「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」におけるこれまでの主な意見(第1回～第3回)

※ヒアリングを行った団体・機関と略称

- ・社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連
- ・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会
- ・公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと
- ・一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDDネット
- ・社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連
- ・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA
- ・社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会
- ・東京障害者職業センター → 職業センター
- ・ハローワーク府中 → 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

小項目	ご意見
改正障害者基本法との関係	○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。【日身連】【日盲連】【育成会】【みんなねっと】【てんかん協会】【職業センター】
	○改正障害者基本法の考え方に則ったものであることに加え、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。【日身連】【職業センター】
	○現行の障害者雇用促進法においても、職業リハビリテーションの目的という観点では、身体障害、知的障害、精神障害のほか、発達障害、難治性疾患患者、高次脳機能障害など、障害者手帳を持っていないけれども職業上の困難さがある人は、その他の障害として、制度や支援施策の適用範囲に差はあるが、法の対象範囲としては広い範囲の障害者を対象としている。【職業センター】【ハローワーク】
その他障害について	○その他障害については、明文化されていないため、はっきりしていないところはあるかもしれない。【職業センター】【ハローワーク】
	○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地域の支援機関と連携して実施しているところであり現行の範囲で良いと考える。【ハローワーク】
	○東京障害者職業センターでも、昨年度の利用状況を見ると約4分の1がその他の障害者の利用であり、この比率は年々増加している。【職業センター】
視覚障害について	○視覚障害者の雇用が促進されるよう、障害者の範囲を適正に決めていただきたい。【日盲連】
てんかんについて	○てんかんは、発作発現の要因となる脳の疾患・傷病に起因する脳性まひなどの身体障害、同知的障害、度重なる発作による不全感等が原因となるうつ病などの精神障害、やはり原疾患等に起因する発達障害、高次脳機能障害、重篤な発作の原因となる難病など、すべての障害に関与しているため、障害の範囲拡大となれば、一定数の患者へのメリットが生じる。【てんかん協会】

小項目	ご意見
発達障害について	<p>○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。【JDDネット】</p> <p>○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。【JDDネット】</p> <p>○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っているが、精神障害者保健福祉手帳を取得しなくとも、発達障害の診断があって、か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いきたい。【JDDネット】</p>
難病について	<p>○障害者手帳を交付されていない難病者についても、障害者雇用促進制度における障害者の範囲としていただきたい。【日盲連】</p> <p>○改正障害者基本法における障害の定義をふまえ、難病及び長期慢性疾患で日常生活や社会生活において困難を有し、障害者福祉制度の支援を必要とする者とする。【JPA】</p> <p>○難病や長期慢性疾患といっても、それぞれ疾患の特性によって症状や障害及び抱えている「困難」には大きな差異があり、年齢・性別・発症時期によっても大きな違いがあり、状況によって抱える困難も異なるため、一概に難病についての就労支援、雇用対策はこうあるべきだと定義するのは大変難しい。何々病だからと決めるのではなく、難病及び長期慢性疾患で、日常生活や社会生活において困難を有し、障害者福祉制度の支援を必要とする者、あるいは社会的支援を必要とする者を対象にするべき。【JPA】</p>
確認方法・留意点	<p>○医療モデルによる障害や疾患の羅列(診断書等による)ではなく、個々人が社会生活において働く上で障壁となることがある場合の全てに、国のサービスとして提供できる支援メニューが提供されるべき【てんかん協会】</p> <p>○就労に関する能力の可否を手帳や主治医の診断書のみを基準とすることには、限界があると考え。社会モデルとして考えるためには、総合福祉法の骨格提言で述べられているとおり、主治医の診断書だけでなく、専門職の意見書なども含めて考えてはどうかという案もあるので、その辺も含めて検討いただきたい。【みんなねっと】</p> <p>○障害者の範囲を広げることにより、受皿となる企業との関係において、圧迫感にならないような視点をもって、検討していくべき。【育成会】</p>

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

小項目	ご意見
見直すことに対する意見	<p>○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、大事な視点であり、賛成である。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。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。【日身連】</p> <p>○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。知的・精神障害の個人を活かすには、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。【育成会】</p> <p>○とても大切なことと、考える。【てんかん協会】</p> <p>○就労の困難さに視点を置いて見直すことに賛成である。【JDDネット】</p> <p>○障害の程度を考えると、障害者手帳の等級と実際の職務遂行能力に乖離があるケースがあるというような場合もあるので、就労の困難さに着目して認定するということには非常に効果があるだろうと考える。【職業センター】</p> <p>○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。それを見直すというよりは、就労の困難さの視点を加えていくというような観点が必要なのではないか。【ハローワーク】</p>
就労の困難さの多様性	<p>○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性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考えられる。【ハローワーク】【職業センター】</p> <p>○就労の困難さを考える場合、障害や疾病のカテゴリーだけからの議論では限界がある。それぞれ個人によって、病態像、障害状態、生活環境などで、その要因が異なり就労の困難度も変わってくる。【てんかん協会】</p> <p>○「就労の困難さ」は、それぞれの障害者特性により多様である。精神障害に関しては、就労の入り口、就労の継続・定着が論じられなくてはならない。【みんなねっと】</p> <p>○就職の入口が難しい障害もあれば、精神障害者、発達障害者など就職してからフォローが必要な障害者というのも多くおり、そこも考えていかななくてはならない。【ハローワーク】</p> <p>○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。【ハローワーク】</p> <p>○就労の困難さについては、発達障害者の場合、境界の部分が不明瞭であったり、就労の困難さがなかなか理解されないところがある。【JDDネット】</p>

小項目	ご意見
(就労の困難さの多様性)	<p>○発達障害の現れ方は極めて多様であり、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おり、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難しく、雇用が進まないという現状がある。【JDDネット】</p> <p>○難病や長期慢性疾患の患者はそれぞれの疾患の特性によって、症状や障害及び抱えている「困難」には大きな差異が存在している。これらの配慮については疾病の種類や年齢、性別、疾患履歴などによって違いが大きいのでその点についての理解と配慮が必要となっている。ストレスや通院のタイミングを失うことでの再発や増悪などもあることなどについての配慮が必要となる。【JPA】</p>
基準・判定システム	<p>○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。なお、個人の把握が十分なされないと、同じ価値を持った人が逆の評価につながるという面があるので、まずは個人の把握をきちんとする必要がある。【育成会】</p> <p>○就労の困難さに関する基準はどこが誰がどうやって決めていくのかというのは難しい問題だと現場では受け止めた。【ハローワーク】</p> <p>○就労の困難さは、さまざまなものが絡み合った極めて個別性の高いものであるため、就労の困難さの基準設定というのは、非常に難しい課題であるだろうとは考えている。【職業センター】</p> <p>○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、なかなか雇用が進んでいかないような障害種類に就労の困難さの視点を置いて特別な支援が必要といったグループに分けるといったようなことは考えられないのであろうか。【職業センター】</p> <p>○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】</p> <p>○障害のある方の就労を考える時には、その方の特性、必要となる支援について明らかにしていくことは欠かせない。就労の困難さや必要となる支援は、誰かが認定するというものではなく、本人とのやりとりの中で合意形成されていくものではないかと考えており、そのプロセスが非常に大切であり、時間も必要とする。【職業センター】</p> <p>○発達障害の現れ方は極めて多様であり、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おり、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難しく、雇用が進まないという現状がある。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や相談支援事業所などの身近な機関において、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。【JDDネット】</p> <p>○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。【ハローワーク】</p>

