

日盲連発第36号
平成29年5月30日

労働政策審議会障害者雇用分科会
分科会長 阿部 正浩 様

社会福祉法人日本盲人会連合
会長竹下 義樹
(公印省略)

第73回労働政策審議会障害者雇用分科会に係る意見書

平素は視覚障害者に対する福祉の増進に対し、弛まざるご努力を頂き心より敬意を表します。

改正障害者雇用促進法〔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（平成25年法律第46号）〕が施行され、平成28年4月から、すべての事業者には障害者差別の禁止と合理的配慮の提供が義務づけられて1年が経過した今、平成30年度からの法定雇用率の改定に向けた論議が開始されている。現在民間事業者には義務づけられた2.0%の法定雇用率は、2.4%を目標に、本日の審議を経て引き上げられることとなる。近年の精神障害者を中心とする障害者の求職者数の増加や障害者の実雇用数は順調に増大し、精神障害者に関しては、平成25年の法改正で、法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに「精神障害者を追加」「原則5年事に見直し」となる。これを受けて、各企業では、「2018年問題」として、「障害者雇用率の引き上げ2.3%」を前提として採用が進められてきていることは、第26回全国障害者特例子会社連絡会（平成29年2月24日開催）での発表からも周知のことである。

しかし、その一方で、身体障害者の実雇用数は停滞気味であり、視覚障害者の新規就職者数は減少傾向にあることから、本連合としては、とりわけ厳しい視覚障害者に対する特別対策の必要を要望（第72回労働政策審議会障害者雇用分科会

に意見書を提出)しているように、視覚障害者が、その適性と希望に沿って差別されることなく就職の機会が保障され、採用後においてもその能力を適正に発揮できるようにしなければならないと考える。

また、まだまだ一部企業においては、雇用率達成でしか、障害者雇用を見ていないという問題があり、このことが、企業における障害者雇用の取組を遅らせ、定着を阻害する一因との指摘もある。雇用率制度の適正な適用については、「未達成企業が増える」、「上げ幅論」が議論されがちであるが、大事なことは、障害者雇用の本質は何かを忘れてはならない。企業の社会的責務を一層理解して、障害者雇用の促進と安定に取組むことが、国民全体へ差別のない共生社会実現への推進力となると考える。

以上のことを踏まえ、法定雇用率改定に関しては、下記の意見を提出し、併せて支援策の充実を要望する。

記

1 精神障害者の雇用率問題

精神障害者の雇用率算入に当たり、基本は0.3%を引き上げるべきであり、今回の厚生労働省案は了承する。

その理由は、平成27年度の障害者の新規求職者数187,198件中80,579件が精神障害者であり、年々増加傾向にある。これらの受け皿としても、雇用率を引き上げることで、積極的に雇用の拡大に繋げていく必要がある。

なお、激変緩和の措置として、2.4%の到達時点、あるいは、平成35年改正の到達での雇用率ポイントとして、到達年次、雇用率をキチンと明示していく必要がある。つまり、激変緩和として、平成30年の上げ幅を押さえても、その後スパンを明確にすることで、企業の取組、行政の支援策の具体化を図ることができると考える。

例えば、当面、従業員50人規模以下については、努力義務規定とし(ただし、雇用状況報告書の提出義務は課す)、つまり、2.3%に雇用率を引き上げた場合、負担感の軽減

から、現在の「50人に1人」を維持することも考えられる。

一方、内閣府平成28年版障害者白書や、厚生労働省平成28年障害者雇用状況集計結果によると、各障害別の労働力人口に占める就業者数の比率は以下のように、精神障害者の就業率が極めて低いことが歴然としている。このことから、精神障害者の雇用が引き上げられるようにすべきである。

- 身体障害者、知的障害者、精神障害者の総数 約860万人
 - ・ 身体障害者 約394万人
 - ・ 知的障害者 約74万人
 - ・ 精神障害者 約392万人
- 労働力となる18歳～64歳の障害者の数 約354万人
 - ・ 身体障害者 約111万人
 - ・ 知的障害者 約41万人
 - ・ 精神障害者 約202万人
- 実際の障害者の就業者数 約48万人
 - ・ 身体障害者 約33万人（労働力人口の29.7%）
 - ・ 知的障害者 約11万人（労働力人口の26.8%）
 - ・ 精神障害者 約4.2万人（労働力人口の2.0%）

