

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
今後のスケジュール（案）

第 1 回（平成 23 年 11 月 18 日）

- 研究会の開催について
- 障害者制度改革の動きと現行の障害者雇用促進制度等について
- 今後の研究会の進め方について
- フリーディスカッション

第 2 回（平成 23 年 12 月 13 日）

- 関係者からのヒアリング①

第 3 回（平成 24 年 1 月 24 日）

- 関係者からのヒアリング②

第 4 回（平成 24 年 2 月 20 日）

- これまでの論点整理
- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について①

第 5 回（平成 24 年 3 月 14 日）

- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について②
- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について①

第 6 回（平成 24 年 4 月）

- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について②

第 7 回（平成 24 年 5 月）

- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について③
- 雇用率制度に関するその他の議論

第 8 回（平成 24 年 6 月）研究会の取りまとめ①

第 9 回（平成 24 年 7 月）研究会の取りまとめ②

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 論点

1. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について

- (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るか。特に、障害者雇用促進法第2条第二号から第六号までに規定する身体障害者、知的障害者、精神障害者以外の障害者についてどのように考えるか。
- (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るか。(障害者雇用促進法第2条の障害者は、就労の困難さに視点が置かれたものとなっているか。)

2. 雇用率制度における障害者の範囲等について

- (1) 雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえ、雇用率制度における障害者の範囲をどのように考えるか。
- (2) 雇用義務の対象範囲について、精神障害者を雇用義務の対象とすることについて、どのように考えるか。雇用義務の対象とする場合、その範囲及び確認方法はどのようなものとすべきか。
- (3) その他、雇用義務の対象とする範囲、確認方法等についてどのように考えるか。また、雇用義務の対象にならない障害者の雇用促進のためにどのような施策が必要か。

3. 雇用率制度に関するその他の論点

- (1) 重度障害者の範囲についてどのように考えるか。ダブルカウント制は、積極的差別是正措置として、引き続き存続することとして良いか。また、存続させる場合に改善すべきことはあるか。
- (2) 特例子会社制度については、積極的差別是正措置として、引き続き存続することとして良いか。また、存続させる場合に改善すべきことはあるか。
- (3) その他、派遣労働者の取扱い等の雇用率制度における取扱いの見直し等についてどのように考えるか。

「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)(抜粋)

※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

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)	○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。【みんなネット】
	○「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】
	○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】
	○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】
雇用継続(精神)	○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。【みんなネット】
	○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】
	○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)】
	○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)】

小項目	ご意見
(雇用継続(精神))	<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> <p>○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】</p>
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。【みんなネット】</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。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>

小項目	ご意見
(事業所の理解・意識啓発)	○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)】
	○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】
	○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。せっかくある制度も十分に使われないと意味がない。【JPA】
	○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】
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】

小項目	ご意見
(生活支援、福祉・医療との連携)	○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。【みんなネット】
	○地域において精神障害者の就労支援機関があまりない。なかぽ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。【みんなネット】
	○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)】
	○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】
	○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】
	○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】
	○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】
	○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】
個別性、個別支援計画	○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】
	○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】

小項目	ご意見
(個別性、個別支援計画)	<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实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> <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か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、働いている人の個別性が高まると、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、個別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も、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>

小項目	ご意見
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。【みんなネット】</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、働くことが出来る人でも、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。【みんなネット】</p>
<発達>	<p>○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】</p> <p>○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】</p>
<難病>	<p>○「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】</p> <p>○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】</p> <p>○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】</p>
その他支援制度	<p>○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】</p> <p>○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)】</p> <p>○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】</p>

小項目	ご意見
(その他支援制度)	○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。【みんなネット】
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。【みんなネット】 ○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】

小項目	ご意見
(多様な働き方)	<p>○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】</p> <p>○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。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。【JDDネット】</p> <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ればと思っている。【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と。【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>

小項目	ご意見
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。【JDDネット】</p>
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。一番困るのは、働く機会を失っているのに、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運営しており、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ふ。【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>

