

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：一般社団法人日本発達障害ネットワーク

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。

本制度の障害者の範囲については、現行では「発達障害」については、「その他障害者」の中で取り扱われているが、改正された障害者基本法の定義と同様に、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害も含む）とし、発達障害についても明記し、本制度の対象として明確にしていきたい。

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。

就労の困難さに視点を置いて見直すことに賛成である。

3. の雇用義務の対象範囲が重要になるが、発達障害の人の中には、雇用率の対象となる人/ならない人がおり、職業的困難を抱える発達障害の人は少なくない。どちらの場合においても障害特性に配慮した支援を受けられるように考えてほしい。

職場において障害特性に応じた合理的配慮を求めるためには、障害の開示が前提となるが、精神障害者保健福祉手帳を取得しなくても、発達障害の診断があり、且つ、発達障害に起因する職業的困難が明らかな者については、障害者雇用促進制度の下で必要な支援を受けられるようにして欲しい。

発達障害は、社会性やコミュニケーション面など障害の判定が難しいという障害特性を持っている。そのような特性のある発達障害のある人を支援の対象として判定していくためには、地域障害者職業センター等の公的機関において、職業的困難度を基準とした「障害」を判定する仕組みを開発することが必要である。

尚、障害者権利条約は「平等」という概念に重きをおいている。わが国においてもこの平等概念を拡大することは大変重要であり、障害者雇用においても合理的配慮義務を企業側に求める必要がある。合理的配慮をしなければ差別になるという条文の挿入が必要なのではないか。

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。

雇用義務の対象範囲については、「精神障害」、「発達障害」についても対象とするべきである。

それによって、発達障害のある人の中で精神障害者保健福祉手帳を取得する者については、雇用義務の対象となる。ただし、手帳の有無だけで、発達障害のある人の職業的困難を評価することは不十分である。社会性・コミュニケーション能力、注意や記憶に関する能力、作業の巧緻性など、発達障害の障害特性に焦点を当てて、独自に職業的障害を判定し、雇用率の対象に含める仕組みを開発して欲しい。また、雇用義務の拡大にともなう法定雇用率の引き上げについても検討が必要である。

発達障害の現れ方は極めて多様であり、また仕事の種類や職場環境によっても大きく異なるため、職業的困難度の判定がむずかしく、雇用が進まないという現状がある。障害者職業センターや相談支援事業所などの身近な機関に判定の専門家を配置し、就労支援独自の判定をする必要がある。

第一章総則 第二条については、「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者で、障害が原因となって雇用の機会が奪われており、雇用上合理的配慮を必要とするもの(別途厚生労働省令で定める)をいう。」を条文に追加することを提案したい。

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については、引き続き研究が必要と思われるが、知的障害の重い人をはじめ様々な障害特性を持つ人が社会に出て働くことを可能とする制度であると評価している。

ダブルカウントについては、積極的是正策として容認できるが、現行では職業的重度判定の人をダブルでカウントするのみで、雇用に伴う事業主負担を軽減する策が十分とは思えない。重度の自閉症のある人が職場で安定して働くためには、専門性のある指導員の配置など、企業側の配慮ある雇用管理が不可欠である。ダブルカウントによって重度の障害のある人の雇用機会を増やすだけでなく、職場で手厚いサポートを得て安定して働くことができるよう、重度障害者を雇用する企業をサポートする制度を充実して欲しい。

また特例子会社は、町の中でのグループホームの実践が地域の障害者理解を深めてきたように、企業における障害者雇用への理解を推進する機動力ともなっており、雇用率アップにも貢献していると評価している。

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)

雇用労働ではない様々な労働(=自己の労働能力で社会に参加し対価を得る)を可能にする社会的インフラの拡充促進が必要であると考えます。雇用か失業かではなく、離職しても他の働き方が出来る場を用意しておくことがこれからの社会に必要であり、重要である。働く能力と意思のある人すべてに仕事の間を用意することを国の基本政策・義務とし整備を進めてほしい。

知的障害、精神障害、発達障害については、就労継続のためには、就労支援・生活支援の両面からのフォローが重要であり、福祉と労働のきめ細かな連携が必要である。

現在、地域障害者職業センターにおいて試行実施されている「発達障害者就労支援カリキュラム」を含めた、発達障害者に対する専門的支援について、すべての地域障害者職業センターにおいて常設として実施してほしい。

一方で、通常の雇用促進のしくみ、例えば一般能力開発校においても障害者を平等に受け入れ、そこでも合理的配慮をするなどの取り組みこそが真の共生社会であると考えます。

また、就労困難状況にある発達障害のある人は、仕事に対する具体的なイメージを持っていないことが多く、経験が不足しがちである。縮小しつつある労働市場を鑑みると、段階的な就労体験の場=中間労働市場(競争労働と福祉の中間)での体験が必要であると考えている。体験を経た後には、一般就労に近い環境での従事は可能と考える。

地域生活支援の一環として就労支援があると考えれば、働く障害者の生活面の支援(グループホーム、余暇活動等など)も欠かすことが出来ない重要な点であるが、就労している障害者に対する支援策が非常に希薄である。今後は、障害者就業・生活支援センターなど、地域の支援機能の強化を図り、フォローアップも含めて継続した支援をきちんと提供出来るようにすることが大切である。

上記の提案(福祉制度に関わる部分もあり、労働の領域で出来る制度・政策に限定されていない部分もあるが)をもってしても、雇用率制度の対象にならず、職業的困難を抱える発達障害のある人は少なくない。

若年不就労者の雇用対策と障害者雇用対策の狭間にある発達障害のある人が適切な支援を受けられるよう、発達障害の診断のみで受けることができる支援制度を充実して欲しい。現状の発達障害者雇用開発助成金など、発達障害独自の取り組みを引き続き積極的に行っていただくことが必要であり重要である。