

第8回 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（議事次第）

日時：平成24年6月26日（火）

10:00～12:00

場所：中央合同庁舎第5号館

専用21会議室（17階）

1. 雇用率制度における障害者の範囲等について
2. 雇用率制度に関するその他の論点
3. 研究会の取りまとめ
4. その他

【配付資料】

資料1：論点2「雇用率制度における障害者の範囲等について」（その2）

資料2：論点3「雇用率制度に関するその他の論点」

資料3：研究会報告書（たたき台）

【参考資料】

参考資料1：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」

参考資料2：論点2「雇用率制度における障害者の範囲等について」（その1）

参考資料3：本研究会の論点

論点 2 「雇用率制度における障害者の範囲等について」 (その 2)

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について(平成 22 年 6 月 29 日閣議決定) (抜粋)

第 2 障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

3 個別分野における基本的方向と今後の進め方

(1) 労働及び雇用

- 障害者雇用率制度について、雇用の促進と平等な取扱いという視点から、いわゆるダブルカウント制度の有効性について平成 22 年度内に検証するとともに、精神障害者の雇用義務化を図ることを含め、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討し、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。

(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。

①障害者雇用促進法第 2 条第一項で規定する障害者のうち、現在雇用義務の対象とならない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。

②仮に、現在雇用義務の対象とならない者を雇用義務の対象とする場合、その範囲や確認方法等はどのように考えるか。

③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。

＜ヒアリングにおける主な意見＞

- 改正障害者基本法の障害者の定義に基づいて、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つたり、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】(再掲)
- 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。どの程度のもの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】
- 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、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るべきと考える。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】
- 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、制度の運営には基準を設ける必要があり、それ

は難しいことであるが、やはり1つは診断だと思う。診断書については、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。

同じ病名でもさまざまな違いがあるので、病名指定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。特定の病名を入れる・入れないということは、たくさんの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】

- 発達障害の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。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、一部の地域障害者職業センターにおいて実施されている「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】
- 法定雇用率を引き上げ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。就職活動をする上での課題としては、体力的な不安、倦怠感などがあるが、具体的に伝えにくい困難を抱えていることを理解することで十分対応が可能ではないか。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と思う。【JPA】
- 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が必要。また、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が必要。せっかくある制度も十分に使われないと意味がないが、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。【JPA】
- 難治性疾患患者雇用開発助成金については、正社員以外や在職中も利用できるよう柔軟な対応をしていただきたい。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・配置が必要。また、難病相談・支援センターにおいても就労相談を行っているので、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】

＜これまでの研究会における主な意見＞

- 難病、てんかん、高次脳機能障害で、身体障害者手帳や精神障害者保健福祉手帳等を所持しない者に関して大事なことは、継続的に職業生活に相当な制限を受ける人はどういう人なのかに関する研究を進めるとともに、職業生活上の困難を判定できる人の養成や制度が作られることが望ましいため検討を行わなければいけないと思う。【阿部委員(第7回)】
- 例えば難病や慢性疾患の人が仕事をする上ではサポートが必要だが、医師の診断書だけでなく、それに関わっている地域の生活の支援者などの意見も入れながら、生活面や職業面の困難さを把握し、就労の可否を証明するといったことが必要ではないか。精神障害者でも手帳を持っていない人も多くいるが、手帳を所持しなくても、様々な職業的な困難を持ってい

る人がいるので、そういった方の認定の仕方を考えていくべきではないか。【川崎委員(第7回)】

- 
- 手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等に対しても、障害特性に応じて適切な支援が受けられるようにすることが必要である。
 - 現状としては、企業が雇用できる一定の環境が整っていないことから、企業の雇用環境の改善をさらに進めていくことが必要である。また、対象範囲は明確でなく、公正・一律性が担保されていないことから、併せて、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要である。
 - 今後どのような支援策を充実すべきであるか。

＜参考＞今後の障害者雇用施策の充実強化について ―障害者の雇用機会の拡大に向けて― (意見書)(平成19年12月19日 労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

4. その他の諸課題

(5) 精神障害者等に対する雇用支援

イ 発達障害については、現在の発達障害者の就労支援のための施策を推進しつつ、今後、発達障害者支援法(平成17年4月施行)について、施行後3年経過後の検討が行われる際、併せて、就労支援についても検討を行うことが適当である。

ウ 難病のある者については、当面、在職中発症した者について、雇用継続、職場復帰等を図るため、雇用管理等について企業における理解を深めるとともに、今後、就職支援の在り方について検討していくことが適当である。

論点 3 「雇用率制度に関するその他の論点」

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について（平成 22 年 6 月 29 日閣議決定）（抜粋）

第 2 障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

3 個別分野における基本的方向と今後の進め方

(1) 労働及び雇用

○ 障害者雇用率制度について、雇用の促進と平等な取扱いという視点から、いわゆるダブルカウント制度の有効性について平成 22 年度内に検証するとともに、精神障害者の雇用義務化を図ることを含め、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討し、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。

（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。

<ヒアリングにおける主な意見>

※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
- ・ 社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連
- ・ 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
- ・ 社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会
- ・ 一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDD ネット
- ・ 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA
- ・ 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

◎共通（ダブルカウント制と特例子会社について）

- 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】
- 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】

- 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言う意見があるが、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。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】
- 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】
- 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】
- 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。【職業センター】

◎ダブルカウント制について

- 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。カウントのルールが手帳ベースとなっているため、例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。今後はメンタル系の障害者雇用に対する取組み強化が必要と思われる。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】
- ダブルカウントについては、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、医療モデルによるものだけでは、今後適性化、公平性などを欠くことになると思う。【てんかん協会】
- 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、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。また、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考えられる雇用者もいる。ダブルカウント制度の効果については導入以前と現状の比較が必要であり、実態調査をしっかりとやり、結果によっては見直しをすべき。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。【日盲連】
- 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、積極的は正策として容認できるが、重度の障害のある人が職場で安定して働くためには、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ことに加え、専門性のある指導員の配置など企業をサポートする制度を充実し、事業主負担を軽減する策が必要。【JDDネット】

- 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。【職業センター】
- 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、重度障害の中でも就職が進みにくい障害の方もいる（全盲、車椅子、人工透析、精神障害者など）。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】

◎特例子会社について

- 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。軽度の人たちが採用されがちであるため、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、競争的雇用の場になじみにくい知的障害者、精神障害者（てんかんを含む）の雇用の場として、一定の役割を果たしている。ただし、特に知的障害者に重きが置かれてように感じるため、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、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）や専門職（精神保健福祉や医療領域）の配置の充実が必要。【みんなねっと】【てんかん協会】
- 特例子会社は、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るため、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。より機能を高めていくため、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、グループ企業の新入社員の研修を特例子会社で行う、能力が高い者をグループ企業にステップアップする等の検討が必要。【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。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み、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感じる。【職業センター】

<これまでの研究会における主な意見>

◎ダブルカウント制について

- 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）】

- 精神障害者の場合、短時間しか働けない人を長時間働けるように、短時間制度を導入する等して精神障害者の方が働けるように一生懸命取り組んでいるが、短時間であることから0.5 カウントになる。しかし、他の障害とは別ではないか。例えば、身体障害者の場合には短時間労働がハーフカウントというのは分かるが、精神障害者の場合、他の障害とは切り離して、短時間しか働けない人を雇った場合にはせめて1カウントか、ダブルカウントにするぐらいが必要ではないか。【丸物委員(第7回)】

