

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：(福) 日本身体障害者団体連合会

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。

障害者雇用促進制度における障害者の範囲については、改正障害者基本法(平成23年8月5日施行)の障害者の定義にもとづいて考えるべきである。その定義は、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(障害がある者にとって障壁となるような事物・制度・慣行・観念その他一切のもの)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状態にあるものであり、職業生活を行う場合の継続的で相当な制限を受ける状態をもとに、障害者雇用における障害の認定を行うべきである。

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。

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賛成である。上記に記したように、職業生活を行う場合の継続的で相当な制限を受ける状態をもとに、障害者雇用における障害の認定を行うべきであり、それらの制限を少なくするための就労生活の充実を図るために、社会モデル(環境モデル)に即した具体的な支援を講ずるべきである。

現行の手帳制度に基づく障害者の範囲は医学モデルに依拠して、重度・軽度等の整理を行っているが、社会モデル的観点を導入する立場からは、障害者にとって「いかなる『場面』(=環境)において、どのような「支援」が必要とされるか、その「支援」の大きさ(質・量的な観点からみた)を考慮して決めるべきである。

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。

今回の改正では、精神障害者（発達障害者を含む。）を雇用義務の対象範囲に入れるべきである。この場合には、当然であるが雇用率をあげる必要がある。

そして、改正障害者基本法(平成 23 年 8 月 5 日施行)の障害者の定義にもとづいて、高次脳機能障害者、難病等のために職業生活を行う場合に継続的で相当な制限を受ける状態にある人に関する雇用義務化を検討すべきである。

雇用義務の対象範囲の拡大に際しては、雇用率上昇に関して明確な根拠をもとに検討しなければならない。対象範囲の拡大に伴って、すでに就労している人の数合わせにより実質的就労の拡大につながらなかつたり、これまで職業生活を送っていた人が就労の機会を失うことにことのないようにしなければならない。

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。

ダブルカウントや特例子会社の制度は、就労に困難度の高い重度障害者の雇用を促進するために機能している面があるという指摘がある。一方、雇用率の数合わせや障害者だけを集める雇用形態には問題があるとの指摘もある。また、現行の重度障害者に関する考え方が医学的判定に基づいているものであり、就労生活を送るための制限に基づいているものではない。

ダブルカウントや特例子会社の制度に関する検討に際しては、社会モデルの考え方をもとにこれまでの取り組みについて十分な検討を行う必要がある。

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)

職業生活は障害のある一人ひとりにとって社会生活・日常生活を構成する重要な生活である。すなわち、職業生活の充実を図り、就労の継続を実現するためには、社会生活・日常生活の適切な支援との連携が必要になる。就労、福祉、保健・医療等の領域の横断的、総合的支援が求められ、その実現のためのコーディネートの実績が求められる。

社会モデルの考え方をもとに、移動支援、コミュニケーション支援、介助等について具体的に検討し、それらのサービス提供に関して制度間の空白や支援の有無・密度に格差が生じないようにすべきである。現行制度においては、例えば、社会参加、教育、雇用の場におけるサービス提供（移動支援、コミュニケーション支援、介助等）の手続き上の違いや制度間の空白が存在している。それらの支援がシームレスに行われることによって、1人ひとりの職業遂行上の力を十分に発揮できる就労生活を実現するとともに、その人らしい生活の実現が求められる。十分な選択肢に裏打ちされた、自己選択、自己決定のもとに充実した人生を送るための支援の充実が求められる。