

「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。