

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： ハローワーク

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。

現行の障害者雇用促進法においては、身体障害者、知的障害者、精神障害者について定義があり、その他の者が「障害者」の範囲に含まれるかについても「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、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」に該当するかの判断によることとしているため、職業リハビリテーションの目的という観点では、広い範囲の障害者を対象としている。

また、ハローワークの専門援助窓口では、手帳を所持しない方についても、本人の障害特性や就労の可否についてきめ細かな相談を実施し、必要に応じた支援メニューを活用した支援を実施しているところであり現行の範囲で良いと考える。

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。

就労の困難さの視点は重要だが、障害特性や職種等個々人の困難性は様々であり、一方で、事業所規模や特例子会社等受け入れ環境も多様化している。

手帳等による確認に代えて就労の困難性で判断していくという趣旨ならば、就労の困難さをどのように捉えるのか、どのように誰が判定するかという課題が生じてくる。

ハローワークでは、従前から手帳の所持の有無にかかわらず、個々の障害特性や適性と個々の職場環境を含む求人条件について調整しながら職業相談を実施しているため、個々の求職者の就労の困難性について視点を置き、本人に適合する就職ができるよう努めている。

また、障害者手帳は、就労の困難さを直接的に示すものではないものの、障害者の範囲として一定の明確な基準になるものであるとともに、障害者手帳に準拠して行われている他の行政サービスとの均衡を図る観点からも、現行の手帳準拠の考え方は有用と考える。

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。

精神障害者については、全国のハローワークにおける障害者の新規求職者に占める割合は、平成18年度は18%だったが、平成22年度は約30%に増加し、就職者数でも平成22年度は知的障害者を上回り、企業における認知度も高まってきている現状から、雇用義務の対象範囲に含めることは妥当と考える。

しかしながら、一方で、精神障害者を雇用義務に含めると法定雇用率が上がることになるが、現状の雇用率達成企業割合は45.3%（全国）であるとともに、中小企業での実雇用率が低いという現実があるなど、企業の精神障害者に対する正しい理解をこれまで以上に得ることが必要である。

ハローワークでは精神障害者トータルサポーターの配置や助成金制度、チーム支援などによる支援を実施しているが、精神障害者の雇用は、就職後の雇用管理面での配慮を要するため、マンパワーの拡充、専門支援者の養成（企業内も含む）等支援体制の整備を並行して進めていくことは不可欠と考える。

また、経済情勢が厳しい中で、最低賃金の上昇、高齢者の定年以降の継続雇用等企業経営を取り巻く環境は非常に厳しいことや、東日本大震災の被災地の企業への配慮等、雇用義務とする時期については熟慮が必要とも考える。

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。

雇用率制度におけるダブルカウントは、事業主の雇用に係るインセンティブとして機能しているため、現行制度を基本とすることが望ましいが、雇用管理面や職場定着や正社員への移行を進める観点からも、再点検が必要との声もある。

特例子会社制度は、雇用する側、働く側双方にとって有効な制度として機能している。特に、大企業向きの施策として、グループ算定と併せて、障害者（特に、知的障害者）の雇用促進に寄与しているため、今後も必要と考える。

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)

雇用の安定を図るためには、職場定着支援、生活支援等のチーム支援が重要となっており、ハローワークはもとより、様々な支援機関の体制強化が重要と思われる。

障害者雇用促進のために自治体における入札制度や、企業における CSR 調達制度などの取組もあるが、次世代法における認定マークのような、さらに企業の営業活動上の視点でも認識が上がる制度の検討も一考と思われる。

一層の障害者雇用推進については、納付金制度や助成制度において大企業と中小企業間の経済的負担バランスの検討も必要との声もある。