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

小項目	ご意見
改正障害者基本法との関係	<p>○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、てんかん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。ただし、雇用義務化の対象範囲の拡大に関しては、雇用率上昇に関して明確な根拠を基に検討しなければならない。対象範囲の拡大に伴って、既に企業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ったり、これまで職業生活を行っていた人の就労の機会を失うことにならないようにしなければならないような配慮が必要。きちんとしたデータ、根拠に基づいた雇用率の検討を行うべき。【日身連】</p> <p>○障害者の範囲が障害者基本法に従うとすると、かなり範囲が広がることが考えられる。【みんなねっと】</p> <p>○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。【地域センター】</p>
合理的配慮との関係	<p>○今回、権利条約に基づいて合理的配慮という考え方を導入していくという前提で、範囲の見直しもあると捉えている。合理的配慮と機会均等という位置付けで対にした条件整備と、障害者のためのという優先制度に関しては、バランスがあって、必ずしもどちらも選択できるということではない。バランスを考えた上で在り方を検討する必要がある。【育成会】</p> <p>○これまでを遡ると、範囲が拡大されて行く事は以下の4点から評価すべきと捉えており、まだ底上げが必要である。前提としては範囲を広げるべきだとしつつ、それに伴って優先制度を活用して合理的配慮と機会均等で条件が整った方には、この枠組みからは卒業できる方もいるという視点が必要ではないか。※4点:①義務の対象に知的が追加、②就労支援施策の進展・雇用機会の拡大、③精神への対象拡大は権利条約と照らしても法の趣旨から当然、④知的的義務化当時から考えると環境が整い企業の負担が大幅に軽減【育成会】</p> <p>○障害の範囲を考えるときに、雇用の義務という仕組みの在り方と、それに伴って合理的配慮をどの程度かけていくかということを考えるべき。入口で雇用につながるというよりも、勤めていて途中で発覚したり、発病した場合は、どちらかという雇用継続のために合理的配慮に重きを置くことも必要な状況なのかと思う。その意味で雇用義務を、途中で障害状態になった時に雇用継続できるような仕掛けを求めたほうがいいのか、事業主に合理的な配慮を求める方向で求めていったらいいのかご意見を聞きたい。【育成会】</p>

小項目	ご意見
雇用義務の対象拡大に伴う雇用率の引上げ	<p>○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。【日身連】(再掲)</p> <p>○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り、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。【育成会】</p> <p>○雇用率を現行から上げることが必要。企業側の努力に負うばかりでなく、就労支援機関の充実が図られなくてはならない。地域で、これは精神に限らないが、障害特性にしっかりと応じた、就労支援の機関ができれば、就労につながっていくと思う。【みんなねっと】</p> <p>○今回の障害者自立支援法改正で、発達障害、高次脳機能障害全体を精神障害の範疇に含めることになり、対象者数が数百万人から一千万人程度に増えることも考えられるため、法定雇用率(現行1.8%)の引き上げも、合わせて実施されるべきである。【てんかん協会】</p> <p>○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。【JDDネット】</p>
対象範囲の拡大に伴う懸念	<p>○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雇用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。雇用義務の対象範囲が広がっても、現在働いている方々が書類上の数合わせだけの雇用者が増え、雇用率が満たされることがないように、きちんとしたデータに基づいて、新たに対象となる障害、雇用支援の中での雇用義務の対象範囲の方々のデータを明確にした上で、雇用率をしっかりと検討しなければいけない。【日身連】</p> <p>○ヒアリングで企業のいくつかの実例を聞いて愕然としたが、まだ正直、企業の中でもそういったところがあるのが実態なのかと思う。その中で、数字合わせについては、企業というのは数字を合わせなければならないという時に目先の数字の部分を追いかけることが、どうしても想定されるので、そうならないようなやり方を考えておくことが重要なポイントだと思う。【海東委員(第2回)】</p> <p>○雇用率を上げる際に、企業側の数合わせだけでは、障害者の生きがいのある就労に結び付かない。精神障害者が実雇用率にカウントになってからの事例として、1人は、「会社に雇用されたが、仕事は何もさせてもらっていない。仕事をしているふりをしている」という事例と、もう1人の人は「会社に来なくてもいいから、家にいればいい」という事例がある。【みんなねっと】</p> <p>○雇用率を上げることを考えるとき、企業側の努力に負うばかりでなく、就労を支える支援者、支援機関の充実が図られなくてはならない。【みんなねっと】</p> <p>○制度の見直しに際しては、既に雇用している人への不利益が生じたり、新たな雇用につながらないという実態が生じることのないよう、配慮を欠かさないように留意すべきである。つまりは、制度設計としてこれまでのあり方を見直す必要性についても、合わせて検討が必要である。【てんかん協会】</p> <p>○ 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。【ハローワーク】</p>

小項目	ご意見
雇用率カウント・義務化の効果	<p>○知的障害者の義務化がされた時は、就労支援施策がすすみ、雇用機会が拡大した。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。【育成会】</p> <p>○2006年の精神障害者保健福祉手帳所持者が雇用率制度の適用になったことにより、それまでは門前払いになりがちだった当事者が、就職する事例が出てきた。【てんかん協会】</p>
精神障害者について	<p>○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。【日身連】</p> <p>○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、精神障害者が、身体障害者や知的障害者に比べて低く、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。【育成会】</p> <p>○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。【育成会】</p> <p>○精神障害者は雇用義務の範囲にはいないことから、就労につながらないことが多いと聞いている。したがって、対象にいれるべきと考えるが、いくつかの課題があり、これらの解決策も講じる必要がある。【みんなねっと】</p> <p>○原則的に障害者基本法の定義に従うべきであるが、段階的な措置としては、まずは精神障害者(てんかんや発達障害を含む)を雇用率制度の対象範囲に含めるべき。身体、知的のみが義務で、精神障害者保健福祉手帳保持者はみなし雇用(身体、知的とみなす)というのは、不十分であり、精神障害全体の義務化が必要。【てんかん協会】</p> <p>○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。【JDDネット】</p> <p>○原則的には、障害者基本法の定義に従うべきと考えるが、段階的な措置としては、まずは精神障害者(てんかんや発達障害を含む)を雇用率制度の対象範囲に含めるべきである。身体、知的のみが義務で、精神障害者保健福祉手帳所持者はみなし適用(身体、知的とみなす)というのは、不十分。精神障害全体の義務化が必要と考える。【地域センター】</p> <p>○雇用義務に精神障害者を入れることは全く異論はないが、特に今のこの厳しい状況の中で、最賃が上がり、高齢者の継続雇用、パートタイマー等の年金加入、最近の雇用率への短時間労働者の追加や除外率引き下げ、といった肝心の雇用側が厳しい中で、義務化することは、法定雇用率の算式に入り、法定雇用率が確実に上がるので、今がいいのかどうかということは、時期については熟考しないといけない。肝心の企業がつぶれてしまえば雇用が進まない。【ハローワーク】</p>