◎特例子会社について

- 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、第7回)】
- 特例子会社は、ノーマライゼーションの考え方からすると多少問題があるため、社会が障害に対してもっと理解が進めば、本当は要らない組織だと思う。ただ、現実の世界として、そういった理解が得られない中では、企業で受け入れが進まないという事態もある。特例子会社はベストの組織だとは思っていないが、障害者をどうやって数多く継続的に雇用していくかという意味では、非常に貢献している組織だと思う。【丸物委員(第7回)】
- 特例子会社は、障害者の雇用を引っ張っていく役割は十分あつただろうと思う。ただ、障害者の受け皿ということだけにその機能を止めておくというのはもったいないと思う。一つは他の企業へ雇用ノウハウや蓄積した合理的配慮に関するノウハウを発信していくという、普及・啓発の機能を果たしていくという位置付けをしっかりとさせることも必要だと思う。また、例えば親会社から特例子会社への出向や、特例子会社の障害者が親会社に出向するような親会社と特例子会社の人事交流を活発にしていくという視点があってもいいのではないか。【田中申明委員(第7回)】
- 特例子会社で雇用されている障害のある方がステップアップしながら、何年か後には一般企業に流れていくといった形があつたらいいと思う。また、リワークの方のリハビリ出勤、加齢による労働力低下への対応、一時的な休憩など活用する方法は色々あるのではないか。【八木原委員(第7回)】
- 親会社と特例子会社の交流も大切だが、特例子会社内で、障害者の社員と障害者の管理職で会社を全てを回していけるような方向に進めていきたいと考え、障害者の管理職登用を始めた。特例子会社から親会社への出向はあり得ると思うが、人事交流を常時スムーズに行うことは、会社が違う以上は難しい面もあるため、会社内でモラルアップしていく対策を考えている。【丸物委員(第7回)】
- 特例子会社において一人ひとりを良く見る中で適切な仕事に配置するという話や、管理職に登用していくという話は、まさに普通の人材マネジメントと同じことをやっており、素晴らしいと思った。そうすることによって、企業としての障害者雇用のレベルを高めていくことに繋がっていくだろう。そういう意味では、特例子会社の果たしてきた役割というのはものすごく大きな部分があると思う。一方で、親会社が障害者雇用に関して特例子会社に任せっぱなしになったり、関心がなくなったりというデメリットの部分も聞くこともあるので、そこについては工夫する余地があるのではないか。【海東委員(第7回)】
- 特例子会社において一定期間訓練をして、適性を見て、親会社が採用するということはで

きないか。親会社の人事も自分で採用するより、特例子会社で訓練された人を雇用した方が、適性や生活上の困難などもわかり、合理的ではないか。障害者の訓練や適性判定などのシェアードサービス機関として特例子会社を活用するというのはあってもいいのではないか。【今野座長(第7回)】

- 例えば、身体の方で車椅子とか特別な設備が必要な場合に、親会社でどこでも作れるかという、難しいため、一部の障害者に限られてしまうのではないか。採用の時に、特例子会社に関与したら親会社は喜ぶだろう。そういうことは、確かに今後検討していかなくてはならない課題だと思う。【丸物委員(第7回)】
- 親会社と子会社の業務は必ずしも同じではない。例えば、特例子会社で営業用のクッキーを作る、園芸をするなど、本体業務と全く違う業務を行って、障害者雇用の可能性、選択肢を提供するという例を聞くことがあるが、それは評価できることではないか。【阿部委員(第7回)】
- ある特例子会社では、ゆくゆくは本社の方の雇用に繋げるというような話も聞いた。特例子会社の中にはそういった方向性のところもあるのではないか。【川崎委員(第7回)】
- 特例子会社から本社への流れがある会社もあるかも知れないが、特例子会社のほとんどはそこは絶ち切っている。設備、受け入れのノウハウ等が必要になるため、より専門的・特殊な設備を揃え、どんな障害に対しても対応できるのが特例子会社である。親会社ではそういったものはないから、特例子会社である一定の障害者を雇用することになる。特例子会社がある会社は、親会社でも雇用しているというのは結構多く、親会社が障害者雇用ゼロで、特例子会社ばかりという会社もそんなにはないと思う。【丸物委員(第7回)】
- 各企業が、子会社をグループの中でどう位置付けるかということに尽きると思う。子会社内でキャリアアップまで含めて育て、モチベーションを高めていく場合、そこからあえて親会社に行くとなると、仕事が変わったり、求められるスキルも変わったりするため、やる必要がないと思う。一方で、子会社をあくまで養成機関的に位置付け、シェアードサービスのような形で業務を集中させるという位置付けの仕方もあると思う。【海東委員(第7回)】

- 
- ダブルカウント制は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。
 - 特例子会社は、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に大きな役割を果たしてきた。今後は、特例子会社で蓄積した障害者雇用に関するノウハウを他の企業に普及・啓発させる等の役割も期待されるのではないか。また、親会社の障害者雇用を積極化する仕組みとしても活用できるのではないか。
 - 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。

<参考>今後の障害者雇用施策の充実強化について ー障害者の雇用機会の拡大に向けてー(意見書)(平成 19 年 12 月 19 日 労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

1 多様な雇用形態に対応した

(2) 派遣労働への対応

派遣労働については、現在、派遣労働者として働く障害者は少数であるが、派遣労働で働くことを希望する障害者もいることから、働き方の選択肢の一つとして、適切に派遣労働により働くことができるようにすることが必要である。

このため、障害者の場合、職場定着に相当の配慮や時間を要することがあることも踏まえつつ、障害者が派遣労働という形で安心して働き、能力を發揮することができるようにするため、障害者の派遣労働に関して、派遣元事業主と派遣先の双方がともに配慮すべき事項、あるいは、いずれかが配慮すべき事項について、明確化することが適当である。

また、紹介予定派遣については、障害者本人及び派遣先の企業双方が就労の可能性について見極めた上で、派遣先における直接雇用に移行する可能性のあるものであり、これが活用されることにより、障害者雇用が進むことが期待される。

なお、障害のある派遣労働者が働くためには、派遣先が受け入れることが必要であり、派遣先に一定のインセンティブを与えることも考えられるが、現時点では、派遣労働に対する障害者の理解やニーズの動向を慎重に見極める必要がある。

<参考>今後の障害者雇用施策の充実強化について ー就業機会の拡大による職業的自立を目指してー(意見書)(平成 16 年 12 月 15 日 労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

2. 多様な形態による障害者の就業機会の拡大

(2) 雇用形態の多様化と障害者雇用

②派遣労働者

労働者派遣は、民間の労働力需給調整システムとして大きな進展をみせており、派遣労働者数、労働者派遣事業所数ともに年々増加の一途にあつて、労働者のライフスタイルに合わせた働き方を可能にする選択肢の一つとしての評価も定着しつつある。

しかしながら、障害者雇用の面からみると、派遣労働者としての障害者の雇用はほとんど進んでいないとの調査結果があることから、雇用労働者の中で派遣労働者が占める割合が大きくなってきている状況を踏まえつつ、派遣労働と障害者雇用との関係においてどのような対応をしていくことによって、障害者雇用の促進を図っていくことができるか、今後検討を行うことが適当である。

その際には、まず職場定着に相当の配慮や時間を要することがある障害者にとって、そもそも派遣労働という働き方がどのように評価されるべきか、検討をすることが適当である。また、派遣先においてその指揮命令の下で就労するという派遣労働の特性が、派遣元における障害者雇用にどのような影響を及ぼしているか等の実情についても、把握を行うことが適当である。

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 報告書(たたき台)

<目次>

- I はじめに
- II 障害者の雇用を取り巻く状況
- III 障害者雇用促進制度における障害者の範囲
 - 1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲
 - 2 就労の困難さに視点をおいた見直しの検討
- IV 雇用率制度における障害者の範囲等
 - 1 雇用義務制度の趣旨・目的
 - 2 精神障害者について
 - (1) 精神障害者に関するこれまでの議論
 - (2) 精神障害者の雇用状況等
 - (3) 精神障害者の雇用義務化
 - 3 その他の障害者について
 - (1) その他の障害者に関するこれまでの議論
 - (2) その他の障害者の雇用状況等
 - (3) その他の障害者の雇用支援策の今後の在り方
- V 雇用率制度に関するその他の論点
 - 1 重度障害者の範囲とダブルカウント制について
 - 2 特例子会社について
 - 3 その他
- VI おわりに

【参考資料】

- 1 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開催要綱
- 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開催状況
- 3 関係者からのヒアリング
- 4 障害者雇用に関する事業所アンケート
 - (1) 調査概要
 - (2) 調査結果
 - (3) 調査票
- 5 障害者雇用促進法における障害者の範囲
- 6 障害種別の施策一覧
- 7 精神障害者の雇用を取り巻く状況
- 8 特例子会社の概要
- 9 他の主な法律における障害者等の定義

<本文>

I はじめに

- ・障害者基本法等の改正
- ・研究会の開催の契機
- ・主要な論点
- ・事業所アンケート調査の実施

II 障害者の雇用を取り巻く状況

(障害者の雇用状況)

