出先機関（ジョブセンタープラス）により実施される「仕事へのアクセス支援（Access to Work）」を通じ、調整措置の費用を支援。支援の範囲は、雇用されている期間、必要な支援の種類、自営か否かなどを考慮し決定。具体的には、①特別な補助具、福祉機器、施設と設備の改修、②通勤の支援、③職場での読上げ等の援助員の配置など

4 過度の負担について

ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス

- 事業主に「過度な負担」が課される場合、提供義務はない。（ドイツでは、障害者による請求権はないとされる。）
- ドイツ・フランス・イギリスには「過度の負担」の法的定義はない。ドイツ・フランスでは公的な助成を考慮した上で、過度な負担か否かを判断。イギリスでは、個々の事案の総合的な事実（費用、費用対効果、企業規模等）を踏まえ判断。
- アメリカでは、過度の負担とは「著しい困難又は費用を要する行為」とされ、①配慮の性質又は費用、②提供に係る施設の財政的資力、施設の労働者数、施設運営への影響③企業の財政的資力、労働者数、施設の数・種類・立地④事業の種類など多様な基準で判断。

第4 権利擁護（紛争解決手続）について

【企業内における紛争解決手続】

ドイツ

- 従業員は、企業、事業所、職場の管轄機関（具体的には上司、人事課）に対し、不利益取扱に関する異議申立権を有する。

フランス

- 従業員代表は、雇用・報酬・職業訓練・配属・昇進・異動・懲戒・解雇など労働法典に掲げる事項に差別を確認した場合、使用者にそれを訴えることができ、使用者は従業員代表とともに調査を行い、必要な改善措置を講じることとされている。

イギリス

- 法的規制はなく、労使紛争の場合、まずは職場の紛争解決制度等により解決が試みられ、解決しない場合、行政救済・司法救済。

【行政救済機関】

ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス

- ・ 差別禁止に関する行政救済機関が設置され、特に、アメリカ、イギリスは行政救済前置。
※ ドイツ：連邦反差別機関、フランス：高等差別禁止平等機関、
アメリカ：EEOC、イギリス：助言斡旋仲裁局
- ・ ドイツ・フランスではあっせん、アメリカでは調停、イギリスではあっせん又は仲裁により紛争解決を図る。

障害者

身体障害、知的障害又は精神障害(以下「障害」と総称する。)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者
(法第2条第1号)

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表(※1)に掲げる障害があるもの

(法第2条第2号)

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令(※2)で定めるもの

(法第2条第4号)

※知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令(※3)で定めるもの(法第2条第6号)
※次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
 - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
 - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。

(法第43条第1項)

実雇用率算定の対象

(雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例)

事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項(第43条第1項)の規定の適用については、…当該事業主が…当該精神障害者である労働者の数に相当する数の身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。

(法第71条第1項)

※当該規定における「精神障害者」は、法第69条の規定により「精神障害者保健福祉手帳所持者」に限定している。

(※1)障害者雇用促進法 別表

一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

イ 両眼の視力(万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。)がそれぞれ0.1以下のもの

ロ 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの

ハ 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの

ニ 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの

二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの

イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの

ロ 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの

ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの

ニ 平衡機能の著しい障害

三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害

イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失

ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの

四 次に掲げる肢体不自由

イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの

ロ 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの

ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの

ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの

ホ 両下肢のすべての指を欠くもの

ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

障害者雇用促進法施行令

(法別表第五号の政令で定める障害)

第二十七条 法別表第五号の政令で定める障害は、次に掲げる障害とする。

一 ぼうこう又は直腸の機能の障害 二 小腸の機能の障害 三 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害 四 肝臓の機能の障害

(※2)障害者雇用促進法施行規則

(知的障害者)

第1条の2 法第2条第4号の厚生労働省令で定める知的障害がある者(以下「知的障害者」という。)は、児童相談所、知的障害者福祉法第9条第5項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律 第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センター(次条において「知的障害者判定機関」という。)により知的障害があると判定された者とする。

(※3)障害者雇用促進法施行規則

(精神障害者)

第1条の4 法第2条第6号の厚生労働省令で定める精神障害がある者(以下「精神障害者」という。)は、次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

一 精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者

二 統合失調症、そううつ病(そう病及びうつ病を含む。)又はてんかんにかかっている者(前号に掲げる者に該当する者を除く。)

職業リハビリテーションの実施体制の概要

(ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター)

ハローワークにおける障害者の雇用促進のための取組

1 雇用率達成指導の強化

- 雇入れ計画期間及び公表猶予基準の見直し
 - ・雇入れ計画期間の短縮(3年→2年)
 - ・公表猶予基準の見直し
- ※ 平成24年1月1日以降適用

2 障害者に対する職業紹介等の充実

- ・ 相談・支援体制の充実・強化(「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」の配置等)
- ・ 各種の雇用支援策の活用(トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- ・ 関係機関との連携の強化(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- ・ 定着指導 等

3 事業主に対する障害者雇用促進のための取組

- ・ 事業主に対する助言及び指導
- ・ 雇用率達成指導と結びついた職業紹介の実施
- ・ 障害者向けの求人開拓の実施(一般求人から障害者求人への転換を含む。)
- ・ 各種助成金制度の活用
- ・ 定着指導 等

地域障害者職業センターの概要

地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。

障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○ 事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

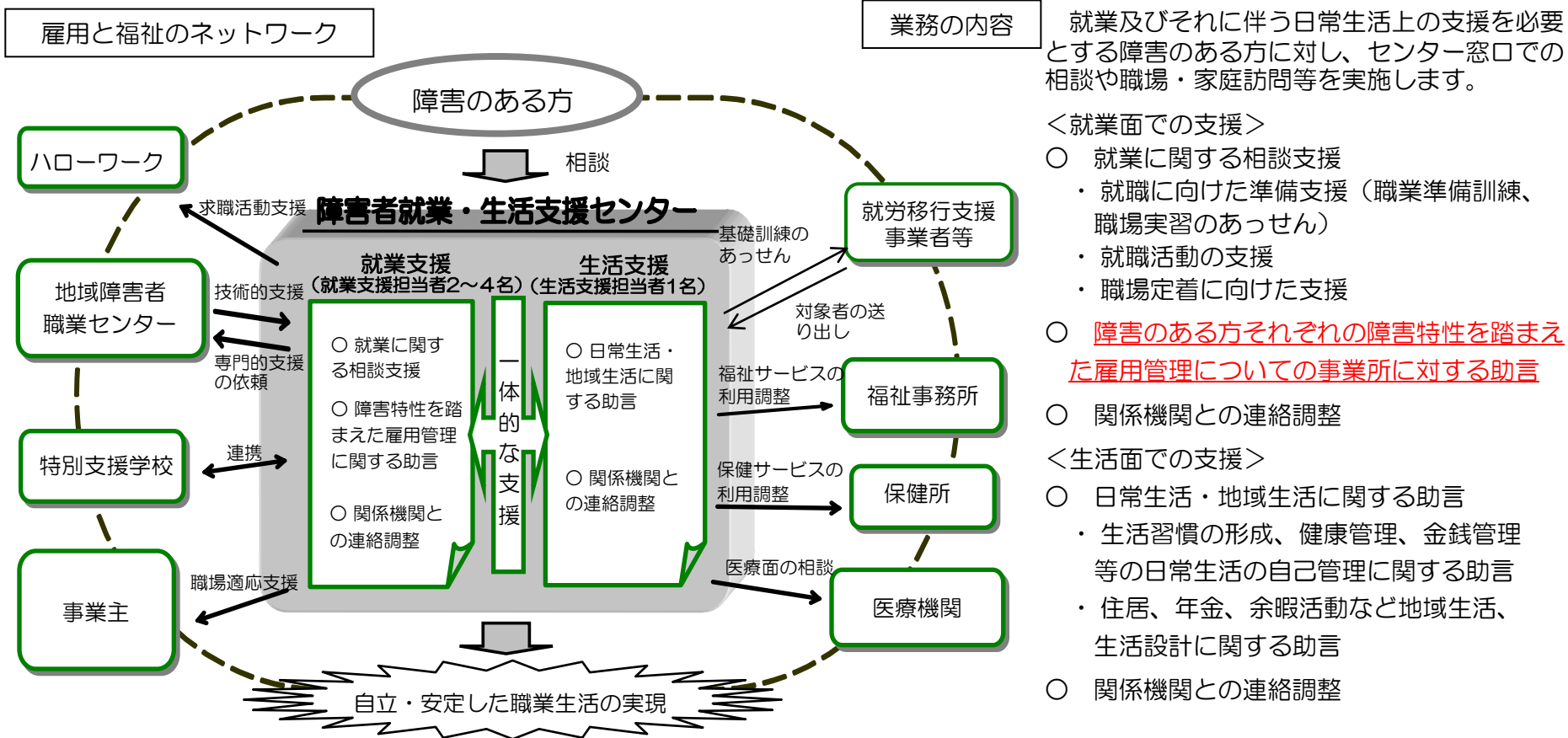
○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う
「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充

平成14年度 21センター（14年5月事業開始時）→ 24年度 327センター（予定）



【23年度実績】 対象者数 94,960人
 就職件数 13,769件 就職率 69%

設置箇所数

24年6月現在 315センター

参照条文

◎障害者の雇用の促進等に関する法律(抄)

(事業主に対する助言及び指導)

第18条 公共職業安定所は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要があると認めるときは、障害者を雇用し、又は雇用しようとする者に対して、雇入れ、配置、作業補助具、作業の設備又は環境その他障害者の雇用に関する技術的事項(次節において「障害者の雇用管理に関する事項」という。)についての助言又は指導を行うことができる。

(地域障害者職業センター)

第22条 地域障害者職業センターは、都道府県の区域内において、次に掲げる業務を行う。

一・二 (略)

三 事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項について助言その他の援助を行うこと。

四～六 (略)

(業務)

第28条 障害者就業・生活支援センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

一 支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行うこと。

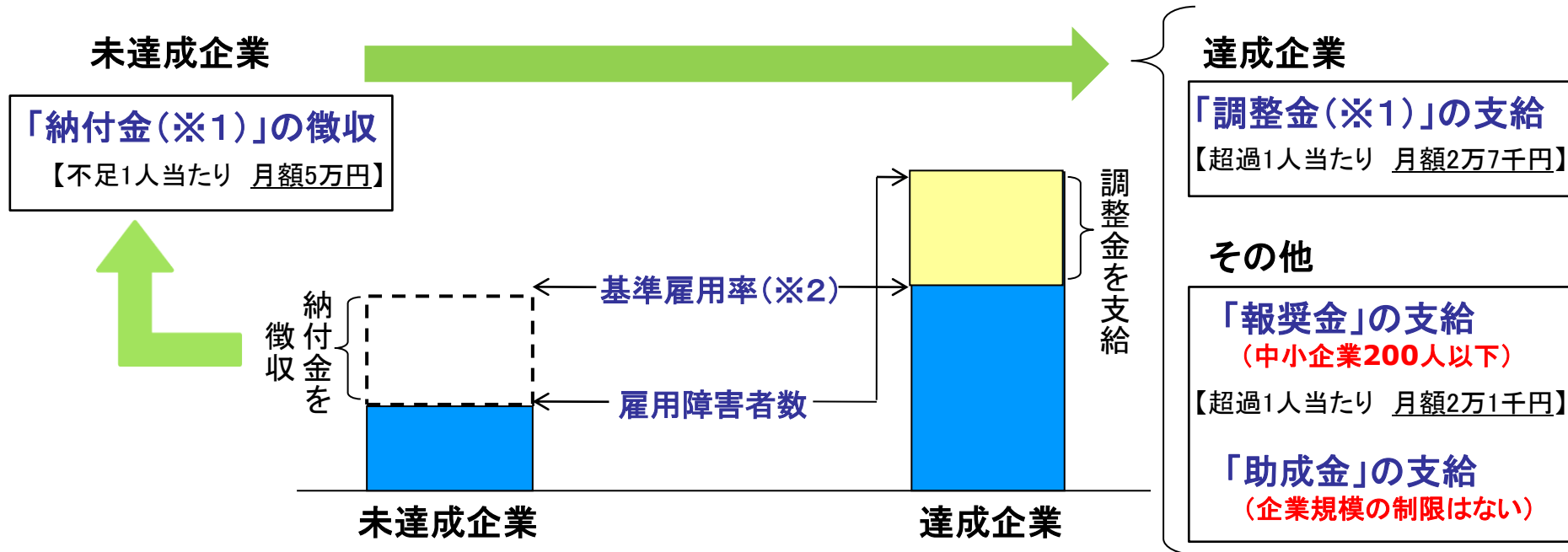
二・三 (略)

◎障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(抄)

第4条の9 法第28条第1号の厚生労働省令で定める援助は、法第27条第1項に規定する支援対象障害者に係る状況の把握、支援対象障害者を雇用する事業主に対する雇用管理に関する助言、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関に係る情報の提供その他の支援対象障害者がその職業生活における自立を図るために必要な援助とする。

考え方と概要

障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整とともに、障害者雇用の促進及び継続を図るため、雇用率未達成企業(常用労働者200人超)から納付金を徴収し、達成企業などに対し調整金、報奨金を支給するとともに各種助成金を支給。



※1 納付金の額は、基準雇用率に達するまで身体又は知的障害者を雇用する場合に、調整金の額は、基準雇用率を超えて身体又は知的障害者を雇用した場合に、障害者1人につき通常必要とされる1月当たりの特別費用の額の平均額を基準として設定。

特別費用とは、身体又は知的障害者を雇用する場合に必要な施設・設備の設置又は整備その他の身体又は知的障害者の適正な雇用管理に必要な措置に通常係る費用その他身体又は知的障害者を雇用するために特別に必要とされる費用とされている。

※2 法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者や失業者、障害者数の総数の割合の推移を勘案し政令で設定。

障害者雇用納付金制度について(②)

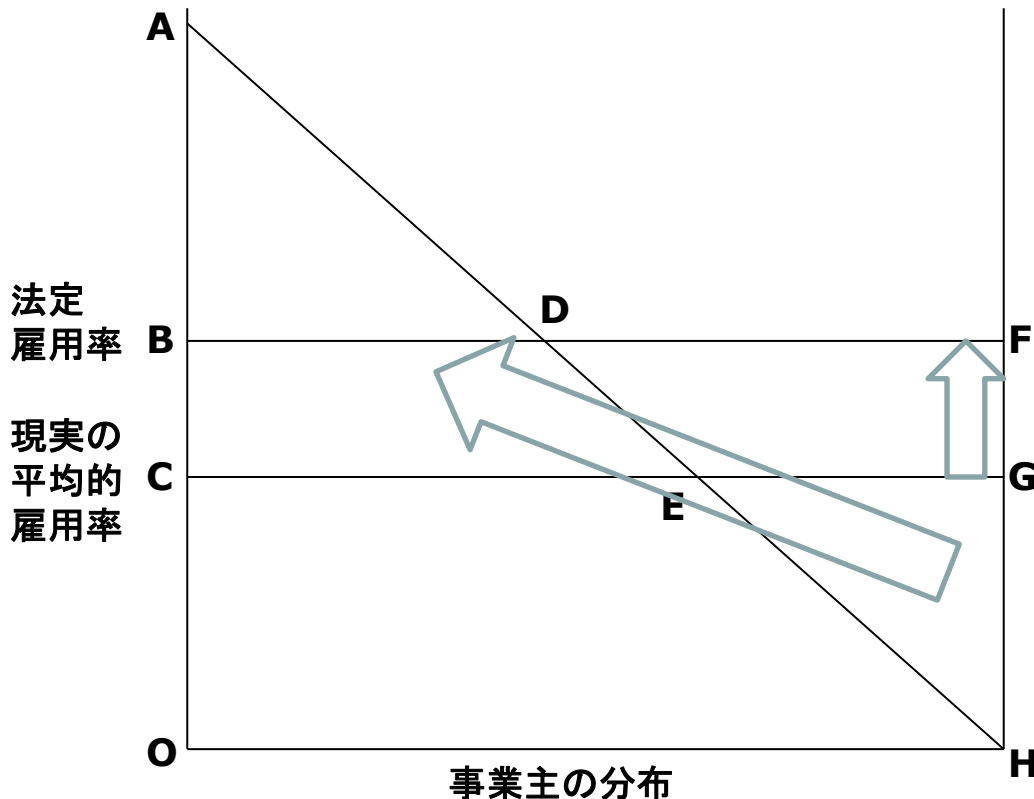
法的な性格

○調整金的な性格: 法定雇用率を超えて身体又は知的障害者を雇用する事業主に対し、調整金を支給することにより、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の平等化のための調整を行う。

○共同拠出金的な性格: 身体又は知的障害者を雇い入れる事業主に対して各種の助成金を支給することにより、障害者雇用を促進しようとするための事業主の共同拠出金的な性格

障害者の雇用割合

<イメージ図>



① $\triangle EHG$: 経済的負担の調整を図るために徴収する分(現実の平均的雇用率水準以下の事業主から徴収)

② $\square BCGF$: 雇用促進経費として徴収する分

③ $\triangle EHG \rightarrow \triangle ACE$: 負担の調整

④ $\square BCGF$ のうち、 $\square BCED$ の部分は③による調整金の支給により相殺し得るので、実際には徴収されない。

①~④の結果、実際の納付金は、 $\triangle DHF$ に相当するものが納付されることとなるため、法定雇用率未満の事業主が納付することとなる。

障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金の額の設定の基準となる 数値の算定について

○ 単位調整額の算出根拠の概要

障害者雇用納付金（以下「納付金」という。）に係る調整基礎額については、基準雇用率（障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第 54 条）に達するまで身体障害者又は知的障害者を雇用するものとした場合（①）に、また、障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）に係る単位調整額については、基準雇用率を超えて身体障害者又は知的障害者を雇用した場合（②）に、それぞれ身体障害者又は知的障害者 1 人につき通常必要とされる 1 か月当たりの特別費用（身体障害者又は知的障害者を雇用するために特別に必要とされる費用）の額の平均額を基準として定める旨規定されている。（納付金については法第 54 条第 2 項。調整金については法第 50 条第 2 項。）

実態調査に基づき、雇用率の達成、未達成に関係なく身体障害者又は知的障害者 1 人の雇用に伴う 1 か月当たりの特別費用額の平均を求めると 42,000 円となる。

次に、通常身体障害者又は知的障害者の雇用数が増加するに依じて、1 人当たりの特別費用の額が逡減する実態にあることから、実態調査をもとに、平均的規模の企業をモデルとして①及び②の特別費用及びその格差を算出すると、①の費用は 1.282 倍、②の費用は 0.655 倍となる。

したがって、調整基礎額（納付金）及び単位調整額（調整金）は次のとおりである。

* 調整基礎額（納付金）

[1 か月当たり特別費用の額の平均額]		[格差]		[調整基礎額]
42,000 円	×	1.282 倍	=	53,840 円
			≒	<u>50,000 円</u>

* 単位調整額（調整金）

[1 か月当たり特別費用の額の平均額]		[格差]		[単位調整額]
42,000 円	×	0.655 倍	=	27,510 円
			≒	<u>27,000 円</u>

報奨金の額の設定の基準となる数値の算定について

○ 報奨金額の算定の根拠

納付金制度に係る報奨金額については、調整金に係る単位調整額以下の額で厚生労働省令で定めることとされている。(法附則第4条第3項)

実態調査に基づき、雇用率の達成、未達成に関係なく、現在の報奨金の支給基準を踏まえ、身体障害者又は知的障害者1人の雇用に伴う1か月当たりの特別費用額の平均を求めると42,208円となる。

次に、調整金と報奨金の整合性をとる必要があることから、調整金を決定する際に基準となるべき額と調整金の単価の割合を計算し、また、納付金を納めていない企業で障害者を多数雇用している企業の特別費用の一部の負担の調整を図るといふ観点からこの額を2で除した額としている。

したがって、報奨金額は次のとおりである。

* 報奨金額

$$42,208 \text{円} \times \left[\frac{\text{[調整金の単価]} \quad 27,000 \text{円}}{\text{[調整金の単価]} \quad 27,510 \text{円}} \right] \div 2 = \text{[報奨金額]} \quad 20,713 \text{円}$$

$$\text{[1か月当たり特別費用の額の平均額]} \quad \text{[今回見直しの際、調整金を決定する時の基準となるべき額]} \quad \div \quad \underline{21,000 \text{円}}$$

特別費用の調査とその項目等について

- 納付金及び調整金の基礎となる調整基礎額及び単位調整額は、法律において、
 - ・ 納付金の額は、基準雇用率に達するまで身体又は知的障害者を雇用する場合に、
 - ・ 調整金の額は、基準雇用率を超えて身体又は知的障害者を雇用した場合に、
 障害者1人につき通常必要とされる1月当たりの特別費用の額の平均額を基準として設定することとしている。この特別費用とは、身体又は知的障害者を雇用する場合に必要な施設・設備の設置又は整備その他の身体又は知的障害者の適正な雇用管理に必要な措置に通常係る費用その他身体又は知的障害者を雇用するために特別に必要とされる費用とされている。

- この特別費用は、法定雇用率の5年ごとの見直しに併せ、公共職業安定所を通じて事業所への訪問調査（以下「特別費用調査」）を実施し、各事業所における1年間に要した障害者雇用に係る費用を調査している。なお、当該調査の結果をもとに、納付金及び調整金の額の設定の基準となる「1か月当たり特別費用の額の平均額」などの数値を算出している。

- この特別費用調査の調査項目は以下のとおり。

① 障害者雇用のための施設又は設備の設置又は整備に関する費用

- I 障害者に配慮した施設・設備の設置又は整備に関する費用
 - 1 建設・購入によるもの（具体的事項、初期費用、維持費、耐用年数を含む）
 - 2 賃借によるもの（具体的事項、賃借費、維持費を含む）
- II 作業設備の設置又は整備に関する費用
 - 1 購入によるもの（具体的事項、初期費用、維持費、耐用年数を含む）
 - 2 賃借によるもの（具体的事項、賃借費、維持費を含む）

② 障害者の雇用管理のための特別費用（直接的経費）

- I 特別手当（名称、額を含む）
- II 福利厚生費
 - 1 住居に関する費用
 - 2 医療・保健に関する費用
 - 3 レクリエーション等に関する費用
 - 4 通勤（通勤バス等）に関する費用
 - 5 その他
- III 教育訓練費
 - 1 講師・訓練指導員等の手当、謝礼等
 - 2 訓練期間中の対象障害者の賃金
 - 3 他に委託して訓練するための費用
 - 4 その他
- IV 障害者の特別な有給休暇に関する費用（所定の有給休暇を超えて与えた休暇に対応する賃金）
- V その他の直接的費用

③ 障害者の雇用管理のための特別費用（間接的経費）

- I 作業補助員の配置等に関する費用
- II 相談員の配置等に関する費用
- III 障害者の雇用に伴う他の労働者の研修等
- IV その他

(独)高齢・障害雇用支援機構(現高齢・障害・求職者雇用支援機構)の財務諸表を基に作成

障害者雇用納付金関係収支状況の推移

(単位:百万円)

区 分	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
収入額(経常収益)①	22,638	23,022	21,157	19,562	18,003	15,526	13,690
支出額(経常費用等)②	21,082	22,079	22,650	23,849	23,251	23,713	23,645
調整金	4,349	4,673	4,955	5,541	6,024	6,750	7,138
報奨金	4,680	4,671	4,631	4,682	4,729	4,693	4,742
助成金	6,871	7,138	7,423	7,751	7,631	7,747	7,879
業務費等	5,183	5,596	5,641	5,875	4,867	4,523	3,887
積立金への増減①－②	1,556	944	△ 1,493	△ 4,288	△ 5,248	△ 8,187	△ 9,955
各年度末における積立金等	44,013	44,957	43,464	39,176	33,928	25,741	15,786

(注1)四捨五入の関係で一致しないことがある。

単位：社

	20年度	21年度	22年度	23年度 (※3)
納付金(申告) 対象企業(※1)	12,289	12,580	12,604	21,288
納付対象 企業数	7,435 (17,452)	7,220 (15,218)	6,935 (13,413)	12,536 (18,595)
申告のみの 企業数	4,854	5,360	5,669	8,752
調整金支給企業(※1)	3,335 (6,023)	3,662 (6,745)	3,900 (7,134)	6,384 (8,818)
報奨金支給企業(※2)	1,940 (4,729)	1,887 (4,693)	1,853 (4,742)	1,907 (4,420)

* 括弧内は、上から収入額、支給額、支給額(単位は百万円)

※1 20年度から22年度は301人以上企業、23年度は200人超企業が対象。

※2 20年度から22年度は300人以下企業、23年度は200人以下企業が対象。

※3 23年度は速報値。

障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等(知的障害者等の作業能力に合わせた改造や安全装置の取り付けがなされた設備等)の設置・整備・賃借を行う事業主に支給(障害者1人につき上限450万円(作業施設の設置)等)

○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業主に支給(障害者1人につき上限225万円)

障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

○ 障害者介助等助成金

適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給(職業コンサルタントの配置1人につき月15万円等)

通勤の配慮を行った場合の助成措置

○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給(通勤援助者の委嘱1人につき1回2,000円等)

職場適応援助者による援助を行った場合の助成措置

○ 職場適応援助者助成金

職場適応援助者による援助の事業を行う場合(福祉施設型)や、事業主が障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応援助者の配置を行う場合(事業所型)に支給(日額14,200円等(福祉施設型)等)

能力開発を行った場合の助成措置

○ 障害者能力開発助成金

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主等が、能力開発訓練のための施設・設備の整備を行う場合等に支給(上限2億円(施設設置)等)

① 障害者試行雇用 (トライアル雇用)事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用への不安を解消するため、ハローワークの紹介により障害者に対し3か月の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月4万円の奨励金を支給。 	一般
② 精神障害者等 ステップアップ雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 精神障害者等を短時間就労から始め、仕事や職場への適応状況をみながら、就業時間を伸ばしていく「ステップアップ雇用」を実施した事業主に対し助成。精神障害者等1人につき月2万5千円の奨励金を支給。 	一般
③ 精神障害者 雇用安定奨励金	<ul style="list-style-type: none"> ・ カウンセリング等を行う専門家を雇うなど、新規雇用した精神障害者や在職中の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し、その費用の一部を助成。 	雇用
④ 職場支援従事者 配置助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハローワーク等の紹介により重度知的障害者又は精神障害者を雇い入れ、職場支援従事者の配置を行う事業主に対し助成。 	雇用
⑤ 特定求職者 雇用開発助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に対し助成。 	雇用
⑥ 発達障害者 雇用開発助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発達障害者をハローワークの紹介により雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対し助成。 	雇用
⑦ 難治性疾患患者 雇用開発助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 難病のある人をハローワークの紹介により雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対し助成。 	雇用
⑧ 障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用の経験がない中小企業で、初めて障害者を雇用した場合、100万円を支給。 	雇用
⑨ 特例子会社等 設立促進助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特例子会社または重度多数雇用事業所を設立し、障害者を10人以上雇用した場合に助成。 	雇用
⑩ 重度障害者等多数雇用 施設設置等助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 重度障害者を多数雇い入れ、地域の障害者雇用の促進に資する取組に関する計画を提出し、当該計画が他の計画に比して著しく優れていると認められる事業主に対し、当該障害者のための施設設置等に要した費用の一部を助成。 <p>問い合わせ先: ①、②ハローワーク / ③～⑩ハローワーク、労働局</p>	雇用

労働・雇用分野における紛争解決制度について

◎個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（抄）

（紛争の自主的解決）

第二条 個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るように努めなければならない。

（当事者に対する助言及び指導）

第四条 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法第六条に規定する労働争議に当たる紛争及び特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第二十六条第一項に規定する紛争を除く。）に関し、当該個別労働関係紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該個別労働関係紛争の当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

2 都道府県労働局長は、前項に規定する助言又は指導をするため必要があると認めるときは、広く産業社会の実情に通じ、かつ、労働問題に関し専門的知識を有する者の意見を聴くものとする。

3 事業主は、労働者が第一項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（あっせんの委任）

第五条 都道府県労働局長は、前条第一項に規定する個別労働関係紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。）について、当該個別労働関係紛争の当事者（以下「紛争当事者」という。）の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において当該個別労働関係紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

2 前条第三項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（委員会の設置）

第六条 都道府県労働局に、紛争調整委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、前条第一項のあっせんを行う機関とする。

（委員会の組織）

第七条 委員会は、三人以上政令で定める人数以内の委員をもって組織する。

2 委員は、学識経験を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。

（あっせん）

第十二条 委員会によるあっせんは、委員のうちから会長が事件ごとに指名する三人のあっせん委員によって行う。

2 あっせん委員は、紛争当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならない。

第十三条 あっせん委員は、紛争当事者から意見を聴取するほか、必要に応じ、参考人から意見を聴取し、又はこれらの者から意見書の提出を求め、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを紛争当事者に提示することができる。

2 前項のあっせん案の作成は、あっせん委員の全員一致をもって行うものとする。

第十四条 あっせん委員は、紛争当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

◎雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（抄）

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（性別以外の事由を要件とする措置）

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する理由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りではない。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（苦情の自主的解決）

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図

るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(調停の委任)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者(以下「関係当事者」という。)の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停(以下この節において「調停」という。)は、三人の調停委員が行う。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第十一条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第二十二条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