小項目	ご意見
精神障害者の雇用を取り巻く状況	<p>○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。【ハローワーク】</p> <p>○精神障害者については、平成16年の研究会で雇用支援施策の充実を進める中で、企業の理解と雇用管理ノウハウの普及を図って雇用義務制度の対象とする必要があるといったような報告がなされている。この間、それに基づいて人的・経済的な雇用支援施策がだいぶ整備され、企業へのセミナー等も数多く開催され、周知啓発が図られてきたところだと思う。当初は、知的障害と精神障害の区別がつかないままに、算定になるということで雇用していた企業もあったということも聞いているが、そういったことを考えると、社会的な理解もだいぶ得られてきているのではないかと。【地域センター】</p> <p>○精神障害については、ハローワークに求職登録する新規求職者に占める精神障害者の割合が激増し、平成18年度は18%程度から平成22年度は約30%に増加し、結果的に就職者数も知的障害者を上回った。企業における理解度も高まり、就労支援側からすると、義務は確実ではないかと合意が得られているところ。ただ、これは、自然と精神障害者の雇用が進んだわけではなく、雇用率達成指導の果たした役割がとても大きい。東京は本社機能が集まっているので、雇用の影響を考えると、大企業の指導を行った。指導も厳しく、支援態勢も手取り足取りしていった中で、上がってきた。【ハローワーク】</p> <p>○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】</p> <p>○ 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。【ハローワーク】</p>
発達障害者について	<p>○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が、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。【JDDネット】</p> <p>○発達障害者のスペクトラムすべてが何らかの理解と支援を必要としているので、発達障害の診断を持つ者すべてを、雇用支援の範囲としていただきたい。その上で、障害者雇用率(従来手帳の有無で判断してきたが)に関して、発達障害者の雇用に関する配慮の必要性は、障害者手帳や医師の診断書とは異なるものであると思うので、雇用独自に判定基準を設け、対象となる者、ならない者を判定する必要があるのではないかと。どの程度のもを雇用率制度の対象者とすべきかということについては、別途提案をさせていただきたい。【JDDネット】</p> <p>○雇用率については今後も検討していただきたいとは思っている。発達障害者の雇用に関する配慮が必要であることには変わりがなく、雇用独自に判定基準を設けることがすごく大事だと思っている。それが合理的配慮にもつながるだろう。発達障害は大変数が多く、連続的であるという説明では制度改善の解決にはならないと思うので、雇用率制度の対象者と、そうではない方、またそうではない方に必要な事業をもう少しきちんと団体の方から提案しなければいけないと思っている。【JDDネット】</p>
難病について	<p>○他の障害と区別する理由はないので、雇用義務における障害者の範囲も当然、難病や慢性疾患で社会的支援を必要とする障害者にも広げべきと考える。病気は誰もがかかるものであり、特別でも患者本人の責任でもない。【JPA】</p>

小項目	ご意見
(難病について)	<p>○1つの理想としては、病気や障害を問わず、そのことを原因として福祉サービスの支援を必要とする人を対象とするべきだと思うが、実際にその制度を運営するとなると、どういう基準を設けるかということになる。その場合は、なかなか難しい作業になるのだろうと思うが、やはり1つは診断だろうと思う。診断書と主治医については、特に医療関係者は福祉制度の運用について疎いところがあるので、福祉や介護との連携によって、どういう支援が必要かを判断した上で、制度の利用に結び付けるのがいいと思う。</p> <p>同じ病名でもさまざまな違いがあるので、病名指定というのは新たな差別を作らないという意味では不適切だと思う。また、特定の病名を入れる・入れないということは、たくさん患者を抱えている当団体としては言うべきことではなく、あくまでもそういう理想に向かって制度が設計されることを望む。【JPA】</p>
雇用率以外の支援の充実	<p>○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。【JDDネット】</p> <p>○新たな判定方法が確立されても、障害者雇用率の対象にならない程度の範囲の対象者向けには、発達障害者雇用開発助成金などのように、発達障害独自の取組みを引き続き積極的に行うよう、改正に際しては必要な文言を、可能であれば法律に明記していただきたい。【JDDネット】</p> <p>○法定雇用率を引き上げることが必要になるが、それだけでは難病や長期慢性疾患をもつ人の雇用は解決しない。職場での病気の理解や、受け入れる環境づくりが進むような施策が必要である。【JPA】</p> <p>○雇用率の大幅アップや未達成企業のペナルティの強化などをしっかりやっていくことと同時に、政府による賃金補填を行うようなことを相まってやっていかないと、日本全体を覆っている貧困と格差や雇用率の低下の中で、障害者問題というのは後景に押しやられてしまうと思う。てんかんの発作を起こしたら直ちに「もう来なくていい」と言われたといった事例も聞く。仕事を変えてもらったり、社員の意識啓発をしたり、色々な取組をしてきた。働くということは人間の基本的なことであり、合理的な配慮も必要。せつかく就職しても、てんかんだと言えないという人も多くいる。いつ起こるかわからない発作の中で、不安定な、びくびくした状態の中で就労している人もいる。ハンディキャップを持っている人の障害を理由にした解雇をやめる全面的な展開が必要だと思っている。【てんかん協会】</p>

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

小項目	ご意見
全般	<p>○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。【日身連】</p> <p>○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。【日身連】</p> <p>○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いう意見があるが、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。【育成会】</p> <p>○優先制度としての位置づけから合理的配慮に移っていく際に、現状を把握し、課題について本研究会で見出していくことが必要。【育成会】</p> <p>○ダブルカウントや特例子会社については制度の否定はしないが、改めての見直しが必要だと思う。【てんかん協会】</p> <p>○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性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。【地域センター】</p> <p>○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。【JDDネット】</p> <p>○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。【地域センター】</p>
重度障害者・ダブルカウント	<p>○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。【育成会】</p> <p>○ダブルカウントについては、重度障害者の雇用を促進する利点があるものの、障害当事者からすると、半人前に扱われているように感じるという意見がある。【日盲連】</p> <p>○雇用者側からすると、重度障害者1名を雇うより、軽度の障害者2名を雇う方が利点があると思う雇用者も多く、重度障害者の雇用を促進するダブルカウントの矛盾が生じていることも考えられる。【日盲連】</p> <p>○ダブルカウント制度が導入され、実際に重度障害者の雇用が促進されたかどうか、導入以前と現状の比較が必要。ダブルカウント制度が機能し、重度障害者の雇用につながるような方策を取っていく必要がある。少なくとも、視覚障害者についてはそういう事例はあまりない。視覚障害者の雇用実態という数字が正確なものが出されていないため、実態がわからなければその成果を評価することはできない。まずは実態調査をしっかりやり、結果がプラスになっていなければ見直しをすべき。【日盲連】</p>