2 除外率の問題

除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、廃止の方向で段階的に引き下げることが決定された。しかし、廃止決定から13年間で2回の引き下げが行われただけであり、今後10%引き下げを確実に実行すべく検討していくべきである。少なくとも、現在30%以上の設定業種（鉄道業/医療業/高等教育機関/林業/金属鉱業/児童福祉事業/特別支援学校等/石炭・亜鉛鉱業/道路旅客運輸業/小学校/幼稚園/船員等による船舶運航等の事業）については、10%ずつ引き下げることにより、障害者雇用への取組が促進されると考える。ちなみに、近年、産業構造を取り巻く環境が変化し、運輸通信等でも農業分野の進出や多角的経営になってきている。

3 支援策の充実

これまでの長年の精神障害者の切実な願いに応えて、精神障害者を積極的に雇用するよう努めなければならない。その

ためには、精神障害者の法定雇用率の算入について引き上げ率を0.3%とするとともに、精神障害者は離転職が多いと批判されないためにも、定着支援等の支援策の充実を図ることが肝要である。

特に、精神障害者の就職の多くは「発達障害」と言われる精神障害者手帳所持者であり、以前から統合失調症等の「より就職や定着が困難な人たちへの支援」が必要となっている。発達障害者の場合は、職務の設計や支援方法等、各企業等も分かってきており、精神障害者として草刈り場になってきているが、統合失調症については、システムとしての雇用管理が肝要である。

例えば、以下の様な方法が考えられる。

(1) メンター制度を導入しマンツーマンで支援する

一例：メンター制度導入助成金の新設

(2) 職業リハビリテーション勤務の導入

一例：有給とは別に無給の通院休暇の創設（通院することも仕事として位置付ける等）

(3) 体調に合わせて勤務時間を調整できるようにする

一例：契約の基本は20時間/週とするが、体調によって勤務時間を変更する（契約は雇用保険被保険者に該当しているが、体調が悪い時は10時間にする、調子が良い時は30時間にする等、勤務時間の調整をする）

以上のように、医療との連携、サポートシステム、働く環境整備、雇用率の引き上げによって、精神障害者の活躍できる場が期待できる。

4 視覚障害者に対する支援

(1) 中途視覚障害者の雇用の継続と合理的配慮

中途視覚障害者がそれまで培ってきた多くの知識や経験を無駄にしないためにも、定年まで働き続けられるように雇用継続を図ることは、本人にとってはもちろん、社会全体にとっても極めて重要である。そのためには、在職中に、必要なロービジョンケアや在職者訓練等のリハビリテーションをはじめ、合理的配慮の提供が行われることが不可欠である。しかし、視覚障害者に対する職業リハビリテーション施設等は

少なく、一部地域にしか存在しない。そのような実態を考慮し、全国のどこからでも必要な支援が得られるよう特別な対策を検討して欲しい。

(2) 身体障害者手帳非該当の場合

視覚障害(視野狭窄、中心暗転、視力低下等)で、現在手帳の発給は受けていないが、回復の見込みはなく、作業の遂行が困難となってきたような場合、今後の障害の進行が懸念される。このような場合、事業主としても、合理的配慮として在職者訓練等の職業訓練機会の提供を考えなければならないが、身体障害者手帳がないため、窓口でトラブルとなることが少なくない。本件のような事例では、医師の診断書によって、障害の状況(※備考)を確認し、職業リハビリテーションが受けられることを全国関連施設等に周知して欲しい。

※備考 診断書の記載事項

- ① 心身の機能の障害(回復の見込み、進行、将来の手帳発給見込み)
- ② 障害が長期にわたり、または永続すること
- ③ 障害により職業生活が相当程度制限されることを確認し、在職者訓練等、必要な支援が受けられること

(3) リワーク事業の拡大

リワーク事業は、精神障害者にとって大きな成果を上げてきた。このノウハウを基盤として、視覚障害者等の職場復帰支援の新たな枠組みを検討して欲しい。

(4) 視覚障害公務員等に対する支援

国や地方自治体、独立行政法人に雇用されている視覚障害者が、十分に能力を発揮し、その職責を果たすためには、合理的配慮等、支援が必要である。公務員等についても、民間企業と同様に、好事例の収集、公表・周知・啓発を図るとともに、民間企業と同様の支援を受けられるようにすべきである。そのために、厚生労働省が音頭を取り、内閣府、人事院、総務省等で構成する合同の検討会議を設置し、具体策を検討して欲しい。

以上