◎労働審判法（平成16年法律第45号）（抄）

（目的）

第一条 この法律は、労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間に生じた民事に関する紛争（以下「個別労働関係民事紛争」という。）に関し、裁判所において、裁判官及び労働関係に関する専門的な知識経験を有する者で組織する委員会が、当事者の申立てにより、事件を審理し、調停の成立による解決の見込みがある場合にはこれを試み、その解決に至らない場合には、労働審判（個別労働関係民事紛争について当事者間の権利関係を踏まえつつ事案の実情に即した解決をするために必要な審判をいう。以下同じ。）を行う手続（以下「労働審判手続」という。）を設けることにより、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする。

（労働審判手続の申立て）

第五条 当事者は、個別労働関係民事紛争の解決を図るため、裁判所に対し、労働審判手続の申立てをすることができる。

2 前項の申立ては、その趣旨及び理由を記載した書面でしなければならない。

（労働審判委員会）

第七条 裁判所は、労働審判官一人及び労働審判員二人で組織する労働審判委員会で労働審判手続を行う。

（労働審判官の指定）

第八条 労働審判官は、地方裁判所が当該地方裁判所の裁判官の中から指定する。

（労働審判員）

第九条 労働審判員は、この法律の定めるところにより、労働審判委員会が行う労働審判手続に関与し、中立かつ公正な立場において、労働審判事件を処理するために必要な職務を行う。

2 労働審判員は、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者のうちから任命する。

3 労働審判員は、非常勤とし、前項に規定するもののほか、その任免に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

4 労働審判員には、別に法律で定めるところにより手当を支給し、並びに最高裁判所規則で定める額の旅費、日当及び宿泊料を支給する。

（労働審判員の指定）

第十条 労働審判委員会を組織する労働審判員は、労働審判事件ごとに、裁判所が指定する。

2 裁判所は、前項の規定により労働審判員を指定するに当たっては、労働審判員の有する知識経験その他の事情を総合的に勘案し、労働審判委員会における労働審判員の構成について適正を確保するように配慮しなければならない。

（決議等）

第十二条 労働審判委員会の決議は、過半数の意見による。

2 労働審判委員会の評議は、秘密とする。

（迅速な手続）

第十五条 労働審判委員会は、速やかに、当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理をしなければならない。

2 労働審判手続においては、特別の事情がある場合を除き、三回以内の期日において、審理を終結しなければならない。

(手続の非公開)

第十六条 労働審判手続は、公開しない。ただし、労働審判委員会は、相当と認める者の傍聴を許すことができる。

(労働審判)

第二十条 労働審判委員会は、審理の結果認められる当事者間の権利関係及び労働審判手続の経過を踏まえて、労働審判を行う。

- 2 労働審判においては、当事者間の権利関係を確認し、金銭の支払、物の引渡しその他の財産上の給付を命じ、その他個別労働関係民事紛争の解決をするために相当と認める事項を定めることができる。
- 3 労働審判は、主文及び理由の要旨を記載した審判書を作成して行わなければならない。
- 4 前項の審判書は、当事者に送達しなければならない。この場合においては、労働審判の効力は、当事者に送達された時に生ずる。
- 5 前項の規定による審判書の送達については、民事訴訟法第一編第五章第四節（第百四条及び第百十条から第百十三条までを除く。）の規定を準用する。
- 6 労働審判委員会は、相当と認めるときは、第三項の規定にかかわらず、審判書の作成に代えて、すべての当事者が出頭する労働審判手続の期日において労働審判の主文及び理由の要旨を口頭で告知する方法により、労働審判を行うことができる。この場合においては、労働審判の効力は、告知された時に生ずる。
- 7 裁判所は、前項前段の規定により労働審判が行われたときは、裁判所書記官に、その主文及び理由の要旨を、調書に記載させなければならない。

(異議の申立て等)

第二十一条 当事者は、労働審判に対し、前条第四項の規定による審判書の送達又は同条第六項の規定による労働審判の告知を受けた日から二週間の不変期間内に、裁判所に異議の申立てをすることができる。

- 2 裁判所は、異議の申立てが不適法であると認めるときは、決定で、これを却下しなければならない。
- 3 適法な異議の申立てがあったときは、労働審判は、その効力を失う。
- 4 適法な異議の申立てがないときは、労働審判は、裁判上の和解と同一の効力を有する。
- 5 前項の場合において、各当事者は、その支出した費用のうち労働審判に費用の負担についての定めがないものを自ら負担するものとする。

(訴え提起の擬制)

第二十二条 労働審判に対し適法な異議の申立てがあったときは、労働審判手続の申立てに係る請求については、当該労働審判手続の申立ての時に、当該労働審判が行われた際に労働審判事件が係属していた地方裁判所に訴えの提起があったものとみなす。

- 2 前項の規定により訴えの提起があったものとみなされる事件は、同項の地方裁判所の管轄に属する。
- 3 第一項の規定により訴えの提起があったものとみなされたときは、民事訴訟法第百三十七条、第百三十八条及び第百五十八条の規定の適用については、第五条第二項の書面を訴状とみなす。

地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書

平成 24 年 8 月 3 日

地域の就労支援の在り方に関する研究会

目次

はじめに	1
I 平成 19 年以降の障害者を取り巻く雇用情勢、就労支援等の動向	2
第 1 障害者を取り巻く情勢の動向（概観）	2
第 2 障害者の雇用情勢の動向	2
第 3 地域の就労支援体制の強化の動向	3
第 4 重点施策実施 5 か年計画の進ちよく状況	5
第 5 まとめ	5
II 参集者からの報告、関係者からのヒアリング	7
III 地域の就労支援の今後の在り方	7
第 1 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援等	7
1 雇入れ前に求められる支援	
2 雇入れ、定着過程において求められる支援	
3 定着後に求められるフォローアップ支援	
4 雇用障害者の高齢化等にかかり求められる支援	
5 企業のサポート力の強化に対する支援	
6 障害者に対する就労支援	
第 2 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割	11
1 ハローワークに求められる役割	
2 地域障害者職業センターに求められる役割	
3 障害者就業・生活支援センターに求められる役割	
4 就労移行支援事業所等に求められる役割	
5 ジョブコーチに求められる役割	
第 3 地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化	15
第 4 特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援等	18
1 特別支援学校等に対する支援	
2 医療機関等との連携、支援	
第 5 就労支援を担う人材の育成	19
終わりに	21

(別添1) 障害者基本計画に基づく「重点施策実施5か年計画 の進ちよく状況」(雇用・就業部分抜粋)	23
(別添2) 「福祉・教育等との連携による障害者の就労支援の推進 に関する研究会報告書」(平成19年8月)に係る進ちよく 状況	31
(別添3) 参集者、関係者及び障害者団体からのヒアリング概要	45
(参考)	67
・ 地域の就労支援の在り方に関する研究会開催要綱	
・ 地域の就労支援の在り方に関する研究会参集者	
・ 地域の就労支援の在り方に関する研究会の開催状況	

はじめに

- 最近の障害者雇用を取り巻く状況をみると、障害者自立支援法（※）や障害者雇用促進法、学校教育法の改正等も行われ、企業の障害者雇用への理解や障害者の就労意欲も相まって、雇用障害者数は8年連続で増加しており、ハローワークを通じた就職件数についても、平成22年度に引き続き過去最高を更新するなど、障害者雇用は急速に拡大している。また、障害者の就労を支える障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所もここ数年間で大幅に増加する等、障害者雇用を取り巻く情勢は大きく変化している。
- こうした動きに先立ち、厚生労働省においては、平成18年に、有識者による「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」を開催し、同研究会の報告書（平成19年3月）においては、関係機関のネットワークの構築や就労支援の充実について数多くの提言がなされた。こうした提言を踏まえた各種支援の充実なども障害者雇用の進展に寄与したものと考えられる。
- 一方、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病などの障害者に対する就労支援の方法や、こうした障害者も含めた障害者の職場定着支援が重要な課題となってきた。また、雇用率は1.65%と未だ法定雇用率（1.8%、平成25年4月からは2.0%）に届いておらず、特に、中小企業等の取組が遅れていることから、中小企業等に対する地域の就労支援機関による支援の強化、充実が求められている。
- 本研究会では、以上のような観点から、地域の就労支援の在り方について、平成19年以降の動向も踏まえた上で、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援、地域において各就労支援機関等に求められる役割、地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化、特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援、就労支援を担う人材の育成といった点を中心に、参集者や関係者からの現状と課題に関するヒアリング等を含め、9回にわたり検討を重ねてきたところであり、このたび研究会としての提言をとりまとめたので、報告する。

※ 平成25年4月からは障害者自立支援法に代わり、障害者総合支援法が施行される。

I 平成19年以降の障害者を取り巻く雇用情勢、就労支援等の動向

第1 障害者を取り巻く情勢の動向（概観）

- 障害者雇用促進法の改正により、平成18年4月より、精神障害者が企業の実雇用率に算定されることとなり、また、平成22年7月より、短時間労働者が実雇用率に算定されることとなった。
- 改正学校教育法が平成19年4月に施行され、「特別支援教育」が学校教育法に位置づけられ、すべての学校において、障害のある児童生徒の支援を充実していくこととなった。また、平成21年3月に「特別支援学校高等部学習指導要領」の改訂が行われ、就業体験機会の充実や、進路指導に当たって、労働・福祉等の関係機関との連携、地域や産業界等の人々の積極的な協力を得ること、生徒一人ひとりについて、家庭及び地域や医療、福祉、保健、労働等の関係機関との連携を図り、入学前から卒業後までを見通した長期的な視点で教育的支援を行うために、個別の教育支援計画を作成することなどが規定された。
- 改正障害者基本法が平成23年8月に公布され、同法の目的として、「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享受する個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現する」ことが定められた。
- 改正障害者自立支援法の一部が平成24年4月に施行され、市町村に基幹相談支援センターを設置、「自立支援協議会」を法律上位置づけ、地域移行支援・地域定着支援の個別給付化などの相談支援体制の強化や、サービス等利用計画作成の対象者の大幅な拡大や支給決定プロセスの見直しなど、相談支援の充実が図られた。また、平成21年4月及び平成24年の報酬改定において、一般就労後の定着支援を評価するための見直しを行う等、就労支援の強化を図っている。
- 障害者雇用の進展を受け、15年ぶりに法定雇用率が引き上げられ、平成25年4月より、民間企業については法定雇用率が1.8%から2.0%に改定されることとなった。
- 平成23年6月に、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下「障害者虐待防止法」という。）が公布され、平成24年10月に施行予定である。

第2 障害者の雇用情勢の動向

- 障害者職業紹介状況によれば、新規求職申込件数が平成23年度は148,358件と18年度と比べて43.2%増加し、就職件数についても59,367件と35.0%増加し、平成22年度に引き続き過去最高を更新している。
- 障害種別にみると、新規求職申込件数については、すべての障害種別で増加

しており、身体障害者が67,379件(対18年度比8.3%増)、知的障害者が27,748件(同28.4%増)、精神障害者が48,777件(同157.8%増)となっており、知的障害者と精神障害者、特に精神障害者の増加が著しい。

- また、障害者雇用状況報告によれば、平成23年6月1日現在の雇用障害者数は366,199.0人と8年連続で過去最高を更新しており、平成18年6月1日現在と比べて、29.1%増加している(雇用障害者数については、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者についてはダブルカウント、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については0.5カウントとしている。以下同じ。)。また、実雇用率についても1.65%と18年と比べて0.13ポイント上昇している。
- 障害種別にみると、身体障害者が284,428.0人(対18年比19.4%増)、知的障害者が68,747.0人(同57.8%増)、精神障害者が13,024.0人(同579.2%増)となっており、雇用障害者に占める身体障害者の割合が最も高い(77.7%)が、知的障害者と精神障害者の増加率が高い状況となっている。
- 実雇用率の推移をみると、平成23年6月1日現在の実雇用率については、1,000人以上の企業が1.84%(対18年比0.15ポイント増)、500~1,000人未満の企業が1.65%(同0.12ポイント増)と上昇している一方、56~100人未満の企業が1.36%(同0.10ポイント減)と下がっており、また、100~300人未満の企業については、1.40%(同0.13ポイント増)と上昇しているが、500人以上の企業と比べて、300人未満の中小企業の実雇用率は低い。
- また、達成企業割合の推移をみると、平成23年6月1日現在の達成企業割合については、1,000人以上の企業が49.8%(対18年比12.9ポイント増)、500~1,000人未満の企業が44.3%(同5.6ポイント増)と上昇している一方、56~100人未満の企業が43.1%(同2.1ポイント減)と下がっている。なお、100~300人未満の企業については、47.0%(同3.4ポイント増)となっている。

第3 地域の就労支援体制強化の動向

- ハローワークが中心となり、地域の支援機関と連携してきめ細かな個別支援を行う「チーム支援」については、平成19年度から全国のハローワークにおいて展開し、平成20年度より、「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書」(以下「平成19年報告書」という。)を踏まえ、きめ細かな支援を必要とする求職者の就職支援をより効果的に行うため、ハローワークの業務の一環として明確に位置づけ、積極的に展開してきたところである。

この結果、平成23年度は支援対象者数19,082人(対19年度比434.8%増)、就職者数は9,899人(同456.7%増)、就職率は51.9%(同2.1ポイント増)と増加している。また、障害種別にみると、支援対象者の約半数(52.8%)を知的障害者が占めるものの、その構成割合は低下(同11.2ポイント減)し、

精神障害者の割合が上昇している（32.4%、同 8.5 ポイント増）。

また、ハローワークの就職件数に占めるチーム支援による就職者の割合も増加しており、平成 23 年度では就職者のうち 16.7%（対 19 年度比 12.8 ポイント増）がチーム支援による就職となっている。特に、知的障害者については、就職者のうち、約 4 割（39.2%）がチーム支援による就職となっている。

- 地域障害者職業センターにおいては、平成 23 年度において、全国で 30,857 人（対 18 年度比 17.8%増）に対して職業リハビリテーションサービスを提供している。また、精神障害者総合雇用支援については、職場復帰支援及び雇用継続支援において、2,666 人（同 163.7%増）、4,819 事業所に対して支援を実施し、復職率・雇用継続率は 84.0%（同 5.1 ポイント増）となっている。さらに、利用事業所数についても、16,673 事業所（同 32.8%増）となり、過去最高を更新した。

また、利用者の障害種別にみると、精神障害者が 10,278 人（対 18 年度比 82.9%増）、発達障害等その他の障害者が 6,807 人（同 84.2%増）と大幅に増加する一方、知的障害者（11,840 人、同 16.3%減）及び身体障害者（1,932 人、同 29.2%減）は減少しており、全体の半数以上（55.4%）を精神障害者及び発達障害等その他の障害者が占めている（同 19.8 ポイント増）。

さらに、平成 19 年報告書を踏まえ、平成 20 年の障害者雇用促進法の改正により、地域障害者職業センターの業務として、「障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うこと」が明記され、就労移行支援事業所等の職員に対して、「就業支援基礎研修」を実施しているほか、関係機関に対する職業リハビリテーションの技術的事項についての助言・援助を行っている。

- 障害者就業・生活支援センターについては、平成 19 年報告書において、「すべての障害保健福祉圏域への設置を、計画的かつ早急に進めることが必要」とされたところであるが、平成 24 年 3 月末現在、全国 313 箇所設置され、平成 19 年 3 月末と比べて 203 箇所増加している。なお、障害保健福祉圏域のカバー率は 87%となっている。

また、平成 23 年度の 1 センター当たりの実績をみると、登録者数は、303 人（対 18 年度比 100 人増）となっており、相談支援件数が 3,819 件（同 225 件減）、就職件数は 44 件（同 11 件増）、定着率は 80.0%（同 4 ポイント増）となっている。

相談支援件数の内訳をみると、就職に向けた相談支援が最も多く（1,408 件）、職場定着に向けた相談支援（1,038 件）、就業と生活の両方にわたる相談支援（691 件）、日常生活、社会生活に関する相談支援（682 件）が続いている。

また、登録者を障害別にみると、知的障害者が全体の 51.4%を占め、最も多いが、精神障害者の割合が 28.1%（18 年度比 7.1 ポイント増）、発達障害等その他の障害者の割合が 5.3%（同 1.3 ポイント増）と、その割合が上昇する一

方で、知的障害者（同 4.6 ポイント減）及び身体障害者（同 2.8 ポイント減）の割合は低下している。

他方、1センター当たりの平均相談・支援件数は3,819件となっているが、8,000件を超えるものが17センターある一方で、16センターにおいては、1,000件以下となっている。また、1センター当たりの平均就職件数は44件となっているが、90件を超えるものが15センターある一方で、20センターにおいては15件以下となっているなど、相談・支援件数、就職件数等にばらつきがあり、センター間に差がみられる。

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行については、平成22年度就職者が4,403人（対18年度比1.8倍増）と大幅に増加している。

特に、一般就労への移行率が定員の20%以上であった就労移行支援事業所が、平成20年では全体の21%（9施設）の比率であったものが、平成23年には全体の40%（463施設）に比率が伸びるなど、就労移行支援事業所における就職者数が着実に増加している。その一方、今までに就職者が出ていない就労移行支援事業所が36%あるなど、事業所間に差がみられる。

- ジョブコーチについては、地域障害者職業センターのジョブコーチの23年度の支援者数は3,342人（対18年度比1%増）となっており、支援終了後6ヶ月経過後の職場定着率は87.4%（同3.1ポイント増）と高い効果を上げている。また、障害種別にみると、知的障害者が半数（48.8%）を占めているものの、その割合は低下（同22.3ポイント減）しており、精神障害者及び発達障害等その他の障害者の割合が増加している（それぞれ22.0%、5.5ポイント増、22.4%、18.5ポイント増）。

また、1号ジョブコーチについては、平成23年度末現在777人（対18年度比262人増）、2号ジョブコーチについては、120人（同97人増）となっており、1号ジョブコーチのみによる支援は939件（同148%増）となっている。

第4 重点施策実施5か年計画の進ちよく状況

- 平成19年12月25日に政府の障害者施策推進本部において決定された「重点施策実施5か年計画」においては、地域の就労支援機関について各種の施策目標を設定し、その達成に努めてきたところであり、平成24年度末に当該計画の終期を迎えることとされているが、現在の進ちよく状況は別添1のとおりである。

第5 まとめ

- 平成19年報告書を踏まえ、これまで各種支援策の充実を図ってきたところである（別添2参照）。こうした中で、平成19年と比べて、以下の点で新たな課題が生じている。
 - ・ 企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり、障害者就

業・生活支援センターや就労移行支援事業所の増加などを背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率や法定雇用率達成企業割合も上昇しており、平成19年と比べて、「雇用」と「福祉」との間の垣根は確実に低くなってきている。今後は、これまで以上に「雇用」と「福祉」との間の密接な連携が必要になってきている。

- その一方で、中小企業の実雇用率や法定雇用率達成企業割合は低下しており、中小企業に対する支援の強化が必要になっている。また、企業で雇用される障害者にとっては、社会生活において、企業で過ごす時間が最も長い。このため、障害者雇用を今後より一層推進するためには、障害者を雇用する企業の不安を解消するとともに、企業を地域の就労支援ネットワークの構成員としていくことが重要である。
- また、就労支援機関が急激に増加し、平成19年と比べると、地域における就労支援機関のネットワークも構築されつつある。特に、特別支援学校とハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなど地域の就労支援機関との間においては、平成19年のいわゆる連携通達（平成19年4月2日付け職業安定局長通達「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」をいう。以下同じ。）以降、良好な関係が構築されてきており、その点は評価すべきである。

その一方で、就労移行支援事業所については、平成19年以降、確実に増加し、一般就労への移行率についても上昇しているが、事業所間の差が大きい。また、障害者就業・生活支援センターについても、平成19年以降、同様に増加し、1センター当たりの相談・支援実績も増加しているが、センター間に差がみられる。

一方、就労支援機関自体が整備されていない地域もあり、地域間の差が大きくなってきている。

- さらに、各就労支援機関においては、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者に係る取扱件数も増加しており、精神障害者等の障害特性を踏まえた支援の必要性が高まっている。

特に、精神障害者については、医療機関を利用している場合が多く、就労支援に当たって医療機関と連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。

- また、雇用障害者数が増加している中で、雇入れ支援のみならず、雇用された障害者がいかに職場に定着するか、職場定着のために生活支援を含めてどういった支援が必要か、特に、長期にわたる継続的な職場定着支援をどう行っていくかということが、平成19年以上に大きな課題となっている。

また、加齢等に伴い職業能力等が低下した障害者に対する配慮や福祉へのソフトランディングについても大きな課題となっている。

- ・ 上記に加えて、本研究会においては、「教育」「福祉」から「雇用」への流れを一層促進する観点から、障害者や保護者、支援者等に対する企業見学や職場実習等を通じた企業理解の促進について、様々な観点から推進すべきとの意見があった。その中で、職場実習や企業見学は、障害者のみならず、教員や福祉施設等の職員、保護者等にとっても、企業を直接知るために極めて効果的なものであること、また、障害者自身が自らの将来についての選択肢を広げるためにも、企業が障害者の特性や職務遂行能力を確認するための手段としても効果的であることが指摘された。

II 参集者からの報告、関係者からのヒアリング

- 本研究会においては、雇用、福祉、教育、医療等の各分野の就労支援の現状及び課題を把握し、今後の支援策の在り方の検討に資するため、参集者からの報告、関係者及び障害者団体からのヒアリングを行った。
各報告及びヒアリングの概要は別添3のとおりである。

III 地域の就労支援の今後の在り方

IIIにおいては、I及びIIを踏まえ、地域の就労支援の今後の在り方についてまとめている。

第1においては、障害者の就労支援は、障害者を受け入れる企業への支援であるという観点に基づき、中小企業等が有している不安等を明らかにするとともに、その不安等を解消するために必要な支援について、それぞれのステージごとに整理している。あわせて、障害者の置かれている状況や就労支援の基本的プロセスも整理している。

第2においては、第1の整理を踏まえ、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割や強化すべき取組、課題等を明らかにしている。

また、各地域において、企業や障害者がどの機関を利用しても必要な支援に結びつくためには、地域の就労支援ネットワークが機能することが重要であり、第3においては、地域の就労支援ネットワークに求められる取組、課題等を整理している。

第4においては、特別支援学校や医療機関等といった障害者を一般就労へと送り出す機関に対する支援等をまとめるとともに、第5においては、就労支援等を担う人材の育成に当たって、強化すべき取組や課題等について整理している。

第1 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援等

- 障害者雇用に熱心に取り組んでいる企業がある一方で、平成23年6月1日現

在の法定雇用率未達成企業に占める障害者を一人も雇用していない企業（いわゆる0人雇用企業）の割合は、全体が61.3%、このうち56～100人未満の企業が97.7%、100～300人未満の企業は51.7%となっており、法定雇用率未達成企業の多くが障害者を一人も雇用していない状況にある。

- こうした障害者の雇用経験の乏しい中小企業等の中には、障害者を雇用する意思はあっても、どうしていいかわからないという企業も多い。そういった企業の不安というのは、障害者の雇用事例等の情報がないことによる場合が多い。
- また、障害者の採用に際しては、障害者の適性或職務遂行能力等を見極めることが求められるが、障害者の雇用経験の乏しい中小企業等の中には、そのためのノウハウが不足している、障害者の雇用管理について不安を有している場合が多い。
- 一方、中小企業等が障害者雇用を安心して進めるためには、障害者自身が日常生活・社会生活を送れるための基礎的能力を有し、生活環境が安定していることが重要である。
- また、障害者が長期にわたって安定して働くことが望ましいが、雇用が継続する中で、上司の交替や職務の変更、生活面の課題といったことで職場不適合となる障害者もあり、その対応に苦慮している中小企業等も多い。
加えて、長期にわたって雇用している障害者の中には、加齢等による能力や意欲の低下がみられる場合もあり、中小企業等においては、こうした障害者について、雇用から福祉に段階的にソフトランディングが図られることを求めている。
- 上記のような不安を解消させ、企業が安心して障害者の雇用を続けるためには、地域の就労支援機関や、特別支援学校、就労移行支援事業所や医療機関などの送り出し機関による継続的かつきめ細かな支援が必要であるとともに、雇入れ前、雇入れ後から定着過程、定着後、さらにはその後のそれぞれのステージに応じた支援を提供することで、中小企業等に対して障害者雇用に関する長期的な見通しを持たせることが必要である。
- また、障害者を雇用する企業の人事担当者や現場担当者が障害者の障害特性を十分に理解し、企業自身の障害者に対するサポート力を強化することも必要である。さらに、長期にわたり障害者の雇用を続けるためには、適切な評価を雇入れ後も継続することが重要である。そのため、就労の各ステージで障害者の職業能力について企業と支援機関の双方が継続して適切に評価（アセスメント）できること、評価能力を高めていくことも必要である。
- こうした点を踏まえて、中小企業等が置かれているそれぞれのステージにおいて、中小企業等が障害者雇用に関して考える不安とその不安を克服するために求められる支援を以下の1から5のとおりとりまとめた。また、それぞれのステージにおける支援に当たって、各就労支援機関等に求められる役割は第2において整理している。

1 雇入れ前に求められる支援

- 障害者を雇用する意思はあっても、どうしていいかわからないという、雇用経験のない企業も多い。そういった企業の不安というのは情報がなくによる場合もあるため、先進企業の見学や、活用できる支援制度に関する情報提供、障害者雇用に関する意識啓発を行うことが重要である。
- 精神障害等の場合、勤務時間や業務内容等に一定の配慮や柔軟な対応が必要であり、また、通院や服薬、休憩が必要な場合もある。一緒に仕事をする人を含めた雇用する側の障害に対する正しい理解促進策の充実が必要である。
- 企業における障害者雇用の具体的な検討を促進するためには、障害者の職域開拓や必要となる職場環境の改善、障害者への対応方法や人的支援の方法等について、具体的な事例の提供等を実施するといった支援が必要である。また、必要に応じて、障害者本人の障害特性や職域開発等に関し就労支援機関からアドバイス等を行うことが必要である。
- 一方、企業が障害者を採用するためには、特別支援学校、就労移行支援事業所、医療機関等において、障害者が日常生活・社会生活を送るための基礎的能力の付与が適切に行われることが必要であり、早期から企業人になるための支援を行うことが必要。また、どの程度の基礎的能力があるのかを企業が見極められるようにすることが必要である。
- また、企業が障害に対する理解を深めることや障害者の基礎的能力や適性、職務遂行能力を判断するためには、障害者が実際に働いている姿をみることが重要であり、そのためには、職場実習などの取組が行われることが必要である。

2 雇入れ、定着過程において求められる支援

- 企業の雇入れに際して、障害者の職場適応を図るためには、各種環境整備等に加え、支援者が直接職場に出向き、障害者及び事業主に対して、職場で生じる様々な課題の改善を図るための支援を行うことが必要である。
- 就業面や生活面で企業では解決できない困難が生じた際に、必要に応じて支援者が事業所に出向く、障害者の相談に応じる支援機関に関する情報提供を行う等の支援が必要である。
特に、精神障害者や発達障害者については、企業が短期間でその特性を見極めることが困難なケースも多いため、支援機関の継続的な職場訪問による支援が必要である。

3 定着後に求められるフォローアップ支援

- 雇用継続する中で、職場不適応となる障害者も生じるが、その原因としては、上司の交替や職務変更、キャリアアップといった職場における課題がある一方、生活面の課題も少なくない。このため、こうした職業上の課題や生活面での課

題に対応した継続的な支援が必要である。

4 雇用障害者の高齢化等に伴い求められる支援

- 障害者の加齢等に伴い、職業能力の低下等が生じた場合に、年齢や能力に配慮した柔軟な働き方や就労継続支援事業への段階的な移行を含めた受け皿作りの検討が必要である。

5 企業のサポート力の強化に対する支援

- 雇用障害者が生活の中で最も多くの時間を過ごす場所は企業である。このため、障害者を雇用する企業の人事担当者に加えて、特に現場担当者が障害者の障害特性を十分に理解し、また、継続的に学ぶ機会を提供していくことが必要である。

6 障害者に対する就労支援

- 上記の企業に対する支援に加え、障害者に対する就労支援が相まって、障害者の雇用は促進される。
- 就労支援に至る障害者の置かれている状況には、主に以下のパターンがあり、それぞれの状況に応じた支援が必要である。
 - ① 特別支援学校等の生徒
 - ② 就労系障害福祉サービスを選択している（又は選択しようとしている）障害者
 - ③ 在学時や就職後に、精神障害が発症する、発達障害が明らかになる、事故や疾病等により身体障害や高次脳機能障害、難病が発生（発症）する等により、未就職又は離職した障害者
 - ④ 精神障害が発症した、事故や疾病等により身体障害や高次脳機能障害、難病が発生（発症）した者であって、雇用継続又は休職中の障害者
- 精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者が、就労支援の対象として増加してきている。
- また、就労系障害福祉サービスの選択時においては、就労移行支援を利用し、一般就労が可能かどうか見極めた上で、それが困難であると認められる場合に、就労継続支援B型を利用することを原則としているが、就労移行支援事業所によるアセスメントが困難な地域もある。こうした地域においては、平成24年度末までの経過措置として、市町村の判断により就労継続支援B型の利用を認めているが、平成25年度以降の対応については、障害者就業・生活支援センターの就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントのモデル事業の状況や、市町村の体制整備の状況を踏まえ、適切に対応していくことが必要である。
- さらに、在学時や就職後に、精神障害を発症する、発達障害が明らかになっ