小項目	ご意見
(重度障害者・ダブルカウント)	○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。【育成会】
	○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。【育成会】
	○ダブルカウントについては、企業での負担感を公平にするために設けられたと聞いているが、生活面の障害と職業面の障害の程度にずれが生じている例も少なくない。さらに、短時間雇用は0.5ポイントなど、企業・当事者双方に納得しがたい状況もあるので、存廃を含めた議論が必要と考えられる。加えて、職業上の障害の重度判定の基準も、やはり医療モデルによるものだけでは、今後適性化、公平性を欠くことになる。【てんかん協会】
	○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。【JDDネット】
	○ダブルカウントについては重い障害を持つ人の雇用の促進につながるのかどうか不明であり、何らかの試行が必要かと考える。【JPA】
	○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。【地域センター】
	○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。【ハローワーク】
	○ダブルカウントはインセンティブになっており、企業指導と併せてかなり機能していると思っている。一方、同じ重度障害でも就職が進まない障害の方がいる(全盲、車椅子、人工透析、精神障害者など)。新たなインセンティブのシステムとしては、例えば定着した場合や正社員になった場合に何かプラスポイントがあったらどうか。【ハローワーク】
	○精神障害者は短時間労働の人のほうが重く、なかなか仕事を継続しにくいいため人数を増やさなければいけないが、その分やらなければいけないことも増える。そういう意味ではダブルカウントの対象をもう少し考えるべきではないかと感じている。【丸物委員(第2回)】

小項目	ご意見
特例子会社	○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。【育成会】
	○特例子会社は、障害者雇用の促進に役立っていると考えるが、特に知的障害者に重きが置かれている。障害者自立支援法により、精神障害者への門戸が開かれたが、実数があまり上がっていない状態である。【みんなねっと】
	○特例子会社では、精神障害者への対応が難しいような気がしている。もっと可能にするためには、地域の就労支援機関の充実とともに、事業所側で外との連携を取りながら障害者を支えていく者(第2号職場適応援助者など)の充実が必要。【みんなねっと】
	○特例子会社については、競争的雇用の場になじみにくい知的障害者、精神障害者の雇用の場として、一定の役割を果たしている。そういった場面で働いてんかんのある人の存在も一定数あるので、必要と考える。ただし、運営しやすい特定の障害者だけを雇用するケースが多く見られるようにも感じる。もっと、多くの障害のある人(特に精神障害やてんかんのある人など)が活躍できるように、専門職(精神保健福祉や医療領域)の配置などの環境改善や支援サービスを拡充するなどして、さまざまな実績が報告されるようになることを期待する。【てんかん協会】
	○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。【JDDネット】
	○特例子会社については有効な場合と、かえって障害を持つ人を企業から隠してしまいかねない面とがあり、両面からの検証も必要ではないか。また実施する場合には企業内での一般就労者との交流なども必要と考える。【JPA】
	○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。【ハローワーク】
	○特例子会社の設立時は、企業全体の問題意識が高いが、経営が安定してくると、障害者雇用は特例子会社でやっているから親会社では関係ないといった意識になる場合があるため、新たな特例子会社の在り方は検討が必要。(例えば、グループ企業の新入社員の研修を特例子会社で行う。手帳のない障害者を特例子会社で雇用してノウハウを蓄積する。能力が高いが特例子会社のなかでは昇任や昇級の機会がない場合はグループ企業にステップアップする等)【ハローワーク】
	○特例子会社については、重度障害者や知的障害者の雇用を着実に進めてきた制度である。特例子会社では助成制度を活用し、きめ細かな支援体制の下で、一般の事業所ではなかなかできないような先駆的な障害者雇用に取り組んでおり、それを一般の企業に還元するといったことができるのではないかと。また、そういった取組にインセンティブをもたらすために一般の雇用率に上乗せをした雇用率を設定することも考えられる。【地域センター】
	○特例子会社としての使命・役割は、障害を持った方は様々な特性があるので、その特性をどうやって活かしていくか試し、どの障害の人たちにどういう仕事が合っているかを見極めて、それを社会的に還元していくことだと思っている。業務を切り刻み、それに合った特性の人をはめ込むことで、特性を障害者の武器にすることができる。他の企業でも、同じような仕事はあるだろうから、障害者特性の活かし方をPRすることが、特例子会社の役割だと思っている。【丸物委員(第2回)】

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)

小項目	ご意見
雇用継続(全般)	<p>○障害者は、障害特性による就労の困難さを大きく抱えている。特に精神障害は、病気、障害の特性から、雇用継続が課題。【みんなねっと】</p> <p>○「就労」にばかり視点が置かれることなく、雇用の継続と安定についての支援策も、合わせて検討する必要がある。【てんかん協会】</p> <p>○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大切であり、福祉と労働のきめ細かな連携が求められている。【JDDネット】</p> <p>○かなり改善されてきてはいるが、現在の障害者雇用促進制度は、まだ就労してからの配慮が十分ではない。そのことは、就労してからの離職率が高いことからあきらか。今後、精神障害や難病、慢性疾患をもつ障害者の就労を促進していくためには、通院など医学的管理の保障や、職場での理解促進、環境づくりなど、よりきめ細かな制度として、必要な支援体系を整備していくべき。【JPA】</p>
雇用継続(精神)	<p>○雇用継続には、事業所側の職場の環境づくり、精神障害者の理解促進のための啓発事業の実施、支援機関等の外からのアプローチが必要。【みんなねっと】</p> <p>○精神障害者は、就職件数は増えたが離職が多いと言われており、継続雇用、安定のためのさらなる支援が必要。【地域センター】</p> <p>○定着支援がシステム化されていくことはとても重要。特に企業の支援者と、外部の支援機関がうまく波長を合わせて、障害のある方を支援していくシステムがしっかりしていれば、雇用継続は可能だと思う。ただ、精神に障害のある方たちは揺れる障害とも言われるように、継続はなかなか難しく、時には急に休んで1カ月間体調管理が必要といったことも念頭に入れることが必要。【八木原委員(第1回)】</p> <p>○いちばん課題だと思っていることは、就職した人が時々揺れるので、それをいかに支えるていくかである。ジョブコーチ支援では、就職後6カ月を超えても支援が必要な人もおり、相談にも乗らなければいけない。精神障害者の場合、職業生活の継続への支援の仕組みをしっかりと作っていくことが必要。【田川委員(第1回)】</p> <p>○精神障害者は不安定なところはあるが、それを何回か切り抜けていけば安定し、力を出していけると思っている。仕事の中でそうした波を何回か切り抜けていくと病状が良くなることを実感している。支援を企業だけでやるのはしんどいので、外部の支援と企業内の支援をどううまく噛み合わせていくかというのが1つ大切なことではないかと思う。【田川委員(第2回)】</p> <p>○職業継続の継続アンケート調査で、病気の理解に関して、2年以上働いている人の方が、2年未満の人よりも、自分の病気を理解しているという結果が出ており、自分の病気や障害の理解が、長く働けるかどうかの1つの要因になるのではないかと思う。また、仕事の継続には仕事に対するそれなりの手応えも必要。【田川委員(第2回)】</p> <p>○仕事を続けるために必要なこととして、過剰な負担のかからない仕事、仲間と認めてくれる同僚、自分を認めてくれる上司、ストレスの発散や解消、仕事上の担当者、将来の夢や希望、はりあいのある仕事となっている。これは一般の人でも同じような結果になるのではないか。やはり、一般の方が働きやすい環境をいかに作るかというのが、精神障害者が長く働ける1つの大きな要因、ベースになるのではないかと思う。【田川委員(第2回)】</p>

