

## 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（全体版）

### 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「ハラスメント」、「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。
- 合理的配慮が適切に提供されるための企業以外の相談機関等の仕組み（例：米国のJAN (Job Accommodation Network)）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。

## 地域の就労支援の在り方に関する研究会の検討スケジュール

## 第 1 回（平成 23 年 11 月 29 日）

- 研究会の開催について
- 障害者の就労支援策の現状等について
- 今後の研究の進め方について
- フリーディスカッション

## 第 2 回（平成 23 年 12 月 27 日）

- 就労支援機関からのヒアリング①（就労移行支援事業者、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター、特別支援学校、地域障害者職業センター）
- 平成 23 年度政府予算案についての説明

## 第 3 回（平成 24 年 1 月 27 日）

- 就労支援機関からのヒアリング②（ハローワーク、第 1 号ジョブコーチ認定法人）
- 企業からのヒアリング（3 社）
- 全体を通しての意見交換

## 第 4 回（平成 24 年 2 月 14 日）

- 障害者団体からのヒアリング（12 団体）
- 全体を通しての意見交換

## 第 5 回（平成 24 年 3 月 6 日）

- 長野委員からのヒアリング
- これまでの論点整理①

## 第 6 回（平成 24 年 4 月） これまでの論点整理②

## 第 7 回（平成 24 年 5 月） これまでの論点整理③

## 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

## 論 点

1 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むためには、それぞれの段階（雇入れ前後、定着、引退過程等）において、就労支援機関等はどういった支援を行う必要があるか（障害特性により特に考慮すべきことはなにか）

- ①雇入れ前後の不安要素と必要な支援
- ②雇入れ初期の定着に係る不安要素と必要な支援
- ③雇入れから一定期間経過後に生じる不安要素と必要な支援
- ④雇用障害者の高齢化に係る不安要素と必要な支援
- ⑤その他

2 それぞれの段階において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割はなにか。その役割を果たすための課題はなにか

(1) 特別支援学校、就労移行支援事業所等、医療機関（以下「送り出し機関」という。）から企業への雇用の流れを一層拡大するためにそれぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

(2) 企業への定着、引退過程等において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

- ①ハローワークに求められる役割と課題
- ②地域障害者職業センターに求められる役割と課題
- ③障害者就業・生活支援センターに求められる役割と課題
- ④ジョブコーチに求められる役割と課題
- ⑤就労移行支援事業所等に求められる役割と課題
- ⑥その他の機関（発達障害者支援センター等）に求められる役割と課題

**3 2の役割を的確に進めていくための関係機関のネットワークの充実・強化のために考慮すべき課題は何か。また、どのような方策が必要か。**

- ① 支援機関がないような地域やネットワークがあまりできていない地域において、障害者の就職支援の取組みを進めるためにどのような方策が必要か
- ② ネットワーク形成が進んでいる地域での取組みで充実・強化していくべきものはあるか
- ③ 送り出し機関に対する支援、専門人材の育成

**4 その他**

(以上)

## 地域の就労支援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4回)(抜粋)

(注)

① ( )内は発言した委員の名前・団体(敬称略)を指す。各委員の名前の最後に付されている丸数字、例えば①は第1回研究会での発言を指す。また、[ ]はヒアリング資料での記載を指す。なお、内容については、事務局で適宜要約している。なお、発言の内容とヒアリング資料の記述内容が重複している場合には、いずれか一方を掲載している。

② 同様に、各冒頭のポツ(・)は研究会での発言、丸(○)はヒアリング資料から抽出したものである。

③ ヒアリングを行った団体・機関と略称

- ・社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連
- ・財団法人全日本ろうあ連盟 → ろうあ連盟
- ・社会福祉法人全国盲ろう者協会 → 盲ろう者協会
- ・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会
- ・社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連
- ・一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDDネット
- ・公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと
- ・NPO法人全国精神障害者団体連合会 → 全精連
- ・社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会
- ・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA
- ・NPO法人日本脳外傷友の会 → 脳外傷友の会
- ・社団法人全国脊髄損傷者連合会 → 全脊連
- ・特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん → JC
- ・秋田公共職業安定所 → HW

④ 目次

- 0 全般
- 1 企業の不安と支援策4
- 2 障害特性への配慮
- 3 福祉施設、特別支援学校の課題
- 4 就労支援機関の課題
- 5 ネットワークの課題
- 6 その他

## 6 その他

### 6-② その他：雇用義務制度

ご意見
○ 身体障害者手帳の有無にかかわらず、就労支援を必要としている難病及び長期慢性疾患患者は多い。雇用義務における障害者の範囲を、難病や長期慢性疾患で社会的支援を必要とする人にも広げるべきと考える。〔JPA〕
○ 企業に対しては雇用義務制度が現状でももっとも有効な政策である。障害者雇用に積極的な企業の応援と共に、義務を果さない企業への適切な圧力が必要である(公表など)。〔JDDネット〕

### 6-③ その他：法定雇用率の算定方法

ご意見
○ 雇用率の算定方式をより柔軟にする事が入り口の裾野を広げる上では重要である。例えば、週20時間未満の就労形態も新たな雇用率の算定にする等。1日2時間×5日/週=10時間/週、このような就労者が2人働くことで、「ポイント累積方式」として、企業の雇用率算定としてカウントする方式など。精神の方が1日2時間以上働けない場合でも、複数で働くことで、実績労働時間数の算定となる方式などである。〔育成会〕
○ 企業が企業内に就労移行施設業務を行う場をつくり、当該企業に適した職業能力付与を行い、現行の(身体障害者)障害者福祉工場と同様に雇用し、これを雇用促進法上の特例子会社同様に当該企業の実雇用率に算入するような制度改正が望まれる。〔日身連〕
○ 現状では障害者雇用率のカウントの重み付けが「重度身体障害者>精神障害者」となっているが、就業生活上の要サポート度で見ると、実情は「重度身体障害者<精神障害者」であることが多い。精神障がい者の雇用を促進させるためには、就業生活上の実情に合ったカウントに変更することが望ましいのではないかと。〔前川〕
・ 例えば10年以上雇用したことについて、何も評価がない。例えば10年以上雇用している障害者については、雇用率の算定上、0.5付加するとか、これはお金に関係ないと思います。やはり、長く雇用することで、企業に何かメリットがあるかを考えてみると、これも1つの例ではないかと思っています。(土師③)