

総合評価 〔概要〕

<p style="text-align: center;">テ　ー　マ (法案名)</p>	<p style="text-align: center;">障害者雇用施策について (障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案)</p>
<p>1 評価テーマの設定</p>	
<p style="text-align: center;">評価の背景事情</p>	<p>[背景事情]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 我が国の障害者雇用の状況は、さらに厳しさを増している雇用失業情勢の下、有効求職者数は過去最高、障害者の解雇届出者数も高水準である一方、企業の実雇用率の改善のテンポは鈍化し、雇用率未達成企業の割合も過去最高である等厳しい状況にあり、より一層の障害者雇用促進策を図る必要がある。 <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> * 障害者の有効求職者数 約13万2000人 (平成12年度末、過去最高) [約 8 万 8000人 (平成 7 年度末)] * 解雇届出者数 2,517人 (平成12年度) [1,875人 (平成 7 年度)] * 企業の実雇用率 1.49% (平成12年 6 月、前年比横ばい) * 雇用率未達成企業割合 55.7% (平成12年 6 月、過去最高) [1000人以上大企業 74.5%] <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業を希望する障害者が増加する中で、知的障害者、精神障害者、重度身体障害者等職業的自立のために就業支援と生活支援があわせて必要な障害者や障害の特性を踏まえたよりきめの細かい支援を必要とする障害者が増加している。 ・ 平成 9 年の障害者雇用促進法の改正以後、知的障害者の雇用義務化による企業の取組、特例子会社の設立、あっせん型の「障害者雇用支援センター」による事業等新たな取組が進展するとともに精神障害者に焦点を当てた事業の充実も進められてきており、より一層の障害者雇用促進策を適切に講ずるためには、それらの施策の効果を評価する必要がある。 <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> * 特例子会社数 112社 (平成13年 8 月現在) * 特例子会社で働く障害者数 約2,800人 * 雇用支援センター数 施設設置型 13カ所 あっせん 型 21カ所 (平成13年度)

	<p>〔契機等〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 『障害者プラン～ノーマライゼーション7か年戦略～』（平成7年12月18日障害者対策推進本部決定、平成8年度から平成14年度までの7か年計画）において、「精神障害者の雇用実態等を踏まえ、雇用率制度の適用の在り方を検討する」とされており、平成14年度がプランの最終年となっている。 平成9年の障害者雇用審議会意見書において、精神障害者の雇用促進については、「精神障害者の雇用率制度については、一層の雇用支援策の充実を図りつつ、障害者プランの計画期間である平成14年度までに、引き続き検討を加え、適切な措置を講じていくことが必要である」とされている。 また、除外率制度については、同意見書において、「基本的に縮小を前提として検討を行い、次回の法定雇用率の見直しに併せて措置することが適当である」とされており、障害者の雇用の促進等に関する法律第14条第2項の規定のより要請される法定雇用率見直しの期限が平成14年となっている。（前回の見直しが平成9年） <p>（参考）障害者の雇用の促進等に関する法律（抄）</p> <p>第十四条</p> <p>2 前項の障害者雇用率は、（中略）少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。</p> <ul style="list-style-type: none"> 『障害者に係る欠格条項の見直しについて』（平成11年8月9日障害者施策推進本部決定）において、『障害者対策に関する新長期計画』（平成5年3月障害者対策推進本部決定）の計画期間内（平成14年度が計画の最終年）に障害者に係る欠格条項の見直しを行い、必要な措置を終了するものとされており、また、当該見直しにより障害者の資格取得等の機会が実質的に確保されるために、必要な条件整備を併せて推進することを要請する『障害者に係る欠格条項見直しに伴う教育、就業環境等の整備について』（平成13年6月12日障害者施策推進本部申合せ）においても、「除外率制度、除外職員制度について基本的に縮小を前提とした検討を行う」とこととされている。 平成13年1月の厚生労働省の発足により、雇用施策と保健福祉施策との一層の連携を図り、障害者の雇用施策の充実強化につながることが期待されている。
担 当 局 課	職業安定局 高齡・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課
2	評価の実施に当たっての設定条件、事前準備
実 施 時 期	精神障害者の雇用の促進等に関する研究会 （高齡・障害者雇用対策部長の私的諮問機関）

