

障害者雇用率制度における精神障害者の取扱いについて

(前回の議論の整理)

1 方向性について

○ 障害者雇用率制度における精神障害者の取扱いについてどう考えるか。

- ・ 障害者の雇用面における差別禁止を規定しようとしている中で、積極的な差別是正措置としての障害者雇用率制度において精神障害者も含める方向性で考えていくべき。
- ・ 権利条約を批准しようとする今のタイミングで精神障害者の義務化を図るべき。また、事業主が懸念されることも分かるが、法定雇用率が何パーセントになるのだったら精神は雇用できないのかという議論もちょっとおかしいのではないか。
- ・ 権利条約の整合性とか、精神障害者の雇用が急速に進んでいること、多くの精神障害者が就労可能な状態にあることも含めて、この分科会で精神障害者の義務化の方向性をさせていただきたい。
- ・ 精神障害者の実際の雇用を進めていく中で、社員や職場の人たちの理解あるいは雇用主の理解が進むということもあるので、この時期に精神障害者の雇用の義務化するという方向付けはしていただいた方がいい。
- ・ 現場の雇用の実態からして、今、ナカポツセンターなどで一番相談が多く、就職に結び付いているのは精神障害で、知的よりも、身体よりも上回っているのです。まず、そのような雇用の実態があるということと、精神障害者の就労促進を支える施策が随分整備されてきたという実態、あとは雇入れ側の意識の問題が問われるわけですけれども、これについても今日言って、明日やりなさいということではなくて、準備をしていくということでしょうから、意識もだんだん変わってくるだろうと思います。そのような意味では、ここで精神障害の方々の雇用を義務化するという方向付けはしていただいたほうがいいのではないかと。
- ・ 精神障害者の人権問題が一番の問題になっている。それで入院から地域へとなれば働く場所も必要となってくる。そのような面からみて、全体的にその時期（精神障害者の雇用事務化を行う時期）が来ているのではないかと。
- ・ 今回の義務化といいますか、これに伴って雇用率をあげることについて、中長期的な方向性として分からなくはないのですけれども、足下のところでそこまで決めてしまうのかというのは、非常にづらい思いもあります。
- ・ 労働側としても基本的には精神障害者の雇用義務化というのは、これまでのデータから見ても、環境が整ってきているということで今までも発言してきたし、そのように判断しております。全障害者の中で精神障害者の占める割合も非常に高いですので、そこを区別するということは、かえって不自然になろうかと思えます。
- ・ （雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえると）、精神障害者の雇用義務化を検討する場合には、企業が精神障害者を雇用できる一定の環境が整っていることだと。これは非常に重要です。

2 実施時期について

○ 仮に精神障害者を雇用義務の対象とする場合、十分な準備期間を設けることについてどう考えるか。

- ・ 精神障害者の方を雇用していくに当たって、企業側でも一定の準備期間やどのように精神障害者の方々を処遇していくか、あるいは仕事の切出しといったことについては多々考えていかなければいけないところがあるというのも確かです。そのような意味では、雇用義務の対象とするという基本方針をきちっと定めた上で、精神障害者の雇用義務化というものも段階的に進めていくという方向で考えていくのが適切ではないか。
- ・ 精神障害者にとっては社会的入院の問題がありますけれども、地域の受け皿ができれば社会的入院が解消されるという意見があった中、そうではなくて、地域移行をしながらその中で整備体制をつくっていきこうという話になっているのです。企業側も雇用をしながら、精神障害者の対応の仕方をいろいろと学んで、新たな仕組み作りをするという方向性で十分な準備期間を取っていただく。やはり準備期間は必要ですので、その間の必要なことをどうするかが検討されていくべきではないか。
- ・ 雇用率がさらに上がるということ自体について言いますと、対応は非常に苦慮せざるを得ないというのが本音です。これは今後いろいろな研究や検討が進めば変わってくるのかもしれませんが、私どもの会社に精神障害者の方を雇用し、活躍いただいておりますが、やはりいろいろな工夫が必要で、なおかつ職場が限られていることも事実です。
- ・ (精神障害者の雇用義務化の) 準備期間が必要ということは前提としつつ、いたずらに先延ばしすることなく、いろいろな戦術を考えていってはいかがか。

3 支援措置について

○ 精神障害者の雇用環境のさらなる改善を図るという観点からの支援措置についてどう考えるか。

- ・ この人が会社でうまくやっているかどうかというのは、知的障害とか身体障害に比べてその辺の判断は難しい部分が精神障害の場合にはあると思うのです。そういうことを踏まえたら、雇用率を伸ばしていかなければいけないわけですから、トライアル雇用をやれば 80%雇用できているということですから、お金は別として、制度自体としては残していただきたい。
- ・ トライアル雇用などといったものが非常に重要であることも踏まえて、併せて精神障害者の雇用義務化についての環境整備というものも、厚生労働省で十分に検討し、進めていっていただくことが、雇用義務化を進めるに当たってのもう 1 つの環境整備になるのかなと思います。
- ・ 今いろいろな企業側へのサポートがされているけれども、それを知らない企業も多いので、もう少し周知させて、活用させるということを望むのと、これ以外にもいろいろなサービスが企業のニーズから出てくるとは思いますけれども、それを全て完璧に整備した上で義務化するというのではなくて、ある程度の準備期間を設けた上で、準備期間の間にどうするかが検討されていくべき。
- ・ 環境整備について、社員や職場の人たちの理解あるいは雇用主の理解が大事。一人でも二人でも精神障害の方が働くことを通じて、経験を通して、お互いを理解して学習を高めると言うことです。その意味ではまさにトライアル雇用もそうだが実際に雇用を進めていく中でいろいろなことが改善されると思います。