

障がい者制度改革推進会議及び総合福祉部会での議論

◎障害者制度改革の推進のための基本的な方向（第一次意見）【平成22年6月7日障がい者制度改革推進会議】（抄）

4. 1) 労働及び雇用

（推進会議の問題認識）

【障害者の雇用の促進】

現状において障害者の雇用状況は、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率を達成している企業が全体の半数に満たないなど、厳しい状況にあり、また、障害の種別・程度によって職域や雇用義務の有無、さらには雇用の機会等に格差があるなど、障害者の雇用の促進を図るために大幅な改善が求められている。

このような観点から、以下を実施すべきである。

- ・ 現行制度における「障害者」の範囲については、就労の困難さに視点をおく社会モデルの観点に立ち、その認定に係る制度の仕組みを含め見直す方向で検討する。
- ・ 障害者雇用率制度（法定雇用率の水準、ダブルカウント制、特例子会社制度等）、障害者雇用納付金制度（納付金の額、助成金の対象と期間等）等については、雇用の促進と平等な取扱いという視点からその在り方を検証した上で、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討する。
- ・ 精神障害者は雇用義務の対象となっていないなどの障害種別による雇用義務の格差を是正し、すべての障害者がその種別にかかわらず同程度に雇用機会や労働条件が確保されるよう、必要な措置を講ずる。

◎障害者制度改革の推進のための第二次意見【平成22年12月17日障がい者制度改革推進会議】（抄）

2) 労働及び雇用

（推進会議の問題認識）

【雇用義務の対象拡大と職業的困難さに基づく障害程度の認定】

現在は、障害者雇用義務の対象は身体障害者と知的障害者に限定されているが、その対象を、精神障害者を含むあらゆる種別の障害者に拡大すべきである。また、障害者雇用にかかる障害程度の認定は、機能障害ではなく職業的困難さに基づいて行うべきである。

以上を踏まえ、基本法には次の観点を盛り込むべきである。

- ・ 障害者雇用義務の対象を知的障害、身体障害から、他のあらゆる種別の障害に拡大するとともに、職業上の困難さに着目した障害認定を行うために必要な措置を講ずること。

（基本法改正に当たって政府に求める事項に関する意見）

○障害者雇用義務の対象を身体障害、知的障害から、他のあらゆる種別の障害に拡大するとともに、職業上の困難さに着目した障害認定を行うために必要な措置を講ずること。

◎「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」【平成23年8月30日障がい者制度改革推進会議総合福祉部会】（抄）

Ⅲ－3 労働と雇用

1. 障害者雇用促進法に関わる事項

【表題】雇用施策の対象とする障害者に就業上必要な支援を認定する仕組み

【結論】

- 障害者雇用率制度に基づく雇用義務の対象を、あらゆる種類の障害者に広げると共に、それに伴って大幅な引き上げが求められる雇用率達成のため事業主への支援を拡充する必要がある。また障害者が職場で安定的に就業するための合理的配慮の提供を含む、就業上必要な支援を明らかにする総合的なアセスメントを整備する。

【説明】

個々の障害者が具体的な就業の場においてどのような支援(合理的配慮の提供を含む)を必要とするかについて、当該障害者の就業にかかわるすべての利害関係者(障害当事者及び事業主も含む)がチームとしてアセスメントを行う仕組みを整備する必要がある。そうしたアセスメントは、状況の変化に応じた柔軟な見直しが求められる。

【表題】障害者雇用率制度および納付金制度の見直し

【結論】

- 障害者雇用率制度の対象者の拡大に関連して、法定雇用率および納付金制度は、調査に基づいて課題と限界を検証し、法改正などに向けて必要な見直しを行うべきである。

【説明】

法定雇用率については、社会モデルに基づいた障害の範囲の拡大、就労系事業等への仕事の発注額等に応じて当該企業の障害者雇用率に算定する見なし雇用の制度化等を踏まえて、大幅に引き上げる方向での見直しが求められる。重度障害者を雇用した場合、1人を2人分として算定するダブルカウントについては、社会モデルに基づいた制度に見直すべきであるとの意見があった。

一方、雇用義務の対象とする障害者の範囲の見直しが先に行われるべきであることと、それに関連して、障害種別による雇用格差が解消されるような実効性のある取り組みをすべきである、という意見もあった。

障害者雇用納付金制度は、助成額の引き上げや給付期間の恒久化に加え、助成申請手続きの簡便化も必要である。また、助成金は事業主の申請により給付されるため必ずしも障害者の雇用を支えるために有効に活用されていないとの指摘がある。障害者の権利性を確立するためにも、障害者自身も申請できるようにする必要がある。