

第 1 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どう考えるか

- ◎ 障害者権利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)(抄)
(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。



- 現在の障害者雇用促進制度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」を個別に判断している。
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のではないか。
- 一方、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も踏まえ、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うべきではないか。

◎ 障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）

（定義）

第 2 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。

◎ 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）

（用語の意義）

第 2 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。

- 一 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をいう。

(2) 就労の困難さに視点を置いた判断の在り方について

○ 障害者雇用促進制度の対象となる障害者であることの判断に関し、就労の困難さに視点を置いた判断の在り方についてどう考えるか

- ◎ 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)(抄)
- 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。



- 現在の障害者雇用促進法の対象となる障害者であることの判断は、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評価してよいか。
- 就労の困難さの判断の在り方についてどう考えるか。例えば、「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を通じて、就労の困難さの判断の精度を高めることについてどう考えるか。

第2 障害者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・目的について

○ 雇用義務制度の趣旨・目的についてどう考えるか

◎ 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)(抄)

(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全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。



○ 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

② 対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保されること
が必要ではないか。

○ また、上記以外に雇用義務制度の対象範囲の検討にあたって、留意すべき事項はあるか。

(2) 精神障害者の取扱い

- 精神障害者の雇用率制度における取扱いについてどう考えるか

- ◎ 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)(抄)

(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)

- 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。



- (1)の雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえ、精神障害者を雇用義務の対象とすることについてどう考えるか。
- 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も踏まえ、実施時期についてどう考えるか。
- また、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
 - ・ 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
- を図ることが必要ではないか。

- 精神障害者を雇用義務の対象とする場合の対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳で判断することについてどう考えるか。

今後の障害者雇用施策の充実強化について－就業機会の拡大による職業的自立を目指して－（意見書）

（平成 16 年 12 月 15 日労働政策審議会障害者雇用分科会）（抜粋）

1. 精神障害者に対する雇用対策の強化

（1）障害者雇用率制度の適用

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

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

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

(3) その他の障害者について

○ 障害者手帳を所持しないその他の発達障害者、難治性疾患患者等の雇用率制度における取扱いについてどう考えるか

- ◎ 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) (抄)
- 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。



- 障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、
- ・ 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
 - ・ 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はないか。
- その上で、(1)の雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえ、障害者手帳を所持しないその他の障害者を雇用義務の対象とすることについてどう考えるか。

第3 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についてどう考えるか

◎ 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)(抄)

(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。



○ ダブルカウント制度について、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ことを踏まえ、制度を継続していくことでよいか。

○ ダブルカウント制度の対象となる重度障害者についてどう考えるか。

(2) 特例子会社制度について

○ 特例子会社制度についてどう考えるか。

◎ 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) (抄)

○ 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、多くの障害者をも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意見があった。



○ 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を踏まえ、制度を継続していくことでよいか。

○ 特例子会社の今後の役割についてどう考えるか。

(3) 派遣労働者について

○ 派遣労働者の雇用率制度における取扱いについてどう考えるか

◎ 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) (抄)

(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。



- 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べきではないか。