小項目	ご意見
雇用継続(精神)	○ハローワークではトータルサポーターの配置や助成金制度、チーム支援など進めてきているが、精神障害者の雇用は就職がスタートであり、その後の雇用管理面での配慮を要するので、企業の中でもマンパワーの拡充が必要だと思う。支える支援者側も、まだ支援の力に格差があり、人材育成が必要。雇用する企業側も同様であり、それらの整備を並行して進めていかなくてはいけない。【ハローワーク】
事業所の理解・意識啓発	<p>○事業主、事業所への精神障害を正しく理解する啓発事業が展開されるようなしくみづくりも必要である。【みんなねっと】</p> <p>○精神障害者は、就職件数は増え、理解が得られているといっても、またそれ以上の引き続きの理解促進が必要だと感じている。【地域センター】</p> <p>○障害のある人のみならず、事業所における障壁や無理解・誤解などについての対策も今後喫緊の課題である。【てんかん協会】</p> <p>○てんかんは発作の有無だけが就労や雇用継続に際して、過大視されがちであるため、無理解をなくすためのさまざまな提起もしているが、てんかん発作があることから生じるさまざまな状態や障害像を、発作への対処法(観察・記録)とともに社会(事業所)に正しく理解してもらうことが重要。そのため、もっと国が社会啓発活動に民間と協力をしながら取り組む必要を感じている。【てんかん協会】</p> <p>○難病や長期慢性疾患患者の特性や必要な配慮について、企業や社会への理解を促進するための対策を当事者団体とともに具体化し進めること。【JPA】</p> <p>○障害者が社会の中へ出ていった時に、差別や虐待があるのではないかと。もしくは仲間には入れて差別はしないが冷遇するといったことは、無理解による場合がある。そういう時に、その人を支える周りの理解を図る中で、障害者自身も自分が役に立っているのだという自分の価値を見出し、お互いが相互作用で良い関係が作っていければよい。就労の場面では本人の支援と、周りの環境整備という両輪が必要だと思う【田中(伸)委員(第3回)】</p> <p>○制度を作っても、利用されない、普及啓発されないといけない。精神障害、慢性疾患もそうだが、国民が十分知らないというところに問題があるので、そういう障害に関する普及啓発をどのようにするかということが同時に必要だと思う。【野中委員(第3回)】</p> <p>○トライアル雇用やモデル事業などを効果的に活用して、その経験を蓄積し普及していくこと。【JPA】</p> <p>○患者は、自分が病気や障害になることを想定して普段から知識を得ているのではないので、医療機関がそれをサポートすべき。せつかくある制度も十分に使われないと意味がない。【JPA】</p> <p>○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。【ハローワーク】</p>

小項目	ご意見
生活支援、福祉・医療との連携	○就労は、就労だけで個別では動いておらず、生活というのがその前提にある。【野中委員(第3回)】
	○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充実が求められる。【日身連】
	○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。【育成会】
	○社会参加に際しては、移動支援、在宅支援(職業前訓練)、医療ネットワークとの連携など、障害者雇用促進だけに視点を限定しない、障害や病気のある人個人の生活全体をサポートする地域ネットワークの一員として、雇用支援も位置づけられる必要がある。【てんかん協会】
	○就労・雇用領域に限定せず、もっと福祉、保健、教育、医療の領域とのネットワークを活かした地域サポートの仕組みこそこれから必要になる。【てんかん協会】
	○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。【JDDネット】
	○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。【育成会】
	○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。支援機関のマンパワー、質を上げていく、地域格差を埋めていくことが必要。【ハローワーク】
	○障害者雇用の全体の支援体制を考えていかないと、雇用率アップは掛け声だけに終わる危惧を抱く。【みんなねっと】
	○地域において精神障害者の就労支援機関があまりない。なかぼつや地域センターはあるが、地域に密着していないため、生活支援センターに相談に来ることが多い。知的障害者については、区の就労支援センターが就労支援や特例子会社への支援などされている。そこで精神障害者についても支援してもらいたいが、精神のノウハウがなく、地域の就労支援は知的が中心になっている。【みんなねっと】
○精神障害者の就労支援は難しいと言われるが、やってみたらそんなに難しくはない。やればできる。就労移行支援事業所は実績ゼロの所が半分以上という状況であるが、うまくいかないのはいろいろな理由があるのだろうが、初めから諦めてしまっているとか、本気で就労支援していないという所もあるのでは。【田川委員(第1回)】	

小項目	ご意見
(生活支援、福祉・医療との連携)	<p>○てんかんの持っている多様な状態に応じて、相談はもちろん医療、生活の面において、都道府県単位のネットワークができれば欲しい。現在は、当事者が自分の家を事務局にしているような所で、家族のために相談会を開いたり学習会を開いたりしている状況。それぞれ障害別に、いちばん身近なところに、生活全体を支えてくれるセンターが必要だと思う。各自治体に、そこに行けば何でも相談ができるような所を是非作ってきたい。【てんかん協会】</p> <p>○全国の協会会員から、ハローワークの対応に対する厳しい意見、“何もしてくれない”、“てんかんのことをわかってくれない”、などが絶えない。そして、就職したてんかんのある人の多くが自己努力による就職であるという実態もある。これは、制度のみならず運用面の課題が大きいことを示している。【てんかん協会】</p> <p>○市区町村の窓口で就労支援サービスを移行する、就労移行支援事業所に職業紹介機能を持たせるなどの役割の拡大など抜本的な改正も必要ではないか。【てんかん協会】</p> <p>○47都道府県に難病相談・支援センターを設置して、就労支援を行っているので、ネットワークの中で明確に位置づけしていただきたい。【JPA】</p> <p>○ハローワークなどの就労支援機関において、難病の就労支援に関する人材養成・配置を急ぐこと。【JPA】</p>
個別性、個別支援計画	<p>○個別支援計画は、今般の障害者自立支援法の改正案の中でも強化すると取り上げられているが、まだICFの視点を盛り込んだ個別支援計画が一般的な活用には至っていないので、習熟度を上げていくことが必要だと思っている。個別支援計画は、当事者だけでなく、関係機関全てが同じ視線を共有できる大切な役割があり、雇用の場合、本人側と企業側で同じ視線で目標に向かって進んでいくことができる。【育成会】</p> <p>○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。医学モデルから社会モデルへと考え方を置き換えていく時に、当事者の障害だけに着目するのではなく、生活における困難さが環境によるものなのか、個人の事情によるものなのか、それが社会参加と本人の活動への意欲によって、環境が束縛することもありますし、逆に整うことによって暮らしの質が上がるというものもある。個別支援計画作成の際には、個別の障害状態だけでなく、受皿となる働く場の環境整備も必要である。【育成会】</p> <p>○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り、貴重な戦力としての価値を見出す仕組みを構築していただきたい。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(カスタマイズ就業)、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。【育成会】</p> <p>○同じ視覚障害、同じ身体障害でも一人ひとり全部違う。障害特性というだけで考えると、うまくいかないこともある。個別的な支援ができるように工夫する体制と、就労だけではなく生活全般を見渡して援助できるような、個別支援計画と適合した総合的なシステムとして就労支援が成立すると思う。また障害が合併する場合もあるので、あまり障害種別ごとの対策を立てずに、個別性を重視した方がよいと思う。【野中委員(第2回)】</p>