- 障害者職業紹介状況によれば、新規求職申込件数が平成 23 年度は 148,358 件と 18 年度と比べて 43.2%増加し、就職件数についても 59,367 件と 35.0%増加し、平成 22 年度に引き続き過去最高を更新している。
- 障害種別にみると、新規求職申込件数については、すべての障害種別で増加しており、身体障害者が 67,379 件（対 18 年度比 8.3%増）、知的障害者が 27,748 件（同 28.4%増）、精神障害者が 48,777 件（同 157.8%増）となっており、特に精神障害者の増加が著しい。
- また、障害者雇用状況報告によれば、平成 23 年 6 月 1 日現在の雇用障害者数は 366,199.0 人と 8 年連続で増加しており、18 年 6 月 1 日現在と比べて、19.3%増加している。また、実雇用率についても 1.65%と 18 年と比べて 0.10 ポイント上昇している。
- 障害種別にみると、身体障害者が 284,428 人（対 18 年比 19.4%増）、知的障害者が 68,747 人（同 57.8%増）、精神障害者が 13,024.0 人（同 579.2%増）となっている。雇用障害者に占める身体障害者の割合が最も高い（77.7%）が、知的障害者と精神障害者の増加率が高い状況となっており、知的障害者については 15.4%(H18)から 18.8%(H23)、精神障害者については 0.7%(H18)から 3.6%(H23)と、雇用障害者に占める割合が高まっている。

III 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

(障害者雇用促進法等における障害者の定義)

- 障害者雇用促進法における障害者とは、「身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）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」（第 2 条第 1 号）と規定されており、身体障害者、知的障害者、精神障害者以外でも、第 2 条第 1 号に該当する障害者（例えば、手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等）についても障害者

雇用促進法の対象に含まれている。

- 他の法律においては、それぞれの法律の趣旨・目的に沿って、法の対象である障害者の定義を定めているところである（参考資料○参照）。近年では、障害者基本法が平成23年8月に改正され、障害者の定義については、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁（障害がある者にとって障壁となるような事物・制度・慣行・観念その他一切のもの）により継続的に日常生活、社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。」となった。

(障害者雇用促進制度における障害者の範囲について)

- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲は、障害者基本法の改正も踏まえたものとすべきという意見はあるが、現在の障害者雇用促進法においても「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、例えば、手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、本来対象とすべき者が障害者とされていると評価できる。
- 対象の曖昧さを排除する観点から、対象の明確化等について法制的な検討を行い、必要な見直しを行うことも考えられる。

2 就労の困難さに視点をおいた見直しの検討

(検討の経緯)

- 平成22年6月に閣議決定された「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」において、「障害者制度改革の基本的考え方」として、「日常生活又は社会生活において障害者が受ける制限は、社会の在り方との関係によって生ずるものとの視点に立ち、障害者やその家族等の生活実態も踏まえ、制度の谷間なく必要な支援を提供するとともに、障害を理由とする差別のない社会づくりを目指す。」とされた。
- この基本的な考え方に基づき、労働分野においても、「障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲について、就労の困難さに視点を置いて見直すことについて検討し、平成24年度内を目途にその結論を得る。」とされた。

(就労の困難さに視点を置いて見直すことについて)

- 障害者雇用促進制度の対象となる障害者は、就労の困難さに視点を置いて判断し、それぞれの障害者の状況に応じたきめ細かな支援を実施することが重要である。
- 就労の困難さに視点を置いた判断を行うに際し、心身機能・構造上の損傷といった医学モデルと社会環境といった社会モデルのどちらか一方の観点では十分ではなく、双方の観点をもって判断されることが必要である。就労の困難さは障害特性により多様であることに加え、企業の職場や本人の希望職種、就職の段階等によっても異なるものであるため、判断のための一律の基準を作るのは困難である。

- 一方、現在の障害者雇用促進法においては、医学的判断に加え、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、就労の困難さに視点を置いたものとなっていると評価できる。
- 障害者であることの判断するにあたっては、まずは個人の特性等の把握が重要であるため、現在の方法を基本としつつ、就労の困難さという観点からの判断の精度を高める工夫を行うことが必要である。
- 具体的には、心身機能・構造上の損傷に関する医学的判断を医師の診断書、意見書等により確認し、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」について支援機関の担当者等からの情報を参考にしながら判断することが重要である。
- また、就労支援や職場定着の段階における必要な支援については、本人の意向を尊重しつつ、ハローワーク、支援機関、医療関係者、企業など関係者が一同に会し、どのような支援が必要かについて話し合う場を設けるなど、関係者間の連携が重要である。

IV 雇用率制度における障害者の範囲等

1 雇用義務制度の趣旨・目的

(雇用義務制度の概要)

- 雇用義務制度は、昭和35年の法制定以来身体障害者を対象としてとられてきた措置であるが、昭和51年の改正において、法的義務へ刷新強化された。また、昭和62年及び平成4年の改正により、知的障害者及び重度障害者である短時間労働者に対する雇用率の適用に関する特例が設けられた。その後、平成9年の改正により知的障害者に係る雇用率制度上の取扱いが法的に整備され、その算定基礎に知的障害者を含む障害者雇用率が設定された。さらに、平成17年の改正により精神障害者に対する雇用率適用に関する特例が設けられ、平成20年の改正により雇用率の算定基礎に短時間労働者が追加された。

(雇用義務制度の趣旨・目的について)

- 雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の下で、すべての企業に雇用義務を課すものである。したがって、企業が社会的な責任を果たすための前提として、①企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていることが必要であり、また、②対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保される必要がある。
- その他、関連する意見として、雇用義務の前提となる雇用環境の整備については、完全に整備されることを待つことは現実的ではない。障害者と一緒に働く中で障害者雇用への理解が進み、さらに雇用拡大が進むのではないかとの意見もあった。
- 他方、対象範囲の検討にあたっては、結果として望ましくない姿に陥らないためにも企業の状況・実態等に基づく慎重な検討が必要であり、事業主の必要以上の負

担や健常者の雇用への影響といった視点も必要であるとの意見もあった。

2 精神障害者について

(1) 精神障害者に関するこれまでの議論

(精神障害者に関するこれまでの議論)

- 精神障害者の雇用義務化については、平成9年に知的障害者が雇用義務化されて以降、継続的に議論がされてきた。平成14年1月の労働政策審議会意見書において、「精神障害者についても、今後雇用義務制度の対象とする方向で取り組むことが適当と考えられる。」とされ、平成16年12月の同意見書では、「将来的にはこれを雇用義務制度の対象とすることが考えられる。」とされたが、「現段階では、このような企業の社会的責任を果たすための前提として、精神障害者の雇用に対する企業の理解と雇用管理ノウハウの普及を図り、精神障害者の雇用環境をさらに改善していく必要がある。」とされ、雇用の促進を図るために平成18年度から実雇用率の算定特例が設けられた。
- 平成22年6月に閣議決定された「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」において、「障害者雇用率制度について、雇用の促進と平等な取扱いという視点から、・・・精神障害者の雇用義務化を図ることを含め、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討し、平成24年度内を目途にその結論を得る。」とされた。

(2) 精神障害者の雇用状況等

(精神障害者の雇用状況等)

①雇用状況の変化

- ハローワークにおける精神障害者の新規求職申込件数は年々増加しており、平成18年度18,918件から平成23年度48,777件と2.6倍となった。障害者全体の新規求職申込件数に占める割合は、18.3%から32.9%と増加した。
また、就職件数については、平成18年度6,739件から平成23年度18,845件と2.8倍となった。障害者全体の就職件数に占める割合は、15.3%から31.7%と増加した。
- 毎年6月1日現在の従業員56人以上企業で雇用されている障害者の雇用状況報告によると、初めて報告の対象となった平成18年度の精神障害者は1,917.5人(うち短時間543人)であったが、平成23年は13,024.0人(うち短時間3,972人)と5年間で6.8倍となった。

②企業の意識の変化

- 本研究会で実施した事業所アンケート(有効回答数:432事業所、平成23年12月)によると、精神障害者については62事業所(14.4%)116人(採用前精神障害者:36事業所(8.3%)70人、採用後精神障害者:34事業所(7.9%)46人)が雇用されていた。前回調査(平成15年2月)では、精神障害者の雇用があった事業所