た者等については、就労支援等に関する情報そのものが不足している。

- また、障害者に対する就労支援の基本的なプロセスは、以下のとおりである。
 - ① 就労相談
 - ② 就労能力等に関するアセスメント
 - ③ 職業相談、職業紹介、求人開拓
 - ④ 同行紹介や訪問支援等を通じた雇入れ支援
 - ⑤ 就職後の職場定着支援
 - ⑥ 職業生活の中で生じる職業上又は生活上の課題に対するフォローアップ支援
 - ⑦ 障害者の加齢等に伴い、職業能力等が低下した障害者に対する就労継続支援事業への段階的な移行を含めた支援
- こうした障害者の置かれている状況や就労支援の基本的なプロセス等を踏まえ、各就労支援機関等に求められる役割や特別支援学校や医療機関等の送り出し機関に対する支援を第2及び第4において整理している。

第2 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割

1 ハローワークに求められる役割

- ハローワークは、平成19年報告書において、「障害者に対して広く職業相談・職業紹介等の支援を提供するとともに、企業に対して法定雇用率の達成に向けた指導及び支援を行うことを通じ、障害者の雇用機会の確保というセーフティネット機能を十分に発揮すべきである。また、職業紹介と企業指導を一体的に実施するといった行政機関としての強みを発揮し、就労支援のプロセスの中でも特に重要なマッチングを担う機関として、ネットワークの構築に中核的な役割を果たすべきである」とされたところであるが、いまだその役割は変わっておらず、今後は、この役割を踏まえつつ、以下に重点を置いた取組を行うべきである。

なお、ハローワークにおいては、職員の異動等により、これまで築かれたノウハウがなくなることがないように、適切な引き継ぎ等を行うことも、支援の継続性の観点から重要である。

- ・ 雇用経験の乏しい企業の不安を解消するため、ハローワークが中心となって、雇用事例や雇用管理等に係る的確な情報提供や助言、意識啓発、助成金などの支援、先進企業の見学のあっせんなどを行うこと。
- ・ 企業において障害者に対する職場実習などの取組がより積極的に行われるようにするため、障害者就業・生活支援センターや送り出し機関等とも連携しつつ、職場実習先の開拓、あっせんを行うこと。

- ・ ハローワークによる事業所訪問や障害者への個別面接等の職場定着指導、支援は、虐待の未然防止、早期発見等虐待防止を図る観点からも重要であることから、障害者虐待防止法の施行を踏まえ、関係機関との連携のもと、引き続き、こうした指導、支援を推進すること。併せて、都道府県労働局との連携の下、障害者虐待防止法等に係る周知・啓発を行うこと。
- ・ 送り出し機関や障害者就業・生活支援センターによる支援を受けていない障害者に対して、就職の前段階から適切な支援機関につなぐこと。
- ・ 障害者を専門としない一般窓口での対応を含め、精神障害者や発達障害者等に対する専門的な支援の強化を図るとともに、重度の身体障害者や知的障害者などに対しても引き続ききめ細やかな支援を行うこと。
- ・ チーム支援において、福祉施設や特別支援学校、障害者就業・生活支援センター等のほか、必要に応じて、医療機関もメンバーに加えるなど、障害者に対するチーム支援の強化を図ること。また、就職した障害者に対して、医療機関や企業担当者、生活支援機関もメンバーに入れた職場定着のためのチーム支援を行うこと。
- ・ 引き続き、障害者トライアル雇用や障害者委託訓練等の支援策の効果的な活用を図っていくこと。

2 地域障害者職業センターに求められる役割

- 地域障害者職業センターは、平成 19 年報告書において、「地域における就労支援の広がりの中で、その高度な専門性とノウハウの蓄積を活かした業務の展開を図るべきである」とされ、具体的には、「①地域において就労支援を担う専門的な人材の育成、②地域の支援機関に対する助言・援助の各業務を同センターの基幹業務の一つとして新たに位置づけ、これらの業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の底上げを図ること」、また、「就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を自ら実施すること」とされたところであるが、その役割は変わっておらず、引き続き、以下に重点を置いて取り組むべきである。
 - ・ 企業に対して、障害者の職域開発や必要となる職場環境の改善、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係るアドバイス等の支援を行うこと。
 - ・ 障害者を雇用する企業の人事担当者や現場担当者が障害者の障害特性や雇用管理の方法を十分に理解し、また、継続的に学ぶ機会を提供していくこと。
 - ・ 発達障害や精神障害など、特に就職が困難な事例等に対して、積極的に支援を行うこと。
 - ・ 就労支援機関間の就労支援に係る経験・能力の差が大きいため、そういった機関に対して、就労支援のスキルを積極的に提供すること。あわせて、地域の就労支援ネットワークの実情も踏まえ、地域内の就労支援機関に対して、

他機関との連携による就労支援の実施について助言・援助を行うこと。

3 障害者就業・生活支援センターに求められる役割

- 障害者就業・生活支援センターは、平成 19 年報告書において、「地域の障害者を広く支援の対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事業所を含む地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な支援をコーディネートする役割が求められる」とされたところであり、いまだその役割は変わっていないものの、今後は、以下に重点を置いた取組を行うべきである。

特に、以下に掲げる職場定着支援や、生活支援に係る関係機関との連携・協力による生活支援、地域のネットワーク構築（第 3 を参照。）において、中心的な役割が求められるところであるが、現状の体制では困難であり、体制の強化が必要である。

- ・ 企業において職場実習などの取組がより積極的に行われるようにするため、ハローワークや送り出し機関等とも連携しつつ、職場実習先の開拓、あっせんを行うこと。また、企業に対して雇用管理等の助言、支援を行うこと。
 - ・ 職場定着に重点を置いた支援を行うこと。また、必要に応じて、同センターが中心となって、就労移行支援事業所や特別支援学校と適切な役割分担を構築した上で、同センターが中心となって、職場定着支援に係るコーディネートを行うこと。
- 一方、ハローワーク、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター等の取組により、就職者数は確実に増加しているところであるが、こうした就職者を生活面からどう支えていくのかということが大きな課題となっている。
 - こうした中で、平成 24 年 4 月より、障害者自立支援法の一部改正により、地域の相談支援事業所において、今後 3 年間で段階的にすべての障害福祉サービス利用者に対して、サービス等利用計画を策定することとなったところであり、また、地域定着支援として、居宅において単身で生活をしている障害者に対して常時連絡体制をとっている相談支援事業所を評価することなどによる生活支援の強化などの相談支援の充実が図られたところである。今後、相談支援事業所が、福祉サービスを利用する障害者に対する第一線の機関としての幅広い役割を果たすことが期待される。
 - また、福祉サービスから就労に移行を促進させるため、本年度実施されているモデル事業の成果等を踏まえ、サービス等利用計画策定の段階からの障害者就業・生活支援センター等地域の就労支援機関と相談支援事業所との連携により生活面での支援を適切に行っていくことが必要である。
 - 加齢等に伴い、これまでの就労の継続が困難になった障害者が、ソフトランディングできるよう、年齢や能力に配慮した柔軟な働き方や、就労継続支援事

業への段階的な移行を含めた受け皿作りの検討が必要である。

- さらに、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病などの障害者に対して、適切な対応を行っていくためには、相談・面接のほか、就労移行支援事業所等での作業評価、企業での実習を通しての評価、生活面についての情報の把握など、複合的な要素を取りまとめることが特に重要であり、障害者就業・生活支援センターにおいては、今後、こうした情報の把握・整理を行い、関係機関へ提供するといったコーディネートの役割が期待される。

4 就労移行支援事業所等に求められる役割

- 就労移行支援事業所は、平成 19 年報告書において、「一般雇用への移行を希望する障害者に対して、就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている」とされたところである。このため、引き続き、一般雇用に必要な知識の習得や能力の向上を行い、企業に障害者を送り出すことが必要である。
- また、就労の可能性のある障害者が、地域レベルで適切なアセスメントを受けられ、就労に向けた支援を受けられるようにすることが必要であり、アセスメントの質の向上や普及も含めた、就労移行支援事業所におけるアセスメントの在り方が課題となっている。
- さらに、就労移行支援事業所において就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントを行うこととされたものの、そのための体制が十分でない地域もあり、就労系障害福祉サービスの選択時において、本人の特性を踏まえた就労にかかる能力や適性の把握、評価（アセスメント）をどのように行い、適切なサービス等利用計画策定につなげていくかが課題となっている。
- 今後は、こうした就労移行支援事業所の質の向上や普及とともに、障害者就業・生活支援センターのモデル事業の実施状況を踏まえつつ、相談支援事業所等との連携の在り方も含め、障害者就業・生活支援センターにおける就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントの支援を検討することが必要である。
- さらに、平成 24 年度の報酬改定において、職場実習等の評価、定着支援の評価、一般就労への移行実績がない事業所の評価の適正化が行われたところであり、改正の趣旨を踏まえた、一般就労への移行促進、定着支援の実施が的確に行われることが期待される。加えて、就労して一定期間経過した者の職場定着支援について必要な支援を検討することが必要である。また、次期報酬改定時には経営実態等を踏まえ適切に対応していくことが必要である。
- 就労支援を希望する発達障害者が増加しているが、その中には、他の障害がある方と一緒に障害福祉サービスを利用することに抵抗感を持つ者も少なくない。このため、このような点にも配慮しつつ、地域の実情に応じて、発達障

害など特定の障害種別に特化した就労移行支援事業所を作る際や、既存の就労移行支援事業所が新たに受け入れる際の参考に資するマニュアルの作成などの支援を検討することが必要である。

5 ジョブコーチに求められる役割

- ジョブコーチ（職場適応援助者）については、平成 19 年報告書において、「直接職場に出向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーション等の職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を一定期間で集中的に行っている。このようなジョブコーチ支援は、障害者の円滑な就職と職場への適応を進める上で、きわめて有効な方策である」とされたところである。
- ジョブコーチの重要性は、今後ますます高まると考えられるが、企業や障害者等の様々なニーズに的確に対応するため、今後は、以下の課題を踏まえ、今後のジョブコーチ制度の見直しについて検討すべきである。
 - ・ ジョブコーチの養成に当たっては、単に養成数を増やすだけではなく、質の確保に努めるとともに、研修修了者のジョブコーチとしての活動促進を図ることが必要であること。
 - ・ 視覚障害者や聴覚障害者の職場適応を支援するため、手話ができるジョブコーチや視覚障害の特性に対応できるジョブコーチが必要であること。
 - ・ 一定の活動実績があるジョブコーチが安定して支援でき、より高度な専門性を発揮できるようにすることが必要であること。

第3 地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化

《地域の就労支援ネットワークの構築・運営》

- 障害者一人ひとりの希望に応じた就職を実現し、働く障害者やその障害者を雇用する企業を支えていくためには、雇用、福祉、教育、医療等の各分野の連携が不可欠であり、各機関の適切な役割分担の下、個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを、障害者にとって利用しやすい身近な地域ごとに構築することの重要性は、平成 19 年報告書から変わっていない。
- 平成 19 年以降、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所は大幅に増加し、「チーム支援」もハローワーク業務の一環として位置づけられたところである。また、地域自立支援協議会についても、平成 24 年 4 月より障害者自立支援法に明確に位置づけられ、平成 22 年 4 月現在、全国の約 85%の地域で設置（障害保健福祉部障害福祉課地域移行・障害児支援室「障害者相談支援事業の実施状況等の調査結果について（平成 23 年）」）されており、地域のネットワ

ークは構築されつつあると考えられる。

- 地域の就労支援のネットワークの構築・運営のためには、マクロネットワーク、マイクロネットワーク両面から考える必要があり、マクロネットワークとしては、地域自立支援協議会等が今後、より積極的に機能することが期待される。また、マイクロネットワークとしては、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の役割が重要である。特に、マイクロネットワークの構築・運営に当たっては、それぞれの機関の支援者間で「顔の見える関係」を形成していくことが引き続き重要である。

- 地域自立支援協議会については、同協議会の下に就労をテーマとした就労支援部会等が設置され、当該部会等が有効に機能することが効果的である。地域自立支援協議会の下に就労支援部会等を設置している割合は 51%（障害者雇用対策課調べ。以下同じ。）となっており、今後、さらにこうした部会等を設置する地域自立支援協議会の数が増えることが期待される。

また、就労支援部会等を設置している地域自立支援協議会に、ハローワークが参加している割合は 89%、特別支援学校が 79%にのぼる一方、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所が参加している割合は 7 割前後、医療関係（病院・診療所など）が 6 割となっており、参加割合がさらに上昇することが期待される。あわせて、特例子会社・重度障害者多数雇用事業所、民間企業、経済団体等が参加している割合は 2 割前後となっており、今後、地域の企業や経済団体が積極的に参加することが期待される。

なお、地域ぐるみで障害者雇用を推進する観点から、地域自立支援協議会のみならず、地域の多様な就業支援ネットワークに企業や経済団体が積極的に参加することが期待される。

- 地域のマイクロネットワーク構築の核となりうる障害者就業・生活支援センターについては、いまだすべての障害保健福祉圏域において設置されていないことから、地域の実情も踏まえつつ、そうした地域において、同センターの機能が提供されるよう、支援していくことが必要である。なお、既に同センターが設置されている地域においては、障害保健福祉圏域の人口等を勘案し、同センターの機能が十分果たせるよう検討することも必要である。
- また、就労移行支援事業所が障害保健福祉圏域に偏りなく計画的に設置されるよう、検討することが必要である。
- 加えて、発達障害や難病、高次脳機能障害など、障害特性に応じたネットワークを構築することも有効であり、具体的には、発達障害者支援センターや難病相談・支援センター等が積極的に参加することが期待される。また、障害特性に応じたネットワークの構築が難しい地域の障害者に対して、近隣のネットワークに関する情報が届く仕組みを検討することも課題である。
- なお、支援機関が乏しい地域においては、就労に関する情報が届いておらず、障害者が自ら選べるということ自体が認識されていないところもある。こうし

た地域に住む障害者に対して、情報が届く仕組みを検討することも必要である。

また、そういった地域で障害者雇用に熱心な企業があると、障害者雇用が一気に進むこともあるので、そういった企業が生まれるよう、地域の中で働きかけていくことも重要である。

《利用者視点での支援体制の構築》

- 障害者や企業にとっては、どこに相談すべきかといったことがわからない場合もある。また、最初に相談した機関によって、対応の内容が方向付けられる場合もある。

どういったときにどの機関に相談すべきか、各就労支援機関の役割分担を踏まえ、利用者にとって見えることが最も大事なことである。また、どういった機関に相談しても、たらい回しにならず、適切な機関、支援にきちんとつなげていくことが必要である。そのためには、各機関に関する情報提供が重要であるとともに、ネットワークの構築・強化に際して、支援者同士のつながりといった点だけではなく、企業や障害者といった利用者からみて使い勝手のよい仕組みとすることが重要である。

- また、利用者視点での支援体制を構築するためには、地域の各就労支援機関や障害者を送り出す特別支援学校、障害者を雇い入れる企業のそれぞれが、互いに相手の価値観等を踏まえつつ、それぞれが相手をよく知る相互理解が重要であり、相互理解を通して、障害者の就労に関して共通の目的や認識を共有することが重要である。

《その他の課題等》

- 自宅からの通勤圏内に就職先等がない障害者については、住居や通勤等の面で就職等をちゅうちょする場合もあり、こうした障害者に対しては、地域全体で支援していくことが期待される。
- 短時間雇用で就労している障害者について、就労時間外にトラブルに巻き込まれるケースも少なくないことから、こうした在職障害者が抱える課題について、地域の中で就労時間外に安心して通える行き場を確保するなど、地域自立支援協議会などにおいて解決できるよう検討することが期待される。
- 地域全体で就労支援を行っていくためには、障害者に関する様々な情報が、地域の就労支援機関の間で適切に共有、引き継がれていくことも効果的な支援を行う観点から重要である。また、こうした情報は採用する企業にとっても有用な情報にもなり得る。このため、こうした情報について核となる機関が管理することや、障害者やその保護者から情報共有することについて包括的同意を得るといった方策も考えられる。

その一方で、こうした情報は極めてプライバシー性の高い情報でもあり、個人情報情報が漏えいした場合の影響や、こうした情報によりかえってレッテルが貼ら

れる危険性もあるため、十分な注意が必要である。母子健康手帳のように障害者本人にこういった情報を持たせるといった方法もあると考えられるが、こうした情報共有の在り方については、引き続き検討することが必要である。

第4 特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援等

1 特別支援学校等に対する支援

○ 特別支援学校においては、障害者が日常生活・社会生活を送れるための基礎的能力を付与することや企業人になるため、地域の企業ニーズに合わせた学習や基礎的な訓練を実施すること、早い段階から就業体験を積極的に行うとともに、就業体験の中で生徒のアセスメントを行っていくことなどが期待される。

また、就職した生徒にとって、最も身近な相談場所は卒業した特別支援学校であり、特別支援学校による卒業後の支援を充実するとともに、特別支援学校から障害者就業・生活支援センター等への円滑な引き継ぎが行われることが期待される。

さらに、ハローワークや地域障害者職業センターから得た知見やこれまで蓄積してきた専門的な知識や技能を生かし、地域の小中学校等やそこに通学する障害のある児童・生徒、その保護者に対して、就労に関する情報提供を行うなど、特別支援教育のセンターとしての機能の充実が図られることが期待される。

こうした取組を充実していくためには、以下の支援が必要である。

- ・ 生徒の就業に対する意欲や自信につながることや、特別支援学校において生徒のアセスメントを適切に行っていくためには、多くの就業体験、企業実習を積極的に行うことは極めて重要であり、そのための受入先の確保を支援すること。
- ・ また、よりよい就業体験を実施するために、教員が、関係機関や企業と連絡調整を行うことが必要であり、また、就業体験の中で、生徒のアセスメントを行えるよう、教員の専門性の確保・向上に対する支援が必要である。その際、教員が企業マインドを学ぶためにも教員の企業実習を支援すること。
- ・ さらに、地域の関係機関の職員や企業関係者が教師に対するアドバイザーとして学校に入ったり、外部講師の形で授業に参加する機会が増えてきているが、引き続き、こうした機会が確保されるよう支援すること。
- ・ 就職・就労に関しては、生徒のみならず保護者の不安も非常に大きい。このため、地域の関係機関の職員や企業関係者が、学校に出向いて保護者に情報提供することや、実際に障害者が就労している企業を見学させることを支援すること。
- ・ 平成19年のいわゆる連携通達以降、特別支援学校とハローワークや地域障害者職業センターとの間では良好な関係が構築されてきている。特別支援学

- 校にとっても、ハローワーク等からの障害者の就労支援に係る情報は極めて重要であることから、引き続き、こうした良好な関係を強化していくこと。
- 上記のほか、大学等から雇用就労への移行の過程でつまづく発達障害者も多い。このため、ハローワークが高等教育機関の就職支援部門と連携して、発達障害のある学生に対する就労支援を行うことも必要である。

2 医療機関等との連携、支援

- 精神障害者の就職支援に当たっては、医療機関との連携が不可欠であるが、多くの医療機関において、患者の就労に関する優先順位は必ずしも高くない。また、患者自身が就労支援に関する情報を把握していない場合も多い。
このため、就労支援機関から出向いて、医療の中身を理解しつつ、積極的に連携を図っていくとともに、患者に対する効果的な周知広報を図っていくことも必要である。
- また、平成18年度より、特別支援学校や福祉施設等に対して実施している一般雇用について理解を深めるためのセミナー等の対象に医療機関を含めるなどにより、医療機関の就労支援への理解を深めていくとともに、就労支援に関心を持つ医療機関も増えてきたことから、そうした取組を促進していくことが必要である。
- さらに、地域障害者職業センターにおいては、「精神障害者雇用支援連絡協議会」等の場を活用しつつ、医療機関等をはじめとした関係機関への積極的働きかけ、連携関係の構築等を実施しており、引き続き、こうした取組を推進することが必要である。
- なお、就労支援機関が医療機関と連携する中で、精神保健福祉士（PSW）や作業療法士（OT）等を接点としていくことも有効である。

第5 就労支援を担う人材の育成

- 就職を希望する障害者の障害特性が多様化している中で、視覚障害や聴覚障害、精神障害、発達障害をはじめ、難病や高次脳機能障害など多様な障害にも対応できるよう、各就労支援機関の人材育成が不可欠である。
また、地域により、支援者の能力に大きな差があり、急増する精神障害者等に対する支援が不十分なところもあることから、専門性の確保、質の向上が必要である。
このため、地域障害者職業センターにおいて、各就労支援機関職員に対して、就労支援のスキルを積極的に提供するなど研修や実習等を強化していくことが必要である。
- また、支援者は、企業と障害者双方の立場に立って支援を行うことが重要で

ある。このため、企業の立場を理解しつつ、企業が求める支援を行う人材の育成が図られるよう、福祉施設等の職員の企業実習を支援することが必要である。

- さらに、身体障害者や知的障害者に対する支援のノウハウは蓄積されつつあるものの、就職が難しい重度障害者の雇用促進を図るため、こうした障害者の障害特性を理解した人材の配置は引き続き強化していくことが必要である。
- 他方、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者に対する、ハローワークや障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の支援者のアセスメント力の強化が課題となっており、支援者の専門性向上を図るためのアセスメントの方法の構築や育成方法を検討することも課題である。
- また、一定の活動実績があるジョブコーチが安定して支援でき、より高度な専門性を発揮できるようにすることが課題である。
- さらに、専門人材の育成ばかりでなく、障害者の一般就労に向けた支援に直接携わらないまでも、障害者が潜在的に持っている働く意欲を引き出し、必要な時期に一般就労に向けた支援につなぐことができるよう、就労支援を担う人材の裾野の拡大を図っていくことも課題である。
- 上記課題に加え、人材育成に関しては「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」（厚生労働省：平成 21 年 3 月）で指摘された、就労支援のキャリア形成を踏まえた育成、大学教育における取組、処遇等のあり方といった今後の課題等も踏まえ、引き続き検討することが必要である。

終わりに

- 日本国憲法においてすべての国民に保障された勤労権を実現するとともに、障害者が当たり前で地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる社会を実現するためには、就労を希望する障害者が、その希望に応じた就労を実現し、職業の安定を通じてその生活の安定を図られることが重要である。

また、就労意欲のある障害者に対して、適切な雇用管理上の配慮と就労支援機関等からの支援があれば、障害者は企業の戦力となりうる。事実、障害者雇用を進めている多くの企業においては、障害者が重要な戦力として活躍している。

本研究会においては、こうした認識のもとで、議論を重ね、本提言をまとめたところである。

- 他方、未だ障害者雇用に不安を感じたり、障害者を雇用する意思はあっても、どうしていいかわからないといった障害者雇用の経験が乏しい企業も多い。また、雇用経験がある企業においても、障害者を雇い続ける中での課題は多い。

このため、本報告書においては、企業が障害者雇用に関して考える不安とその不安を克服するために求められる支援を明らかにするとともに、支援に当たって、各就労支援機関等に求められる役割等について提言を行ったところである。

- 各就労支援機関においては、本報告書の提言を踏まえ、企業や障害者のニーズに応じた支援を行っていくことが望まれる。また、そのためには、労働、福祉、教育、医療等関係部局が障害者の就労の実現という共通の目的を持って、密接に連携していくことが重要である。

- また、ジョブコーチ制度の見直しや、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者への対応を含めた就労支援を担う人材の育成など、本報告書において、検討課題として示されたものについては、今後、順次、具体的な検討を進めていくことが望まれる。

- 本研究会における報告を踏まえ、今後、企業や障害者に対する就労支援の充実が図られるとともに、日本中の企業で当たり前のように障害者が働いている、そんな社会の実現に向けて前進することを期待したい。

**障害者基本計画に基づく
「重点施策実施5か年計画」の進ちよく状況
(雇用・就業部分抜粋)**

(注) 障害者雇用対策課で把握しているものは平成22年度実績。その他のものは平成21年度までの実績である。

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進捗状況
5	雇用・就業		
①	障害者の雇用の場の拡大		
92	<p>障害者の雇用機会の拡大による職業的自立を図るため、障害者雇用率制度を中心として、障害者雇用の一層の促進を図る。このため個別の企業への雇用率達成指導を厳格に実施するとともに、障害者の雇用管理に関する専門的支援を充実する等、特に中小企業への働きかけを強化する。また、障害者雇用促進法及び障害者基本計画に基づき除外率制度の段階的縮小を進める。</p> <p>○雇用障害者数 64万人〔25年度〕</p>	厚生労働省	<p>○ 障害者雇用納付金制度の対象事業主を常用労働者100人超の事業主に段階的に拡大すること、障害者雇用義務制度における事業協同組合等算定特例の創設等を内容とする改正障害者雇用促進法が成立（平成20年12月）。</p> <p>○ 平成22年7月より、除外率設定機関及び除外率設定業種に設定されている除外率について一律10%の引下げを実施。</p> <p>○ 平成22年6月1日現在における雇用率未達成の企業（38,088企業）に対し、個別指導、雇用率達成セミナー等による指導を実施。</p> <p>○ 実雇用率が著しく低く、かつ、障害者雇用率を達成するために雇入れなければならない障害者数が一定以上の企業に対し、平成22年度においては雇入れ計画作成命令302件、適正実施勧告141件、特別指導90件、企業名の公表6件を実施。</p> <p>○ 就労移行支援事業及び就労継続支援事業については、全都道府県において事業が実施されており、一般就労への移行促進を支援している。 〔20年度実績〕〔21年度実績〕 ・ 一般就労への年間移行者数 3,376人 3,960人</p>
93	<p>各府省・各地方公共団体において、職場実習を活用するなどして、知的障害者等が、一般雇用に向けて経験を積むための「チャレンジ雇用」を推進する。</p> <p>○チャレンジ雇用の推進 全府省で実施〔20年度〕</p>	総務省 厚生労働省 全省庁	<p>○ 各府省において実施するチャレンジ雇用を支援するため、各府省のチャレンジ雇用の実施状況等の調査研究を実施した。（平成20年度）</p> <p>○ 「障害者施策推進課長会議」において「公務部門における障害者雇用マニュアル」を作成、配布した。（平成20年度）</p> <p>○ 公務部門における精神障害者の職場体験実習事業を実施している。（平成20年度～）</p> <p>○ 公務部門における障害者雇用推進に関する地方別説明会を全国8ブロックにおいて開催した。（平成21年度） なお、総務省においては「チャレンジ雇用」として、20年10月より1名採用。（平成20年度）</p> <p>○ 厚生労働省における実施状況：106人（平成21年6月1日現在） 181人（平成22年4月1日現在）</p> <p>○ 平成21年度より「チャレンジ雇用」として7名を雇用している。また、「公務部門における障害者雇用マニュアル」を関係部局に配布し、「チャレンジ雇用」に関する理解の促進を図っている。【内閣府】</p> <p>○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用しており、平成21年度についても、引き続き知的障害者を1名雇用継続している。【警察庁】</p> <p>○ 平成20年5月より1名採用【金融庁】</p> <p>○ 平成20年度より知的障害者1名採用している。【法務省】</p>