小項目	ご意見
(個別性、個別支援計画)	<p>○個別という話は、企業においても実感する。障害者だからということではなくて、一般の従業員も含めて個別のマネジメントが重要になってきている。いろいろな性格、個性を持った従業員がいる中で、一人ひとりにいかに向き合っていくかということは、マネジメントや企業経営そのものにつながってくる話だと思う。その中で、障害者の場合は目をかけなくてはいけない部分というのがどうしても労力としては必要になってくるので、企業としてどういうように仕組みを作っていくのが求められている部分だと思う。【海東委員(第2回)】</p> <p>○一般的に、企業のマネジメントは、働いている人の個性が高まると、管理コストはかかる。その管理コストを超えて上手に活用するには、マネジメントの仕方を変えることが必要になってくるので、そのノウハウをどう作っていくかだと思う。従来の日本の企業のマネジメントの基本は、従業員が柔軟に対応することだったので、個性が高まると柔軟性が落ちることになり、それをどうしていくかというのが重要だと思う。これは健常者についてもそうだが、障害者については特にそうである。頑張らないとマネジメントスキル、ノウハウは上がらず、職域開発も難しくなる。【今野座長(第2回)】</p>
ジョブコーチ	<p>○障害者職業センターをはじめ、視覚障害者の就労については、視覚障害者の専門性を理解したジョブコーチを配置するように見直していただきたい。視覚障害の特性を理解していただくことで、視覚障害者の就労が促進されると考える。【日盲連】</p> <p>○ジョブコーチなどの支援体制を充実していくことが必要。ジョブコーチでは、手話通訳ができるジョブコーチがもっと増えるとよい。【ハローワーク】</p> <p>○精神障害者の場合は特に、職業生活の継続の問題がとても大きい。継続のときに企業だけに任せるのではなく、やはり外からの支援が必要だと思う。今のジョブコーチの制度だと、動きが悪く、に変化があったときに飛んでいけないという問題があると思う。【田川委員】</p> <p>○ジョブコーチ支援では、なるべく職業センター以外の関係機関と一緒に動き、フォローアップをする取組みをしている【地域センター】</p>
中小企業支援	<p>○地域で雇用を生み出すという視点では、大規模事業所における雇用に注目されがちだが、小規模事業所におけるカウント未満の人たちの受け入れに対する評価(優遇策としての奨励金などをポイントやマイルージなど)をご検討いただきたい。【育成会】</p> <p>○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。【ハローワーク】</p> <p>○施策が大企業向きではないかと思う。例えば精神障害者の特性や雇用管理ノウハウを好事例として紹介するセミナーを開催しているが、大企業は参加できて、中小企業は参加しにくい。納付金の対象が拡大したことも受け、中小企業をもっとフォローをしていく施策が必要ではないか。【ハローワーク】</p>
障害別の支援制度<精神>	<p>○精神障害者の施策としてやってもらいたいものとして、「たまり場」がある。働いている人たちが毎週金曜日に集まり、悩みをみんなで分かち合い、元気を充電している。そういうたまり場的な所ができればいいと思う。【みんなねっと】</p> <p>○社会モデルの観点に立つことは評価したい。障害者、特に精神障害者の中には、社会の動きから二次的な障害をもつことがある。本来は力があり、働くことができる人でも、そういった悩みを周りに相談できない人たちもいるので、環境整備が必要。【八木原委員(第1回)】</p> <p>○精神障害者の合理的配慮としては、マンパワーが必要。一人ひとりに応じた施策があれば、就労ができると思う。【みんなねっと】</p>

小項目	ご意見
<発達>	○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られ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。【JDDネット】
	○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。【JDDネット】
<難病>	○「難治性疾患患者雇用開発助成金」については、正社員以外でも、また、新規採用だけでなく就労中の難病患者であっても適用できるよう柔軟な対応を行うこと。【JPA】
	○精神障害者等のステップアップ雇用奨励金およびグループ雇用奨励加算金制度を、難病患者にも適用できるようにすること。【JPA】
	○就職活動をする上での課題としては、体力的な不安、倦怠感などであり、具体的に伝えにくい困難を抱えているために就職が困難であることを理解することで十分対応が可能ではないか。何か特別大きな仕掛けや整備の必要はなく、人的な要素が大きく関わっている気がする。【JPA】
その他支援制度	○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。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、その中で職業、就労の生活というのは大きな役割を担うと考える。【日身連】
	○加齢による能力の低下について企業側の対応は難しい。そのため、途中で評価ができるということと現場での支援体制はとても重要。その際ジョブコーチのみならず、ピアサポーターの導入が、障害者雇用の促進に効果的ではないか。【野中委員(第3回)】
	○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。【地域センター】
	○東日本の震災があったからといって障害者雇用が見失われては、いけないことだと思っている。新たな思いで被災地から新たな障害者雇用をしていただきたい。被災地対策費用も何らか出ていると思うので、積極的な応援をハローワークやこちらの職業センターなどで行っていただきたい。【川崎委員(第3回)】
職場実習の促進	○職場実習の受け入れ企業は、熱意とボランティアでやっているところがあるので、そういった企業に対する何かしら評価があるとよいのでは。雇用率ということではなくて、何らかの評価を。【田川委員(第2回)】
	○是非とも職場実習を促進できればと思う。【みんなねっと】

小項目	ご意見
短時間雇用	○働く意思のある、意欲のある障害者に対しては、たとえ短時間でも働く場を保障していただきたい【日盲連】
	○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(ポイントやマイルージなど)を検討すべき。【育成会】
	○精神障害者では、20時間以上から仕事を始めることは困難な人がいる。精神の障害特性に合わせて、もっと短い時間から仕事を始める仕組みが良い。【みんなねっと】
	○障害者側から言えば、1日でも、短時間でも働くということは自分の能力や労働力を提供するという意味で、非常に大きな意味がある。したがって、働きやすい多様な雇用形態をもう少し組み入れてはどうかと思う。例えば、20時間未満の場合本人は何の貢献にもなっていないのではないかというジレンマがあるので、積算という形を提案する。また、単独で仕事をするよりも、グループ就労のように、仲間がいることによってうまく相互で支援しながら働くこともあり、相乗効果も大きい。【八木原委員(第1回)】
○20時間未満の精神障害者のカウントについて、最初の一定期間はカウントするなどのシステムも考えていいのではないか。【ハローワーク】	
職域開拓	○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。パソコンの導入など補助器具が発達したことにより、コミュニケーション障害と言われる知的や精神障害の方たちにも十分な機会が得られることになったので、さらに推進していただきたい。さらに、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。【育成会】
	○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ら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。【育成会】
	○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。【育成会】
多様な働き方	○雇用促進法に自営業は現状では含まれないが、視覚障害者は障害の特性から、鍼灸マッサージ治療院を開業している人が多いため、視覚障害あはき師への雇用促進法に匹敵するものを制度化していただきたい。【日盲連】
	○視覚障害者の多くは自営業であるが、自営業に対する対処も当然考えていただかなければならない。特に重度障害者の場合は、通勤の問題や環境の整備の問題等、極めて困難な問題がたくさんある。【日盲連】
	○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られる。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場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。【JDDネット】