<p>評 価 期 間</p>	<p>* 精神障害者の雇用・就労を促進するための支援施策の在り方について調査・研究を行った。 (第1回研究会 平成11年7月 ~ 最終回研究会 平成13年8月) (報告書提出 平成13年8月)</p> <p>障害者雇用問題研究会 (高齢・障害者雇用対策部長の私的諮問機関) * 経済情勢や職場環境の変化等に対応した障害者雇用促進施策の推進、雇用と保健福祉の連携強化、精神障害者の雇用施策の充実等を課題として、今後の施策の方向についての検討を行う。(精神障害者の雇用施策については、「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」における課題の整理を踏まえ、検討を行う。)</p> <p>(第1回研究会 平成12年11月 ~ 最終回研究会 平成13年10月) (報告書提出 平成13年11月)</p> <p>労働政策審議会障害者雇用分科会 (厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会に置かれた分科会) (第1回分科会 平成13年11月 ~ 最終回分科会 平成14年1月) (意見書提出 平成14年1月) (法律案要綱諮問及び答申 平成14年1月)</p>
<p>評 価 対 象</p>	<p>「1 評価テーマの設定」に掲げた背景事情等を踏まえ、以下の4点を中心に評価を行うこととした。</p> <p>1．特例子会社制度 事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を持った場合に、子会社に雇用されている労働者数を親会社に合算して、実雇用率を計算できることとするもの。</p> <p>2．除外率及び除外職員制度 除外率とは、障害者の就業が困難とされる職種の労働者が相当の割合を占める業種に設けられている障害者雇用義務の軽減措置。国、地方公共団体では除外職員を設定。</p> <p>3．障害者就業・生活支援センターによる支援事業 障害者が職業生活を送る身近な地域で、雇用、福祉、教育等の関係機関の支援ネットワークの拠点を設け、就業面及び生活面での一体的かつ総合的な支援を行うもの。</p> <p>4．職場適応援助者(ジョブコーチ)事業 障害者の職場適応を促進するため、事業所内で障害特性を踏まえた直接的かつ専門的なきめ細かな人的支援を行うもの。</p>

<p>評 価 項 目</p>	<p>障害者の雇用の促進及び安定 障害者の職域等雇用の場の拡大 障害者への総合的支援の充実 精神障害者の雇用の促進 企業形態等経済状況の変化への対応</p>
<p>評価に際して収集した情報・データ及び各種の評価手法を用いてこれらについて行った分析・測定の内容</p>	<p>1．障害者雇用率制度 特例子会社制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 従来障害者雇用を困難と考えていた企業においても、障害者雇用を進める方法として特例子会社制度が活用されている。障害者本人にとってメリットが大きいこと、企業にとって障害者雇用に積極的に取り組む契機となるという点で、特例子会社制度は評価されている。 ・ 分社化による事業のスリム化、一部業務の外部委託化などにより、親会社の人員・職場が減少する傾向が見られ、親会社のみでは障害者の雇用義務を果たすことが困難な場合も想定されるとともに、分社化する前の会社が雇用率を達成していても、分社化した後、一方の会社が雇用率を満たせない状況も想定される。 ・ 持ち株会社制度の導入等により企業合併が進展しており、現在既に設立されている特例子会社が、持ち株会社による企業グループに吸収される可能性がある。 ・ 国際会計基準の導入により企業グループでの連結決算が行われる中、人事管理の基本方針についても企業グループ単位で立案する企業が増加する可能性がある。 <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特例子会社で雇用されている障害者のうち、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 重度障害者の割合 69.0% (一般企業では、35.0%) ・ 知的障害者の割合 21.5% (一般企業では、14.8%) (うち平成9年10月以降に設立された特例子会社では、58.7%) 特例子会社での就労形態は、特に知的障害者の障害者特性に対応。取組が困難であった大企業における知的障害者の働く場として機能。 ・ 特例子会社における障害者雇用率 1.91% (一般企業では1.49%) 特例子会社を持つ企業における障害者雇用率1.8%以上の企業の割合 69.6% (一般企業では44.3%) 全体としての高い実雇用率 (いずれのデータも平成13年11月現在) <p>除外率及び除外職員制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の雇用機会を少なくし、障害者の職域を狭めている。 ・ ノーマライゼーションの理念から見て適切ではなくなっている。また、障害者の資格欠格条項の見直しが進められている中、就業の場が閉ざされているとの印象を与えかねない。 ・ 職場環境の整備等が進む中、障害者にとって困難と考えられていた職種においても就業可能性が高まっており、特例子会社制度、助