小項目	ご意見
<p>＜身体障害者＞</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るかと思う。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>
<p>＜精神障害者＞</p>	<p>○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。【みんなネット】</p> <p>○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。【みんなネット】</p> <p>○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)】</p> <p>○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)】</p> <p>○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で、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)】</p> <p>○精神障害者は企業にとっては扱いにくいですが、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)】</p> <p>○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)】</p> <p>○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)】</p>

小項目	ご意見
＜精神障害者＞	○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、働けるという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、実現をしてほしい。【てんかん協会】
＜難病＞	○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、病気をも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】
	○「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】
	○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】
	○難病にしる、てんかんや発達障害にしる、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】
	○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】
	○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】

小項目	ご意見
(＜難病＞)	<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と。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。【JP A】

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会の今後のスケジュール

第1回（平成23年11月30日）

- 研究会の開催について
- これまでの検討経緯等について①
 - ・障害者権利条約について
 - ・厚生労働省におけるこれまでの検討について
 - ・障害者制度改革の動きについて
- 今後の研究会の進め方について

第2回（平成23年12月21日）

- これまでの検討経緯等について②
 - ・「平成20年研究会」における障害者関係団体からのヒアリング結果
 - ・障害者制度改革推進会議差別禁止部会での議論の状況

第3回（平成24年1月31日）

- 各国制度について
- 論点の提示

第4回（平成24年3月6日）

- 差別禁止の対象範囲に関する検討（障害者及び事業主）
- 障害を理由とする差別の禁止
- 職場における合理的配慮の内容①

第5回（平成24年4月）

- 職場における合理的配慮の内容②
- 合理的配慮の提供のための仕組みについて
- 権利擁護について

第6回（平成24年5月）

- これまでの論点整理
- 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方①

第7回（平成24年 月）

- 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方②

第8回（平成24年 月）研究会の取りまとめ①

第9回（平成24年7月）研究会の取りまとめ②

今後の主な論点

第1 基本的枠組み

1 障害者権利条約に対応するための枠組みの全体像

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別を禁止し、合理的配慮の提供を事業主に義務づけることについて、個別法である障害者雇用促進法に位置づけることでよいか。その際、現在、障がい者制度改革推進会議差別禁止部会において検討されている「障害を理由とする差別の禁止に関する法律（仮称）」との関係をどのように整理していくのか。
- 障害者雇用率制度は、障害者権利条約における積極的差別是正措置として、引き続き存続することとしてよいか。

2 差別禁止等枠組みの対象範囲

- 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。特に、障害者については予見可能性、事業主については企業規模や段階的な実施などについて、それらをどのように整理していくのか。

第2 障害を理由とする差別の禁止

1 障害を理由とする「差別」とは何か。

- 差別には「直接差別」のほか、「間接差別」や「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。また、「労働能力に基づく差異」について、どのように考えるか。
- 「差別の正当化事由や適用除外」、「差別禁止の効果（私法上の効果など）」などについて、どのように考えるか。

2 差別が禁止される事項

- 労働・雇用分野における差別が禁止される事項について、どのように考えるか。雇用に関わる全ての事項を対象とすることでよいか。

第3 職場における合理的配慮

1 基本的考え方

- 合理的配慮の提供に関し、法律上の位置づけについて、どのように考えるか。また、「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。(再掲)
- 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。(再掲)

2 合理的配慮の内容について

- 合理的配慮の枠組みとその内容について、どのように考えるか。

3 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について

- 合理的配慮が適切に提供されるための企業内での仕組みについて、どのように考えるか。
- 合理的配慮の提供の実効性を担保するための措置について、どのように考えるか。特に、事業主の負担に対する助成の在り方（現行の納付金制度との関係など）について、どのように考えるか。

4 過度の負担について

- 合理的配慮の提供と過度の負担について、どのように考え、過度の負担の判断基準をどのように考えるか。特に、公的な助成との関係をどのように考えるか。(上記3参照)

第4 権利擁護（紛争解決手続）について

- 企業内における紛争解決手続についてどのように考えるか。また、その仕組みについてどのように考えるか。
- 具体的に差別があった場合に、裁判で争う以外に、外部機関による紛争解決手続について、どのように考えるか。