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進捗	状況																																								
			<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成21年3月1日から、精神障害者1名を採用【財務省】 ○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用している。【文部科学省】 ○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用している。【農林水産省】 ○ 平成20年度から募集を開始。【経済産業省】 ○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用している。【環境省】 ○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用している。【防衛省】 ○ 平成21年度より知的障害者1名を雇用している。【外務省】 																																									
○ 公的機関における障害者雇用の一層の促進	<p>94 国及び地方公共団体の障害者雇用を一層促進し、実雇用率の更なる上昇を図る。特に障害者雇用の達成率が低い都道府県教育委員会での障害者雇用の取組の促進を図る。</p> <p>○ 公的機関の障害者雇用率 すべての公的機関で障害者雇用率達成〔24年度〕</p>	厚生労働省 全庁	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成23年6月1日現在、国の機関(法定雇用率2.1%)は39機関中39機関、都道府県の機関(法定雇用率2.1%)は157機関中142機関が達成、市町村の機関(法定雇用率2.1%)は2,353機関中1,970機関が達成、法定雇用率2.0%が適用される都道府県等の教育委員会は139機関中94機関が達成。 <p>公的機関における障害者雇用率(上段)、達成機関の割合(下段()内) ※〔 〕内は法定雇用率 (平成20年6月1日)(平成21年6月1日)(平成22年6月1日)(平成23年6月1日)(※)</p> <table border="1"> <tr> <td>国の機関〔2.1%〕</td> <td>2.18%</td> <td>2.17%</td> <td>2.29%</td> <td>2.24%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(100.0%)</td> <td>(97.4%)</td> <td>(97.4%)</td> <td>(100.0%)</td> </tr> <tr> <td>都道府県の機関〔2.1%〕</td> <td>2.44%</td> <td>2.48%</td> <td>2.50%</td> <td>2.39%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(95.0%)</td> <td>(96.9%)</td> <td>(94.9%)</td> <td>(90.4%)</td> </tr> <tr> <td>市町村の機関〔2.1%〕</td> <td>2.33%</td> <td>2.37%</td> <td>2.40%</td> <td>2.23%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(83.9%)</td> <td>(87.7%)</td> <td>(88.4%)</td> <td>(83.7%)</td> </tr> <tr> <td>都道府県等の教育委員会〔2.0%〕</td> <td>1.62%</td> <td>1.72%</td> <td>1.78%</td> <td>1.77%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(55.3%)</td> <td>(54.3%)</td> <td>(60.8%)</td> <td>(67.6%)</td> </tr> </table> <p>※平成22年7月に制度改革(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、平成23年と平成22年の数値を単純に比較することは適当ではない状況である。</p>	国の機関〔2.1%〕	2.18%	2.17%	2.29%	2.24%		(100.0%)	(97.4%)	(97.4%)	(100.0%)	都道府県の機関〔2.1%〕	2.44%	2.48%	2.50%	2.39%		(95.0%)	(96.9%)	(94.9%)	(90.4%)	市町村の機関〔2.1%〕	2.33%	2.37%	2.40%	2.23%		(83.9%)	(87.7%)	(88.4%)	(83.7%)	都道府県等の教育委員会〔2.0%〕	1.62%	1.72%	1.78%	1.77%		(55.3%)	(54.3%)	(60.8%)	(67.6%)	
国の機関〔2.1%〕	2.18%	2.17%	2.29%	2.24%																																								
	(100.0%)	(97.4%)	(97.4%)	(100.0%)																																								
都道府県の機関〔2.1%〕	2.44%	2.48%	2.50%	2.39%																																								
	(95.0%)	(96.9%)	(94.9%)	(90.4%)																																								
市町村の機関〔2.1%〕	2.33%	2.37%	2.40%	2.23%																																								
	(83.9%)	(87.7%)	(88.4%)	(83.7%)																																								
都道府県等の教育委員会〔2.0%〕	1.62%	1.72%	1.78%	1.77%																																								
	(55.3%)	(54.3%)	(60.8%)	(67.6%)																																								
○ 精神障害者、発達障害者等の雇用促進	<p>95 精神障害者の特性に応じた支援の充実・強化を通じて、精神障害者の雇用機会の拡大を図る。 また発達障害者等について、調査研究や支援のための技法開発を進め企業等の理解の促進等を図ることにより雇用の促進を図る。</p> <p>○ 精神障害者の雇用 ・56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数 0.4万人〔19年〕→1.5万人〔25年〕 ・精神障害者ステップアップ雇用 常用雇移行率 60%〔24年度〕</p>	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ○ 精神障害者の常用雇用への移行を図るため、精神障害者ステップアップ雇用奨励金を創設。(20年度～) ○ 精神障害者の雇用 56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数 精神障害者ステップアップ雇用常用雇移行率 (平成20年度) 0.6万人 21% 45.5% (平成21年度) 0.77万人 0.99万人 45.2% (平成22年度) 0.77万人 0.99万人 45.2% (平成23年度) 1.3万人 1.3万人 45.2% ○ 発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者雇用開発助成金を創設。(21年度～) ○ 障害者職業総合センターにおいて、発達障害者に対する専門的な支援技法として「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」を開発し、平成22年度においては、10カ所の地域障害者職業センターで試行的に実施。 																																									

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進	ちよく	状	況
〔障害者の能力や特性に応じた働き方の支援〕						
○ 障害者の在宅就業の促進	96 多様な就業形態による就業機会の拡大を図るため、在宅就業団体の登録数を増やす。 ○ 在宅就業支援団体登録数 16団体〔19年〕→ 100団体〔24年度〕	厚生労働省	○ 在宅就業支援団体登録数 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 登録数 18団体 17団体 17団体			
○ 短時間労働による障害者雇用の促進	97 障害者の能力や特性に応じた働き方を支援するため、障害者のニーズを踏まえつつ、短時間労働に対応した障害者雇用促進法制の整備等により、障害者の雇用機会の拡大を図る。	厚生労働省	○ 平成20年12月に、障害者雇用義務制度の対象に短時間労働者を加えること等を内容とする改正障害者雇用促進法が成立（平成22年7月施行）。			
○ 農業法人等への障害者雇用の推進	98 農業法人等における障害者雇用を推進するため、農業法人等に障害雇用のノウハウ及び関連情報等の提供を行う。 また、農業分野におけるトライアル雇用を推進するため、農業法人に関連制度等の情報を提供する。	農林水産省	○ 農業者に障害者就労の先進事例や就労マニュアル等の普及啓発を行うとともに、障害者支援のための研修会を開催。			
② 総合的支援施策の推進						
〔雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化〕						
○ ハローワークを中心とした「チーム支援」の充実・強化等	99 ハローワークを中心に福祉・教育等関係機関と連携した「障害者就労支援チーム」による支援を行うこと等により、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を展開する。 ○ ハローワークを通じた障害者の就職件数 24万件〔20～24年度の累計〕	厚生労働省	○ ハローワークを中心とした「チーム支援」については、平成20年度は10,442人、平成21年度は13,801人、平成22年度は16,682人に対し支援を行い、平成20年度は5,202人、平成21年度は6,354人、平成22年度は8,554人の就職を実現。 ○ ハローワークを通じた障害者の就職件数 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 就職件数 44,463件 45,257件 52,931件			
○ 障害者職業センターにおける専門的支援の推進	100 障害者職業総合センターにおいて、発達障害者、精神障害者、精神障害者等これまで効果的な対応ができずに来た障害者への新たな支援技法の開発を行い、普及を図る。また、地域障害者職業センターにおいては、どの地域においても、比較的軽度な障害者を含め、あらゆる障害者を対象として、それぞれに必要な職業リハビリテーションサービスを提供することとした上で、就職等の困難性の高い障害者に対する専門的支援に重点化する。併せて、就労支援を担う専門的な人材の育成、地域の就労支援機関に対する助言・援助を積極的に行い、地域の就労支援力の底上げを図る。 ○ 地域障害者職業センター ・ 支援対象者数 12.5万人〔20～24年度の累計〕 ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業における支援終了後定着率 80%以上〔24年度〕	厚生労働省	○ 障害者職業総合センターにおいて、発達障害者に対する専門的な支援技法として「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」を開発し、平成22年度においては、10カ所の地域障害者職業センターで試行的に実施。 ○ 地域障害者職業センター (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) ・ 支援対象者数 27,435人 28,428人 29,864人 ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業における支援終了後定着率 84.5% 84.8% 87.6%			

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進捗	状況
○ 障害者就業・生活支援センターの全国展開と支援の充実	101 障害者の身近な地域において就業面と生活面における一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センターについて、すべての障害保健福祉圏域に設置するとともに、地域のニーズや支援実績等に応じた実施体制の充実を図る。 ○ 障害者就業・生活支援センター ・ 設置数 135〔19年〕→ 全障害保健福祉圏域に設置〔23年〕 ・ 利用者の就職件数 9,000件〔24年度〕 ・ 就職率 50%以上〔24年度〕	厚生労働省	○ 障害者の職業的自立を図るため、雇用、保健福祉、教育等関係機関と連携した就業面と生活面での支援を一体的に行う「障害者就業・生活支援センター事業」を実施。 設置数 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 206か所 247か所 272か所 相談・支援件数 739,619件 915,732件 1,047,016件 (支援対象者数) 46,492人 61,981人 78,063人 就職件数 6,234件 7,961件 10,266件 就職率 50% 50% 56.5%	○ 障害者の職業的自立を図るため、雇用、保健福祉、教育等関係機関と連携した就業面と生活面での支援を一体的に行う「障害者就業・生活支援センター事業」を実施。 ○ 障害者の職業的自立を図るため、雇用、保健福祉、教育等関係機関と連携した就業面と生活面での支援を一体的に行う「障害者就業・生活支援センター事業」を実施。
○ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援の推進	102 職場での適応に課題を有する障害者及び事業主に対してきめ細かな支援を行う職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成を進め、障害者の円滑な就職及び職場適応を推進する。 ○ ジョブコーチ養成数 1,500人〔18年度〕→ 5,000人〔23年度〕 ○ ジョブコーチ支援 支援終了後の定着率 80%以上〔24年度〕	厚生労働省	○ 障害者の職場への適応を円滑にするため、障害者が働く職場に職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣し、障害者、事業主、当該障害者の家族に対して、職場適応に向けたきめ細やかな支援を実施する。 ○ ジョブコーチ養成数 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 2,576人 3,239人 3,878人 ○ ジョブコーチ支援支援終了後の定着率 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 84.5% 84.8% 87.6%	○ 障害者の職場への適応を円滑にするため、障害者が働く職場に職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣し、障害者、事業主、当該障害者の家族に対して、職場適応に向けたきめ細やかな支援を実施する。 ○ ジョブコーチ養成数 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 2,576人 3,239人 3,878人 ○ ジョブコーチ支援支援終了後の定着率 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 84.5% 84.8% 87.6%
○ 中途障害者等の雇用継続のための支援	103 在職中に身体障害者、精神障害者、難病患者等となった者に対し、適切な職業リハビリテーションサービスを提供し、雇用の継続を図る ○ 精神障害者総合雇用支援 支援終了後の復職・雇用継続率 75%〔24年度〕	厚生労働省	○ 精神障害者総合雇用支援 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 支援終了後の復職・雇用継続率 80.2% 80.8% 82.0%	○ 精神障害者総合雇用支援 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 支援終了後の復職・雇用継続率 80.2% 80.8% 82.0%
○ 関係機関が連携して職業自立の支援を行うための個別の支援計画の策定・活用の推進	104 障害者の職業自立を支援するため、雇用、福祉、教育等の関係機関が緊密な連携の下、個別の支援計画の策定やその活用の推進を図る。	文部科学省 厚生労働省	○ 高等学校学習指導要領において、障害のある生徒について、「個別の教育支援計画」を作成することなどにより、障害の状態等に応じた指導内容や指導方法の工夫を計画的、組織的に行う旨を規定。（平成20年度～） ○ 特別支援学校高等部学習指導要領において、すべての生徒について「個別の教育支援計画」を作成することを規定。（平成20年度～） ○ 「発達障害等支援・特別支援教育総合推進事業」を47都道府県に委嘱して実施し、教育・福祉・医療・労働等の関係機関の連携による支援体制の構築や個別の教育支援計画の作成を推進。 ○ 福祉的就労から一般雇用への移行の促進等、雇用と福祉の一層の連携強化を図るため、福祉施設及び特別支援学校に対し、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組みの強化を働きかける「障害者就労支援基盤整備事業」を実施するとともに、ハローワークが中心となり福祉等との関係者による連携体制を確立し、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援を行う「地域障害者就労支援事業」を実施。 ○ 障害者雇用に関する円滑・効果的な連携のための連絡・調整や、障害者の就職の促進及び社会復帰の促進に関する諸対策の協議等のため、都道府県労働局及び都道府県関係部局を中心に事業主団体、労働組合等の関係機関からなる都道府県障害者雇用連絡協議会を、また、公共職業安定所を中心に地域における教育、福祉、医療機関等からなる障害者雇用連絡会議を開催。	○ 障害者の職業的自立を図るため、雇用、保健福祉、教育等関係機関と連携した就業面と生活面での支援を一体的に行う「障害者就業・生活支援センター事業」を実施。 ○ 障害者の職業的自立を図るため、雇用、保健福祉、教育等関係機関と連携した就業面と生活面での支援を一体的に行う「障害者就業・生活支援センター事業」を実施。 ○ 高等学校学習指導要領において、障害のある生徒について、「個別の教育支援計画」を作成することなどにより、障害の状態等に応じた指導内容や指導方法の工夫を計画的、組織的に行う旨を規定。（平成20年度～） ○ 特別支援学校高等部学習指導要領において、すべての生徒について「個別の教育支援計画」を作成することを規定。（平成20年度～） ○ 「発達障害等支援・特別支援教育総合推進事業」を47都道府県に委嘱して実施し、教育・福祉・医療・労働等の関係機関の連携による支援体制の構築や個別の教育支援計画の作成を推進。 ○ 福祉的就労から一般雇用への移行の促進等、雇用と福祉の一層の連携強化を図るため、福祉施設及び特別支援学校に対し、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組みの強化を働きかける「障害者就労支援基盤整備事業」を実施するとともに、ハローワークが中心となり福祉等との関係者による連携体制を確立し、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援を行う「地域障害者就労支援事業」を実施。 ○ 障害者雇用に関する円滑・効果的な連携のための連絡・調整や、障害者の就職の促進及び社会復帰の促進に関する諸対策の協議等のため、都道府県労働局及び都道府県関係部局を中心に事業主団体、労働組合等の関係機関からなる都道府県障害者雇用連絡協議会を、また、公共職業安定所を中心に地域における教育、福祉、医療機関等からなる障害者雇用連絡会議を開催。

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進	ちよく	状	況
〔一般就労への移行を促進するための支援等の充実・強化〕						
105	事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者実践的な能力を取得させて常用雇用に移行するための短期間の試行雇用（トライアル雇用）を推進する。 ○ トライアル雇用 対象者の常用雇移行率 80%以上〔24年度〕	厚生労働省	○ トライアル雇用の実施状況 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 実施人数 8,321人 8,545人 10,650人 終了者 7,720人 7,198人 9,520人 (うち常用雇移行者) 6,436人 6,066人 8,228人 常用雇移行率 83.4% 84.3% 86.4%			
○ 福祉施設から一般就労への移行の促進	106 福祉施設から一般就労への移行を促進するため、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所の計画的整備を行う。 ○ 一般就労への年間移行者数 0.2万人〔17年度〕→ 0.9万人〔23年度〕 ○ 就労移行支援の利用者数 29.2万人日分〔19年度〕→ 72万人日分〔23年度〕 ○ 就労継続支援の利用者数 1.1万人日分〔19年度〕→ 277万人日分〔23年度〕 ※「就労移行支援の利用者数」及び「就労継続支援の利用者数」は、各都道府県の障害福祉計画における19年度の平均的なサービス見込量（1月当たり）の合計値である。 107 また、職場実習など施設外での就労に協力可能な農業法人等の情報を提供する。	厚生労働省	○ 就労移行支援事業及び就労継続支援事業においては、全都道府県において事業が実施されており、一般就労への移行促進を支援している。 [20年度実績] [21年度実績] ・ 一般就労への年間移行者数 3,376人 3,960人 ・ 就労移行支援の利用者数 29.8万人日分 36.5万人日分 ・ 就労継続支援の利用者数 103.1万人日分 159.0万人日分			
○ 授産施設等で働く障害者の工賃水準を引き上げるため「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げ	108 平成19年度からの5か年において、官民一体となった取組を推進し工賃水準の倍増を図るとともに、一般雇用への移行を進める。 ○ 授産施設等の平均工賃月額 12,222円〔18年度〕→ 平均工賃倍増を目指す〔23年度〕	厚生労働省	○ 福祉関係者や農業関係者等を対象にした障害者就労推進研修会等において、農業法人等による施設外就労の情報を関係機関に提供している。 ○ 平成19年度より、工賃倍増5か年計画支援事業を実施し、各都道府県が策定した計画に基づき、工賃引き上げに資する取組を進めている。 ・ 平均工賃月額 (平成20年度) (平成21年度) 12,587円 12,695円			
○ 福祉施設等における仕事の確保に向けた取組の推進	109 福祉施設等における障害者の仕事の確保に向け、国は、公共調達における競争性及び公正性の確保に留意しつつ、福祉施設等の受注機会の増大に努めるとともに、地方公共団体等に対し、国の取組を踏まえた福祉施設等の受注機会の増大の推進を要請する。 また、企業から福祉施設等に対する発注を促進する税制を創設し、当該税制の活用を促すこと等により、障害者の仕事の確保に向けた取組を推進する。	内閣府 厚生労働省 厚生労働省	○ 平成21年2月に、障害者福祉施設等への発注促進のため、全庁の会計担当を集めた会議を開催するとともに、平成21年3月に各府省庁宛に、内閣府と厚生労働省連名により通知を发出。 ○ 平成20年度税制改正において、障害者の「働く場」に対する発注促進税制を創設し、福祉施設等に業務を発注した企業に対して税制上の優遇を行っている。 ○ 平成21年2月に、地方公共団体に対し、障害福祉施設等に対する官公需の発注等への配慮について通知を发出。			

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進捗状況
○ 特別支援学校高等部卒業者の就労支援の推進	110 特別支援学校高等部卒業者の職業自立を推進するため、特別支援学校とハローワーク、企業等の関係機関等の連携・協力により現場実習の開拓を行うなど、就労支援の推進を図る。	文部科学省	<p>○ 学校と労働関係機関や企業等が緊密な連携の下、企業のニーズに応じた職業教育の改善や、特別支援学校とハローワークが連携して新たな職域を拡大することなどを行う、職業自立を推進するための実践研究事業を実施した。(平成20年度まで)</p> <p>○ 特別支援学校高等部学習指導要領において、地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、産業界等における長期間の実習を取り入れるなど就業体験の機会を積極的に設けることや、家庭及び地域や福祉、労働等の業務を行う関係機関との連携を十分に図りつつ、計画的、組織的な進路指導を行い、キャリア教育を推進することを規定。(平成20年度～)</p> <p>○ 特別支援学校卒業後、直ちに就職が難しいと考えられる就職未内定者に対して、公共職業訓練の受講を積極的に促し、就労に必要な知識・技能等を付与するため、各都道府県の職業能力開発主管部と各都道府県教育委員会等が連携を強化するよう、文部科学省と厚生労働省との連名通知を发出。(平成20年度)</p> <p>○ 特別支援学校における特別支援教育に関する教育課程等についての実践研究において、関係機関と連携した職業教育の改善に関する研究を実施。(平成21年度～)</p>
		厚生労働省	<p>○ 障害者雇用施策と障害者福祉施策、特別支援教育との連携の強化を図るため、福祉施設、特別支援学校に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかける「障害者就労支援基盤整備事業」を実施しているところ。</p> <p>○ 特別支援学校と連携した早期委託訓練モデル事業において、労働関係機関と都道府県教育委員会、特別支援学校等とが連携し、職業訓練の受講により就職が見込める者に対して、特別支援学校在学中から職業訓練を実施。(平成20年度～)</p>
○ 高等学校・大学における就労支援の推進	111 高等学校における発達障害を含む障害のある生徒の就労を支援するため、各自治体や学校等において、教育、医療、保健、福祉やハローワーク、地域障害者職業センター等の労働関係機関等が連携した特別支援教育体制を整備する。また、大学における障害のある学生の就労を支援する。	文部科学省	<p>○ 平成19年度より、高等学校における発達障害のある生徒に対し、地域の大学、教育センターやハローワーク等の労働関係機関等と連携し、ソーシヤルスキルの指導や授業方法・教育課程上の工夫、就労支援等、全国の高等学校の参考となるような具体的な支援の在り方について検討を行う「高等学校における発達障害支援モデル事業」を実施。また、大学における障害のある学生の就労支援に関し、日本学生支援機構のHPにおいて、ハローワークにおける就職情報の提供と職業相談の実施や就職活動支援ウェブサイトの等の学外機関の活用について、大学の担当職員等に周知。</p>
		厚生労働省	<p>○ ハローワークを利用する障害のある大学生に対し、職業相談・指導及び紹介等の就労支援を実施。</p> <p>○ 発達障害者等コミュニケーション能力や対人関係に困難を抱えている者について、ハローワークにおいて希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、ハローワークに就職チャーター（現・就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分））を配置し、専門的な相談・支援する「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」を実施。(平成19年度～)</p>
○ 障害者の就労に対する理解啓発の促進	112 障害者やその保護者、企業関係者、福祉関係者等を始めとした国民全体に対し、障害者の就労に対する理解啓発を促進する。	厚生労働省	<p>○ 9月の「障害者雇用支援月間」（高齢・障害者雇用支援機構主催、厚生労働省後援）を中心とし、障害者雇用優良事業所等の表彰、職場改善好事例募集、月間ポスター原画募集、月間ポスター原画入賞作品展示会の開催、障害者ワークフェアの開催等を通じ企業等に対する啓発活動を実施。平成22年度の優良事業所等として、障害者雇用優良事業所32社、障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人2人、優秀勤労障害者37人に厚生労働大臣表彰を、障害者雇用優良事業所23社、優秀勤労障害者22人に高齢・障害者雇用支援機構理事長表彰を実施。</p>

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進捗状況												
〔障害者の職業能力開発の推進〕															
○ 公共職業能力開発施設における障害者職業訓練の推進	113 障害者職業能力開発校において、職業訓練上特別な支援を要する障害者に重点を置いた支援を実施するとともに、一般の公共職業能力開発施設において、障害者の受入れを推進する。	厚生労働省	<p>○ 障害者職業能力開発校において、職業訓練上特別な支援を要する障害者の受入れを促進し、障害の態様に応じたきめ細やかな職業訓練を実施。</p> <p>(平成20年度) (平成21年度)</p> <table border="1"> <tr> <td>実施人数</td> <td>1,905人</td> <td>1,968人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>59.0%</td> <td>55.0%</td> </tr> </table> <p>○ 障害者の職業訓練については、ノーマライゼーションの観点から、施設のバリアフリー化を推進すること等により、可能な限り一般の公共職業能力開発施設に受け入れて実施している。</p> <p>(平成20年度) (平成21年度)</p> <table border="1"> <tr> <td>一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けた障害者数</td> <td>759人</td> <td>733人</td> </tr> </table> <p>○ 一般の公共職業能力開発校に知的障害者等(平成16年度～)や発達障害者(平成19年度～)を対象とした職業訓練コースを設定し訓練機会を提供。</p> <p>(平成20年度) (平成21年度)</p> <table border="1"> <tr> <td>設定数</td> <td>23県34コース</td> <td>23県32コース</td> </tr> </table>	実施人数	1,905人	1,968人	就職率	59.0%	55.0%	一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けた障害者数	759人	733人	設定数	23県34コース	23県32コース
実施人数	1,905人	1,968人													
就職率	59.0%	55.0%													
一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けた障害者数	759人	733人													
設定数	23県34コース	23県32コース													
○ 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の拡充	114 就労移行支援事業の利用者、特別支援学校の生徒等の職業訓練機会の充実に努めるため、企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等地域の委託訓練先を開拓し、障害の態様に応じた多様な委託訓練を実施する。	厚生労働省	<p>○ 企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等多様な職業能力開発資源を活用した障害者の態様に応じた多様な委託訓練を拡充して実施。</p> <p>(平成20年度) (平成21年度)</p> <table border="1"> <tr> <td>訓練者数</td> <td>5,781人</td> <td>6,067人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>38.4%</td> <td>41.6%</td> </tr> </table> <p>○ 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の就職率 2.3%〔18年〕→ 50%〔24年〕</p>	訓練者数	5,781人	6,067人	就職率	38.4%	41.6%						
訓練者数	5,781人	6,067人													
就職率	38.4%	41.6%													

「福祉・教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書」
(平成19年8月)に係る進ちよく状況

「福祉・教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書」(平成19年8月)に係る進ちよく状況について

機関	報告書	進ちよく状況
ハローワーク	<p>○ハローワーク(公共職業安定所)は、全国の各地域に設置されている第一線の労働行政機関として、障害者に対して広く職業相談・職業紹介等の支援を提供するとともに、企業に対して法定雇用率の達成に向けた指導及び支援を行うことを通じ、障害者の雇用機会の確保というセーフティネット機能を十分に発揮すべきである。</p> <p>また、職業紹介と企業指導を一体的に実施するといった行政機関としての強みを発揮し、就労支援のプロセスの中でも特に重要なマッチングを担う機関として、ネットワークの構築に中核的な役割を果たすべきである。</p> <p>○(中略)「チーム支援」をハローワーク業務の一環として明確に位置づけ、各ハローワークにおいては、地域の関係行政機関や支援機関への積極的な働きかけを通じて「顔の見える関係」をつくり、各機関の得意分野を活かした役割分担によって、「チーム支援」を着実に展開することが重要である。また、こうした地域の関係行政機関や支援機関等と緊密に連携した個別支援を行っていくためには、地域の支援機関等の機能に応じた役割の調整を行い、一貫した効果的な支援とすることができるよう、支援機関等に対するコーディネート力を高めることが必要である。</p>	<p>—</p> <p>○「チーム支援」については、平成19年度に全国展開し、福祉施設利用者及び特別支援学校卒業(予定)者を対象として実施してきたところ、平成20年度から対象者の範囲をハローワークの求職者に拡大(平成19年度支援対象者数:3,568人、就職件数:1,778件→平成23年度支援対象者数:19,082人、就職件数:9,899件)。また、支援対象者については、知的障害者を中心に、近年は精神障害者の割合が増加している(支援対象者に占める知的障害者の割合:52.8%(平成23年度)、精神障害者の割合:平成19年度23.9%→平成23年度32.4%)</p> <p>○また、障害者の状況に応じたきめ細かな就職・定着支援を行うため、平成18年度より、ハローワークに「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」「障害者専門支援員(当時)」を配置(平成23年度383人)</p> <p>○さらに、平成20年度から支援機関間の連絡調整を担う「就職支援コーディネーター(障害者支援分)」をハローワークに配置(平成23年度114名)。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
(ハローワーク)	<p>○知的障害者、精神障害者等のよりきめ細かな支援を必要とするとする求職者の増加を踏まえ、質の高い職業紹介を行うことが求められ、また、企業に対して法定雇用率達成に向けた指導のみならず、雇入れに向けた支援等をきめ細かく行うことが必要となっている。</p> <p>このため、職員研修の充実等を通じて障害者担当の専門性を高めるとともに、十分な実施体制を確保することが必要である。</p> <p>○トライアル雇用や障害者委託訓練等、高い効果を発揮している支援策の充実を図り、ハローワークにおいて積極的かつ効果的な活用を図ることも重要である。</p>	<p>○労働大学校において、全国の障害者職業紹介業務を新たに担当することとなった職員等を対象に障害者の雇用の促進や職場定着等を推進する上で必要な専門知識及び技術を習得させることを目的として、障害者雇用専門研修を実施している。</p> <p>○また、平成20年3月より、新たに、労働局において、発令を控えた新任障害者業務担当者を対象に障害についての理解を図るため研修等を実施。さらに、平成20年度より、労働大学校において、都道府県労働局の新任の障害者雇用担当者を対象として必要な専門的知識及び技術を習得させるため、4月に障害者雇用担当官等専門研修を実施。</p> <p>○精神障害者や発達障害者に対するきめ細かな支援を行うため、平成20年度よりハローワークにおいてカウンセリング業務や精神障害者に関する企業への意識啓発などを行う「精神障害者雇用トータルサポート」を委嘱・配置(平成23年度17,826.5人日)するとともに、平成19年度より、発達障害等によりコミュニケーション能力に困難を抱えている要支援者に対して、その希望や特性に応じた専門的な相談・支援の実施、専門支援機関への誘導などを行う就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)(平成23年度59人)及びハローワークの職員等に対して、発達障害に関する医学的・専門的知見に基づく助言・指導を行う発達障害者専門指導監を配置(平成23年度46人)</p> <p>○トライアル雇用については、ハローワークでの積極的な活用により開始者数、常用雇用移行者数共に年々増加傾向にある(平成19年度開始者数7,744人、常用移行者数5,495人→平成23年度開始者数11,378人、常用移行者数8,532人)。</p> <p>○障害者委託訓練については、特別支援学校早期訓練コースの創設(平成20年度)、障害者職業訓練トレーナーの配置(平成21年度)、障害者向け日本版デュアルシステム導入(平成23年度)、障害者職業訓練コーチの配置(平成24年度)など、支援内容の充実を図っている。受講者数は年々増加(受講者数 平成19年度:5,349人→平成22年度:6,198人)。</p> <p>○このほか、障害特性に応じたきめ細やかな支援を実施するため、平成20年度より「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」、平成21年度より「発達障害者雇用開発助成金」及び「難治性疾患患者雇用開発助成金」、平成22年度より「精神障害者雇用安定奨励金」等を創設。</p>

機関	報告書	進捗状況
<p>地域障害者職業センター</p>	<p>○地域障害者職業センターは、障害者雇用促進法に基づく中核的な職業リハビリテーション機関として全都道府県に設置され、障害者職業総合センターを中心に全国ネットワークを形成し、豊富な支援実績に基づきノウハウを集約して蓄積しており、地域における就労支援の広がりの中で、その高度な専門性とノウハウの蓄積を活かした業務の展開を図るべきである。</p> <p>○地域障害者職業センターにおいては、その専門性とノウハウを活かして、今後は、</p> <p>① 地域において就労支援を担う専門的な人材の育成</p> <p>② 地域の支援機関に対する助言・援助の各業務を同センターの基幹業務の一つとして新たに位置づけ、これらの業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の底上げを図ることが必要である。</p>	<p>—</p> <p>○平成20年の障害者雇用促進法の改正により地域障害者職業センターの業務として、「障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うこと」(同法第22条5項)が明記され、以下の取組を行い、地域の就労支援力の底上げを図っているところ。</p> <p>① 地域障害者職業センターにおいて、就労移行支援事業者の就労支援員やその他福祉・医療等の機関の就業支援担当者に対して、就労支援に必要な基本的知識・技術等の習得を図ることを目的とした「就業支援基礎研修」を実施(平成23年度 実施回数:64回、受講者数:2,244人)。</p> <p>② 関係機関に対する職リハの技術的事項についての助言その他の援助業務として以下の取組等を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ケース相談等において具体的支援方法についてのアドバイス(平成23年度18,717件)、 ・職リハサービスの見直し、支援ツールの利用方法などの技術的事項についての提案・解説(平成23年度:1,021機関に対して3,002件)、 ・関係機関の職員と地域センターのカウンセラーが実際に協同して支援を行うことを通して支援の実施方法について説明、解説(平成23年度622機関に対して2,342件)、 ・関係機関の職員と関係機関の職員を実習生として受け入れて支援ノウハウの説明・解説(平成23年度224機関に対して268件)