成金の充実などの条件整備が図られている。

2. 障害者への総合的支援施策

- ・ 就業を希望する障害者が増加する中で、知的障害者、精神障害者、重度身体障害者等、安定した職業生活を維持するためには、就業支援だけでなく、生活習慣の形成や日常生活の自己管理などへの生活支援、医療面での支援を行うことが必要である求職者も増加している。
- ・ 職業リハビリテーションは、厚生労働省発足のメリットを生かした保健福祉との連携強化の中で新たな施策の展開が可能となっている。
- ・ 平成11年度より試行的に実施してきた「障害者就業・生活総合支援事業」が障害者の雇用の安定に効果を上げている。

(参考)

- ・ 障害者就業・生活総合支援事業の実施状況(平成12年度)

当該事業の拠点となっている障害者雇用支援センター14カ所において

支援対象者として登録された障害者 855名

就職件数 425件(就職率49.7%)

うち、

就業面の支援と併せて生活面の支援を

一体的に行った対象者 506名

就職件数 264件(就職率52.2%)

就職が困難な知的障害者等が対象となっていることを考えるとその効果は高いと言える。

3. 精神障害者の雇用促進策

- ・ 近年、医療・福祉の進展等により、社会参加や就業への可能性を持つ精神障害者の増加が見られており、就業を希望する精神障害者が大きく増加している。
- ・ 精神障害者に焦点を当てた事業や「職場適応援助者(ジョブコーチ)による就職後の人的支援パイロット事業」が実施され、障害者の雇用の安定に効果を上げている。

(参考)

- ・ 全国の公共職業安定所における精神障害者である有効求職者の数

平成12年度末 9,342人(平成7年度末3,648人の約2.6倍)

- ・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)による就職後の人的支援パイロット事業の実施状況(平成13年4月~平成13年12月末)

実施件数91件 うち終了件数 67件

終了者の職場定着率 88.1%

事業主からは「現場の負担が軽減した」「障害の特性や支援方法について理解しやすくなった」等の評価。

3 評価結果のとりまとめ

評価結果

1. 障害者雇用率制度

特例子会社制度

- ・ 特例子会社の経営の安定及び発展、設立促進が必要である。
- ・ 親会社が責任を持って雇用促進を行うことが可能な場合には、特例子会社及び他の子会社を合わせてグループで雇用率の算定を行うことを可能にすべきである。
- ・ 特例子会社と親会社の関係における資本要件を支配力基準に拡大すべきである。

除外率及び除外職員制度

- ・ 企業の除外率については、職場環境の整備等を更に進めつつ、周知・啓発を行いながら、準備期間を置いた上で、一定の期間をかけて段階的に除外率を引き下げ、縮小を進めていくべきである。
- ・ 国及び地方公共団体の除外職員についても、企業との均衡を考慮して、同様に廃止の方向に進めていくべきであり、機関ごとの除外率に転換を図り、縮小を進めていくべきである。