は 415 事業所中 45 事業所 (10.8%) であり、精神障害者を雇用している事業所の割合が増加した。

- 採用前精神障害者の雇用経験のある 47 事業所において、精神障害者を雇い入れた時の主なきっかけは「精神障害者が雇用率の算定対象になった（法定雇用率を達成するため）」が最も多く 20 事業所 (42.6%) であった。
- 精神障害者の職務遂行面・職場適応面の評価としては、ほとんどの項目で、精神障害者の雇用経験がある事業所の方が、障害者の雇用経験がない事業所に比べて、「問題あり」と回答した割合が低くなっており、例えば「総合的に見て」という項目では、精神障害者の雇用経験がある事業所 (22.8%)、障害者の雇用経験がない事業所 (48.2%) であった。
- 今後の精神障害者の雇用方針としては、「積極的に取り組みたい」「ある程度仕事の出来そうな人が応募してくれば雇うかもしれない」と回答した事業所は合わせて 142 事業所 (32.8%) であり、前回調査 72 事業所 (17.4%) に比べて増加した。また、「雇用したくない」と回答した事業所の割合は、前回調査の 32.5% から 28.7% に減少し、「支援や情報提供が充実しても雇いたいとは思わない」と回答した事業所は 14.6% となった。

③雇用支援策の変化

- 精神障害者の雇用支援策については、昭和 60 年代に職業リハビリテーションサービスの対象とされて以来、順次、障害者雇用促進法等に基づく施策の適用がされてきている。ハローワークなどにおける支援、助成金等の精神障害者の雇用促進のための施策メニューは、平成 4 年が 5、平成 14 年が 12、平成 24 年には 21 と着実に充実するとともに、主な支援施策の実績も大幅に増加した（参考資料○参照）。
- 近年の状況としては、平成 17 年の法改正により、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の所持者）の実雇用率の算定特例がされるようになった。また、地域障害者職業センターにおいて精神障害者総合雇用支援を開始し、うつ病等で休職し、職場復帰を目指す者を対象にしたリワーク支援プログラムを開始した。
- 平成 20 年度からは、ハローワークにカウンセリングスキルの高い精神保健福祉士等の資格を有する精神障害者就職サポーター（平成 23 年度～精神障害者雇用トータルサポーターに改称・業務拡充）を配置した。また、精神障害者の障害特性を踏まえ、段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」を創設し、平成 22 年度には精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対する「精神障害者雇用安定奨励金」、平成 23 年度には「職場支援従事者配置助成金」を創設した。
- 地域の就労支援機関においても、精神障害者の利用者が増加し、例えば、障害者就業・生活支援センターの精神障害者の登録者数は 4,654 人 (H18) から 25,262 人 (H23)、地域障害者職業センターの利用者数は 5,620 人 (H18) から 10,278 人 (H23) に増加するなど、地域の支援体制も充実してきているところである。

- 精神障害者の雇用への理解促進のための周知・啓発としては、働く障害者からのメッセージ発信事業（ブロック別セミナー）を実施しているほか、精神障害者の雇用の経験やノウハウが十分でない企業に、雇用促進のための取組を委託し、ノウハウを構築するモデル事業を実施（平成 21～22 年度）し、平成 23 年度からは取組状況を紹介する事例集を作成、ブロック別セミナーを実施している。また、（独）高齢・障害・求職者支援機構では、精神障害者の雇用促進に向けた技法や調査研究の成果をガイドブック等にまとめ、企業等に配付し、就労支援・雇用管理ノウハウの普及を図っている。（参考資料○参照）

（3）精神障害者の雇用義務化

（精神障害者の雇用義務化に関するこれまでの議論）

- 精神障害者の雇用義務化については、（1）に記載したとおり、これまでも継続的に議論がされてきたが、平成 16 年 12 月の労働政策審議会意見書では、「将来的にはこれを雇用義務制度の対象とすることが考えられる。」とされ、「現段階では、このような企業の社会的責任を果たすための前提として、精神障害者の雇用に対する企業の理解と雇用管理ノウハウの普及を図り、精神障害者の雇用環境をさらに改善していく必要がある。」とされていた。

（精神障害者の雇用義務化について）

- （2）のとおり、精神障害者に対する企業の理解や支援策の充実など、精神障害者の雇用環境は改善され、義務化に向けた条件整備は着実に進展してきたと考えられることから、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当である。
- その際、企業の理解等に不十分な点もあり企業内で理解を得られる環境作りが必要等の意見もあり、その対応を適切に行うことが必要である。
- また、精神障害者の雇用義務化にあたっては、精神障害者の特性として、症状の波があるといったこともあり、個人と企業とのマッチングや定着を支援する体制や企業と外部の支援機関が連携をして支援していく体制の充実が必要である。
- なお、精神障害者保健福祉手帳の取得による障害の開示は、本人の意向によるものであり、精神障害者を雇用義務の対象とする際の対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳で判断することが適当である。

3 その他の障害者について

（1）その他の障害者に関するこれまでの議論

（その他の障害者に関するこれまでの議論）

- 発達障害者については、平成 19 年 12 月労働政策審議会意見書において、「現

在の発達障害者の就労支援のための施策を推進しつつ、今後、発達障害者支援法（平成17年4月施行）について、施行後3年経過後の検討が行われる際、併せて、就労支援についても検討を行うことが適当である。」とされた。

- また、難治性疾患患者については、同意見書において、「当面、在職中発症した者について、雇用継続、職場復帰等を図るため、雇用管理等について企業における理解を深めるとともに、今後、就職支援の在り方について検討していくことが適当である。」とされた。

（2）その他の障害者の雇用状況等

（その他の障害者の雇用状況等）

①雇用状況等の変化

- ハローワークを利用する身体障害者、知的障害者、精神障害者以外のその他の障害者は年々増加しており、新規求職申込件数は平成18年度895件から平成23年度4,454件、就職件数は平成18年度317件から平成23年度1,331件と大きく増加した。
- 本研究会で行った事業所アンケート（有効回答：432事業所）によると、障害者手帳を所持しない発達障害者については13事業所（3.0%）20人、障害者手帳を所持しない難治性疾患患者については10事業所（2.3%）13人であった。
- 発達障害者に対する雇用管理上の配慮としては、「業務量への配慮」及び「作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫」（73.7%）が最も多く、難治性疾患患者については、「業務量への配慮」（60.9%）、「短時間勤務など勤務時間の配慮」及び「休暇を取得しやすくする等休養への配慮」（53.3%）が多かった。

②雇用支援策の変化

- 障害者雇用促進法における障害者には、身体障害者、知的障害者、精神障害者以外でも、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」（以下「その他障害者」という。）については対象となっており、例えば、手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「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」についても各種職業リハビリテーションの措置の対象となっている。
- 発達障害者については、発達障害者支援法が平成17年4月に施行されて以降、雇用分野においても支援策が充実されてきた。平成19年度から「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」を創設し、徐々に実施局を拡充し、平成24年度は39労働局で実施している。また、平成19年度から「発達障害者就労支援者育成事業」を開始し、就労支援者向けセミナーを全国10カ所で実施するなどしている。
- 地域障害者職業センターでは、従来から発達障害者を対象に職業評価、ジョブコーチ支援などを行ってきたが、平成19年度から発達障害者就労支援カリキュラム

の試行的実施を一部のセンターで開始し、平成 24 年度から 14 センターで本格実施している。

- 平成 21 年度には、障害者手帳を所持しない発達障害者を新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して助成を行う「発達障害者雇用開発助成金」を創設し、雇用促進を図っている。また、平成 22 年 9 月に閣議決定された「新成長戦略実現に向けた 3 段階の経済対策」を踏まえ、平成 22 年 10 月から精神障害者等ステップアップ雇用奨励金、医療機関等と連携したジョブガイダンス事業の対象に発達障害者を追加した。
- 障害者手帳を所持しない難治性疾患患者に対しても、平成 21 年度からハローワークの職業紹介により新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して助成を行う「難治性疾患患者雇用開発助成金」を創設し、その雇用促進を図っている。
- (独) 高齢・障害・求職者支援機構では、発達障害者や難治性疾患患者の雇用促進に向けた技法や調査研究の成果をガイドブック等にまとめ、企業等に配付し、就労支援・雇用管理ノウハウの普及を図っている。

(2) その他の障害者の雇用支援策の今後の在り方

(その他の障害者の今後の雇用支援策について)

(P)

V 雇用率制度に関するその他の論点

1 重度障害者の範囲とダブルカウント制について

(ダブルカウント制の概要)

