

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：東京障害者職業センター

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、我が国における障害の考え方に則ったものであることが前提となるものであり、障害者基本法の定義に基づくものとする。

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。

障害者雇用促進制度における障害者の範囲については、1に記載のとおり障害者基本法における障害者の範囲を準拠することが適切と考える。

障害者雇用促進制度において障害程度に就労の困難さの視点を置いて考えることには効果があると考えられるが、就労の困難さは、就労する障害者の特性やニーズ、受け入れる企業の理解や雇用管理ノウハウの程度、障害者・企業それぞれを支援するノウハウ、スキル、体制等によって異なる極めて個別性の高いものであり、さらには社会・経済情勢等によりその困難さも変化していくものとする。このため、就労の困難さの基準設定は非常に難しい課題であり、もう少し大きい括りとして、障害種類に就労の困難さの視点を置くということは考えられないのであろうか。

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。

障害者基本法に規定される障害者の範囲に該当する全ての者が雇用義務の対象範囲となることが最終的な目標と考える。（但し、医学や科学の進歩、社会情勢の変化、文化や哲学の熟成等により、現行の障害者の範囲が永続するものではないと考える。）

そのためには以下の事項を含む多くの面での整備が必要となると考える。例えば、①広く社会一般への啓発と理解の促進、②適切な障害者雇用率の設定、③障害者雇用納付金制度及び各種助成制度の見直し、④各障害における合理的配慮事項の確立及び障害特性についての知見の深化と各種就労支援技法の構築、⑤就労支援機関の整備及び就労支援者の人材育成等。

こうしたことを考慮すると、最終的な目標を達成するためには、相当程度の移行期間や柔軟かつ弾力的な施策の実施が必要と考える。

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。

雇用率制度は、これまで日本における障害者雇用を着実に進展させてきており、今後もこれを軸として展開していくことにより効率性や効果が担保されるものとする。

しかしながら、社会の変化によっては雇用率そのものが逆手に利用される危険性もあることを認識しておく必要がある。

そうした意味で、障害特性の知見や就労支援技法が確立し、企業側に多くの雇用事例や雇用管理ノウハウが蓄積されている障害種類については通常の算定とし、一方で雇用が順調でない、雇用に関して多くの試行錯誤を国全体として取り組む必要がある障害種類についてはある程度の重さを加えて算定する方法も考えられる。

また、特例子会社については多くの助成制度を活用してきており、それらの制度をさらに改善し先駆的な障害者雇用に取り組むインセンティブをもたらしながら一般的な雇用率に上乘せをした雇用率を設定することも考えられる。

いずれにしても、ダブルカウントや特例子会社の見直しについては、科学的な根拠を得るための調査、研究開発が必要となり、ある程度の結果を得るまでには相当程度の期間がかかるものと見込まれる。

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)

企業の障害者雇用に向けた取組実態を反映し、インセンティブを高める施策を検討してはどうかと考える。

たとえば、職場実習を受け入れている、福祉施設に作業を提供している（発注している）、週 20 時間未満の雇用をしているなど、雇用に向けて前向きに取り組んでいるものの、いまだ雇用率を達成できていない場合は、そうした企業姿勢の評価を加えての施策は考えられないであろうか。