

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会  
関係者からのヒアリング（様式）

団体名：公益社団法人全国精神保健福祉会

1. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどのように考えているか。

現行では身体、知的、精神の手帳保持者となっているが、障がい者制度改革推進会議で論議され、改正された障害者基本法で見直された障害者の定義に則るべきで、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により、継続的に日常生活、社会生活に相当な制限を受ける者とする。

また、就労に関する能力の可否を主治医の診断書のみを基準とすることには、限界があると考えます。

2. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについてどのように考えているか。

「就労の困難さ」は、それぞれの障害者特性により多様である。精神障害に関しては、就労の入り口、就労の継続・定着が論じられなくてはならない。

事業主、事業所への精神障害を正しく理解する啓発事業が展開されるようなくみづくりも必要である。

知的障害者の雇用実績のある企業へ精神障害者の雇用をしたくても、支援にはいる機関が地域にはほとんどないという状況は考慮される必要がある。

3. 雇用率制度における障害者の範囲（雇用義務の対象範囲）についてどのように考えているか。

精神障害者は雇用義務の範囲にはいっていないことから、就労につながらないことが多いと聞いている。したがって、対象にいれるべきと考えるが、以下の課題があり、これらの解決策も講じる必要がある。

1. 障害者の範囲が障害者基本法に従うとすると、かなり範囲が広がることが考えられる。
2. 上記を解決するには雇用率を現行の1.8%から上げることも考えられなくてはならない。
3. 雇用率を上げることを考えるとき、企業側の努力に負うばかりでなく、就労を支える支援者、支援機関の充実が図られなくてはならない。

4. 雇用率制度におけるダブルカウントや特例子会社の取扱いなどについてどのように考えているか。

特例子会社について

障害者雇用の促進に役立っていると考えますが、特に知的障害者に重きが置かれている。障害者自立支援法により、精神障害者への門戸が開かれたが、実数があまり上がっていない状態である。

精神障害者の受け入れがもっと可能になるように、第2号職場適応援助者や精神保健福祉士を配置し、特例子会社の環境を整備することが必要である。

5. その他現行の障害者雇用促進施策についてどのように考えているか。(見直すべき点など)

短時間労働（週20時間以上0.5人換算）について

精神障害者では、5時間×週4日から仕事を始めることは困難な人がいる。精神の障害特性に合わせて、もっと短い時間から仕事を始める仕組みが良いと考える。

障害者雇用の全体の支援体制を考えていかないと、雇用率アップは掛け声だけに終わる危惧を抱く。