- 雇用率制度におけるダブルカウント制は、重度身体障害者又は重度知的障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対して職域の拡大の努力を促すとともに、その雇用には施設、設備の改善等に多くの負担を伴うことを考慮し、雇用率制度の適用上有利に取り扱うこととしたものである。重度身体障害者については、昭和 51 年の改正により、重度知的障害者については、平成 4 年の改正（義務化は平成 9 年改正）により適用が開始された。
- 障害者雇用状況によれば、重度身体障害者については、昭和 52 年 15,009 人が平成 23 年 85,780 人、重度知的障害者については、平成 9 年 5,066 人が平成 23 年 15,201 人と大きく伸び続けている。一方、重度以外の身体障害者についても、昭和 52 年 98,441 人が平成 23 年 123,230 人、重度以外の知的障害者についても、平成 9 年 15,310 人が平成 23 年 43,346 人と増加しており、重度身体・知的障害者、重度以外の身体・知的障害者全ての雇用が進展している状況である。

(ダブルカウント制について)
(P)

2 特例子会社について

(特例子会社制度の概要)

- 特例子会社制度は、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとした制度である。また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。
- 特例子会社は年々増加しており、平成23年6月1日現在で319社、障害者数(雇用率カウント)16429.5となっている。障害別には、身体障害者8168.5(構成比49.7%)うち、知的障害者7594.5(同46.2%)、精神障害者666.5(同4.1%)となっており、従業員56人以上民間企業の雇用状況と比較すると、特に知的障害者の雇用割合が大きくなっている。また、特例子会社における障害者数のうち重度障害者の占める割合(雇用率カウント)は68.7%であり、民間企業全体(52.8%)に比べて重度障害者の占める割合が高くなっている。

(特例子会社制度について)
(P)

3 その他

(派遣労働者としての障害者雇用に関するこれまでの議論)

- 派遣労働者については、労働者のライフサイクルに合わせた働き方を可能にする選択肢の一つとして定着しているが、平成16年12月の労働政策審議会意見書において、「派遣労働者としての障害者の雇用はほとんど進んでいないとの調査結果があることから、・・・状況を踏まえつつ、・・・今後検討を行うことが適当である。」とされ、平成19年12月の同意見書において、「障害のある派遣労働者が働くためには、派遣先が受け入れることが必要であり、派遣先に一定のインセンティブを与えることも考えられるが、現時点では、派遣労働に対する障害者の理解やニーズの動向を慎重に見極める必要がある。」とされた。

(派遣労働者としての障害者雇用について)
(P)

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」

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について（平成 22 年 6 月 29 日閣議決定）（抜粋）

第 2 障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

3 個別分野における基本的方向と今後の進め方

(1) 労働及び雇用

○ 障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲について、就労の困難さに視点を置いて見直すことについて検討し、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。

（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。

<ヒアリングにおける主な意見>

※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
- ・ 社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連
- ・ 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
- ・ 社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会
- ・ 一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDD ネット
- ・ 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA
- ・ 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

◎改正障害者基本法との関係

○改正障害者基本法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、発達障害も明記すべき。「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。【JDD ネット】

○難病や長期慢性疾患といっても、疾患の特性により症状や障害及び抱える「困難」は大きな差異があり、一概に難病の就労支援、雇用対策はこうあるべきと定義するのは大変難しい。何々病と決めるのではなく、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、または社会的支援を必要とする者を対象にすべき。【JPA】

◎その他障害について

○職リハという観点では、発達障害、難治性疾患、高次脳機能障害など手帳を持っていないが職業上の困難さがある人は、「その他障害」として法では広い範囲を対象とし、本人の障害特性や就労の可否についてきめ細かな相談や必要に応じた支援メニューを活用した支援を実施しており、現行の範囲で良い。ただし「その他障害」は、明文化されていないため、はっきりしていない。【職業センター】【ハローワーク】

- 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り、かつ発達障害に起因する職業的困難が明らかな者は、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すべき。【JDDネット】
- 手帳を交付されていない難病者も、障害者の範囲とすべき。【日盲連】
- 難病や長期慢性疾患といっても、疾患の特性により症状や障害及び抱える「困難」は大きな差異があり、一概に難病の就労支援、雇用対策はこうあるべきと定義するのは大変難しい。何々病と決めるのではなく、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、または社会的支援を必要とする者を対象にすべき。【JPA】(再掲)
- 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】
- 就労能力の可否を、手帳や診断書のみを基準とすることは限界。社会モデルとして考えるためには、専門職の意見書なども含めて考えてはどうかという案（骨格提言）もあり、それも含め検討すべき。【みんなねっと】
- 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】

<第4回研究会における主な意見>

- 障害者雇用促進法における障害者の定義は、条文では、障害「があるため」という5文字が入っている。改正前の障害者基本法の障害の範囲の定義もこの「があるため」という言葉が入っており、医学モデルに準拠しているのではないかという話になり、改正になった。従って、雇用促進法での議論においても、この「があるため」という言葉をどうしていくのかが一つ大きな論点になるのではないか。【田中（伸）委員】

障害者雇用促進制度における障害者の範囲について、改正障害者基本法の規定ぶりを踏まえて、障害者雇用促進法における規定についても検討する必要があるものの、範囲としては本来対象となるべき人が含まれていると考えてよいか。

<第5回研究会における主な意見>

- （範囲としては本来対象となるべき人が）含まれていると考えてよいかという部分については、基本的にその方向だと思っている。一方で、曖昧さを排除する、思想を明確化することは当然必要になってくると思う。【海東委員】
- 障害者の範囲については、基本的にはやはり障害者基本法の範囲ですべき。ただ、現状でハローワークで色々な相談は受けており、もう少し対象を明確化させる必要や、個別の方々に対する相談のレベルを上げる必要があるとは思いますが、範囲としてはかなりカバーしているのではないか。【田川委員】

- 障害者雇用促進法の定義を、障害者基本法改正に即してということは、大事だと思う。文言で、障害者基本法は改正前から「継続的に日常生活又は社会生活」となっているが、1993年に「長期にわたり」が「継続的に」に改正された経緯は、「長期にわたり」はある程度の期間を経ないと認定できないと受け取られるからであった。雇用促進法の「長期にわたり」も、「継続的に」となるのが然るべきなのではないか。【阿部委員】

＜参考 1＞障害者の定義

- 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）
（用語の意義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）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をいう。

- 障害者基本法（昭和45年法律第84号）
（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 二 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

＜参考 2＞ハローワークにおける障害者であることの確認

「身体障害者」、「知的障害者」、「精神障害者」であることの確認を行った者については、同時に障害者であることの確認を行ったこととし、それ以外の者については、医師の診断書、意見書等を参考として、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者の要件に該当するか否かを個別具体的に確認することとしている。

- 「身体障害者」であることの確認

原則として身体障害者福祉法第15条に規定する身体障害者手帳

- 「知的障害者」であることの確認

原則として療育手帳等（手帳を所持していない者については、判定を受けた機関の判定書）

- 「精神障害者」であることの確認

精神障害者保健福祉手帳、医師の診断書、意見書等

- 身体障害者、知的障害者、精神障害者以外の障害者の確認

障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者の要件に該当するか否かを個別具体的に確認

(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。)

①障害者雇用促進法における障害者の範囲は、就労の困難さに視点が置かれたものとなっているか。

<ヒアリングにおける主な意見>

- 大事な視点で、賛成。職業生活における継続的で相当な制限を受ける状態を下に、障害認定を行うべき。また、それらの制限を減らし、就労生活の充実を図るため、社会モデルに即した支援を講ずるべき。障害者にとって、いかなる『場面』(環境)で、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)を考慮し決めるべき。【日身連】【てんかん協会】【JDD ネット】
- 個人の特性に配慮した支援のあり方と就労困難さに着目し評価すべき。個々の特性が活かされるよう、まずは個人の把握が大切。【育成会】
- 就労困難さに着目した認定は効果があるが、就労困難さは、障害の特性やニーズ、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スキル、体制等により異なるため、極めて個別性が高い。更に社会・経済情勢等により困難さも変化する。【ハローワーク】【職業センター】
- 手帳は、就労困難さを直接的に示すものではないが、障害者の範囲として一定の明確な基準になるものであり、手帳に準拠し行われ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は有用。それを見直すよりは、就労困難さの視点を加えていくという観点が必要。【ハローワーク】
- 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。それぞれ個人により、病態像、障害状態、生活環境などで、その要因が異なり就労困難度も変わってくる。【てんかん協会】
- 就労の困難さは、それぞれの障害特性により多様で、精神障害は、就労の入り口から継続・定着を論じる必要がある。【みんなねっと】【ハローワーク】
- 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、かつ、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】
- 発達障害は、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。また発達障害の現れ方は極めて多様で、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特性を持っており、また仕事の種類や職場環境でも異なるため、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】
- 難病や長期慢性疾患はそれぞれの疾患によって、症状や障害及び抱えている「困難」には大きな差異が存在。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ため、その点の理解と配慮が必要。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等についての配慮が必要。【JPA】

