

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：全日本手をつなぐ育成会

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。

障害者権利条約、障害者基本法及び障害者自立支援法の障害者の定義によるものを障害者の範囲とすべきと考える。ただし障害者の範囲を広げることが、雇用促進において混乱を生じない配慮が必要と考える。

過去に範囲が拡大されての評価は、以下の4つである。

- ① 身体障害者雇用促進法から障害者雇用促進法となり、それを機に長年親の会が要望してきた知的障害者の雇用義務化が実現した。
- ② 義務化を機会に、知的障害者の就労支援施策がすすみ、雇用機会が拡大した。
- ③ 身体→知的→精神（含む発達障害）という雇用制度における対象障害者の拡大は、権利条約と照らしても法の趣旨から当然と考える。
- ④ また、知的障害者の雇用義務化当時に比べ就労支援施策が整備され受け入れ企業の負担が大幅に軽減されている。

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。

知的・精神障害の分野の労働者性をとらえると、基本の生産性に加えて評価すべき点として「存在価値」「社会貢献力」「チームワーク力」「実直・勤勉さ」などがあげられる。これが評価され活かされれば継続した就労が見込めるが、そうでない場合は、「就労の困難さ」となる。個人を活かすには、それぞれの特性が活かされるよう、まずは個人の把握が大切である。

さらにどのような支援策、環境整備があれば就労が可能かは、個別支援計画としての課題整理が必要となる。その際には、ICFの視点を盛り込んだ個別支援計画の習熟度を上げていく事が肝要である。

特に知的・精神障害（含む発達障害）については、個別支援計画に基づき企業側が社員を教育管理するようなシステムと、併せて就業・生活支援面でのフォローがきわめて有効である。

またトライアル雇用、ジョブコーチ支援、職場定着推進チームなどの活用も組み合わせ※個別支援計画に基づく就労支援の手法を重視し地域の実情に合ったサポートシステムをつくっていく事が重要である。※カスタマイズ就業

以上の点から、障害者の範囲を見直す際には、個人の特性に配慮した支援のあり方と就労の困難さに着目して、評価すべきであると考えます。

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。

障害別の人数（在宅者 18 歳以上 65 歳未満）と障害別実雇用率の比は、身体障害 22%、知的障害 22%、精神障害 0,5%となっている。これは精神障害が雇用の義務化の対象となっていないことの反映とも言える。また知的障害、精神障害の就労の困難さは社会的理解と深く結びついているとも言える。

精神障害者、発達障害者へは、就業・生活支援センターなどの設置により、生活面での支援も含め就労支援策が徐々に整備されつつある。この状況を強化する中で、精神障害、発達障害を雇用の義務化の対象として拡大する事は、雇用機会の増加とともに暮らしの支援が整い、良い循環の結果として障害についての社会的理解の促進と共生社会の実現に寄与することが期待されるため、対象範囲については拡大すべきと考える。

なお雇用義務範囲の拡大を図る際には、あわせて法定雇用率の引き上げも行う必要があると思われる。そのためには、新たに対象となる障がい特性（発達障害など）の人を含めた全体の政策対象人数を推計し、目指す就労率を設定して、その割合をクリアできるような雇用率の設定が必要である。

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。

身体障害者雇用促進法の施行から 50 年が経過し、身体障害者の雇用については十分に定着した感がある。メンタル系の障害者雇用に対する取組み強化を求める。

職業的重度判定（ダブルカウント）及び特例子会社が障害の社会的モデルにそぐわないと言う意見があるが、知的障害の場合、雇用促進の現実策として効果を上げている点で評価すべきである。雇用される実人数の目減り感がある課題に留意しつつ、更なる利用が促進されるよう職業的重度判定については、軽度障害者についても現在の職業センターでの判定から身近なハローワーク、障害者就業・生活支援センター、更生相談所等で実施できるようにすべきである。

またカウントのルールが手帳ベースとなっているため、たとえばペースメーカー装着や人工透析の人もカウント対象となる。そのため、ダブルカウント制度の改正が必要と思われる。具体的には、個別支援計画に基づく就労支援の手法を重視し、手帳や医師の所見に加え、就労支援にかかる個別支援計画（もしくはアセスメント）に基づいて職業的重度判定を行う手法の検討を求める。

障害者雇用における特例子会社の役割は大きく、規制緩和により雇用率アップにも貢献しているが、就職の際の競争は厳しく、軽度の人たちが採用されがちである。そのため職種にもよるが、より多くの重度知的障害者や様々な障害特性を持つ人が、会社の貴重な戦力として働けるような専門支援員の配置をより積極的に促すような仕組みの構築を期待する。

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)

障害者自立支援法によって福祉サイドからの就労支援が強化され地域での働く場が増えている。知的障害、精神障害者については、地域生活支援の一環として就労支援があるという観点が重要で、労働、福祉のきめ細かな連携策が強く求められている。具体的にはハローワーク主導の「チーム支援」と自治体（市町村）主導の「自立支援協議会」とが一体的に運営できるガイドラインなどを示す必要がある。

従前よりも業種も多様化しており、小売り、サービス、流通、事務（PC 業務）等が特に増加している。これをさらに推進し、第一次産業への参入も視野に入れ、業種開拓の取り組みが必要である。さらには障害者基本法で示された障害者本人の力量による芸術文化活動分野での活動など、夢のある希望の持てる職種の開拓も求められている。

障害者自立支援法により福祉サービスが市町村主体となった効果で、商工会議所などが中心となり、地域で支援することを意識したネットワークが増えている。関係機関による「地域雇用の創出ネットワーク化」をさらに促進し、新規事業所の展開を地域ぐるみで実施してゆける可能性を拡大していただきたい。そのためには、たとえば日本型の職人的技術継承スタイルで事業を展開している多くの中小企業（個人経営の小規模工場など）で、実態に即した柔軟で手厚い就業支援、職場定着支援がはかれるような工夫を期待したい。職場内就業訓練といえるような環境を設定していただきたい。

さらに週 20 時間未満の働く場を提供してくれる地域の事業所（職種形態は特に問わない。クリニックや個人商店など）に、優遇策として奨励金などの交付（ポイントやマイレージなど）を検討するべきである。

本人向けには、資格取得を奨励し、PC オペレーターやバイリンガル養成などの日常的な職業スキルの向上やフォークリフトなどの特殊技能の取得に向けて資格が得られやすいような制度を創設していただきたい。

最後に懸念事項を一つ。障害基礎年金受給者が就労すると、等級の下方変更や支給停止になってしまう事例が散見される。また、就労していることを理由に福祉サービスの利用を制限する自治体も少なくない。この種の対応が自治体ごとの異なる判断とならないよう、厚労省全体として解決に向けて取り組んでいただきたい。