2. 障害者への総合的支援施策

- ・ 障害者の多様なニーズに応えるきめ細かな職業的自立支援策の充実・強化を図ることが重要である。
- ・ 厚生労働省の発足による統合のメリットを生かして、障害者の雇用施策と保健福祉施策との連携を強化し、就業面と生活面の両面からの支援の強化、個々の障害者の多様な能力に着目し福祉的就労から雇用につなげる施策の展開など総合的な施策の推進を図ることが求められている。
- ・ 身近な地域で、就業面及び生活面で一体的かつ総合的な支援が展開できるよう、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の支援ネットワークの拠点として、「障害者就業・生活支援センター」による支援事業を全国に展開していくべきである。
- ・ 事業所内で職場適応を援助する外部の専門家による人的支援を行うため、地域障害者職業センターにより、職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援事業の全国展開を行うべきである。

3. 精神障害者の雇用促進策

- ・ 障害者雇用促進法の雇用支援の対象となる精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳の交付該当者に相当する障害を有する者（手帳所持者及び申請すれば交付される者）とすることが適当である。
- ・ 精神障害者も雇用率制度の対象とする方向で取り組むことが適切であるが、そのためにはプライバシーに配慮した把握・確認方法の確立や本人の意思に反して雇用率制度の対象とされること（いわゆる「掘り起こし」）の防止が必要である。
- ・ 精神障害者の実態把握等の取組を行うため、関係者の参画する調

	査研究の場を早期に設け、継続的に検討を進めていくことが必要である。
結果の取りまとめに当たって講じた措置	
4 評価結果の公表	
報告書等	<p>「精神障害者に対する雇用支援施策の充実強化について」 （「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」報告） （平成13年8月23日発表）</p> <p>「今後の障害者雇用施策について」（「障害者雇用問題研究会」報告） （平成13年11月8日発表）</p> <p>「今後の障害者雇用施策の充実強化について」 （「労働政策審議会障害者雇用分科会」意見書） （平成14年1月9日発表）</p> <p>「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」 諮問・答申 （平成14年1月29日発表）</p>
5 評価結果を受けて講じようとする措置	
措置内容	<p>「労働政策審議会障害者雇用分科会意見書」を受け、障害者雇用率の算定方式の見直し、障害者に対する総合的支援の充実等を内容とする法律案を作成し、第154回通常国会に提出する予定である。 （要綱は別紙1）</p>
6 その他	
評価の実施体制	<p>精神障害者の雇用の促進等に関する研究会 全18回開催 参集者（別紙2-1）</p> <p>障害者雇用問題研究会 全13回開催 参集者（別紙2-2）</p> <p>労働政策審議会障害者雇用分科会 全5回開催 委員（別紙2-3）</p>

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱

一 用語の意義の改正

(一) 「障害者」とは、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をいうものとする。

(二) 「精神障害者」とは、障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいうものとする。

二 障害者雇用率制度の改善

(一) 労働者の数の算定に関する特例に係る認定基準の改正等

イ 子会社が雇用する労働者をその親事業主の雇用する労働者とみなすことができる特例に係る認定基準を改正するものとする。

ロ イの特例に係る子会社と一定の関係のある他の子会社の労働者については、その親事業主がこれらの子会社に雇用される身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用の促進及び安定を確実に達成することができるものと認められること等の基準に適合する場合には、当該親事業主の雇用する労働者とみ

なすことができるものとする。

(二) 国及び地方公共団体の機関に勤務する職員に関する特例

国及び地方公共団体の機関に勤務する職員は、一定の関係のある他の機関に勤務する職員とみなすことができるものとする。

三 障害者雇用率制度における除外率の縮小

(一) 一般事業主が雇用すべき身体障害者又は知的障害者である労働者の数の算定に当たって除外率を用いて算定する措置については、当分の間の措置とするものとする。

(二) 国及び地方公共団体の機関が採用すべき身体障害者又は知的障害者である職員の数の算定に当たっては、例外となる一部の職員を除き、機関ごとに設定する除外率を用いて算定するものとし、これを当分の間の措置とするものとする。