<参考>医学モデルと社会モデルについて (別紙)

②就労の困難さについて、どのような基準や判定方法が考えられるか。また仮に判定をする場合の課題は何か。

<ヒアリングにおける主な意見>

- 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】
- 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、かつ、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困難性で判断する場合、就労困難さをどのように捉え、どのように誰が判定するかという課題が生じる。なお、ハローワークでは、手帳にかかわらず、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おり、個々の求職者の就労困難性に視点を置いている。【ハローワーク】
- 就労の困難さは、様々なものが絡み合い極めて個別性の高いものであるため、基準設定は非常に難しい課題。一方、その方の特性や必要な支援を明らかにしていくことは重要で、就労困難さや必要な支援は、誰かが認定するものではなく、本人とのやりとりの中で合意形成し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。【職業センター】
- 発達障害の現れ方は極めて多様で、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特性を持っており、また仕事の種類や職場環境でも異なるため、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。そのような特性の発達障害のある人を支援対象として判定するには、地域障害者職業センターや相談支援事業所などで、職業的困難度を基準とした「障害」を判定する仕組みの開発が必要。【JDDネット】

<第4回研究会における主な意見>

◎就労の困難さの多様性、判定システムの必要性

- 障害者雇用促進法の障害者の定義は、「長期にわたり」、「相当な制限」、「著しく困難」といった評価概念が入っているので、このままにして現場の判断に任せるのか、あるいは、政令以下で具体的な基準を定めたり、ガイドラインのようなものを作ったりするのか、その辺りが問題になると思う。【田中（伸）委員】
- 障害の有無と就労の可否は別の判定システムを作るべき。精神障害の場合、医者は疾病に関する判断はできるが、就労の可否は判断できない。職業生活能力は職業の専門家が判断すべき。【野中委員】
- 雇用促進法においては就労が要であるため、何かガイドラインのようなものが必要ではないかと思っているが、どのような形にしていくかという点については疑問に思っている。【川崎委員】
- 就労は相手によって困る問題が異なるため、工夫しなくてはならない問題も変わってくる。相手によって判定というものが必要になってくるのではないか。【野中委員】

- 就労の困難さというのは、合理的配慮とも関連があるのではないか。就労の困難さの定義のしよによつては、合理的配慮のその合理性がどう問われるかに繋がっていくような気もして、その辺をどう交通整理するのか疑問。【杉山委員】
- 職業能力、就労、職業の困難さというのは、それぞれの段階で困難さが出てくるので、それぞれの側面で総合的に評価していかないならない。【野中委員】

◎判定システムはどのような形がよいか

- ヒアリングのご意見を見ると、総論は賛成だが、具体的には非常に難しいという結語でみな終わっている。その状態でどうやって基準と判定方法を作るのかというのは、相当難しい。【杉山委員】
- 障害は、背景となる家庭の経済力や学歴等も影響してくるよう複合的な問題であることから、具体的に規定されると困ることになるのではないか。【野中委員】
- 経済学では、将来どうということが起こるか分からず不確実性が大きい時には、最初お互いに約束はできないため、将来何か起きた時にどういうふうに解決していくかという手続きを決めておくことが重要だと言われている。就労の困難さは多様なので、最終的にどうしたらいいかは事前に決められないので、それを決めるための手続きを決めておくことが重要。【今野座長】
- 判定する基準を作るのか、判定する人を基準にするのかは違う。就労の可否や課題を判断する専門的な人やチーム・組織などを法的に保障すれば、その個々の複雑さの問題はその人たちに任せればよい。【野中委員】
- 判定する人の公正さを担保して委ねるということは良い考えだと思うが、相手によつても異なるということもあり、その手続きだけでクリアできるものなのか。他国の例も参考にしながら議論をしていきたい。【杉山委員】
- ハローワーク等で本人とのやりとりの中での合意形成をプロセスは非常に大切であるが、就労の困難さは多様性がある中で、医師の意見書などがあればよいが、基準が何も無い中でどのような過程で決めていけるのか疑問。【川崎委員】
- 就労の困難さは、就職時と継続時では変化があるため、段階ごとに見直しをしサポートしていくことが必要。それを誰が行うかについて制度で決めるのは難しいと思う。外部の専門家が行う場合、企業内人材が行う場合、連携をして行う場合などがあるだろう。【八木原委員】
- 評価を誰がするのか、あるいはその環境整備をどういう手続きでやるのかというところは、定義規定には入り切らないのではないか。【田中（伸）委員】



「就労の困難さ」は個別性が高く、環境や就職の段階によつても異なる多様なものであるが、どのように判定するか。

- (1) 一律の基準を作ることが難しいと考えられるため、判定する手続き（人）を決める方がよいのではというご意見が多かったが、どのように考えるか。
- (2) 現行では、ハローワークや地域障害者職業センターにおいて、医師の診断書や意見書に加えて、例えば職歴や生活面での困難さ等を聴取し、個別に相談しながら判断をしているが、現行のままではよいか。

<第5回研究会における主な意見>

◎ 医学モデルと社会モデル、医師の意見書について

- 各国の現状や皆さんのご意見を聞いても、医学モデル対社会モデルでどちらを取るという話ではなく、両方きちんと両睨みで、いい方法を考えるということなのだろう。【今野座長（第5回）】
- 定義規定をどうするかと、判定をどうするのかは、切っては切れない部分であり、両方議論するのはとても大事。【田中（伸）委員】
- 医学モデルに対する批判と、医者が就労の可否を判定できないという点はそのとおりだと思う。とはいえ、入口はやはり、医療情報、医者の診断ではないか。その（参考とする）程度をどうするかが難しい問題。【田川委員】
- 就労の可否の判定に、医師の意見は、各国の状況からも見てもやはり必要である。一方、医師免許を判断根拠に、就労については全く知らない医師の意見書を判定の基準にするのは大きな問題だと思う。【野中委員】
- 医師の意見書について、病状、症状が落ち着いており、社会生活が可能というところまでが医師の考えであり、医師に就労の可否を考えさせることは、無理ではないか。そういった医師による病状の診断書をベースにして、ほかの人たちが合議制の下に決めていくような形がよいのではないか。【川崎委員】
- 医学モデルと社会モデルと全く切り離して考えることはできない。最初の入口としては、やはり医者による医学的判断は必要だと思う。一方、仕事を展開していく中で、ずっと医学モデルで通っていくことはないと思う。
ハローワークの窓口にいる経験から言うと、医者の意見書よりも、例えばデイケアや作業所等で本人に関わってきた支援担当者の意見や報告書の方が貴重な意見であり、それを含めて、仕事の紹介をしていた。医学的判断は必要だが、就労の可否の判断をする時には、合議制で本人を中心に据えたところでの話ができればいいのではないか。【八木原委員】
- 現行制度を大きく変えると混乱が生じ、何を基準に考えていけばいいかがイメージできない。現行制度で問題があるとすれば、メンバーを変えたり、広げる、あるいは判定基準をもう少し広げるといったことで、修正可能なのではないか。今までやってきたものの延長線上であれば、企業側にとってもわかりやすい。主治医がきちんと労働のことをわかっているのか疑問であるため、医師の意見の比重をもう少し軽くし、例えば八木原先生のおっしゃったようなメンバーがもう少し関わるのがよいのでは。【丸物委員】
- ハローワークの職員や障害者職業センターのカウンセラーや医学アドバイザーなど、それなりのプロはいるが、異動が多い。そのため、本来のシステムでは、医師の診断書+労働側の意見が入っていることになっているのが、異動で素人が回ってくると、実質上、医者の診断書に頼る比重が高くなる。現行のシステムはそこそこいいが、改善すべき点はあるのでは。【野中委員】

◎ 就労支援のケアマネジメント、関係機関の連携について

- 仕組みは全国一律であっても、地域差・個人差がある。システム上は、雇用行政は比較的全国一律であり、他の施策に比べると、就労支援については一律だと思っている。差が大きいと言っているわけではなく、実際に差があるということを言っている。それは、ケアマネジメントの問題であるため、システムそのものの価値を判定するのは難しい。【野中委員】