機関	報告書	進ちよく状況
(地域障害者職業センター)	<p>○地域障害者職業センターにおいては、就職等の困難性の高い障害者(精神障害者、発達障害者、難病者等)に対する専門的支援を自ら実施することとすべきである。さらに、地域障害者職業センターは、医療機関等の専門機関からサポートを得ながら行う支援、地域の支援機関と連携し共同で行う支援、地域の支援機関が行う支援に対して専門的支援でサポートする等の様々な連携方法の下、障害者に対する支援を行っていくべきである。</p>	<p>○地域障害者職業センターでは、就職等の困難性の高い障害者の積極的な受け入れや、以下の支援プログラムの充実等を行い、精神障害者と発達障害者を含むその他の障害者の占める割合が増加している(平成19年度:39.8%→平成23年度:55.4%)。</p> <p>・職場復帰を目指す精神障害者に対するリワーク支援について、平成21年度より、リワークカウンセラーの配置等体制を強化するとともに、個別実践型プログラムを導入</p> <p>・平成19年度より、発達障害者の特性等を踏まえた「発達障害者就労支援カリキュラム」を試行実施(平成23年度は13か所を実施)</p>
	<p>○ハローワークが行う企業に対する指導や支援と連携し、その専門的ノウハウを活かして、企業に対して職務分析や職務開発等の専門的かつ雇入れに向けた具体的な提案を行うなど、企業の法定雇用率達成に向けた取組に対して、積極的に支援を行うことも重要である。</p>	<p>○地域障害者職業センターにおける利用事業所数は、平成19年度から平成23年度までに約28%増加(19年度:13,069所→23年度:16,673所)しており、また、事業主支援計画策定件数についても約186%増加(19年度:6,042件→23年度:11,219件)</p> <p>○また、ハローワークと連携し、以下の事業主支援を実施。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①障害者雇用のノウハウが不足している企業に対して、同行訪問などによる雇用率達成指導への協力(ハローワークが実施する雇用率達成指導と連携した事業主支援企業数(平成23年度:1,605社) ②雇用率未達成企業を中心に、企業同士がグループワーク方式により障害者の雇用管理上の課題の発見し解決の糸口をつかむための「事業主支援ワークショップ」を開催(19年度:125回→23年度:166回) ③雇入れに向けた具体的な提案から障害者の受入れに係る社員研修への協力等
	<p>○このような地域障害者職業センターの業務の新たな方向性を踏まえ、その実施体制の充実を図るとともに、障害者職業カウンセラーの資質の一層の向上を図ることが必要である。</p>	<p>○障害者職業カウンセラーの養成・研修について、平成19年度に研修体系の見直しを行い、平成20年度より、新体系に基づき、それぞれの節目の段階で求められる役割に応じた研修を実施。</p> <p>○さらに、平成20年度から、就職困難性の高い障害者への支援に必要な専門的知識・支援技術の付与を目的として、新たに「課題別研修」等を実施。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
(地域障害者職業センター)	<p>○新たな業務展開に当たっては、<u>障害者職業総合センターが有している人材育成、支援技法等に関するノウハウの蓄積や調査研究の成果を十分に活かしていくことが重要である。</u></p>	<p>○障害者職業総合センターで行った研修・支援技法の開発・調査研究の結果を積極的に活用。 〔活用例〕 ・障害者職業総合センターで開発した「ワークシステムサポートプログラム」について、平成19年度より、「発達障害者就労支援カリキュラム」として試行実施(平成23年度:全国13か所で実施) ・地域の関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のために作成されたマニュアル・教材を、平成21年度より、就業支援基礎研修の受講者等関係機関に提供。</p>
障害者就業・生活支援センター	<p>○障害者就業・生活支援センターは、福祉、教育から雇用への円滑な移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就職に向けての支援や仕事を続けていくための支援を日常生活面や社会生活面も含めて行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。障害者自立支援法に基づく新たなサービス体系の下で、就労移行支援事業者が就労移行支援に取り組むようになっても、障害者就業・生活支援センターの就職支援に関して果たす役割のウエイトが小さくなるわけではなく、地域の障害者を広く支援の対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事業者を含む地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な支援をコーディネートする役割が求められる。</p>	-
	<p>○各地域において連携による就労支援が効果的に行われるようになるためには、<u>すべての障害保健福祉圏域への設置を、計画的かつ早急に進めることが必要である。</u></p>	<p>障害保健福祉圏域(362圏域)のうち、平成24年4月1日現在の設置数は315箇所(カバー率87%)。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
<p>(障害者就業・生活支援センター)</p>	<p>○障害者就業・生活支援センターの設置箇所数が順次増加していく中で、各センターが提供するサービスの質について、一定の水準を確保し、向上を図っていく必要がある、様々なニーズを有する障害者に対して、必要な支援をコーディネートする機能を十分に発揮していくためには、専門性の高い人材の育成・確保が重要である。このよう な支援の質を確保していくためには、コーディネーター機能を担う専門性の高い人材をより安定的に確保することができよう、国からの事業の委託の在り方を見直すとともに、支援担当者のスキルアップを図るための研修機会が体系的に提供されるよう、研修の充実を図ることが必要である。また、都道府県等の地域単位で、障害者就業・生活支援センター同士が日常的な相互交流を活発に行うこと等により、より実践的なノウハウの共有を図ることも有効であると考えられる。</p> <p>○地域のニーズ及び支援実績等を勘案し、各センターの実情に応じて実施体制の充実を図ることが必要である。これにあわせて、就職者の増加に伴い、継続的な支援が必要な職者が年々増大していることを踏まえ、定着支援において障害者就業・生活支援センターが果たしている役割について、センターの業務としてあらためて明確に位置づけるとともに、日常的な相談・支援を通じて不応や離職の発生を未然に回避することができるよう、定着支援機能の強化を図ることが重要である。</p> <p>○障害者就業・生活支援センターが、一般雇用への移行の促進、雇用の継続、再チャレンジ等、地域の障害者の様々なニーズに対応できるようにしていくためには、<u>障害者就業・生活支援センターを運営する法人において、</u> ① <u>就労移行支援事業の実施</u> ② <u>障害者委託訓練の受託・実施</u> ③ <u>第1号ジョブコーチの配置</u> 等の複合的な取組を積極的に進めることも、重要である。</p>	<p>進ちよく状況</p> <p>○専門性の高い人材を安定的に確保できるようにするため、平成20年度より、事業委託の内容を見直す（主任就業支援担当者の配置、平成23年度313人配置）、平成24年度より、個々の支援対象障害者に対して障害特性に応じた適切な対応が行えるようにするため、専門的知見を有した有識者を障害者就業支援アドバイザーとして委嘱できる（全国327人）ようにしている。</p> <p>○障害者職業総合センターにおいて、担当者の技能向上のため、「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」（平成21年3月）を踏まえ、平成21年度より、担当者のレベルに応じた研修を実施（平成23年度 新任就業支援担当者研修：3回、新任主任就業支援担当者研修：3回、就業支援スキルアップ研修：1回）するとともに、アンケート結果等により、毎年改善を行うこととしているところ。</p> <p>○また、全国を7ブロックに分け、ブロック別経験交流会議を実施し、現状を踏まえた基調講演、担当者同志によるグループ討議を行うなど、支援対象者や地域の状況を踏まえた、効果的な交流会議を実施している。</p> <p>○平成20年度より、地域のニーズ、支援実績、圏域人口等に応じて、就業支援担当者を追加配置できるよう措置を行い、各センターの実情に応じて実施体制の充実を図っている。</p> <p>○定着支援については、平成20年度より、通達により障害者就業・生活支援センターの業務として明確に位置づけ、定着支援機能の強化の指導を行っている。</p> <p>○障害者就業・生活支援センターを運営する法人のうち、82.1%の法人において就労移行支援事業を実施し、また、31.1%の法人で障害者委託訓練を受託、実施するとともに、60.6%の法人において第1号ジョブコーチを配置するなど、複合的な取組を積極的に進めている（平成23年度現在）。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
<p>就労移行支援事業者</p>	<p>○就労移行支援事業においては、一般雇用への移行を希望する障害者に対して、就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている。今後、福祉から雇用への移行支援を担う地域の社会資源として、全国の各地域に早期に整備されることが重要である。また、障害の種類にかかわらず受入れ・支援が可能となったことから、地域のニーズを踏まえつつ、これまで対象としていなかった障害にも対応できるよう努めることが期待される。</p> <p>○各事業者が支援の質を確保し、就職に結びつく良質なサービスを提供することが必要である。そのためには、</p> <p>① <u>サービス管理責任者や就労支援員の就労支援に関する専門性の向上</u></p> <p>② <u>企業OB等の実務経験者の活用等を進めること</u>が重要である。また、事業者が行う就労支援に対して、<u>就労支援のノウハウを有する地域障害者職業センターが、技術的・専門的な観点から助言・援助を行うことも有効である</u>と考えられる。</p> <p>○一般雇用を希望する障害者が主体的に利用するサービスを選択できるよう、提供する支援の内容や実績に関する情報を自ら公開していくことも重要である。</p> <p>○利用者の訓練終了後の就職を円滑に進めるためには、<u>早い段階から、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等の労働関係機関との連携を図ることが重要</u>である。</p> <p>○職務との的確なマッチングや職場適応の支援力を高める上で、<u>就労移行支援事業を行う法人において、第1号ジョブコーチの配置を行うことも有効</u>である。</p>	<p>○就労移行支援事業については、障害福祉計画に基づき体制整備が進められ、平成22年度では事業所数1,371事業所（平成18年度比116%増）、利用者数15,520人（平成18年度比約78%増）と大幅に増加し、一般企業への就労移行についても、年間1%～2%から16.4%まで増加。</p> <p>○「発達障害者就労支援ポイント集(注1)」及び「就労移行支援にかかわるガイドブック(注2)」において、発達障害や高次脳機能障害者への対応について示すなど、障害種別に対応できるよう努めてきている。</p> <p>注1 国立障害者リハビリテーションセンター発行の就労支援者向けのポイント集 注2 厚生労働省の調査研究事業によりフィランソロピー協会が作成</p> <p>○就労の専門性を高めるため、サービス管理責任者養成研修(就労分野)についての研修を、毎年各都道府県において実施(平成22年度:61回、参加者4,158人)。</p> <p>○21年4月からは、就労移行支援事業従事者の専門性をより向上させるため、地域障害者職業センターにおいて、就労支援員等を対象とした研修を実施(平成23年度:64回、参加者2,244人)するとともに、受講を促すため研修受講を評価する加算を設けたところ。</p> <p>○就労実績などをサービスを利用する側に示すことの有効性について記載している「就労移行支援にかかるガイドライン」を周知すること等により、理解を広めることとしている。</p> <p>○労働関係機関との連携の重要性について記載されている「就労移行支援にかかるガイドライン」を周知すること等により、理解を広めることとしている。</p> <p>○就労移行支援事業者が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)の配置・活用がしやすいよう、第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)にかかわる申請要件を緩和している。</p> <p>また、平成21年の通知改正により、就労移行支援事業の就労支援員等については、就労支援員等としての勤務を要しない日において、第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)としての活動ができることを明確化したところ。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
(就労移行支援事業者)	<p>○就労移行支援事業における定着支援は、就職後6カ月以上行うこととされているが、継続的な支援や一定期間のフォローアップが必要な場合には、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の支援機関が、ネットワークの中で個々のケースに応じて役割分担をしつつ、連携してサポートしていくことが重要である。</p> <p>○就労移行支援事業を利用し一度は就職したものの離職に至った障害者が、再び同事業を利用して再就職を目指す場合には、定員外での受け入れに係る弾力的な取扱いを活用したり、障害者委託訓練の活用を図るなどして、再チャレンジの場として再就職に向けた支援を行うことが求められる。</p>	<p>○一般就労への定着支援を強化するため、平成21年4月の報酬改正において、一般就労への移行・定着をきめ細かく評価するものへと見直しを行うとともに、平成24年4月の報酬改定においては、更なる定着支援の強化のための見直しを行ったところ。</p> <p>○定員外での受け入れについて弾力的利用を可能とすることで、離職者を受け入れやすい環境としてきている。</p>
特別支援学校	<p>○特別支援学校は、教育機関であるだけでなく、就労支援のネットワークの中で、障害者本人にとつての最初のガイダンス機関として位置づけられ、その役割はきわめて重要である。</p> <p>○障害者が主体的に将来の進路を選択することができるよう、早い段階から本人の特性や進路希望等を的確に把握し、卒業後に就労移行支援事業での訓練や職業能力開発校での職業訓練等を経て就職を目指すという選択肢を含め、必要な情報提供を行いつつ、進路指導を行っていく必要がある。</p> <p>○進路決定に影響力をもつ保護者に対して、一般雇用に関する理解を高め、不安感を取り除き、安心感の醸成を図ることが重要である。このため、特別支援学校においては、ハローワーク等の関係機関との連携の下、保護者に対して、卒業後の職業生活、地域生活等に関する情報を提供するなど、一般雇用に関する理解を深める機会を提供し、障害者が働くことを支える体制をつくっていくことが重要である。</p>	<p>○平成21年3月に公示した特別支援学校学習指導要領では、自立と社会参加に向けた職業教育等の充実のため、次のような改訂を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業現場等における長期間の実習を取り入れられるなど、就業体験の機会を充実 ・校内の組織体制の整備や労働・福祉等の関係機関との連携、地域や産業界等の人々の積極的な協力を得るなど、進路指導を充実 ・知的障害者を教育する特別支援学校高等部の専門教科として、従来の「家政」、「農業」、「工業」、「流通・サービス」に加え、「福祉」を新設 <p>また、幼児児童生徒一人一人について、家庭及び地域や医療、福祉、保健、労働等の関係機関との連携を図り、入学前から卒業後までを見通した長期的な視点で教育的支援を行うために、個別の教育支援計画を作成することを規定した。</p> <p>○「特別支援教育総合推進事業」において、関係機関と連携した職業教育や進路指導の改善に関する研究を教育委員会等に委託して行っている(平成21年度:2地域3校(平成21年度は特別支援教育研究協力校事業)、平成22年度:3地域6校、平成23年度:2地域5校)ほか、平成24年度からは同事業において、高等学校等における発達障害のある生徒へのキャリア教育の充実に関する研究を実施している。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
(特別支援学校)	<p>○進路指導担当教員の専門性の向上や進路指導体制の充実を図ることも重要である。そのため、</p> <p>① 進路指導担当教員等の就労支援に関する知識・ノウハウの習得機会の提供</p> <p>② 就労支援(進路指導)を担当する専任教員の配置</p> <p>③ 障害者雇用の経験豊富な企業の人材の職業教育への活用等を進めることが重要である。</p> <p>○職業教育や進路指導の充実を図るためには、進路指導担当教員だけでなく、学校全体で職業教育等の重要性について認識を共有し、取り組むことが重要である。特に、特別支援教育コーディネーターは、校内調整や外部の関係機関との連絡調整、保護者からの相談窓口等の役割を担うことから、就労支援に関する基本的な知識、情報を共有することが望まれる。</p> <p>○学校卒業後も継続して必要な支援が受けられるよう、「個別の教育支援計画」の策定段階から関係機関との連携を図り、卒業後の支援体制の構築につなげていくことが重要である。特に、居住地の市町村とは異なる区域の特別支援学校に在学する障害者が少なくないことから、特別支援学校においては、障害者の居住市町村及びネットワークとの連携を密にし連携を図ることが重要である。</p> <p>○高等学校等においても、発達障害を含む障害者に対する職業教育や進路指導を充実するため、特別支援学校における地域の特別支援教育のセンター的機能を活用するなどして、個々の生徒の障害の状態等に応じた適切な指導を行うことが重要である。</p>	<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校の学校数 H19:1,013校 → H23:1,049校 ・特別支援学校の在籍者数 H19:108,173人 → H23:126,123人 ・特別支援学校高等部(本科)専門学科の生徒数(括弧内は高等部(本科)生徒数全体のうちの専門学科生徒数の割合) H19:5,325人(11.5%) → H23:7,409人(12.8%)

機関	報告書	進ちよく状況
発達障害者支援センター、難病相談・支援センター	<p>○発達障害者支援センターは、発達障害者やその家族等に対する相談支援、発達支援及び就労支援、関係機関への情報提供や研修等を行う機関として各都道府県・指定都市に整備されつつある。また、難病相談・支援センターは、難病者やその家族等に対する療養上・生活上の相談、各種公的手続等の支援、生活情報の提供等、難病者への総合的な相談・支援を行う機関として、各都道府県に整備されつつある。</p>	<p>—</p>
発達障害者支援センター	<p>○就労を希望する発達障害者の支援に当たっては、発達障害者支援センターに就労支援を担当する職員が配置されていることを踏まえ、当該職員が就労支援に関する基本的な知識・ノウハウについて学ぶ機会が提供される必要がある。</p>	<p>○国が実施している発達障害者支援センター職員向けの研修において、平成18年度より、就労支援に関する内容を盛り込んでいるところ。 ○平成19年度より、障害者職業総合センターにおいて、発達障害者支援センター等において発達障害者の就業支援を担当している方を対象に、発達障害者就業支援セミナーを開催(平成23年度:2回開催、332人受講)。</p>
難病相談・支援センター	<p>○難病相談・支援センターには、就労支援専任の職員は配置されていないものの、就労支援に関する基本的な知識を有することが望ましく、職員研修のカリキュラムに就労支援に関する内容が盛り込まれることが重要である。</p>	<p>○平成19年度より、難病特別対策推進事業に「難病患者就業支援事業」を加え、難病患者就業支援員を配置する都道府県に対して補助事業を行っている。(平成22年度実績:3県、3人) ○また、平成19年度から難病相談・支援センター職員研修を開始し、そのカリキュラムの中に「難病患者の就労について」を設け、就業支援に関する内容やパネルディスカッションなどを行っている。 なお、現在、厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会等において、難病患者の就業支援も含めた難病対策全体の見直しを進めているところ。</p>

機関	報告書	進捗状況
	<p>○ジョブコーチ（職場適応援助者）は、直接職場に向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーション等の職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を一定期間で集中的に行っている。このようなジョブコーチ支援は、障害者の円滑な就職と職場への適応を進める上で、きわめて有効な方策である。</p>	-
ジョブコーチ	<p>○地域の支援機関が就労支援の力をつけ、連携による支援を効果的に進めるためには、支援機関と雇用の現場をつなぐ重要な役割を担うジョブコーチの育成と専門性の確保が重要である。ジョブコーチ支援のスキルの習得に対するニーズは相当に高く、全国各地で養成研修が受けられる体制をつくることが求められるが、あわせて、養成研修については一定の水準を確保することも重要であり、養成研修の指定基準を明確にするとともに、基準を踏まえた的確な運用が求められる。</p>	<p>○ジョブコーチ養成研修については、高齢・障害・求職者雇用支援機構で行っている研修に加え、厚生労働大臣が指定する研修があり、平成23年度において、第1号職場適応援助者養成研修については、5団体が全国9都道府県において14回実施するとともに、第2号職場適応援助者養成研修については、4団体が全国7都道府県において11回実施したところ。</p> <p>○また、養成研修の指定基準については、平成22年2月に告示を改正し、同年3月に実施要領の見直しを行ったところ。</p>
	<p>○ジョブコーチとしての支援力を身につけるには、養成研修の受講だけでは十分と言えず、研修受講後も、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の組織的に就労支援に取り組む機関において就労支援に携わりながら、実践経験の豊富なジョブコーチとのペア支援によるOJT、経験の積み重ね、ケーススタディ等を通じて、様々な課題に対応できる力をつけていくことが必要である。さらに、アセスメントや支援計画の策定、経験の少ないジョブコーチへの支援技術の伝授、指導（スーパーバイズ）をできるようにすることが求められ、そのためのスキルアップを図る仕組みを検討することが必要である。</p>	<p>○配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチとのペア支援を積極的に進めることにより、ジョブコーチとしてのノウハウの提供をすすめているところ（ペア支援実績 平成19年度：1,639件→平成23年度：1,866件）。</p> <p>○ジョブコーチの支援事業の効果的な実施のため、地域障害者職業センターにおいて、ジョブコーチ支援事業推進協議会を開催（平成23年度：487回）し、事例検討等を通じて地域のジョブコーチの支援技術の向上を図っている。</p>
	<p>○実践経験の豊富な高いスキルを有するジョブコーチを配置・活用する方策の検討に当たっては、職場適応援助者助成金制度の在り方と絡めて検討することが必要である。</p>	<p>○障害者職業総合センターにおいて、平成21年度より支援経験を積んだジョブコーチを対象とした職場適応援助者支援スキル向上研修を開始（平成23年度：2回）。なお、高いスキルを有するジョブコーチの積極的な活用については助成金制度の在り方と絡めて、引き続き検討中。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
(ジョブコーチ)	<p>○ジョブコーチは、地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチ、障害者の就労支援を行う社会福祉法人やNPO法人等が配置する第1号ジョブコーチ、企業が配置する第2号ジョブコーチと、その配置先によって3種類に分類されているが、それぞれの所属する機関の特性を活かした効果的な支援を行うことが求められる。</p> <p>○配置型ジョブコーチについては、就職等の困難性の高い障害者(精神障害者、発達障害者、難病者等)に対する専門的な支援を担うとともに、第1号ジョブコーチを幅広く育成していく中で、ペア支援等を通じて第1号ジョブコーチの支援のスキルアップにそのノウハウが活用されるべきである。</p> <p>○第1号ジョブコーチについては、主として、障害者本人をよく理解している身近な支援者としての支援を行うことや、所属する機関が得意とする分野(障害の種類等)のノウハウを活かした支援を担うことが期待される。</p> <p>○障害者雇用の経験豊富な企業においては、自社の職場環境や職務内容、人間関係等に精通する者を、第2号ジョブコーチとして積極的に配置・活用することが効果的である。また、障害者雇用の経験やノウハウが少ない企業については、配置型ジョブコーチ及び第1号ジョブコーチが支援ノウハウを伝え、企業自身でナチュラールサポートができるように援助する必要がある。</p>	<p>—</p> <p>○配置型ジョブコーチについては、より就職等の困難性の高い障害者に対して支援を積極的に進めており、その結果、支援対象者のうち、精神障害者及びその他障害者の割合が大幅に増加(平成18年度:20.4%→23年度:44.4%)。</p> <p>○また、配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチとのペア支援を積極的に進めることにより、ジョブコーチとしてのノウハウの提供をすすめているところ(ペア支援実績 平成19年度:1,639件→平成23年度:1,866件)。</p> <p>—</p> <p>—</p>

参集者、関係者及び障害者団体からのヒアリング概要

就労支援機関からのヒアリング回答一覧 P1～P8

企業からのヒアリング回答一覧 P9～P11

障害者団体からのヒアリング回答一覧 P12～P19

長野 敏宏 氏 提出資料(抜粋) P20

就労支援機関からのヒアリング回答一覧①

	発表者に係る機関の課題	他の機関の課題	その他の課題	①-2 ①-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどのような課題がありますか。
<p>①-1 貴機関が活動する地域において、福祉施設の障害者や特別支援学校卒業生について、企業への就労(雇入れ、職場定着を含む)をさらに進めるための課題はなんですか。貴機関、貴機関以外の他の就労支援機関、その他の課題ごとにお答えください。</p> <p>全国社会就労センター協議会会長 近藤 正臣 委員</p>	<p>1. スタッフの多くが、企業理念を十分に理解する機会に乏しいため、企業への支援という発想に基づく具体的行動がとりにくい。 2. 定着支援対象者の増加に伴い、新規雇用の開拓、支援の時間かとりにくくなる。 また、障害者が企業で働き続けるためのキャリアアップ支援や、生活支援が不十分である。 3. 効果的な支援のため、権威ある機関による適切で客観的な評価(アセスメント)が必要。 4. 就労移行支援事業所における就労支援の具体的なノウハウや、就職の実績などに大きな差がある。障害保健福祉圏域ごとの計画的な箇所数の設置と、効果的な運営のための施策が必要。 5. 就労移行すると報酬算定されなくなる仕組みのため、早期に就労移行すればするほど施設運営が厳しくなる。 6. 原則、就労移行支援事業を経過しなければ就労継続支援B型事業が利用できない仕組みになっているため、一般就労を希望していない障害者が就労移行支援事業を利用している例が多い。 7. 労働行政と厚生行政の連携・強化が不十分である。</p>	<p>1. 障害者就業・生活支援センターの範囲が広域のため、職場定着支援・生活支援の機能が十分果たされていない。 2. 様々な就労支援機関の連携における「役割分担」について、連携機関の抱える課題を全員で解決していくという姿勢が不十分である。</p>	<p>1. 障害者の就労促進のためには、自治体における福祉担当部局の支援が重要。 2. 地域自立支援協議会の活性化を図り、障害者の就労を含めた自立のための支援の充実が必要。 3. 特別支援学校在学中からの就職に向けての取り組みの必要性。 4. 就職に効果の高い「企業実習」の協力企業に対し、インセンティブがはたらく支援策の充実。</p>	<p>(精神障害者、発達障害者の支援について) 1. 精神障害、発達障害に関する支援者の専門性を向上させる機会等の充実。 2. 発達障害者への支援は、医療分野や教育分野との連携が不可欠。 3. 精神障害、発達障害の場合、勤務時間帯や週の所定労働時間の柔軟さが必要であることなど、精神障害、発達障害に関する雇用側への正しい理解促進策の充実。</p>
<p>NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事 崎濱 秀政 委員</p>	<p>当該地域では働ける人材が減少しており、就労移行支援事業所との連携が必須になっている。又福祉施設や医療機関、特別支援学校の中での企業の中で「働くこと」を意識した訓練を強化する必要もあるが、一方で教える側の課題も大きい。 面接や定着支援においては、ハローワークとの連携が行なわれているものの、雇用率未達成事業所へのアプロ一手は連携が無い。(以前は同行していた)。</p>	<p>8箇所の就労移行支援事業所が存在しているが「企業で働くこと」を育てるという意識が充分ではなく、安心して働ける事業所は少ない。 ほとんどの事業所がこれまでの経験のある知的障害者や身体障害者の受け入れは行いが、精神障害者の受入は厳しいという傾向にある。 自立支援協議会の就労部会等でサービス管理責任者研修等を行なうが、そのカリキュラムの見直しやサブ管理の指定要件の見直しが必要ではないかと考えている。</p>	<p>現在の配置職員では、新規支援や定着支援を決め細かくできる状況ではない。</p> <p>精神障害者:短時間労働者(雇用率へ換算されない)</p>	
<p>広島県発達障害者支援センター長 西村 浩二 委員</p>	<p>当センターが県内全域を支援対象にしているため、地域の情報が十分に得られないことも少なくないため、地域の窓口へアポイントをとって、ケース紹介や協力関係が結べるかどうかをアセスメントすることが必要。しかし、それらの時間を十分に確保することが困難な場合が多い。</p>	<p>・発達障害に特化した支援機関や発達障害に精通した支援者が限られている。 ・特別支援学校との情報共有が進まない。学校でも就職実績が問われることもあり、ケースによっては無理な斡旋や支援・配慮に必要な情報を提供されないことがある。 ・福祉施設等でも積極的に就労に結び付けようとする動きも少なく、実績が上がっていない事業所もある。 ・障害者就業・生活支援センターやジョブコーチ等に支援を依頼したいケースにおいても、機関の実情等によっては対応が困難とされるケースがある(ジョブコーチ等を配置しても、非常勤や他の業務との業務のため、すぐに動けない⇒安定的な立場の人材がいらない)。</p>	<p>当センターの所在地は人口規模が18万人余りの地域であるため、本来は核となる就労支援に特化した事業所が1ヶ所程度あれば十分と思われているが、多機能型の事業所が多く、利用者が分散されていることや実績が思わしくないところも多い。それぞれが役割を明確にしていけるように、自立支援協議会が機能することが期待されているが、そのような状態になっていない。</p>	<p>・発達障害の場合、手帳を取得しているケースとそうでないケース、障害者雇用枠と一般枠、障害開示と非開示というように様々な対象者が訪れてくることで、支援の際の就労形態について整理することが重要である。 ・既存の就労支援サービスにないような支援の方策。 ・福祉や労働施策で対応していくのか、それともメンタルヘルスとしての対応で考えるのかの見極め(就労支援の対象者の範囲)が不透明(高年収の発達障害者の復職支援に非常勤のジョブコーチが対応できるのかといった問題など)。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧①

