

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	<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。第一章総則 第二条「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。</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>

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
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て、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知的の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>
発達障害者について	<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>
雇用率以外の支援の充実	<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らないと、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背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。せっかく就職しても、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	○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】

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	○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】 ○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なくてはいけない。【ハローワーク】
個別性、個別支援計画	○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、企業としてどの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)】
障害別の支援制度	○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。【みんなネット】
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】
合理的配慮との関係	○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】
障害種別の状況・課題 <身体障害者>	○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】
<精神障害者>	○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)】
<難病>	○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に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】

※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 → みんなネット

・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