- 現行のシステムでは、手続きを一つ一つ進めて行くと時間がかかるが、本気のケアマネージャーが付くと、医師やソーシャルワーカー、企業等の関係者が一同に会して一気に話が進み、うまく就労させられる。ケアマネジメントをやると、就労が可能となる。システムがきちんと整っていると、ケアマネジメントをやっても差が出ないが、システムが不全な状態であると、ケアマネージャーが頑張りによって就労可能になる。しかし、そのケアマネージャーを誰がやるかという話になると、ハローワーク職員、職業カウンセラー、医療関係者、医者でも誰でも可能。したがって、ケアマネジメントの技能を広げていくことも方法の一つであろう。【野中委員】
- 現行の制度では、例えば精神保健関係では、成果主義になっていないため、就労させずにずっと施設で抱えている方が儲かる仕組みになっているため、どう移行させていくかが大事である。そのためにも、システムがはっきりしていれば乗せやすいのではないかと。【野中委員】
- 合議制を作り、個別具体的にどのような支援があるかを話し合い、受入企業の方々にもわかっていただくことが、雇用促進につながると思う。医師の診断書や意見書は、客観性を持つものとして、重視されるという現実はあると思うが、例えば高次脳機能障害や難病などについては、診断書が書けないという医師もいるのではないかと。各障害団体には障害特性の蓄積があるので、合議制のメンバーとして入れて、就労や支援の在り方を話し合っていくことがよいのではないかと。規定ぶりとしては、ハローワークなどに必ず合議制を入れるというような書きぶりではなく、そういうものを作って話し合うよう努めるなどといった書きぶりになると、柔軟性が出て良いのではないかと。【田中（伸）委員】
- 障害者就業・生活支援センターの活動例として、ハローワークと連携し、雇用指導官とともに未達成企業に出向き、部署の全スタッフに精神障害者の雇用について説明をしたり、当事者から自分の状態について話をしてもらう機会を設けた。その後、企業でも努力をし、働きやすい職場づくりを心がけて下さった。チームを組み、企業の方と障害のある方と支援機関の三者が一緒になって、機会あるごとに報告をして回るという形を作って支援をしたことがうまくいった。【八木原委員】
- 仕事をするのは障害者本人であるため、本人を中心として、どのサービスを必要としているかを考える必要があり、その窓口はハローワークであったり、支援機関であったりする。ケアマネージャーがしっかりいてくれば、いろいろな所とつながって、チームワークを組んで、企業とも連携でき、より効果的な雇用ができるのではないかと。【八木原委員】

「医学モデル」と「社会モデル」について

○「国際生活機能分類－国際障害分類改訂版－」（日本語版）の厚生労働省ホームページ掲載について（平成14年8月5日 社会・援護局障害保健福祉部企画課）

5-2 医学モデルと社会モデル

医学モデルでは、障害という現象を個人の問題としてとらえ、病気・外傷やその他の健康状態から直接的に生じるものであり、専門職による個別的な治療というかたちでの医療を必要とするものとみる。障害への対処は、治癒あるいは個人のよりよい適応と行動変容を目標になされる。主な課題は医療であり、政治的なレベルでは、保健ケア政策の修正や改革が主要な対応となる。

一方、社会モデルでは障害を主として社会によって作られた問題とみなし、基本的に障害のある人の社会への完全な統合の問題としてみる。障害は個人に帰属するものではなく、諸状態の集合体であり、その多くが社会環境によって作り出されたものであるとされる。したがって、この問題に取り組むには社会的行動が求められ、障害のある人の社会生活の全分野への完全参加に必要な環境の変更を社会全体の共同責任とする。したがって、問題なのは社会変化を求める態度上または思想上の課題であり、政治的なレベルにおいては人権問題とされる。このモデルでは、障害は政治的問題となる。

ICF はこれらの2つの対立するモデルの統合に基づいている。生活機能のさまざまな観点の統合をはかる上で、「生物・心理・社会的」アプローチを用いる。したがってICFが意図しているのは、1つの統合を成し遂げ、それによって生物学的、個人的、社会的観点における、健康に関する異なる観点の首尾一貫した見方を提供することである。

○障害者制度改革の推進のための基本的な方向（第一次意見）（平成22年6月7日 障がい者制度改革推進会議）

p 39

障害の「医学モデル」とは、心身の機能・構造上の「損傷」（インペアメント）と社会生活における不利や困難としての「障害」（ディスアビリティ）とを同一視したり、損傷が必然的に障害をもたらすものだととらえる考え方であり、障害の原因を除去したり、障害への対処において個人への医学的な働きかけ（治療、訓練等）を常に優先する考え方である。また、医学モデルは、障害を個人に内在する属性としてとらえ、同時に障害の克服のための取組は、もっぱら個人の適応努力によるものととらえる考え方であり、障害の「個人モデル」とも呼ばれる。

障害の「社会モデル」とは、損傷（インペアメント）と障害（ディスアビリティ）とを明確に区別し、障害を個人の外部に存在する種々の社会的障壁によって構築されたものとしてとらえる考え方である。それは、障害を損傷と同一視する「医学モデル」を転換させ、社会的な障壁の除去・改変によって障害の解消を目指すことが可能だと認識するものであり、障壁の解消にむけての取組の責任を障害者個人にではなく社会の側に見いだす考え方である。ここでいう社会的障壁には道路・建物等の物理的なものだけではなく、情報や文化、法律や制度、さらには市民の意識上の障壁等も含まれている。

論点 2 「雇用率制度における障害者の範囲等について」 (その 1)

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について(平成 22 年 6 月 29 日閣議決定) (抜粋)

第 2 障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

3 個別分野における基本的方向と今後の進め方

(1) 労働及び雇用

- 障害者雇用率制度について、雇用の促進と平等な取扱いという視点から、いわゆるダブルカウント制度の有効性について平成 22 年度内に検証するとともに、精神障害者の雇用義務化を図ることを含め、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討し、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。

(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。

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考える際に、留意すべき点は何か。

<ヒアリングにおける主な意見>

※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
- ・ 社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連
- ・ 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
- ・ 社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会
- ・ 一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDD ネット
- ・ 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA
- ・ 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

◎改正基本法との関係

- 改正障害者基本法の障害者の定義に基づいて、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つたり、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】
- 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が、以下のような多くの面での整備が必要となるため、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。また、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。(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)【職業センター】

- 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】

◎合理的配慮との関係

- 障害者権利条約に基づき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、必ずしもどちらも選択できるということではなく、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】
- 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により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。【育成会】

◎雇用義務の対象拡大に伴う雇用率の引上げ

- 雇用義務の対象範囲の拡大に際しては、併せて法定雇用率の引き上げを行う必要がある。【日身連】【育成会】【みんなねっと】【JDDネット】
- 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】
- 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】
- 改正障害者基本法の範囲に合わせた場合には、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、法定雇用率の引き上げも、合わせて実施されるべき。【てんかん協会】
- 雇用率の引き上げに際しては、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、障害特性に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】

◎雇用率カウント・義務化の効果

- 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て就労支援施策が整備され、受入れ企業の負担が大幅に軽減されている。【育成会】
- 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てんかん当事者が、就職する事例が出てきた。【てんかん協会】

<第5回での主な意見>

- (雇用義務の前提となる)企業のノウハウが整備されていることについては、仮にノウハウが整備されていなくても、これからノウハウを整備していくというような意気込みでないと、受入れ先が限られてしまい、ちょっと狭いのではないかという印象がある。【田中(伸)委員(第5回)】
- (企業のノウハウの確立については、)政策的な対応によって、企業側の負担が小さくなっていくということも含まれるだろう。固定的なものではなく、状況によってかなり動くと考え

えられるのでは。【今野座長（第5回）】

雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の下で、すべての企業に雇用義務を課すものである。したがって、企業が社会的な責任を果たすための前提として、①企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていることが必要であり、また、②対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保される必要がある。
その他、範囲を考えるにあたって、留意すべき点はあるか。