	①-1 貴機関が活動する地域において、福祉施設の障害者や特別支援学校卒業生について、企業への就労(雇入れ、職場定着を含む)をさらに進めるための課題はありますか。貴機関、貴機関以外の他の就労支援機関、その他の課題ごとにお答えください。	①-2 ①-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどのような課題がありますか。
発表者に係る機関の課題	他の機関の課題	その他の課題
<p>① 特別支援学校高等部在籍者数が年々増大しており、就業体験先及び雇用企業の拡大が必要である。</p> <p>② 産業構造の変化や社会情勢にあわせた職業教育の学習内容の改善が必要。また、小学校段階・中学校段階からの就労意欲の形成に向けたキャリア教育の充実が必要。</p> <p>③ 上記2点の課題を解決するため、教員の専門性の向上が必要であり、人材育成としての研修機会が必要。</p> <p>④ 個別の教育支援計画を作成・活用し、卒業後の就労定着を図るためにも、就労支援機関(ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター、就労支援センター等)や生活支援機関(市町村福祉課、生活支援センター等)医療機関とのケース検討を含めた連携が、在学中から必要。</p> <p>東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹 教諭 原 智彦 委員</p>	<p>① 区市に設置されている就労支援センター(都単独事業)の登録者数が年々増加し、職員不足の状況になってきている。また、職員の定着及び研修が課題となっている。</p> <p>② ハローワークは、平成18年の連携通達の成果もあり、特別支援学校との連携が年々活発になってきている。職業安定担当者会議に加え、ハローワーク職員による定期的な学校訪問と相談機会があり、企業等への同行支援、保護者や生徒への職業講話等、求職登録以外の手厚い支援が行われている。こうした変化を学校関係者がしっかりと認識することが必要。</p> <p>③ 地域障害者職業センターとは、特別支援学校において比較的支援が困難なケースについて職業評価・職業相談を受けていただいている。学校との定期的な会議も設定されている。最近では、精神障害者及び発達障害者への支援が増加し、こうした連携へとつながってきた。今後は、高等学校に在籍する障害者への職業相談・職業評価のニーズが増えると思われる。</p>	<p>① 身体障害・知的障害のある生徒・保護者については、障害者手帳の利用も含まれ、福祉サービスの利用もしているが、早期からの療育や教育により、ADLの確立や適切なコミュニケーションの方法を身につけることで、就労の可能性が広がることが期待できる。</p> <p>② 肢体不自由の障害のある生徒の場合、職場での日常生活動作(食事・排泄等)を介助する制度やヘルパー利用ができる、就職の可能性が広がるが、現状では利用できない。</p> <p>③ 一方、発達障害を併せ持つ生徒・保護者については、医療とのつながりが薄く、適切な対人関係を構築できないまま高等部に進学している状況が見られる。家族への支援も含めた、早い段階からの専門家による相談支援が必要である。</p>
<p>(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部指導課長 望月 春樹 委員</p>	<p>地域センターは、精神障害者や発達障害者等の就労困難者の支援を重点的に実施しており、既に利用者の52%(H22年度)が精神障害者、発達障害者等となっていることから、今以上に福祉施設の障害者や特別支援学校既卒者へきめ細かな対応をするためには、支援体制が十分ではない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、就業支援担当者を対象にした就業支援基礎研修(H21、22年度の2年間で2,891機関が受講。)を開催しているが、具体的な職リハに関する個別の技術的事項についての技術的な助言や協同支援等は一部の関係機関への実施に留まっていることから、今後も積極的な助言・援助を実施し、地域の支援力を高める取組みが必要である。(H22年度:技術的な助言1,543機関、協同支援582機関) 就職後の職場定着支援については、うつ病等により休職中の者の職場復帰支援(リワーク支援)を推進しているところであるが、就職後の長期に渡るフォローアップ、それに関する事業主のニーズ把握等が十分実施されているとは言えない状況であり、就職に至るまでの支援のウエイトが高い。 	<p>特別支援学校生徒や福祉施設利用者及び保護者を対象とした就職ガイダンスを実施しているが、その際保護者の就職への不安や消極的な姿勢等が顕え、そうした保護者の考え方が進路の検討に当たって大きく影響している。そのため、本人が就業年齢に達する以前の早期段階から将来の職業生活を見据えた家族への情報提供等が必要。</p>
		<p>現状では精神障害、発達障害を含む全ての障害に対応できる機関が地域障害者職業センター以外に数少ない。このため福祉施設の障害者や特別支援学校既卒者という括りで検討するよりも、支援の受け皿の少ない障害に対する支援体制等をどのように整備していくかという観点が必要。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧①

	①-1 貴機関が活動する地域において、福祉施設の障害者や特別支援学校卒業生について、企業への就労(雇入れ、職場定着を含む)をさらに進めるための課題はなんですか。貴機関、貴機関以外の他の就労支援機関、その他の課題ごとにお答えください。	①-2 ①-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどのような課題がありますか。
発表者に係る機関の課題	他の機関の課題	その他の課題
<p>秋田労働局 秋田公共職業安定所長 茂木 重雄 氏</p>	<p>① 法定雇用率未達成企業の割合が77.6%であり、行政指導が不十分。 ② 身体及び知的障害に比較して、精神障害者の特性についての職員の理解促進、スキルアップが課題。 ③ 窓口利用者への対応に追われがちであり、福祉施設利用者や潜在的な求職者に対するフォローが十分ではない。 ④ 精神障害者の雇用に向けた企業への働きかけが不十分である。 ⑤ 就労移行支援事業所の設置や運営についての情報収集や施設利用者個人々々に対する一般就労移行について、具体的な連携が不十分であった。</p>	<p>① 身体障害者については、就職については、就職について特段の問題はないものの、求職者の高齢化・重度化が顕著となっている。 ② 知的障害者についても、企業理解は進んでいるものの、製造業においては、工程の複雑かつ短期化、サービス業においては、専門性の高いサービスへの移行など就労の場が狭まっており、様々な分野での雇用拡大が必要となっている。 ③ 精神障害者については、外見からは障害の状況を把握できない場合が多いほか社会的な偏見、理解不足等から、紹介の段階で断られることが多い。また、障害を秘匿して応募する者も多く、結果的には求職活動を長引かせる要因の一つとなっている。</p>
<p>特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん代表理事 鈴木 修 氏</p>	<p>1、就業・生活支援センター、移行支援事業所を初めとした支援機関との連携ができていないだけに、ジョブコースが増えている。 2、本来は就業・生活支援センターが地域の就労支援全体のコーディネートとなるべきであるが、80万の圏域をどういままかなく、事前のアセスメント、支援後のフォローアップなど就労支援全般をコーディネートする役割が増えている。 3、特定の利用者を持たない当法人はあらゆる機関からの依頼のもと、専任でジョブコーチ支援を行っているが、1号助成金のみでは専門性のある職員を継続配置できない。 4、地域の支援ニーズからも更に専任ジョブコーチの配置は求められているが、それ以上に自法人のみならず、地域の1号ジョブコーチをスーパーバイズできる「上級(シニア)ジョブコーチ」の仕組みが求められている。</p>	<p>1、精神障害、高次脳機能障害、発達障害等医療機関の雇用就労に関する見立ての弱さが気になる。 2、医療機関と雇用現場、JCの間立つ就労支援員、ワーカーの役割が大きく求められるケースが増えている。 3、特に精神障害については、医療機関による考え方が大きく異なり、企業が障害者を雇用し一緒に働く事に対する理解が乏しいと感じることがある。</p>
	<p>・地域の就労支援では、就業・生活支援センター、移行支援事業所、JC、ハローワークの連携が不可欠である。特にアセスメント、そしてフォローアップからの定着支援が重要であることを再認識している。 ・就労支援全体のコーディネートについては、就業・生活支援センターや就労移行支援事業所など、地域に根付いている機関の役割が重要と感じる。 ・就業・生活支援センターを中心とした関係機関のネットワークが機能していない安易な障害者雇用が多く、JCだけで解決できるものではない。 ・現場にジョブコーチ等の「人を入れれば何とかなる」的な考えには違和感をもつ。</p>	<p>① 精神障害者への就労支援にあたっては、その疾患の違いによる特徴を踏まえた対応が求められ、状況に応じて精神医療、保健、福祉施設等の支援機関との協力が不可欠であるが、各機関だけで対応している場合も少なくない。 ② 障害者に肩入れするあまり、企業の立場や考え方を理解していない場合もあり、結果として障害者の就職が進んでいない。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧②

<p>全国社会就労センター協議会 会長 近藤 正臣 委員</p>	<p>②-1 ①の課題を克服するため、地域の就労支援機関の連携・ネットワークの構築が重要だと考えられますが、貴機関が活動する地域において、他の就労支援機関との間で、こういった役割分担で、こういった連携・ネットワークを構築していますか。</p>	<p>②-2 地域の就労支援機関と連携・ネットワークを構築するに当たって苦労した点はなんですか。また、連携・ネットワークを維持・強化していくための課題(阻害要因)はなんですか。</p> <p>(連携・ネットワークの構築に当たって苦労した点) (連携・ネットワークの維持・強化のための課題(阻害要因))</p>	<p>③-1 就労支援機関による連携・ネットワークがない地域において、新たに就労支援機関による連携・ネットワークを構築するためには、どのような方策が有効だと考えますか。</p>	<p>連携・ネットワークがある地域の課題</p>
<p>全国社会就労センター協議会 会長 近藤 正臣 委員</p>	<p>全国団体であるため個別事例はあげないが、 1. いずれのネットワークにおいても、自治体によるバックアップ、コスト面での配慮が必要である。 2. 関係者(相談支援事業者、就労移行支援事業者、就業・生活支援センター、ハローワーク、職業センター、労働局、医療関係者、教育関係者、福祉行政関係者、企業関係者等)による、多様な組合せによる連携・ネットワークの構築。</p>	<p>1. 障害者の幸せのための視点で、ネットワーク自体の目指すべき目的を明確にし、共鳴したものの同士からの連携からスタート、次第に広げて行く。 2. 自治体やハローワーク等の担当者の異動により、せつかく構築した連携が派り出しに戻ることにし、関係者との連携を維持すること。 3. 就労支援機関ごとの就労支援の取り組みに対する意気込みやスキル等の差が大きいことにより、連携・ネットワークの効果が生まれにくい。</p>	<p>1. 自治体が積極的に効果的な連携・ネットワークづくりのグラウンドデザインを描く。 2. 障害者就労アドバイザー事業をさらに進め、全体をリードして行く役割を担ってもらう。 3. 企業関係者の参加は重要かつ不可欠。 4. 就労支援機関の質の向上策と、適切な評価軸の設定。 5. ②-2の「課題」(核)になっていくところへのバックアップ)</p>	<p>1. 連携する機関を支援して行うとすると積極的な評価と、インセンティブの創設が必要。 2. 積極的な評価のため、専門職連携教育(IPE)等、支援者の研修体制の充実。 3. 一機関や一企業が抱える課題を全体で解決するための定期的な意見交換の場を持つことにより、機関の質の向上や企業の意識の変革が期待される。</p>
<p>NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事 崎濱 秀政 委員</p>	<p>インテーク面接は、相談支援事業や医療機関と連携、他の就労支援機関との求人情報の共有や人材とのマッチングの調整を行っている。 職場実習から定着支援においては、企業の負担や混乱をさけるために支援機関を統一(主になかぼつ)が行っている。就労移行支援事業所からスムーズな支援の移行を調整している。 また、月1回、相談支援事業所とハローワークで定例会の開催している。</p>	<p>福祉側との「就労支援」の考え方の相違を感じている。 生活支援と就労支援が一体的であるべきとすべきもの、「生活支援」に偏っている傾向にある。</p>	<p>社会資源としての機関や支援者のつながりも大事であるが、支援対象者に合わせた機能的で有効に連携するミクロネットワークが大切である。マクロネットワークはコディネーターの役割が重要である。</p>	<p>ネットワークが広がる事でおきる弊害もあり、情報の共有を密にしなければ企業の負担感につながる。</p>
<p>広島県発達障害者支援センター長 西村 浩二 委員</p>	<p>当センターが県内全域を対象としているため、対象者を継続的に支援していくことは難しく、それぞれの地域の支援機関にケースを引き継いでいくことが前提になる。その際、発達障害への支援に関心があり、支援の方向性が共有しやすい機関を探していくことになる(相談支援事業所や障害者就業・生活支援センター等)。 また、地域の一次相談窓口からの紹介により、当センターにある役割を期待されるケースも少なくないが、発達障害だから発達障害者支援センターにという安易な流れがあるため、スムーズな役割分担ができていない例も多いのが現状である。 関係する機関が就労支援に対するプロセスを共有した上で、それぞれの機関の強みを知ることがスムーズな連携になるため、ケースを通じて情報共有する機会を設けている。 それらを踏まえた上で、就労相談・アセスメントを担当センターが行い、準備支援から実習等に至るプロセスを地域の支援機関や障害者就業・生活支援センターに担ってもらうことが多い。</p>	<p>・ 関係する機関が多ければ多いほど、方向性がまとまらず機能しない。また発達障害関連でいえば、障害特性の理解の仕方そのものに隔たりがあるため、支援の重点ポイントがずれてしまっている(センターに紹介される前に、初期対応を間違えうことで、支援契約が結びづらい場合が少なくなっている)。 ・ 経済団体、企業とのつながりを構築すること</p>	<p>福祉サービスの支給決定の際、医師等の意見書が重要になるが、福祉サービスを同時に実施している医療機関が自分のサービスに引き入れる事例が少なくないため、そのような動きに制限をかけていくことが必要ではないか(新法では市町村や相談支援専門員によるサービス利用計画の策定が検討されているが、就労支援に精通した機関とは限らない場合、適切な計画となるか定かでない)。 相談支援事業所や自立支援協議会の制度的な裏付けと機能強化が必要になるが、現状の体制ではきびしいかもしれないが、障害者就業・生活支援センターの役割についても整理していくことが求められるのではないか。</p>	<p>多くの場合、障害者就業・生活支援センターがネットワークの核となっていると思われるが、頑張る地域ほど、支援対象者の増大と支援体制のアンバランス差が大きくなり、パンク状態になっていいると思われ。地域の就労支援機関(ジョブコワーチ制度の強化と柔軟な運用等)の体制強化と並行して検討していく必要があるのではないか。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧②

	<p>②-1 ①の課題を克服するため、地域の就労支援機関の連携・ネットワークの構築が重要だと考えられますが、貴機関が活動する地域において、他の就労支援機関との間で、こういった役割分担で、こういった連携・ネットワークを構築していますか。</p>	<p>②-2 地域の就労支援機関と連携・ネットワークを構築するに当たって苦労した点はなんですか。また、連携・ネットワークを維持・強化していくための課題(阻害要因)はなんですか。</p> <p>(連携・ネットワークの構築に当たって苦労した点)</p> <p>(連携・ネットワークの維持・強化のための課題(阻害要因))</p>	<p>③-1 就労支援機関による連携・ネットワークがない地域において、新たに就労支援機関による連携・ネットワークを構築するためには、どのような方策が有効だと考えますか。</p>	<p>連携・ネットワークがある地域の課題</p>
<p>東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭 原 智彦 委員</p>	<p>① 在籍生徒の増加に伴う就業体験先や雇用企業の確保及び福祉就労先の情報共有のため、広域の特別支援学校の学校間連携(教育委員会都立学校教育部就労支援事業企業開拓部会による地域の複数の学校が所属するブロックの進路情報交換会・教育委員会が依頼した企業の就労支援アドバイザーと連携、校長会及び教育委員会の認定団体としての進路指導担当者の研究会・地域障害者職業センターと連携)を構築している。 ② 本校生徒のインターンシップに協力していただいている事業所との定期的な協議会を開催している。(約30社、年3回程度) ③ 就労支援機関では、管轄ハローワークとは職業安定担当者会議を含め月に1回～2回、地域職業センター、就労支援センター、就業・生活支援センター、東京ジョブセンター等とは定期的に連絡会を持ち、2・3年生との面談、現場実習への同行支援、関係者との支援会議に協力していただいている。(会議は年1～2回程度) ④ 学校所在地(通学区域)の自治体の障害福祉課及び福祉施設との連絡会(年3回程度)、及び保護者を交えた懇談会(年1回程度)を開催している。</p>	<p>① お互いの機関及び利用者・在校生・保護者にとってメリットがあることを共有するまでの話し合いや相互の訪問。 ② 会議等における個人情報扱いについて。 ③ 立ち上げ当初の会議の日程調整。</p>	<p>① 連携することによる各機関の効率化や当事者への有効な支援が見えること、また、それを共有できること。具体的には、ケース検討や担当者への成果のフィードバックが大切。 ② 障害保健福祉圏域の設定とお互いの機関の担当者の出張のしやすさ。</p>	<p>① 就労困難なケース事例を検討し、関係機関で役割分担を進めつつ、解決の方策を共有していく。 ② 本人に加え、家族への就労及び生活上の支援が必要な場合について、新たな機関を加えられるような素地を地域に形成したい。 ③ 本人・保護者からの委託を受けて、生育暦や教育暦、就労経過等の個人情報管理する自治体のセンターまたは機関ができれば、連携はより充実すると思われる。</p>
<p>(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部指導課長 望月 春樹 委員</p>	<p>助言・援助業務を通じて福祉、医療機関等の職リハ支援への参画を促進するとともに、第1号職場適応援助者の設置、設置人数の増員を就労支援機関等に働きかけ、支援の裾野を広げる取り組みを行っている。 ・地域の支援機関では対応困難な方を重点的に受け入れている。 ・障害者就業・生活支援センターを中心に福祉圏域でのネットワーク形成が進められているが、各機関の障害者支援の考え方、背景、力量等が異なることから、一定の機能を果たすまで時間を要する場合がある。このような支援機関に対し、研修、実習、協同支援の実施等により技術的事項についての援助等を行っている。</p>	<p>・ネットワークを構成する各機関の歴史、風土、機能、障害者雇用に対する考え方等の相違を整理し、相互の存在意義を認識し合い、共通の理念を構築することに苦心している。 ・新たな支援技術や方法、最新の情報等共有。 ・相互の機能をより有機的・有効的に活用するための信頼関係の構築。</p>	<p>現状では連携・ネットワークがインフォーマルな集まりになっており、自助努力に依るところが大き。そのため、ネットワーク構築・運営のための公的な仕組みを設け、障害保健福祉圏域においてネットワーク構築を中心となって推進する機関を明示することが必要。 ・当該機関がネットワーク構築のプランと行動を一つの業務として担当することができるよう、地域障害者職業センターが職業リハビリテーションの技術的な助言・援助を実施する。 ・構成機関は、ネットワークの運営計画、方針、目標等を相互に共有する。</p>	<p>利用者にとっても一見多様なサービスメニューがあるように見えながら、類似や相似でありがちな機関相互の業務・事業については整理し利用者の選択を容易にする。 ・機関の特性・特徴の明確化及び専門化を行う。 ・上記3-1の推進機関にネットワークを維持する活動を業務として位置づける。 ・ネットワークとして新たな方策や取組の研究・検討を実施し、政策に提言する。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧②

	<p>②-1 ①の課題を克服するため、地域の就労支援機関の連携・ネットワークの構築が重要だと考えられますが、貴機関が活動する地域において、他の就労支援機関との間で、どういった役割分担で、どういった連携・ネットワークを構築していますか。</p>	<p>②-2 地域の就労支援機関と連携・ネットワークを構築するに当たって苦労した点はなんですか。また、連携・ネットワークを維持・強化していくための課題(阻害要因)はなんですか。</p>	<p>③-1 就労支援機関による連携・ネットワークがない地域において、新たに就労支援機関による連携・ネットワークを構築するためには、どういった方策が有効だと考えますか。</p>	<p>連携・ネットワークがある地域の課題</p>
<p>秋田労働局 秋田公共職業安定所長 茂木 重雄 氏</p>	<p>障害者雇用連絡会議やチーム支援を議題とした行政機関及び福祉施設や支援機関との連携を目的とした会議等は再三にわたり開催されているもの、それぞれの機関の立場を主張するにとどまっていたことから、障害者個々人に目を向けた具体的な取組を強化するため、ハローワークと精神障害者に対する就労移行事業を行っている福祉施設において、一般就労希望者ごとの就職促進プログラムの策定と障害者ごとに必要な機関との連携を構築し実効ある「チーム支援」を行うこととした。具体的には、23年7月に「障害者就業支援連絡会議」を開催し行政の姿勢及び考え方を理解してもらったことも一般就労に向けて施設利用者の積極的な送り出しで合意した結果、施設利用者の求職活動が活発となっている。 なお、会議の開催にあたっては、事前に行政の考え方と本気度を理解していただくため、所長が訪問し趣旨を理解頂いたところである。</p>	<p>これまで同趣旨の会議等は開催されていることから、今回の連絡会議の開催にあたっては、障害者個々人の特性に合わせた効果的な「チーム支援」のため、行政が建前でなく本気で取り組むことを理解していただくことに主眼を置いた。 ただ、前記したように施設によって、一般就労に対する取組にバラつきがあることから、建前だけの議論や考え方の押し付けではなく、各施設の就労移行に向けた考え方や、課題等の個別的事情の把握と、今後の方向性について参加者が本音で話し合える場とすることを念頭に置いた。</p>	<p>施設利用者の中には一般就労の失敗から立ち直れない方や、失敗例がネックとなつて求職者を送り出せない施設もあることから、一般就労が不調に終わった場合の対応を事前に協議しておくことと併せて、本音で話し合うことができ体制の構築により、職業相談・紹介や一般就労を通じて多くの事例を積み上げ、それらを行政及び施設の共通の財産として共有していくことが必要である。</p>	<p>「チーム支援」により積極的に一般就労を目指すとともに、その過程における関係機関との連携による事例を積み重ねていくことにより、自然と地域ネットワークが強化されていくことになると考えている。とりわけ、好不調の波の激しい精神障害者の一般就労に当たっては、医療サイドとの連携が不可欠であり、障害者個々人の特性に応じたチームと支援体制を柔軟に構築していく必要がある。</p>
<p>特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん代表理事 鈴木 修 氏</p>	<p>1、障害者職業センターとの連携 ①、センターが支援計画を立てて、配置 JC + 法人 JC ②、 " が " 、法人 JC × 2名 ③、当法人 が " 、法人 JC × 2名 ④、 " が " 、法人 JC + 他 の 1号法人 JC 上記、4つのパターンで支援を実施。 特に②、③、④については、当法人に支援の相談がくるケースが多い。 2、医療機関との連携 ①、高次脳機能障害、身体障害について は、ドクター、OT、家族会と連携の中、リハの開始時点や復職・就職の話が出てきた時点からの関わりを持つ。 ②、精神障害については、精神保健福祉士として医療機関との関わりを持つ。</p>	<p>・障害者職業センターとの連携、役割分担 ・就業・生活支援センターとの密接な繋がりが ・ケースを通しての結びつき ・インフォーマル、ボランティア、自主的な活動(こうした活動がジョブコーチ支援に有効に結びつくことが多い)</p>	<p>・自機関の力量を超えたところまで支援をしようとする ・支援の限界を知る ・相互の支援力の確認</p>	<p>・ジョブコーチ支援はあくまでも「現場」を中心としたものであり、ケースを通じたネットワークが重要。 ・就業・生活支援センターや就労移行支援事業所などで1号認定法人が増えていくような仕組みが必要。 ・フォーマルなネットワークでは就業・生活支援センターを軸にいく。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧②

	<p>②-1 ①の課題を克服するため、地域の就労支援機関の連携・ネットワークの構築が重要だと考えられますが、貴機関が活動する地域において、他の就労支援機関との間で、こういった役割分担で、こういった連携・ネットワークを構築していますか。</p>	<p>②-2 地域の就労支援機関と連携・ネットワークを構築するに当たって苦労した点はなんですか。また、連携・ネットワークを強化していくための課題(阻害要因)はなんですか。</p>	<p>③-1 就労支援機関による連携・ネットワークがない地域において、新たに就労支援機関による連携・ネットワークを構築するためには、どのような方策が有効だと考えられますか。</p>	<p>連携・ネットワークがある地域の課題</p>
<p>3、就労移行支援事業所との連携</p> <p>①、JC支援の必要性がある場合は、事業所から声がかかり作業状況をみたり、顔を合わせをおこなったり、本人とのつながりを早めにつくっている。</p> <p>②、JC支援に入り関わりのある企業からの相談がある場合は当法人から紹介をしていく。</p> <p>4、特別支援学校との連携</p> <p>①、職員、保護者、生徒に対する在学時の研修(学校からの依頼)</p> <p>②、2年生の早い段階からの校内での作業状況の確認</p> <p>③、実習時の段階から、担任、進路指導教諭に同行し、JCとしての関係性をつくる。</p> <p>5、他の1号認定法人との連携</p> <p>①、他の認定法人(就労移行支援事業所)で1名しかJCが配置されていない場合は、ケースによっては法人単独支援を実施。</p> <p>②、自法人のJCでは対応できないケースなど、支援を依頼する。</p>				

就労支援機関からのヒアリング回答一覧③

企業の役割	
<p>全国社会就労センター協議会 議長 近藤 正臣 委員</p>	<p>1. 社内の受け入れ態勢の整備について、権威ある担当者の配置とともに、障害者の理解を深めるため、特に現場の社員教育を繰り返し実施されたい。 2. 同じ企業仲間への情報発信や、障害者雇用に際しての共同選考や共同実習などにより、企業同士がお互いの状況を「現場レベル」で知り合う関係を持っていただきたい。 3. 企業の創業理念や本業を通じての社会貢献の思いを、働く障害者や支援関係者に伝えていただく。</p>
<p>NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事 崎濱 秀政 委員</p>	<p>障害者本人と教育、福祉関係の支援者に対して、「企業が働く為に必要な社会性やスキル、心得」などのフィードバックをお願いしたい。</p>
<p>広島県発達障害者支援センター長 西村 浩二 委員</p>	<p>企業内の一般従業員への啓発等を更に進めていただき、社内の支援体制を構築していただくことを期待している。企業を対象にした研修を充実させていく必要があるため、そのような機会を行政がバックアップする必要があるのではないかと。</p>
<p>東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹 教諭 原 智彦 委員</p>	<p>障害者雇用促進法の改正で、障害のある人の希望等に合わせ、短時間労働も含め多様な雇用形態になってきている。その上で、以下の点についてお願いをしたい。 ① 雇用了卒業生について、個別の支援計画を活用しながら、関係機関の協力を得て、キャリアアップ、人材育成を図ってほしい。 ② 就労生活の安定を考え、アバート等の利用者への家賃補助、社員寮の活用等も検討してほしい。</p>
<p>(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部指導課長 望月 春樹 委員</p>	<p>企業側の理念・視点からの情報発信や意見、障害者雇用における成功・失敗事例の要因分析等は、次なる取組において精度の高い支援を行うための情報になるとともに、社会に対する説得力のある啓発となる。 ・就労支援機関にとっては、企業も障害者雇用における支援対象であることから、ネットワークでの関わりを通じて具体的な支援ニーズや要望等を把握し、情報共有することも効果的である。</p>
<p>秋田労働局 秋田公共職業安定所長 茂木 重雄 氏</p>	<p>一般就労の場合、通常の就労形態では、大半の時間を企業で過ごす場合が一般的であり、障害者の個々人の特性を企業が理解することが定着において極めて重要となることから、就労が決定した後の定着指導のためのケース会議や定着指導においては、就労までのチームに企業の労務担当もメンバーに加えることが効果的である。このことが、障害者の雇用の理解にも繋がり、結果として障害者雇用の裾野を広げていくことになる。</p>
<p>特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん代表理事 鈴木 修 氏</p>	<p>・どのような支援が必要なのか、アドバイスをお願いしたい。 ・企業同士のアドバイス、対企業ネットワーク構築のアドバイス。 ・自らの企業のことだけでなく、地域の就労支援を変えようとする企業側の人が一人いるだけで、地域は変わっていくと思います。</p>