小項目	ご意見
(多様な働き方)	<p>○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。中間労働市場は、もともとは長期失業者の滞留があった英国で、ペイド・ワークを行いながら職業訓練を含む教育を受けることによって、通常の労働市場での職業を得ることを促す仕組みとして大変効果的だとして、この取り組みが始まったと聞いている。NPOやLLPの形で、OFF-JTとOJTとの体験や訓練を通しながら、彼らのwantsではなくneedsに対応していく教育を行い、そこから雇用労働に結び付く方もいる。雇用労働ではないさまざまな働き方や新しい職場(八百屋、農業、弁当屋の起業など)の創設に取り組んでいると聞いている。【JDDネット】</p> <p>○企業が求める人材に障害のある人を近づけていくことは、難しい面があることもあるため、もう少し新しい視点で広げていくことができたらと思っている。【JDDネット】</p>
企業のマネジメント	<p>○障害者、特に精神障害者が、労働力として不安定であるという話があるが、日本の企業全体が置かれている雇用の問題というのは、実は社員全体が不安定労働力化しており、別に障害者だけではない。例えば、女性の育児休業、パートの増加など全体的に日本の企業のマネジメントは社員の不安定就労化にいかに対応するか、というのが非常に大きな課題になっており、障害者の問題もその中の1つだと考えられる。言い換えると、労働力の不安定化は、障害者だけではなくて、健常者、正社員もみんなそういう形になっており、日本の企業はマネジメントとしてどう対応していくのかを全体として問われているのではないか。【今野座長(第1回)】</p> <p>○企業がマネジメントとして労働力の不安定化にどう対応していくかという意見に全く同感。ただ、そのレベルが、健常者と障害者では少し違う部分があって、それをいかに均衡させていくかというのがポイントだと思う。【海東委員(第1回)】</p> <p>○職場づくりの基本戦略の2つのパターンがある。1つは障害は様々であるから、会社は受け入れのために障害の専門的な知識が必要である。これを強調すると、同じ障害種別のみを雇用する方が良いという戦略になる。他方では、障害のパターンがある程度似ていると、担当できる業務範囲が似てくるので、仕事との組み合わせができなくなるので、多様な障害の方がいた方が、組み合わせが多様にできるので、いろいろな業務に対応できて良いという考え方もある。状況によって違うと思うが、どういう場合にどちらの戦略をとった方がいいのかといった研究があれば良いと思った。【今野座長(第2回)】</p> <p>○同質集団ではなくて異質集団が結果的には強いという海兵隊の研究結果が出ている。そういうところはとても大事で、あとはマネジメントの問題だと思う。要は、どういうチームメンバーを入れるかというだけでなく、どういうマネジメントをするのかというのがとても重要になってくる。【野中委員(第2回)】</p> <p>○健常者も3万人が自殺しており、企業で働く人もたくさん自殺している。障害者だけの問題ではなくて、もっと企業全体が産業保健にきちんと取り組まないと、自分の首が締まることになるので、マネジメントや産業保健対策をしっかりとすることが、障害者の定着支援とも重なっていくと思う。【野中委員(第2回)】</p>
合理的配慮との関係	<p>○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。【JDDネット】</p> <p>○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ている。【JDDネット】</p>

小項目	ご意見
障害基礎年金	<p>○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。【育成会】</p> <p>○難病と障害基礎年金との直接の関連はない。障害基礎年金は、身体障害者福祉に近い基準のため、難病でもその基準に合致するかしないかになる。また、病気になって一定期間が必要であり、病気の変動することを想定されていない。患者は自分の病気が何の対策に入っているかは知らないため、医療機関から制度を教えてもらわないとわからないため、患者の多くの人は障害基礎年金について知識不十分である。そのため、我々の調査でも、障害基礎年金を取れると思われる方でも取っていない人もおり、疾病指定や症状固定など周知の問題を含めてさまざまな要因があると思っている。ただ、疾病指定では、悪性新生物や血液、肝炎なども障害基礎年金の対象になるが、数値の制限が非常に厳しく、亡くなる寸前でないと年金の対象にならないのかというような数値であり、同じ障害基礎年金の中でも、障害を持ちながらも働くことができる人たちとなぜそんなに差があるのかという大きな疑問がある。身体障害者手帳の取得も同様の問題がある。【JPA】</p>
障害別の状況・課題 ＜全般＞	<p>○東京都は雇用率を達成しているが、身体障害者のみが試験を受けており、知的や精神障害であるてんかんなどはチャレンジ雇用という形が何年も続いている、数年前に調査をしたところ、東京都のみならず、確か2桁に達するぐらいの自治体でそうだった。【てんかん協会】</p> <p>○障害は固定したものではない。一番困ることはのは、働く機会を失っているの、働く能力を伸ばすことができない、キャリア・ディベロップメントができないことである。【野中委員(第3回)】</p>
＜身体障害者＞	<p>○身体障害者に関しても障害の種別、等級別、これを十分配慮した雇用制度にする必要がある。【日盲連】</p> <p>○平成18年の実態調査によると全国の授産施設で働いている視覚障害者は障害者全体の僅か1%である。視覚障害者を中心とした授産施設を経営しており、20名の視覚障害者が働いている。低い工賃だが、みんな本当に喜んで働いている。いかに働くことが大事か。まさに働くことは人間の生命だと思う。【日盲連】</p> <p>○一般就労が困難な視覚障害者の就労促進のため、雇用率を障害別に公表していただきたい。障害別に公表することで、就労困難な視覚障害者のための新たな仕事などが考えられ、視覚障害者の雇用率も上がると考えられる。【日盲連】</p> <p>○視覚障害者の就労促進のため、すべての官公庁や民間企業において、点字や音声や拡大文字による採用試験を実施していただくとともに、採用後は、視覚障害者が十分に働くことができるよう、視覚に障害があっても可能な専門職をつくっていただきたい。【日盲連】</p> <p>○一般職での雇用が困難な視覚障害者は、国や自治体等公共団体が積極的、優先的に視覚障害あはき師（鍼灸マッサージ指圧師）を雇用するとともに、福祉施設や介護施設、一般企業においても視覚障害あはき師の雇用を推進するよう働きかける等、見直していただくことで、視覚障害者の雇用が増えると思う。【日盲連】</p> <p>○優先採用という制度を考えていただく必要があろうかと思う。例えば介護施設、特別養護老人ホームには機能訓練指導員という者が配置されることになっており、その対象にあんま・マッサージ・指圧師も含まれているが、現状は同様に対象になっている柔道整復師や看護師等の機能的に動きやすい人が採用され、結果的に視覚障害者は機能訓練指導員となっても採用されないという実態がある。ヘルスキーパーについても同様。【日盲連】</p>

