

## 前回の議論について

## 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

- 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
- 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、障害者の範囲について見直しが必要な状況にはないが、改正障害者基本法との整合性の確保、対象の明確化の観点から、法制的な検討を行うべきであること

## (2) 就労の困難さに視点を置いた判断の在り方について

- 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できること
- 一方で、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などによっても異なるため、判断のための一律の基準を作ることには困難であるが、医療機関や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、就労の困難さについての判断の精度を高めることが必要であること
- 就労の困難さの判断の精度を高めるとともに、障害者本人の状況に応じた就労支援を適切に行うため、医療機関や支援機関も含めた人材育成も重要であること

## 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あること

### (2) 精神障害者の取扱い

- 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との意見があった一方、義務化の意味合いは非常に重いことから慎重であるべきとの意見があった。さらに精神障害者の雇用環境に関する状況についての検証が不可欠であり、さらに議論する必要があるとの意見があった
- 仮に精神障害者を雇用義務の対象とした場合であっても、その実施時期については、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、十分な準備期間が必要であるとの意見があった一方、十分な準備期間は必要であるが実施時期についてはあまり先のばしすべきではないとの意見があった
- また、精神障害者の雇用義務化に当たっては、
  - ・ 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ための体制整備や経済的な支援、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あること
- 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が適当であること  
その際、本人の意に反し、手帳の取得が強要されることがなされないようにすべきではないかとの意見があった

(3) その他の障害者について

- 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あること
  
- その上で、雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえると、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、現時点では雇用義務の対象とすることは困難であること

### 第3 障害者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こと
- 一方で、重度障害者の基準について、実態に応じた見直しを検討していくべきとの意見があった一方で、就労の困難さは障害特性により多様であること等を踏まえると、新たな基準を定めるのは困難との意見があった

#### (2) 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、多くの障害者を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こと
- 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創出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普及・啓発させる等の役割が期待されるのではないかととの意見があった  
さらに、特例子会社で雇用される障害者について、キャリア形成をより積極的に行うことが必要ではないか、労働条件などの面でも適切な取扱いがなされるようにすべきとの意見があった

#### (3) 派遣労働者について

- 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あること