企業からのヒアリング回答一覧

<p>①-1 企業が障害者を雇用するに当たった課題はなんですか。また、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか(既に活用している支援を含む。以下同じ。)</p>	<p>1. 働く職場への自力通勤が可能かどうか採用の基準になる。(地方) 2. そのため、住居を含めた生活支援体制が必要。(地方) 3. 面接だけでは職務能力が判断できない為に職場実習が必要。(都会・地方) 4. 家族の支援は欠かせない、場合によってはグループホームなどの支援体制がないと雇用は難しい。(都会・地方) 5. 将来の障害者の加齢に對する心配を取り除く為に、福祉連携が必要。</p>	<p>①-2 ①-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどういった課題があり、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>②-1 企業が障害者を継続して雇用するに当たった課題はなんですか。また、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>②-2 ②-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどんな課題があり、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>③ ①及び②の支援のほか、必要な支援(財政的支援を除く。)はありますか。また、どういった支援が必要ですか。</p>	<p>④ (助成金などの)財政的支援は必要ですか。また、どういった財政的支援が必要ですか。</p>	<p>⑤ 就労支援機関等が連携・ネットワークを構築するに当たって、企業が協力できる役割はなんですか。</p>
<p>株式会社大協製作所代表取締役社長 栗原 敏郎 委員</p>	<p>1. 装置産業は設備の更新にお金がかかると、更新の際に助成金が短くなり、企業として競争力が弱くなる。 2. 装置だけでなく環境整備に對する支援があれば働く環境も向上する。 3. 多くの障害者に職場体験実習をしてもらえるよう企業に実習の助成金を。</p>	<p>1. 一般就労から福祉的就労へのスムーズな橋渡しする支援。 (障害にもよるが、作業能力が低下し、離職せざる得ない状況になった時、次の支援環境(受け皿)があれば、企業は雇用をもっと前向きに検討する)</p>	<p>1. 年齢以上に体力、判断力の低下、作業効率の低下。(知的障害) 2. 生活面の低下には内容に應じて福祉サービスの利用・活用。</p>	<p>1. 生活基盤の安定と雇用の継続は比例している、生活の変化に對してスムーズに對応・連携ができる環境が必要。 2. 障害者を特別扱いしない、同じ職場の仲間として健常者との仲間意識。 3. 長年勤務をしていると理由もなく退職したくなる時がある、そのような場合、親や相談支援機関の親身の対応・支援が必要。(勤続10年前後は多い)(勤続が短い場合は学校の先生の対応は効果的)</p>	<p>A. ハッピータイアのシステム作り: 離職要因: ①アンマッチング、②人間関係、③環境変化、④就業規則違反、⑤生活環境の変化、⑥発症等による就労継続困難、⑦業務遂行能力の低下 1. 福祉で支援すべきところを乗り越えて就労したことを評価 2. 雇用・就労継続のための関係者の連携、努力が前提 3. 労働法の枠を超えて対処(定年等) 4. 福祉側での受け入れ及び再挑戦の機会の提供 B. 賃金補てんの雇用に対する影響</p>	<p>(ア 助成金) A. 特開金の支給見直し: 総支給額は変えずに3~4年へ(例えば、就労後に月額10万円を2年間→月額5万円を4年間) B. 支援者に対する助成金: 支援業務は永久に続くため長期的なものへ (イ 制度) A. 長期間の雇用に対する評価(例えば、10年以上の継続雇用に対して0.5カウントを付加) B. 助成金の無税化 C. 親会社からの業務提供は消費税の対象外に D. 生活保障の面で賃金と障害基礎年金の整合性を E. 1年間のチャレンジ雇用制度: 多くの人にチャンス</p>	<p>1. 自社及び関係企業等の求人情報の提供ができる。 2. 実習を実践的な訓練の場として、障害を持つ一人一人の適切な進路実現を支援することが出来る。</p>
<p>NPO法人障害者雇用部会理事長 土師 修司 委員</p>	<p>A. 就労を前提とした育成: ①本人(意欲・体力・理解力・社会常識など) ②保護者と育成者の理解と本人への育成支援。 B. 仕事の確保・職域開拓・採算(ポランティアではない) C. 採用の見極め: ①体験実習・委託訓練・トライアル雇用の活用 ②マッチング(企業のニーズとの適合) D. 支援: ①雇用側に対する支援(雇用管理・適職・適行程) ②本人に対する支援(定着支援・生活支援(社内・社外)) E. 情報: 雇用管理のために必要な情報の提供</p>	<p>A. 精神障害: ①親会社からの受け入れが優先 ②雇用管理/ノウハウがないため外部からの支援が必要 B. 発達障害: 知的障害の延長として理解できるが、外部からの支援が必要 C. 知的障害: 精神障害を発症するケースがある ①専門医の判断を含めた外部からの支援が必要 ②保護者が認識していない場合があるため保護者に対するアプローチが必要</p>	<p>A. 支援機関の強化・充実: 適性配置・質の向上(企業向け支援) B. 支援の連続: 教育機関や施設から就労支援機関への支援の継承 C. 継続支援: 雇用期間中は継続して支援を D. 社会人教育: 社内とは別に社会で教育を、余暇支援も必要 E. 生活支援: 保護者の高齢化、ケアホーム・グループホーム F. 経営者や指導者の支援: ジョブコーチ研修の拡大(各自治体) G. 業務遂行能力と賃金、最賃の急激な上昇 H. 仕事の確保、付加価値の高い業務への転換 I. 親会社も含めた経営者の変更による経営方針の変化(雇用意義と採算)</p>	<p>精神障害・発達障害に對しては専門家による定期的な訪問支援が必要</p>	<p>A. 特開金の支給見直し: 総支給額は変えずに3~4年へ(例えば、就労後に月額10万円を2年間→月額5万円を4年間) B. 支援者に対する助成金: 支援業務は永久に続くため長期的なものへ (イ 制度) A. 長期間の雇用に対する評価(例えば、10年以上の継続雇用に対して0.5カウントを付加) B. 助成金の無税化 C. 親会社からの業務提供は消費税の対象外に D. 生活保障の面で賃金と障害基礎年金の整合性を E. 1年間のチャレンジ雇用制度: 多くの人にチャンス</p>	<p>1. 装置産業は設備の更新にお金がかかると、更新の際に助成金が短くなり、企業として競争力が弱くなる。 2. 装置だけでなく環境整備に對する支援があれば働く環境も向上する。 3. 多くの障害者に職場体験実習をしてもらえるよう企業に実習の助成金を。</p>	<p>1. 自社及び関係企業等の求人情報の提供ができる。 2. 実習を実践的な訓練の場として、障害を持つ一人一人の適切な進路実現を支援することが出来る。</p>

企業からのヒアリング回答一覧

	<p>①-1 企業が障害者を雇用するに当たった課題はなんですか。また、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか(既に活用している支援を含む。以下同じ。)</p>	<p>①-2 ①-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あればどういった課題があり、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>②-1 企業が障害者を継続して雇用するに当たった課題はなんですか。また、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>②-2 ②-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あればどんな課題があり、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>③ ①及び②の支援のほか、必要な支援(財政的支援を除く。)はありますか。また、どういった支援が必要ですか。</p>	<p>④ (助成金などの)財政的支援は必要ですか。また、どういった財政的支援が必要ですか。</p>	<p>⑤ 就労支援機関等が連携・ネットワークを構築するに当たって、企業が協力できる役割はなんですか。</p>
<p>株式会社かんでん ヘルハート代表 取締役 前川 光三 委員</p>	<p>・ 企業は、適性や業務能力評価をして安定して労務提供できる人材を採用したい。しかし、さまざまな障がい者がいるので、実習受け入れや採用選考、トライアル雇用等の短期間ではアセスメントするのが困難である。(長期的に見ていくことが必要) ・ 支援機関での作業訓練と企業の労働では、労働密度が異なる。また、就職後の長い生活の中で親との死別や自立などのライフイベントも体験する。経年による就業上・生活上の環境変化により、対象者の状態は変化していくものである。(就職前と就職後ではアセスメントは変化する)</p>	<p>①-2 ①-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あればどういった課題があり、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>②-1 企業が障害者を継続して雇用するに当たった課題はなんですか。また、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p> <p>・ 従業員の育成・成長なくして、企業の成長はない。労働生産性の向上は企業の持続的発展に不可欠である。そのため、企業は従業員に長期に安定して勤務していただき、成長して自己実現と貢献をしていただく必要がある。職業準備性のピラミッドで考えると、従業員の就業生活が成り立つためには生活面の安定が重要であるため、従業員が成長し仕事のレベルが上がれば、それを支える生活面への負担も大きくなり、サポートの必要性も増す。また、①-1に述べたとおり、経年による生活面の環境変化も生じてくる。つまり、従業員にとって「就職前のストレス」<「就職後のストレス」>であるが、支援機関が力を入れているのは「就職前の支援」>「就職後の支援」なのが現状である。</p>	<p>②-2 ②-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あればどんな課題があり、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p> <p>・ 知的障がい者の場合、家庭環境の激変(兄弟の独立、親の他界等)に適応できないことが多いため、生活支援がとくに重要である。</p>	<p>③ ①及び②の支援のほか、必要な支援(財政的支援を除く。)はありますか。また、どういった支援が必要ですか。</p>	<p>④ (助成金などの)財政的支援は必要ですか。また、どういった財政的支援が必要ですか。</p> <p><障害者雇用率のカウントについて> ・ 現状では障害者雇用率の「重度身体障害者>精神障害者」となっているが、就業生活上の要サポート度で見ると、実情は「重度身体障害者<精神障害者」であることが多い。精神障がい者の雇用を促進させるためには、就業生活上の実情に合ったカウントではないか。</p>	<p>⑤ 就労支援機関等が連携・ネットワークを構築するに当たって、企業が協力できる役割はなんですか。</p> <p>・ 障がい者の実習の受け入れ 【就職前】 ・ 支援機関との会議等に企業も出席し、企業サイドの視点や情報を伝えること</p>

企業からのヒアリング回答一覧

	<p>①-1 企業が障害者を雇用するに当たった課題はなんですか。また、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか(既に活用している支援を含む。以下同じ。)</p>	<p>①-2 ①-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどういった課題があり、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>②-1 企業が障害者を継続して雇用するに当たった課題はなんですか。また、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>②-2 ②-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどんな課題があり、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>③ ①及び②の支援のほか、必要な支援(財政的支援を除く。)はありますか。また、どういった支援が必要ですか。</p>	<p>④ (助成金などの)財政的支援は必要ですか。また、どういった財政的支援が必要ですか。</p>	<p>⑤ 就労支援機関等が連携・ネットワークを構築するに当たって、企業が協力できる役割はなんですか。</p>
<p>⇒支援機関には、企業の特性や企業が求める人材について理解を深めてもらうとともに、経年変化も考慮に入れたアセスメントを行っていたきたい。また、とくに生活面・健康管理面を丁寧にアセスメントしていただきたい。</p> <p>⇒支援機関には入社後のアセスメントにも力を入れていただきたい。</p> <p>⇒企業の特性を理解するため、支援機関には定期的に企業と会合する機会をもっていたいただきたい。(⑤に詳述)</p>	<p>・当社は、第2号職場適応援助者を多数養成し、各職場に配置しているため、職務上のサポートは勿論、生活支援も行っている。しかし、労務管理を超える生活面のサポートについては、課題や負担が大きすぎるため、実効が上がらない。</p> <p>⇒支援機関には、就職後のサポート(とくに生活支援)に力を入れていただきたい。</p> <p>・就業時間外のサービスが不十分であり、「就業している障がい者がサービスに合わせる」形となっている。</p> <p>⇒夜間のホームヘルパーを充実させるなど、「サービスが就業している障がい者に合わせる」形になっていただきたい。</p> <p>・新規に支援機関を利用する際、本人のニーズがなければ支援機関に動いてもらえない。中には、本人や家族の問題意識が低い場合があり、本人と支援機関を結びつける役割を会社がとり続けなければならぬため負担が大きいです。</p> <p>⇒新規に支援機関を利用する際、本人を後押しするような役割をとっていただきたい。</p>	<p>＜企業によるアドバイザーの選任について＞</p> <p>・例えば「産業医の選任」のように、信頼できる支援機関の方をアドバイザーとして企業が選任することを義務化し、その委託契約を助成するという仕組みにしてはどうか。支援機関は企業から契約金が入ること、企業支援(従業員の就職後の支援)に力を入れやすくなるのではないかと。</p>	<p>・障がい者のライフステージの中心が企業に移っており、長期に及ぶ以上、企業を舞台に障がい者のサポート会議等に長期的・専属的に出席していただき、企業の支援の取組みや実態を肌で感じること、企業支援とノウハウ蓄積に役立てていただきたい。</p>				

障害者団体からヒアリング回答一覧

	① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
<p>(福)全国盲ろう者協会 3 (常任理事・事務局長 塩谷 治 氏)</p>	<p>しかし2006(平成18)年度より国の財政難で稼働時間が月に8時間から7時間に減らされ、現在も一向に改善されていない。稼働時間を最低でも以前の8時間に戻す必要がある。そして手話協力員自身が業務を理解すると同時に、職業安定所職員の手話協力員への理解を促すために「手話協力員業務ガイドライン」策定が必要である。</p> <p>障害者への相談・支援体制の強化で就職支援ナビゲーター(障害者支援分)が2011(平成23)年4月よりハローワークに設置された。その資格要件に手話通訳者が追加されたことは前進と考えるが、すべての障害者を対象に支援することになるため専門性の低下が懸念される。より効果的に就労支援するために手話等、障害者が必要とするコミュニケーション手段で対応できる就職支援ナビゲーターが必要と考える。</p>	<p>企業において聴覚障害者の情報・コミュニケーションを保障する制度は「障害者介助等助成金の「手話通訳担当者」の委嘱助成制度」だけである。100社程の企業が利用しているものの給付期間、障害程度、給付額上限設定などの制約で利用する企業が増えない。またこの制度は企業が申請するものであり、聴覚障害者からの要請に応じられない。聴覚障害者の必要に応じて手話通訳が保障されることが合理的配慮でもある権利の一つである。制度の利用上制約を撤廃し、聴覚障害当事者が申請できるよう見直しが必要である。</p> <p>また手話の知らない難聴者・中途失聴者のために要約筆記担当者の委嘱助成制度を新設してほしい。障害大阪、山梨などの府県レベルで行われている聴覚障害者ワークライフ支援事業(参考資料①)は、関係機関と連携し、聴覚障害者個々のニーズに応じた雇用・労働相談・支援を行い、ジョブコッチ支援事業以上に成果をあげている。この事業を一部の県に留まらず、全国で利用できるような国の制度にしてほしい。</p>	<p>現在盲ろう障害者の生活訓練を受け入れているところとして、わずかに国立障害者リハビリテーションセンターがあるが、同センターにおいても必ずしも盲ろうに特化した訓練システムを持っている訳ではない。視覚障害者や聴覚障害者に対する訓練の応用でしかない。アメリカには連邦政府の出資によるヘルン・ケラー・ナショナルセンターがあり、盲ろう者に特化した訓練が行われている。これらの訓練事例を参考に、各就労支援機関とも、盲ろう者向けの生活訓練、職業訓練コースを整備していただきたい。</p>	
	<p>まずは盲ろう者(目と耳の両方に障害を有するもの)の存在を認識し、盲ろう者を就労支援対象者として意識してほしい。</p> <p>全国22,000人(平成18年厚生労働省調査) 18歳～60歳の推定人数(13.2%) 2,904人 (平成17年当協会調査)</p> <p>当協会が平成17年に行った盲ろう者生活実態調査によると、盲ろう障害を受障する前に会社員・公務員・団体職員等のサラリーマンだった者が全体の43%を占めていたが、盲ろう障害となつてからの同職就業率は4%に激減している。また、盲ろう障害となつてからの非就業率は7%であるが、盲ろう障害となつてからの非就業率は51%となっている。</p> <p>このことは、各就労機関において、盲ろう障害を想定した現職復帰の支援システムがほとんど構築されていないことを物語っていると考える。まずは盲ろう者を想定した相談窓口を開設する必要がある。</p>	<p>盲ろう者であっても、適切な通訳・介助者を配置すれば就労可能な者はかなり存在すると見込まれる。当協会では職員9名のうち2名が盲ろう者である。</p> <p>①男性・弱視難聴、FM補聴器による音声通訳、強度の視野狭窄 ②女性・弱視ろう、接近手話通訳、強度の視野狭窄</p> <p>それぞれ、職場介助者の配置によって就労を可能にしているが、同助成制度は支給期間に限度があり、現在では配置の継続措置によって15年となっている。企業努力で障害が克服できるはずがない以上、全雇用期間を通じて助成を継続していただきたい。</p>	<p>現在盲ろう障害者の生活訓練を受け入れているところとして、わずかに国立障害者リハビリテーションセンターがあるが、同センターにおいても必ずしも盲ろうに特化した訓練システムを持っている訳ではない。視覚障害者や聴覚障害者に対する訓練の応用でしかない。アメリカには連邦政府の出資によるヘルン・ケラー・ナショナルセンターがあり、盲ろう者に特化した訓練が行われている。これらの訓練事例を参考に、各就労支援機関とも、盲ろう者向けの生活訓練、職業訓練コースを整備していただきたい。</p>	<p>障害者を雇用するためには介助者を雇用しなければならぬという現在の考え方は、企業の障害者雇用は進まないと思われる。私共は、障害者雇用をする際、障害者と健常者の2名の職員を採用し、2名のチームで2人分の仕事をこなしてもらおうという考え方が取られている。実際には1.5人分の仕事量になつてしまうが、そこは介助者助成を利用することで、企業としても十分に採算がとれるはずである。</p> <p>しかしながら、この助成制度は、残業や休日出勤部分が含まれないことや、介助者と障害者の勤務時間が重なった部分にしか適用されないことなどの制約があり、実際には0.5人分程度の助成にしかつけない。企業にとつて、何らかのメリット(パイするメリット)がなければ、障害者雇用は進まないであろう。また、私共のような社会福祉法人の場合、人件費や運営費は公的補助に頼らざるを得ないわけだが、公的補助による給与部分には助成が出ない。したがって、障害者にもっとも理解が深いと思われる社会福祉法人にとつては非常に不利な制度となっている。これら助成制度の質的改善が是非とも必要である。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

<p>(福)全日本手をつなぐ育成会 (常務理事 田中 正博氏)</p>	<p>① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。</p>
<p>4</p>	<p>求めたいのは、支援は「時間軸の流れをつなぐ線である」事を理解し捉えて頂きたい。求職活動時の支援だけでなく、就職後の継続支援を行い、日常の安心感を保障してほしい。 基本は個別事情の把握に徹して頂きたい。利用者自身の個別性の把握に関しては、システムの中軸となる個別支援計画が未熟なため、効果的に活かされていない。 求職活動をする上では、障害の有無にかかわらず一般に以下の要素が必須である。 ①意欲：自分で働きたいという意欲。 ②能力：職場で求められる仕事が十分こなせるといえる自信。 ③夢：求職する職場が自分の将来の夢の実現。しかし、知的障害の場合、かなりの方が障害特性としての支援環境がない中では、この3つを客観的に判断するのはかなり難しい。 特に、②能力が十分ありながら、③夢が想い描けない、①意欲が湧いてこない環境で生活する知的障害者は少なくない。知的障害者の求職活動は、一般の人のような狭義の求職活動だけを指すものではなく、様々な体験・経験を積み重ね、夢を描き、意欲がかきたてられる環境が重要である。</p> <p>就労支援機関には、地域にそのような体験機会をたくさん作り、多くの知的障害者に、今まで考えてこなかった夢や意欲をかきたてる努力をしてもらいたい。 またハローワークなどの中介業務にあたる機関には、企業体験実習の情報提供をお願いしたい。企業にも積極的に「体験実習の場の提供依頼」をして頂きたい。 就労移行支援を進める際には、企業との面接や雇用前実習時など「本人所属事業所」と企業との良好な関係性を保つための支援をお願いしたい(=所属事業所と企業とのパイプ役を担ってほしい)。企業情報、求人情報などを積極的に提供してほしい。</p>	<p>定着支援としては、一日でも長く本人の生産力(存在価値)が、職場で活用されるための視点が必要である。安定した就労継続ができるようバックアップする移行支援事業所による定着支援には限界がある。 受入れ企業には、アフターケアを移行支援事業所と協力して行うとして、求めたいのは次の点である。 ①職場で働く様子や環境、労働条件を継続的・観察・把握する相談支援員(地域生活の福祉サービスのみ)の知識しかない相談員では役に立たない。 また、定期健康診断だけでは把握が難しい、些細な心身の健康状態の変化を察知できる専門性をもった相談支援員の配置。 ②企業の上司・同僚と良い相談支援員の配置。企業ニケーション能力の高い相談支援員の配置。企業の雇用管理に関わる人に、障害特性や企業としての配慮事項を繰り返し、無理なく伝えられる人材の確保。 ③一般就労している知的障害者向けの定期的イベントやレクレーションシヨナルな活動の企画・運営。</p>	<p>本人・家族・就労移行支援事業所の立場からは、就労支援機関には、求人情報などの企業情報を積極的に提供してほしい。特に就労を目指す上で、就労移行支援事業を利用するまでも無いような方が訓練を活用する場合、例えば4ヶ月位の短期訓練が必要な場合の短期訓練箇所の提供をプログラムとして活用可能にしてほしい。 また生活支援と就労支援の殆どが就労支援機関に混在している状況なので、分離を目指して体制を強化していただきたい。これは今後構築される事が期待される相談事業と自立支援協議会の課題と考える。その際、一般就労する知的障害者を支援育成する気概のある事業所、一般就労している知的障害者の実態を把握し、長期間支援をする事業所の創出に心がけて頂きたい。</p>	<p>雇用の底上げを図るには、移行支援事業所、就労支援機関、行政、教育、産業等の実務的な連携が必要かつ有効となる。就労支援機関にはその意識を認識し、かつ具体的実践をお願いしたい。裾野を広げてさまざまな就業先を拡充して行くには、公的機関の支援が特に重要である。 また法定雇用率によりえられる雇用の広がる視点では、雇用率の算定方式をより柔軟にする事が入り口の間未達の就労形態も新たな雇用率の算定にする等。1日2時間×5日/週≒10時間/週、このような就労者が2人働くことで、「ポイント累積方式」として、企業の雇用率算定としてカウントする方式など。精神の方が1日2時間以上働けない場合でも、複数で働くことで、実績労働時間数の算定となる方式などである。 一方で、相互扶助の視点での、働く機会の確保や社会参加を促進する視点も重要なため、地域に種々まく視点で様々な取り組みを広げて行く必要がある。その際「合理的配慮」は障害者の雇用における機会均等を保障するための基本原理であり、企業はあらゆること社会全般に、障害特性ゆえに合理的配慮に基づく適切な環境調整が必要である事の啓発・啓蒙もあわせて行うべきである。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

<p>5 (福)日本身体障害者団体連合会 (常務理事・事務局長 森 祐司氏)</p>	<p>① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。</p>
	<p>1. ハローワークが中心となるチーム支援(障害者就労支援チーム)は本来、労働行政が中核となり実効性の高いものが望まれる。支援の実効性を高めるため、関連諸機関に地域企業関係者の参画は必要であり、また、障害者の生活維持の一助として障害の多様化に対応するため医療関係者の参画と協力も不可欠と考える。</p> <p>2. 産業構造の変化とIT関連職種の多様化など、企業の種類・職種の変化等に対応できるよう、地域障害者職業センターのジョブコネクトの多様化が望まれる。</p> <p>3. 障害者就業・生活支援センターは障害保健福祉圏域内全てに設置されておらず、また、地域障害者職業センターは各都道府県1、2カ所の設置状況で、これら就労支援関係機関の拡充が望まれる。さらに、地域障害者職業センターは県により広狭があり1ヶ所では十分な機能を果たせず、両センター間の連携も十分ではないと考える。</p> <p>4. 就労移行支援事業は、障害者が地域で生活する基礎となる場であり、支援対象者の把握、受入等に関して重要な役割を持つものである。就労移行支援事業に携わる者は、地域内の障害者の現状把握と支援提供は確実に確実に行って欲しい。</p> <p>5. 特別支援教育機関において、職業訓練的要素を取り入れた就労の可能性を高める授業等を充実させる。また、特別支援教育の高等部については、企業等との連携を図りながら職業的訓練を行うようにする。</p> <p>6. 身体障害者相談員制度の活用を図り、地域内の障害者の情報を就労移行事業者、ハローワーク、企業等と連携を取り、情報提供等ができる体制作りが望まれる。</p>	<p>1. 地域内で生活の場を確保し、安定的に企業就労するためには、通勤可能な場所での生活ホーム等の生活支援の場の拡充が望まれる。</p> <p>2. 企業の経営問題、企業内で職種転換等により継続雇用が困難になった場合、ハローワーク等が率先して職種転換訓練を行うような体制作りを強化し、雇用喪失に陥ることを未然に防ぐ方策をきめ細かに立てる。</p> <p>3. 企業に雇用されている障害者に対して安定的雇用を進めるためにも、職場内での問題に関する相談業務を含めた支援を障害者就業・生活支援センター等と連携し、随時行える体制一層の強化が望まれる。</p> <p>4. 企業内の勤務等で様々な問題が起きた時、特に処遇等に関しての場合等、中小企業の財政的負担軽減という利点から、労務関係業務の専門職、例えば社会保険労務士等の参画を可能とする障害者就業・生活支援センター等が求められる。</p> <p>5. また、障害者・生活支援センターに企業からの各種相談業務(法的相談、医療福祉関係相談等)にも応じられる体制作りが望まれる。</p>	<p>1. 地域内の企業に対しての求人情報の相互交換等のシステム作りが望まれる。既存の障害者就労支援チームよりも雇用を課題に特化した組織が必要と考える。また、その組織体制には地域自立支援協議会の参加を検討することも必要である。</p> <p>2. 就労移行支援事業を業務として行っている施設について、運営優先の視点ではなく、施設の役割＝企業雇用へ移行の推進＝を主体とした業務運営が望まれる。</p> <p>3. 企業雇用から加齢・高齢化や職業能力低下により離職を余儀なくされる障害者に対して、就労移行支援事業・就労継続支援事業に携わる施設は企業との連携を取り受入体制を検討する等、雇用から就労へのソフトランディングのための体制作りが必要である。</p>	<p>1. 障害者雇用促進には、就労移行支援業務施設との連携は不可欠だが、企業が企業内に就労移行施設業務を行う場をつくり、当該企業に適した職業能力付与を行い、現行の(身体障害者)障害者福祉工場と同様に雇用し、これを雇用促進法上の特別子会社同様に当該企業の実雇用率に算入するような制度改正が望まれる。また、加齢や障害の進行・重度化等により、従前の職場・職種での雇用が困難になった時、定年まで継続雇用し、生活の安定を図れる仕組みを検討して貰いたい。</p> <p>2. 雇用納付金を原資にしている多くの助成金は事業主に対するものであるが、最低賃金レベルにまで加算できるような賃金補填的助成金制度を考慮・検討して貰いたい。企業にとっても雇用促進の動機作りとなると考える。</p> <p>3. 職種の変化の激しい昨今、障害の程度・様態又は就職後の身体的機能等の変化により従前の職場への勤務が困難になった場合等、在宅勤務の体制を企業側が用意し、従前同様の処遇を維持し、離職に至らない体制作りの構築が求められる。</p> <p>4. 医療的対応が必要な身体障害者で正規社員ではない場合でも、就業規則等の適切な緩和策を講じ、医療サービスを受けられる場合に不利益が生じないようにする。</p> <p>5. 職業能力開発校での訓練には手当が支給され、就労移行支援事業施設では利用料が徴収されるといった支援間の差異は解消する。</p> <p>6. 障害者権利条約批准に向け、国民的な理解として各就労支援機関及び企業等における「合理的配慮」に対する十分な理解・啓発を図ることが望まれる。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

<p>6 (社)日本発達障害ネットワーク (代議員 内藤 孝子 氏)</p>	<p>① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>・ハローワークの一般窓口において、発達障害の特性を踏まえた職業相談・職業指導を行うこと(支援等)は必要である。 ・「発達障害者支援センター」の設置により各地で発達障害者支援の取り組みが進んできているが、センターによっては就労相談機能が弱い所があるので、就労相談のレベルアップをして欲しい。 ・高等学校、専門学校、大学等から雇用就労への移行で働く発達障害者が多い。高等学校、専門学校、大学等の就職支援部門に対して、発達障害者の就労支援に係る研修を行って欲しい。 ・働きたいという本人の意欲に対して、いまずぐに就職に結びつかない人々には、生活の質の向上をまず手助けする必要がある。障害者就業・生活支援センターなどにおいての生活支援が求められるが、そのための人材を確保して欲しい。 ・発達障害のある人にとって、自分の障害特性を理解したり、適した職業を発見するために、仕事を体験することは重要である。企業が実習を受け入れることに対する支援を充実させて欲しい。また、体験実習にもジョブコーチを活用できるように、ジョブコーチ制度を柔軟に運用できるようにして欲しい。</p>	<p>② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。</p>
<p>・早期離職を防ぐためには、ハローワークの一般窓口において、発達障害の特性を踏まえた職業相談・職業指導を行ったうえで、職業紹介を行うことが必要である。 ・職場の状況(本人と周囲との関係)を日頃から把握し、問題が深刻になる前に双方に手が打てる態勢を作る。そのための現場巡回を適宜行うなど、支援機関と企業の継続的なつながりが必要である。その際に、人事や総務などの雇用の窓口へのヒアリングだけでなく、直接働いている現場の生の状況把握が重要である。ジョブコーチの継続利用、フィードバックを可能にする協力員などの配置が求められている。そのような人員の配置は、雇用側への支援にもない。(合理的配慮) ・働き続けるためには、職場全体での発達障害に対する理解が不可欠であるが、まだまだ発達障害の理解は進んでいないため、仕事場を不安を抱えている当事者も少なくない。発達障害者雇用企業に対しては、人事や総務等の雇用窓口部門をバックアップするなどして、企業全体に対する発達障害に係る普及啓発を推進して欲しい。 ・身近な地域での就労相談と就労支援を充実して欲しい。障害者就業・生活支援センターが発達障害者に対して適切且つ丁寧な就労相談、就労支援、生活支援を行えるように、障害者就業・生活支援センターの職員を拡充すると共に、発達障害に係る専門性の向上を図って欲しい。 ・学校教育から職業生活への移行をスムーズに行う上で、就労移行支援事業は重要な社会資源である。発達障害に関する専門性をもった就労移行支援事業、発達障害のある人が利用しやすいプログラムと雰囲気をもった就労移行支援事業を増やして欲しい。</p>	<p>・企業に対しては雇用義務制度が現状ではもともと有効な政策である。障害者雇用に積極的な企業の応援と共に、義務を果さない企業への適切な圧力が必要である(公表など)。 ・企業にとつて、まだまだ発達障害の理解は進んでいない。企業に対する発達障害に係る普及啓発を続けたい。また、障害者雇用は、業績上も、企業文化維持のためにも有効であるという実績を広く周知して欲しい。 ・発達障害者雇用開発助成金のような、手帳の取得に係らない発達障害の診断を受けていることを条件とする雇用促進施策を拡充して欲しい。</p>	<p>・企業就業だけに頼らず、働きたい・働く能力のあるすべての人に能力に応じた働く場があること、働くことを通じて社会との関わりを持つ機会を用意することを政策の基本にして欲しい。 ・発達障害者に対する職業開発が始まったばかりで、発達障害者の特性を生かした雇用事例もまだまだ少ない。最近、職業リハビリテーションでは、発達障害者を対象にした事務職の訓練も行われるようになってきているが、発達障害者の特性に応じた職業開発を一層推進して欲しい。 ・就労困難状況にある発達障害のある人は、仕事に対する具体的なイメージを持っていないことが多く、経験が不足しがちである。縮小しつつある労働市場を鑑みると、段階的な就労体験の場＝中間労働市場(競争労働と福祉の中間)での体験が必要であると考えている。体験を経た後には、一般就労に近い環境での従事は可能と考える。 ・地域生活支援の一環として就労支援があると考えれば、働く障害者の生活面の支援(グループホーム、余暇活動等など)も欠かすことが出来ない重要な点であるが、就労している障害者に対する支援策が非常に希薄である。今後は、障害者就業・生活支援センターなど、地域の支援機能の強化を図り、フォローアップも含めて継続した支援をきちんと提供出来るようにすることが大切である。</p>			