(三) (一)及び(二)により設定された除外率については、当該除外率設定業種等の身体障害者又は知的障害者の雇用の状況等を考慮し、段階的に縮小するものとする。

四 障害者就業・生活支援センターによる事業の実施

都道府県知事は、職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う生活上の支援を必要とする障害者に対する相談等の業務を適正かつ確実に実施することができると認められる公益法人、社会福祉法人、特定非営利活動法人等を、障害者就業・生活支援センターとして指定することができるものとする。

五 職場適応援助者事業の実施

障害者職業センターにおいて、新たに、知的障害者、精神障害者等が職場に適応するための援助を行う者の養成及び研修を行うとともに、知的障害者、精神障害者等に対して職場への適応に関する助言又は指導を行うものとする。

六 施行期日等

- (一) この法律は、公布の日から施行するものとする。ただし、二については平成十四年十月一日から、三については平成十六年四月一日から施行するものとする。
- (二) その他所要の規定の整備を行うものとする。

精神障害者の雇用の促進等に関する研究会委員（五十音順、敬称略）

荒井稔	日立製作所本社健康管理センター嘱託精神科医 (順天堂大学医学部精神医学講師)
岩崎晋也	法政大学現代福祉学部助教授
岡上和雄	精神障害者リハビリテーション学会長
金子鮎子	株式会社ストローク代表取締役
倉本義則	日本障害者雇用促進協会北海道障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー
小林幸夫	株式会社オレンジジャムコ取締役社長
野中猛	日本福祉大学社会福祉学部保健福祉学科教授
平賀昭信	医療法人立川メディカルセンター柏崎厚生病院 リハビリテーション部作業療法主任
藤井博	日本労働組合総連合会大阪府連合会総括副事務局長
松為信雄	日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター主任研 究員
村上清	財団法人全国精神障害者家族会連合会事業部長
八木原律子	明治学院大学社会学部助教授
輪島忍	日本経営者団体連盟労務法制部雇用管理課長 (は座長)

障害者雇用問題研究会参集者（五十音順、敬称略）

荒井 稔	日立製作所本社健康管理センター嘱託精神科医
池末 亨	財団法人全国精神障害者家族会連合会理事
磯部 行雄	日本労働組合総連合会 雇用・労働局次長
兒玉 明	日本身体障害者団体連合会会長
笹田 学	横河ファウンドリー株式会社代表取締役
竹島 正	国立精神・神経センター精神保健研究所部長
都村 敦子	中京大学経済学部教授
中嶋土元也	上智大学法学部教授
西嶋美那子	日本アイ・ビー・エム株式会社 A P ワークフォース ダイバーシティ副部長
保原喜志夫	天使大学教授
松友 了	全日本手をつなぐ育成会常務理事
松矢 勝宏	東京学芸大学教育学部教授
村岡 正次	交野松下株式会社代表取締役常務

労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿

〔労働者代表〕

池田 芳江	日本教職員組合副委員長
磯部 行雄	日本労働組合総連合会雇用労働局次長
児玉 洋二	日本鉄鋼産業労働組合連合会中央執行副委員長
若月 一義	全日本自動車産業労働組合総連合会副会長

〔使用者代表〕

荒川 春	日本経営者団体連盟常務理事
辻井 昭雄	近畿日本鉄道株式会社代表取締役社長
西嶋 美那子	日本アイ・ピー・エム株式会社 人事 AP ワークフォース ダイバーシティ 副部長
畠山 千蔭	興銀ビジネス・チャレンジ株式会社代表取締役社長

〔障害者代表〕

池末 亨	財団法人全国精神障害者家族会連合会理事
児玉 明	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会会長
笹川 吉彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会副会長
藤原 治	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会副理事長

〔公益代表〕

佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所日本社会研究情報センター教授
千野 境子	産経新聞論説委員
都村 敦子	中京大学経済学部教授
寺山 久美子	東京都立保健科学大学教授
初山 泰弘	国際医療福祉大学大学院長
会保 原喜志夫	天使大学教授
松矢 勝宏	東京学芸大学教育学部教授
渡辺 三枝子	筑波大学心理学系（カウンセリング専攻）教授