小項目	ご意見
<精神障害者>	○精神障害者の就労支援施策が様々あることは大変ありがたい。雇用率がアップしていることも大変嬉しいことと思っている。【みんなねっと】
	○生活保護受給者で精神障害者がかなり多いが、彼らも生活保護から脱出し、納税者になりたいという思いがある。就労の意欲はあるが、就職の門戸が狭く、自由な選択ができない。精神障害者は20歳前後の発症し、現状ではかなり回復できるようになった。昔のように入院している人は少なく、地域生活をしている人が多いので、雇用に結び付くような、生きがいのある生活を実現したい。【みんなねっと】
	○平成18年度に精神障害者の実雇用率のカウントが出来るようになってから、企業はよくやってくれており、精神障害者が常用雇用に移行するためにサポートする専門家の配置したり、支援機関のスタッフをモデルとして作業の指導方法を学んだり、企業もかなり変わってきているのではないか。【八木原委員(第1回)】
	○精神障害者の側も、障害を開示して就職する人が増えてきており、JHC板橋会の利用者の場合、平成22年度は85%近くの人がオープンで就職している。【八木原委員(第1回)】
	○精神障害者雇用促進モデル事業を受託して実施した。銀行の事務をやっているの、企業は安定した戦力を求める。その点、身体障害者と知的障害者は精神障害者とは能力的に差はあっても、安定した戦力になる。一方、精神障害者の場合、ある日突然体調を崩し休んでしまう結果、穴があくことになる。1人だったらいいが、地震や台風で電車が運休し、多くの人がショックを受けて体調を崩し、出勤できない時期もあった。【丸物委員(第1回)】
	○精神障害者は企業にとっては扱いにくい、ステップアップでだんだん慣れていってもらうことが大切。能力的には高い方が多いので、企業としては何とかしてこの対策を考えなくてはいけないと思っている。【丸物委員(第1回)】
	○精神障害者雇用促進モデル事業を実施した。それまで精神障害者は若干名しかいなかったが、参画し、2年で11名雇用し、継続雇用している。1つは覚悟だということを感じた。きっかけがあって始め、現場の中ではかなり苦労もあったが、外部の支援機関とうまく連携をとることによって、うまく軌道に乗せていくことができた。職場に刺激が出たというのが、我々にとってもプラスの部分があったと感じた。既存のメンバーが、自分たちの仕事がどんなに役に立っているのか、どんな意味を持っているのだとか、それを教えていく中で、改めて自分のやりがいをまた感じるなどプラスの部分もあったので、雇用促進をしていく際には、そういった点を伝えていくことも重要だと思っている。【海東委員(第1回)】
	○百貨店のような業界は、もともと短時間や色々な時間帯で働く人たちがうまくつなげて仕事をしていく業界であることから、もしかしたら、現場にはもともとノウハウが少しあったのかもしれない。一方で、全てフルタイムでやっている会社であると、短時間で入ることが難しいことがある。【今野座長(第1回)】
	○様々な立場の方が精神障害者の雇用を応援していただけることは大変うれしく、頼もしく今後期待したい。【飯塚氏(川崎委員代理)(第1回)】
	○精神障害者はちょっとした姿勢や言葉ですぐ傷付くという不安定さを抱えているので、雇う方の立場からすれば不安定で、雇用していくのに大変だと思うが、症状を抱えながらも、働けるとい実感があれば症状は改善されると言われているので、就労先が広がり、精神障害者への配慮が十分に行われることを家族としては期待したい。【飯塚氏(川崎委員代理)(第1回)】
	○障害者職業総合センターの研究チームに、てんかん専門医(久保田英幹氏)がメンバーとして参加しており、てんかんのある人の意向も反映してもらえると考えており、検討結果をしっかりと踏まえて、実現してほしい。【てんかん協会】

小項目	ご意見
＜難病＞	<p>○難病や長期慢性疾患は、生涯にわたって治療を継続しなければならないという意味で、大きな社会的なハンディを持つ。従来はハローワーク等に相談に行っても、「まずは病気を治してからおいで。それから就職活動だ。」というようなことを言われたが、現在は、病気を持ちながらも仕事もし、家庭生活、日常生活を送っていく、そういう社会が目標なのではないか。現在闘病中の患者にとっても究極の目標として就労という問題があるものと考えている。【JPA】</p>
	<p>○「難病」という言葉からくる周囲の目や社会的なハンディも大きいことも問題である【JPA】</p>
	<p>○福祉制度に難病や長期慢性の疾患を入れることは、従来の施策の延長や発展ではなく、日本の福祉における画期的な転機になると思っている。従来の1人の患者を数値化して捉えて障害者と認定して、支援の対象にしていくという手法から、ある程度数値化しにくいものも含めて人間を捉えて対象にしていくのは、大きな転機になる可能性があると思う。そういう意味でも、難病や長期慢性疾患を支援の対象にすべきだということを訴えてまいりたい。【JPA】</p>
	<p>○難病にしろ、てんかんや発達障害にしろ、ほかの障害と区別する理由は全くない。なぜ区別されてきたかを考えつつ、今後それを差別する理由はないという方向に大きく舵を切っていただきたい。【JPA】</p>
	<p>○合理的配慮の中身はよくわからないが、雇用する側にとっては、病気で欠勤しがちな人をなるべく内側に入れたくないという理由はあると思う。ただ、そのことに対して、どのように働くことができ、働くことが大事で、働くことによって職場の雰囲気はどう人間的なものに転化していくものかといったことを訴えていく理論的な反論が必要だと思っており、それはこれからの課題だと考えている。【JPA】</p>
	<p>○厚生労働科学研究費助成難治性疾患克服研究事業「希少性難治性疾患患者に関する医療の向上及びにおける就労支援についての研究成果を積極的に取り入れて具体化できることから進めること。【JPA】</p>
	<p>○＜厚生労働省平成22年度障害者総合福祉推進事業 難病患者等の日常生活と福祉ニーズに関するアンケート調査＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労問題についてもさまざまな状況があるが、「離職に至った理由」として「労働時間が長く体調管理が大変だった」「職務内容がきつかった」「通勤が大変だった」に加えて、「いづらい雰囲気を感じた」が14.5%もあるというところが、病気を持っている人を抱えた職場の雰囲気を表わしているのではないかと。 ・同じ患者が必ずしも快方や悪い一方に進むのではなく、さまざまな形で変化がある。これが毎日ある人、日によって変化が大きい人、着実に進行している人、1日以内でも変化がある人、大きな周期で変化する人と様々であり、その疾病特性と本人の特性と仕事のマッチングが大事になってくる。また、病気だけではなく、合併症、二次障害、副作用も大きな困難の原因になっているため、これも配慮が必要。 ・望むサービスについては、最も多いのは「経済的支援」や「社会福祉サービス」であり、就労については中位ぐらいだが、これは「就職したいがあきらめている」「就職したいと思わない」人が多いことと関わりがあるのではないかと。特に、就労したいと思わないというのは、症状が重いということもあるが、さまざまな中で困難性を実感した方々の率直な感想かと思う。 ・在職中に発症し、休職せずに離職した者や、在職中に発症・休職し、職場復帰したが離職した者も多いので、離職についての理由を具体的に調べていく必要があるだろう。 ・就職活動をする上での課題としては、体力的な不安、倦怠感などであり、具体的に伝えるに困難を抱えているために就職が困難であることを理解することで十分対応が可能ではないか。何か特別大きな仕掛けや整備の必要はなく、人的な要素が大きく関わっている気がする。【JPA】