障害者団体からヒアリング回答一覧

	① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
7 (社)全国精神保健福祉会連合会 (理事長 川崎 洋子 氏)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域における就労支援機関は、対象者を知的障害者に限定しているところが多く、精神障害者の就労支援は地域活動支援センターや事業所の職員が、自分の仕事と兼ねながら支援している状態で、十分な支援が行われているとは言えません。精神障害者の就労支援体制の充実が必要です。 ・障害特性を理解した支援者の配置が不可欠であり、精神障害者に関しては、個別に症状があり、個別支援が必要と考えます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・単に就労させることなく、仕事上のことや人間関係など困ったことが相談できる場となってほしいです。週1回ほど仕事帰りの人たちが集まって、話し合えるようなたまり場的な存在であることも必要です。 ・また、日常生活の困りごとにも配慮できるような支援を望みます。障害者就労・生活支援センターの役割を明確にし、就労支援機関と有効な関係性をもつようにすべきと思います。 	精神障害者は日常的に医療との関わりが必要で、医療機関関係者と情報を共有し、連携して支援してください。	精神障害者の就労支援の現場では、マンパワー不足が課題です。特に精神障害者に精通する専門職を養成することが必要です。 そのための財源の確保をお願いいたします。
8 NPO法人全国精神障害者団体連合会 (理事 増島 明 氏)	訓練校の受講期間のあり方(2ヶ月を三回等)(随時募集等) ハローワーク以外の就労支援機関の充実 就労専門職員配置の義務化	ピアサポーターの育成及び企業への派遣 就労後の継続的なサポート ピアサポートの重要性(ピアカウンセラーの雇用等)	相談窓口と支援内容の充実(地域活動支援センター任せにしない) 他職種開発(企業へのアイデアの提供)	
9 (社)日本てんかん協会 (理事 青柳 智夫 氏)	<ul style="list-style-type: none"> ○ハローワーク：地域の就労支援機関・施設(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター、就労移行支援事業所、就労継続A型事業所、同B型事業所)に、一定割合の業務を委託するなど連携し、求職活動支援、職業紹介がスムーズに進むよう、系統的な業務展開を期待する。 ○地域障害者職業センター：地域の就労支援機関・施設に関する適切な情報提供とジョブコーチ支援など、必要に応じた直接的支援を期待する。 ○障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター：発作そのものの影響、併せもつ発達障害や高次脳機能障害の影響、その他個人でてんかんについて詳しく情報を整理した上で、支援計画に基づく支援を期待する。 ○就労移行支援事業所：作業評価、就労準備のための講習、求職活動支援を通じて、具体的に本人に分かり易い、雇用就労に向けた支援を期待する。 ○就労継続A型事業所：安心して働ける場の提供の継続を、期待する。 ○同B型事業所：てんかん発作のある人も、合理的配慮を講じて受け入れられることを、期待する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ハローワーク：地域の就労支援機関・施設に、一定割合の業務を委託するなど連携し、系統的な業務展開を期待する。 ○地域障害者職業センター：事業主へのてんかんに関する正しい知識の提供、ジョブコーチ支援など、必要に応じた直接的支援を期待する。 ○障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター：支援計画に基づき、可能な限りの長期間にわたる定着支援を期待する。 ○就労移行支援事業所：求職活動支援からの継続で職場定着支援を期待する。 ○就労継続A型事業所：安心して働ける場の提供の継続を期待する。 ○同B型事業所：就職後も引き続き受け入れ、職場定着支援について期待する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ハローワークの最新求人情報が、どの機関でも確認できるようになることを期待する。 ○就労支援機関のネットワークに拘りすぎず、障害や病気のある人を地域でサポートする、医療、福祉、保健、教育の領域とも有機的な情報交換ができるしくみを地域ごとに作り、対象となる人の生活全体のQOLが向上できるように、役割を担ってもらうことを期待する。 ○てんかんの専門知識を有するジョブコーチのなどの養成を行い、日本てんかん協会の基礎講座を活用するなど、研修の機会が強力に推進されることを期待する。 ○てんかんは発作だけに注目されがちであるが、その障害特性を正しく理解するなど、各就労支援機関の担当職員が、もつててんかんの基礎知識を有し、安心して相談できる体制を整えるとともに、職域の大幅な拡大を図られることを期待する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○一般市民、企業、学校において、てんかんについての広報・啓発が不足している。てんかん専門医や当事者組織である日本てんかん協会(全国の支部を含む)の関係者を講師に招くなどの活用をして、てんかんと地域移行・就労に関する研修会の開催が企画されることを期待する。 ○てんかんのある当事者とその家族の体験を、支援者や事業主が地域で聞く機会を、積極的に設けられることを期待する。 ○同様に、てんかんのある人を雇用している事業主、採用担当者、管理職、同僚などの、体験を聞く機会もとても大切と考え、取り組まれることに期待する。 ○就労の前段階ではあるが、障害者職業能力開発校において、てんかんの障害特性に配慮したカリキュラムを設け訓練対象者を拡大し、全国的に受け入れが積極的に進められることを期待する。 ○公的機関での障害者枠採用において、積極的にてんかんのある人が採用されるようになることを期待する。

障害者団体からヒアリング回答一覧

<p>10 (社)日本難病・疾病団体協議会 (副代表理事 森 幸子 氏)</p>	<p>① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p> <p>身体障害者手帳の有無にかかわらず、就労支援を必要としている難病及び長期慢性疾患患者は多い。雇用義務における障害者の範囲を、難病や長期慢性疾患で社会的支援を必要とする人にも広げざるを得ない現状がある。</p> <p>医学の進歩により、「難病」の状態は大きく変化しているが、未だ一般的なイメージで「就労は病気を治してから」といわれることが多い。秘匿して就労せざるを得ない現状がある。</p> <p>企業に疾患があることを開示するか否かとは別に、支援者には個々の疾患や状況を伝えることが出来るよう、患者の不安、希望等を聞き取り、どのように就労活動を行えばよいかというところから、心理的サポートにいたる求職者に寄り添った支援が出来る必要がある。患者は外見上から抱える症状が分からなく伝えられない人も多い。難病は疾患の多様性や個別性が大きいことから、就労可能性の判断や職場での配慮を的確に行うためにも、その疾患を持ちながら就労を続けるイメージが出来る相談・支援センターなどとの連携支援が必要である。</p> <p>企業側の難色理由を具体化し、誤解や偏見、理解不足等を解消し、個々の問題改善を提案し、それぞれの可能性を引き出す支援をお願いしたい。</p>	<p>② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p> <p>患者が日常の自己管理や服薬、通院などを続け、疾患再燃や増悪の予防を行いつつながら職業生活を続けるためには、医学的管理の保障、無理のない仕事内容、職場での理解、環境づくりなど、柔軟な対応ができる職場での配慮が必要。</p> <p>症状の変動による対応、疲れやすさや痛みなどを回避する働き方が出来るなど、本人が相談や意見を述べやすい状況をつくり、相談支援やジョブコーチ支援などが必要であると共に、ブライバシーや人権の観点を考慮した上で、身近に働いている人の理解が得られなければ就労継続は難しい。</p> <p>難病は、産業界では理解、判断しにくい場合もあり、主治医や専門医の意見が必要なときもある。</p>	<p>③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p> <p>・難病患者が利用できる現行の制度、職業相談、トライアル雇用、難治性疾患雇用開発助成金、ジョブコーチ支援などが各地において本当に利用可能となっているのか実態調査を行い、効果的な活用となるようにしていただきたい。</p> <p>・就労支援機関には、就労活動から就労継続まで様々な場面のきめ細かな就労支援が必要。難病及び長期慢性疾患の相談・支援に対応できる人材養成・配置が必要であり、理解を深めるためにも職員研修を行っていただきたい。</p> <p>・患者が相談を行うところは医療や保健の分野が身近であるため、就労に関して気軽に相談できる場所に結びつくことが出来る人も少なくない。就労支援についで、患者に伝わる広報が必要。</p> <p>・患者が疾患管理、職業生活の両立をしていくためには、専門性や制度の縦割りの壁を越えて、医療・保健・福祉・労働等の連携がなければ解決できない問題が多い。医療側からは、仕事に合わせた通院や服薬について考慮できることも場合によってはあり、また同じ立場で医療、生活、就労等に経験から情報を伝えること出来る患者による支援(ピアサポート)も有効であり、本人の意思を確認しながら、就労支援機関と主治医、保健師、難病相談・支援センター、患者会などが連携していくことが出来るチーム支援が必要である。</p>	<p>④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。</p> <p>難病の発症は個人の責任でもなく、特別な人でもない。働くことで社会に貢献し、経済的自立を達成したい、職業を通じて生きがいを感じ、成長したいと望んでいる人も多い。</p> <p>難病や長期慢性疾患によって、不採用や解雇、差別などを恐れ、疾患を秘匿し、職場配慮も求めにくい人も多い。そのため無理な就労や誤解などによる人間関係上の問題などで離職、就労を繰り返す悪循環となることがある。QOLや経済的観点からも就労問題は深刻であるにもかかわらず、社会的な支援が少ない。</p> <p>本人のコミュニケーションスキルや職業訓練、難病患者でも容易に出来る自宅での訓練(通信教育など)などの支援が必要。支援策の一つとして、再燃時には休業支援として公費も投入され、寛解時には職場復帰できるような支援があれば、求職者、企業等、双方にとつての支援となる。</p> <p>就労問題は社会的側面が顕著で、私たちは決して制度の中で暮らすのではなく、必要な制度を用いながら社会の中で暮らすことを目指している。その点からも難病及び長期慢性疾患についての啓発、職業生活への理解がさらに進むことを望む。</p>
<p>11 NPO法人日本脳外傷友の会 (代表理事 東川 悦子 氏)</p>	<p>① ハローワーク まず地域で一番最初に相談に行く機関であるから「窓口」に障害をお持ちの方はこちらにご相談ください。」の表示がほしい。</p> <p>② 就労・生活支援センター 家族会の運営する就労継続A、B型作業所などがかなり増えてきたので、ノウハウを共有してほしい。家族会も力をつけてきている。</p> <p>③ 障害者職業センター 評価機関として、重要な役割を果たすが、評価訓練の方法に様々な工夫がほしい。</p> <p>カウンセラーの異動・転勤が激しすぎる。なぜ2年くらいでくる回るのか理解できない。</p> <p>地元に着きた企業との連絡、地に足のついた支援をやってほしい。</p> <p>そうでないで就労先へのアフターフォローなど出来ない。</p>	<p>人材の育成に力を入れてほしい。</p> <p>さまざまな障害についての特性を勉強してほしい。</p> <p>コーディネーター力の強化</p> <p>粘り強いプロ精神。</p> <p>温かな人間性など責任感</p>	<p>合理的配慮 ★ 高次脳機能障害の症状は失語症などのコミュニケーション障害、記憶障害、注意障害、遂行機能障害等又身体障害との重複も多い。</p> <p>年数をかけて改善するケースが多いことと、代償手段を身につけることで、改善されていく場合が多いことが立証されているので、さまざまな合理的配慮が必要である。</p> <p>したがって入社試験の場にたとえ記憶を補うための辞書、パソコン、メモリーアシストの使用等が認められてもらえれば、それらを日常的に使う仕事に就くことができるはずである。</p> <p>たとえば公務員試験など。入り口で閉ざされている現状であるが、ポジティブには適任の仕事があるはずである。柔軟な発想で就労の機会を与えるべきである。</p> <p>★ 現状で障害者が雇用されても、ほとんどが契約社員であったり、短期雇用であったりして正式雇用されるものが少ない。</p>	<p>合理的配慮 ★ 高次脳機能障害の症状は失語症などのコミュニケーション障害、記憶障害、注意障害、遂行機能障害等又身体障害との重複も多い。</p> <p>年数をかけて改善するケースが多いことと、代償手段を身につけることで、改善されていく場合が多いことが立証されているので、さまざまな合理的配慮が必要である。</p> <p>したがって入社試験の場にたとえ記憶を補うための辞書、パソコン、メモリーアシストの使用等が認められてもらえれば、それらを日常的に使う仕事に就くことができるはずである。</p> <p>たとえば公務員試験など。入り口で閉ざされている現状であるが、ポジティブには適任の仕事があるはずである。柔軟な発想で就労の機会を与えるべきである。</p> <p>★ 現状で障害者が雇用されても、ほとんどが契約社員であったり、短期雇用であったりして正式雇用されるものが少ない。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

	① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
	<p>④ 医療機関の就労援助 公立のみならず民間病院でも取り組んでいるところが増えてきている。 リハビリテーションのゴールという観点から入院中からのコーディネートが大切。</p>			<p>又、特例子会社の場合には定期昇給や、キャリアアップの機会に恵まれず、一般就労の社員と平等とは言えない状況で働いているものも多い。 出来る仕事と出来ない仕事の見極めはもろろん必要であるが、彼らにも機会は与えられるべきであるから、企業への啓発・指導助言を支援機関として推進するべきである。 あまりにひどい事業所へは改善勧告や罰則規定を設けることも今後の障害者権利条約の批准に伴い設けるべきではないか。</p>
<p>12 (社)全国脊髄損傷者連合会 (事務局から説明)</p>	<p>障害者の個別状況に応じた合理的配慮を講じること 求職活動において、個々の障害当事者の個別状況を把握し、合理的配慮を講じることが支援機関に求められる。 具体的には、募集、採用、職場環境、情報、コミュニケーション、労働時間、休憩時間、休日、通院等で合理的配慮</p>	<p>企業側で上記と同様な合理的配慮が講じられているかをチェックし、必要に応じて合理的配慮を講じることが企業に促し、場合によっては勧告する。</p>		

<p>それぞれの現場の課題 愛媛県愛南町・宇和島市の状況から</p>	<p>精神科医療-就労支援の課題 現場経験を踏まえ</p>
<p>・医療の中で、「就労支援」に対して</p> <ul style="list-style-type: none"> - 関心不足、情報不足?、理解不足(就労支援、企業双方に対し)、治療への影響の不安、様々な誤解、就労支援者に対する不信、企業への積極的アプローチ不足(連絡待ち)、守秘義務・個人情報保護への壁(過剰な対応?)、就労支援に積極的に取り組んでいるが… →精神科医師を中心とした課題 - デイケアの構造的課題と取り組みの遅れ。急性期医療:退院、地域生活支援体制の構築までもも残念ながら不十分(日常業務の中では、ご本人に就労に関する情報提供がなされることはほとんどない)。 	<p>・自らの現場や、全国各地の数多くの実践から、精神障がい者の就労は十分可能であるし、まだまだ可能性は拡げられる。かつ、(言葉は適当ではないかもしれないが)難易度はそれ程高くない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての精神障がい者が、必ずしも、精神科医療の“強力な”バックアップがないと就労できない訳ではない。 ・精神科医療に求められるもの。まずは…(難病等の医療機関も同様) <ul style="list-style-type: none"> - 少なくとも、ご本人の希望により「就労」することを応援する姿勢 - 症状が悪くなることを恐れすぎない治療方針(バランスが重要) - 就労支援に関心を持ち、関係者・機関との連携に前向きな姿勢 ・就労支援機関に求められるもの。 <ul style="list-style-type: none"> - 精神科医療との共通言語(理解)を礎とした、ご本人を中心とした医療へのマネージメント力。研鑽を積んだ精神保健福祉士等の活用は有効。 - 知的・身体障がい者支援からスタートしている場合→一度、それまでの経験や医療に対する考え方を、一旦は、白紙にすることが必要かも…。「共通部分」と「似て異なる部分」
<p>・企業側から医療をみて…</p> <ul style="list-style-type: none"> - 企業-医療の相互の理解不足、産業医-主治医連携の課題、就労支援機関を介した連携のみのケースも、診断書の課題(診断名、期間、見通しなど)等 - 精神障がい者の雇用をスタートできていないところが大部分(経営的課題によることも多いが)、精神障がい者自身と出会っていないことによる偏見も。 <p>・結局 ご本人は…</p>	<p>・企業に求められるもの。</p> <ul style="list-style-type: none"> - まずはスタート。細くとも、継続をお願いできるとありがたい。必ず、結果が出てくる。「頼りになります」 <p>・ご本人へ</p> <ul style="list-style-type: none"> - (希望する方は)失敗をおそれずに、一歩、前にすすんでほしい。 <p><u>医療現場への情報提供がまず第一。お互い、まず、知りあうこと。政策レベルでの検討も深める必要がある。</u></p> <p><u>近い将来、精神障がい者も「働かせてもらう」から、「産業・地域づくり」の担い手へ</u></p>

地域の就労支援の在り方に関する研究会開催要綱

1. 趣旨

近年、障害者雇用者数（22年6月1日現在）は34.3万人に達し、7年連続で過去最高を更新するとともに、また、ハローワークを通じた就職件数（22年度）も5万件を超えるなど、その雇用は着実に進展している。

一方、雇用率は1.68%と未だ法定雇用率（1.8%）に届いておらず、特に、中小企業の取り組みが遅れていることから、中小企業に対する地域の就労支援機関による支援の強化、充実が求められている。

また、福祉施設などから一般雇用への移行についても、今後ともその取り組みを一層加速させる必要があり、地域における福祉施設等や教育機関、労働関係機関が連携した支援体制の整備が求められている。

さらに、「重点施策実施5か年計画」（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）においては、地域の就労支援機関について各種の施策目標を設定し、その達成に努めてきたところであるが、平成24年度末に当該計画の終期を迎えることから、これらの進捗状況や上記の課題も踏まえつつ、地域の就労支援機関のそれぞれの役割や連携の在り方などについて、今後、障害者の雇用・就労を一層促進する観点から検討を行うため、「地域の就労支援の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

2. 主な検討事項

- (1) 重点施策実施5か年計画の進捗状況等について
- (2) 地域の就労支援機関の今後の役割と連携等の在り方について
- (3) その他

3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

4. 参集者

別紙のとおり

5. 開催時期

平成23年11月～

(別紙)

地域の就労支援の在り方に関する研究会参集者

※◎は座長

おがわ 小川	ひろし 浩	大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授
きくち 菊池	えみこ 恵美子	帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授
くりはら 栗原	としろう 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役社長
こんどう 近藤	まさおみ 正臣	全国社会就労センター協議会会長
さきはま 崎濱	ひでまさ 秀政	NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事
ながの 長野	としひろ 敏宏	NPO法人ハート in ハートなんぐん市場理事
にしむら 西村	こうじ 浩二	広島県発達障害者支援センター長
はじ 土師	しゅうじ 修司	NPO法人障害者雇用部会理事長
はら 原	ともひこ 智彦	東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭
まえかわ 前川	こうぞう 光三	株式会社かんでんエルハート代表取締役
◎まつい 松爲	のぶお 信雄	神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部教授
もちづき 望月	はるき 春樹	(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部指導課長

(五十音順、敬称略)

地域の就労支援の在り方に関する研究会 開催状況

第1回 平成23年11月29日

1. 研究会の開催について
2. 障害者の就労支援策の現状等について
3. 今後の研究会の進め方について
4. 意見交換

第2回 平成23年12月27日

1. 就労支援機関からのヒアリング
 - ・ 全国社会就労センター協議会会長 近藤 正臣 氏
 - ・ NPO 法人全国就業支援ネットワーク代表理事 崎濱 秀政 氏
 - ・ 広島県発達障害者支援センター長 西村 浩二 氏
 - ・ 東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭 原 智彦 氏
 - ・ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業リハビリテーション部指導課長 望月 春樹 氏
2. 平成24年度障害者雇用対策関係予算案について

第3回 平成24年1月27日

1. 就労支援機関及び企業からのヒアリング
 - (1) 就労支援機関からのヒアリング
 - ・ 秋田労働局 秋田公共職業安定所長 茂木 重雄 氏
 - ・ 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん代表理事 鈴木 修 氏
 - (2) 企業からのヒアリング
 - ・ 株式会社大協製作所代表取締役社長 栗原 敏郎 氏
 - ・ NPO法人障害者雇用部会理事長 土師 修司 氏
 - ・ 株式会社かんでんエルハート代表取締役 前川 光三 氏
2. 今後の進め方について
3. その他

第4回 平成24年2月14日

1. 障害者団体からのヒアリング

- | | |
|------------------------------------|---------|
| ・ 社会福祉法人 日本盲人会連合副会長 | 時任 基清 氏 |
| ・ 財団法人 全日本ろうあ連盟理事 | 中橋 道紀 氏 |
| ・ 社会福祉法人 全国盲ろう者協会常任理事・事務局長 | 塩谷 治 氏 |
| ・ 社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会常務理事 | 田中 正博 氏 |
| ・ 社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会
常務理事・事務局長 | 森 祐司 氏 |
| ・ 一般社団法人 日本発達障害ネットワーク代議員 | 内藤 孝子 氏 |
| ・ 公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会理事長 | 川崎 洋子 氏 |
| ・ NPO法人 全国精神障害者団体連合会理事 | 増島 明 氏 |
| ・ 社団法人 日本てんかん協会理事 | 青柳 智夫 氏 |
| ・ 一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会副代表理事 | 森 幸子 氏 |
| ・ NPO法人 日本脳外傷友の会代表理事 | 東川 悦子 氏 |

2. 意見交換

3. その他

第5回 平成24年3月6日

1. 他の研究会における検討状況について

2. 精神科医から見た就労支援の課題等について

- | | |
|--------------------------|---------|
| ・ NPO法人ハートin ハートなんぐん市場理事 | 長野 敏宏 氏 |
|--------------------------|---------|

3. これまでの論点整理

4. 論点1について

5. その他

第6回 平成24年4月10日

1. 論点1に係るこれまでの主な意見について

2. 論点2について

第7回 平成24年6月1日

1. 論点2に係るこれまでの主な意見について

2. 論点3について

第8回 平成24年6月28日

1. 「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」(素案)について

第9回 平成24年7月26日

1. 「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」(案)について

障害者に対する就労支援の推進

～平成25年度 障害者雇用施策関係予算概算要求のポイント～

平成24年9月



厚生労働省
職業安定局 障害者雇用対策課
職業能力開発局 能力開発課

施策の概要

平成 23 年度における障害者雇用に関する状況を見ると、引き続きハローワークの新規求職件数、就職件数ともに過去最高となる等障害者の就労意欲の高まりが見られる。障害者の雇用者数も、平成 15 年以降、8 年連続で過去最高を更新している。一方で、平成 23 年の実雇用率は 1.65%と法定雇用率未達成となっており、引き続き障害者雇用の充実・強化を図る必要がある。さらに、平成 25 年 4 月に法定雇用率の引上げが行われる中、中小企業の支援の強化等を図る必要がある。

また、精神障害や発達障害、難病がある人などについては、平成 17 年度からの 7 年間で、新規求職申込件数、就職件数ともに大きく伸びており、今後とも障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行うことが求められている。

平成25年度においては、上記の状況を踏まえ、

- ① 中小企業への支援等の強化や地域の就労支援の強化
- ② 障害特性や働き方に応じた支援策の充実・強化
- ③ 障害者の職業能力開発支援の推進

を主要な柱として、障害者に対する就労支援の充実を図る。

平成25年度要求額 22,595 (21,890) 百万円

※括弧書きは前年度予算額

I 中小企業への支援等の強化や地域の就労支援の更なる強化

1 法定雇用率引上げ等に対応した中小企業支援等の実施

[要求額 4,024 (3,854) 百万円]

ハローワークが中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関と連携して就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の実施や就職面接会の充実等を行い、ハローワークのマッチング機能の向上を図るとともに、障害者雇用に関する課題に対して助言等を行う企業向けの相談窓口体制の充実等を図ることにより、中小企業への支援を強化する。あわせて、法定雇用率の引き上げに対応するための雇用率達成指導の強化を行う。

2 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の創設

[要求額 293 (0) 百万円]

障害者本人の就労に対する不安や中小企業の障害者雇用に関する不安を解消するため、労働局に専門のコーディネーターを新たに配置し、福祉施設、特別支援学校、医療機関等関係機関と連携しつつ、職場実習を総合的かつ効果的に推進するとともに、就労支援セミナー、事業所見学会等を実施することにより、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進する。

3 雇用と福祉の連携による地域に密着した就労支援の実施

[要求額 4,640 (4,351) 百万円]

障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」について、設置箇所数の拡充を図るとともに、職場定着支援等の機能強化を図る。

(設置箇所数 327センター → 332センター)

II 障害特性・就労形態に応じたきめ細かな支援策の充実・強化

1 障害特性に応じた総合的な雇用支援の実施

[要求額 2,907 (2,355) 百万円]

(1) ハローワークにおける精神障害者への専門的支援の強化

[要求額 644 (600) 百万円]

ハローワークにおける精神障害者の新規求職者数の急増に対応するため、精神障害者等に対し、カウンセリング、企業の意識啓発、職場実習の実施及び就職後のフォローアップ等一貫した支援を行う「精神障害者雇用トータルサポーター」の配置により、総合的かつ継続的な支援を行う。

(2) 医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業の実施

[要求額 50 (0) 百万円]

効果的に医療機関と連携し、精神障害者の雇用促進を図っていくための方策を検証するために、医療機関における就労支援の取組・連携を促進するモデル事業を実施する。

(3) 障害者就業・生活支援センターによる精神障害者等の職場定着・就労支援の実施
(Iの3の一部再掲)

[要求額 191 (11) 百万円]

障害者就業・生活支援センターに職場定着支援を専門的に担当する職場定着支援担当者を配置すること等により、精神障害者・発達障害者等の職場定着支援を強化する。

(4) 発達障害者の特性に応じた支援策の充実・強化

[要求額 743 (367) 百万円]

発達障害者の就労支援については近年ニーズが高まっている中、今後、発達障害者の求職者が増加し、就労支援について体系的な支援の実施が必要になることが見込まれるため、ハローワークにおける発達障害者の支援体制を拡充・強化するとともに、発達障害者を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成を行うこと等により、発達障害者の雇用の促進と安定を図る。

(5) 難治性疾患患者への支援策の充実・強化

[要求額 376 (145) 百万円]

難病のある人の就労支援についてのニーズの高まりを踏まえ、ハローワークに「難病患者就職サポーター（仮称）」を新たに配置し、ハローワークと難病相談・支援センターの連携を強化するとともに、難病のある人を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成を行うこと等により、難病のある人の就労支援の強化を行う。

2 チャレンジ雇用の推進

[要求額 668 (577) 百万円]

知的障害者や精神障害者等を都道府県労働局やハローワークにおいて非常勤職員として雇用し、1～3年の業務経験を踏まえた一般企業等への就職の実現を推進する。

III 障害者の職業能力開発支援の充実

1 総合的な障害者職業訓練技法の開発・普及による障害者職業訓練の強化

[要求額 3,789 (3,828) 百万円]

障害者職業能力開発校や一般の職業能力開発校への職業訓練上特別な支援を要する障害者などの受入れを促進するため、指導技法を開発し、都道府県の職業訓練指導員への指導技法の実務演習などを実施することにより、障害者職業訓練の強化を図る。

2 地域における障害者職業能力開発促進のための基盤整備事業の強化

[要求額 250 (132) 百万円]

地域における障害者の自立を支援する機関が一体となって支援するために、都道府県が中心となって、ハローワーク、福祉、教育機関など地域における関係機関との連携・協力体制を構築することにより、職業訓練の強化を図る。

3 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の充実

[予定額 1,347 (1,503) 百万円]

企業、社会福祉法人等の多様な委託先を活用し、様々な障害の態様やニーズを踏まえた職業訓練を実施するとともに、特別支援学校と連携したより早い段階からの職業能力開発機会を提供し、一般就労に向けた切れ目のない支援を実施する。

また、委託先開拓のための委託費単価の見直し、担当者制で一貫して支援を行う訓練コーチへの支援体制の集約化、精神保健福祉士等外部専門家の活用等を行い、委託訓練の充実を図る。

IV 障害者権利条約の批准等に向けた障害者雇用促進制度の見直し

1 障害者権利条約の批准等に向けた障害者雇用促進制度の見直し

[予定額 41 (11) 百万円]

障害者権利条約の批准等に対応するため、労働政策審議会の議論を受けて、労働・雇用分野での障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置等、障害者雇用促進制度の見直しについて検討し、必要な措置を講ずる。