＜これまでの研究会における主な意見＞

- 検討するに当たって、目指すべき方向性と在るべき姿という観点と、一方で、その導入に伴って、どんな影響、何が起こるのかといった観点での検討が必要になってくる。企業の現状、実態に基づいて、慎重な検討を行っていないと、結果として、望ましくない姿に陥る危険性があるのではないか。【海東委員（第6回）】
- 企業が自らの意思で自主的に雇用を進めていく姿が、最終的には望ましい姿だと思う。雇用促進を図っていくためには、雇用を義務付けることも必要だとは思うが、企業の理解促進が大前提になってくる。CSRやダイバーシティ・マネジメント等の考え方が出てきている中で、各企業が様性を尊重するポイントや優先順位、重点の置き所は変わるが、それぞれの企業の事業領域の在り様に応じて、障害者をきちんと位置付け、その中で雇用に繋がっていく姿が望ましい。障害者に対する考え方の理解を図っていくことが重要であるが、現状を踏まえると、その部分はまだ未整備な部分もあるのが実態だと思う。【海東委員（第6回）】
- 法定雇用率は最終的な目的ではなく、過程の一つだと考える。法定雇用率があるから企業が障害者を雇い、障害者と一緒に働く中で、「もっと一緒にやっぺいこう」といったように変わっていける一つの過程でもあると思う。事業所アンケートの結果を見ても、精神障害者の経験のある企業の方が雇ってもいいと思っている一方で、経験のない企業は、あまり雇いたくないと思っている。これは、雇うことで理解が進み、雇っぺいこうというようになっていったのではないか。【田川委員（第6回）】
- 自法人の就労移行支援事業の利用者の就職先調査によると、この10年間で、雇用面での精神障害者理解の変化はあったかという質問に対して、9割以上の会社が進んでいると回答した。さらに、雇っぺいみることでさらに理解が進んだという結果になっている。【田川委員（第7回）】
- 自法人の調査によると、55人以下の企業が約半分で、精神障害者の雇用人数は1名が半分以上で51%で、初めて雇用したという所がたくさんあった。精神障害者を雇用している企業に対して感じるのは、人を育てていこうというところとても多いことであり、やはり企業の姿勢だと思う。雇おうという1歩踏み出す覚悟、姿勢がないと、前へ進まない。雇用義務化は、それを促す1つの大きな力になるのではないか。ノーマライゼーションとかインテグレーションとかダイバーシティとか言葉では言っぺいても、実際にそこへ踏み出していくことがとても大事だと思う。精神障害者の理解というのははっきり進んでいる。かつ、雇うことによりさらに進むだろう。【田川委員（第7回）】

- 企業経営という観点から考えると、義務となると法定雇用率の上昇が想定されるが、現行の納付金制度のままであるのであれば、企業経営に影響を及ぼすことは必然である。現下どの企業も非常に厳しい経営環境にあり、昨今の高年齢者雇用安定法の改正等の労働規制の強化もあり、企業にとって検討すべき事項、負担増に繋がる事項がいろいろある。そういった観点からすると、義務の対象範囲の拡大によって急激に雇用率が上昇するといったことは、急激な負担増に繋がることになり、望ましくないと考える。「障害者雇用対策の理論と解説(平成10年労務行政研究所)で挙げられている「事業主に必要以上の負担とならないよう」、「同時に健常者の雇用を不当に圧迫することのないように」といった視点をもって雇用率の設定基準は考えていくことが必要なのではないか。【海東委員(第6回)】

＜参考＞「障害者雇用対策の理論と解説」(平成10年10月発行、労務行政研究所)
(抜粋) ※制度や参考条文は当時のママ

第三章 身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

第一節 身体障害者又は知的障害者の雇用義務

(二) 基本的な考え方

1 身体障害者又は知的障害者の福祉の基本

身体障害者又は知的障害者の真の福祉を凶るには、身体障害者又は知的障害者に、①生計の維持、②能力の発揮、③社会経済活動への参加が保障されなければならない。これは、個人の尊厳の理念に立脚した福祉には不可欠の要請といえよう。この三つの要請を同時に実現するものは「職業」にほかならない。すなわち、身体障害者又は知的障害者の福祉の基本は「職業人として自立すること」にある。

ところで、職業には、大きく分けて①自ら事業を行う自営業者(その家族従業者を含む。)と、②他人に雇用される労働者となる方法とがある。しかしながら、現代の社会では、雇用の占める比重が極めて高く、また、現に雇用を希望する者の数も多い。したがって、身体障害者又は知的障害者が職業を通じて自立するには、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を与えることが最も適切であり、かつ、極めて重要である。

しかしながら、身体障害者又は知的障害者は、その障害のゆえに職業上のハンディキャップを負っていることから、健常者に比較し、自由競争の場において不利な面のあることは否定できない。

2 身体障害者又は知的障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任

身体障害者又は知的障害者の真の福祉を実現するには、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を確保することが極めて重要であるが、自由競争を原則とする限りは、それはまことに困難といわざるを得ない。

ところで、雇用の場は事業主のみが直接管理するものである。したがって、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を確保するには事業主の協力がなければ不可能である。一方、事業主は、労働者を使用することによって企業経営を行っており、また、現在の経済社会においては、企業はその重要な構成要素である。したがって、事業主は、社会の一員として、身体障害者又は知的障害者に雇用の場を提供するという社会全体の責務の実現に協力する重大な責務を有するといわざるを得ない。

(三) 雇用率制度

1 雇用率と雇用義務

障害者雇用義務の目的は、事業主の社会連帯の理念に基づき、各事業主が平等に身体障害者又は知的障害者を雇用しているという状態を実現することにある。この平等の割合が雇用率である。

すなわち、雇用率制度による雇用義務は、事業主に対し、その雇用している労働者中に占める身体障害者又は知的障害者の割合が一定率(雇用率)以上になるよう身体

障害者又は知的障害者の雇用を義務付けることにある。

ところで、「契約自由の原則」は、資本主義社会を形作る原理の一つであり、その労働面におけるあらわれは、企業の側からみると、雇入れ（雇用契約締結）の自由と解雇（雇用契約解除）の自由とを含むものであった。このうち解雇の自由は、いわゆる近代市民法に対する労働法的修正と呼ばれる現象によって、現在においてはかなり大幅な制約を受けるに至っている。わが国においても、不当労働行為となる解雇の禁止（労働組合法第7条第一号）、業務上の負傷疾病による療養の期間及びその後30日間並びに産前産後休暇及びその後30日間の解雇の禁止（労働基準法第十九条）、解雇予告の義務付け（労働基準法第20条）等が法律によって規定されており、また、学説、判例も解雇権の濫用という法理によって解雇の自由を限界付け、解雇には相当な理由を要するというのが一般である。これに対し、雇入れの自由に対する制約は、一定年齢未満の児童の使用禁止（労働基準法第56条）等のいわば消極的な制約は別として、平時において、一般事業主に対して積極的に一定の労働者の雇用を強制する規定は少なく、その意味で雇用率制度は注目すべきものである。

2 雇用率の設定基準

次に、雇用率はどのような基準によって設定すべきかが問題となる。障害者雇用率は、事業主の法的義務の範囲を画するものであり、法律上明確にすべきものである。その意味では、具体的な率を法律で定めることが望ましいが、労働者及び身体障害者又は知的障害者の雇用状況等に随時適合させることも必要であるので、政令で定めることとし、この場合にも白紙で政令に委任するのではなくその設定の基準を法律に明記することとされた。

そこで雇用率設定の基準としては、①身体障害者又は知的障害者の雇用に十分でなければならないが、同時に事業主に必要以上の負担とならないようにしなければならないこと、②身体障害者又は知的障害者の雇用に十分でなければならないが、同時に、健常者の雇用を不当に圧迫することのないようにしなければならないこと、③事業主の社会連帯の理念に適合し、事業主間にできるだけ不公平が生じないようにすること、④身体障害者又は知的障害者が職業生活において真に安定的に自立することが可能となるものでなければならないこと、等が必要となる。

<参考> 今後の障害者雇用施策の充実強化について ―就業機会の拡大による職業的自立を目指して―（意見書）（平成16年12月15日労働政策審議会障害者雇用分科会）（抜粋）

1. 精神障害者に対する雇用対策の強化

(1) 障害者雇用率制度の適用

雇用義務制度は、障害ゆえに職業生活上の制約を有する障害者の雇用は企業の社会的責任であるという考え方から成り立っており、精神障害者についても障害者雇用促進法上に定義されたこともあり、将来的にはこれを雇用義務制度の対象とすることが考えられる。

しかしながら、現段階では、このような企業の社会的責任を果たすための前提として、精神障害者の雇用に対する企業の理解と雇用管理ノウハウの普及を図り、精神障害者の雇用環境をさらに改善していく必要がある。そこで、雇用義務制度の本格的な実施を図る前に、採用後精神障害者を含め、精神障害者を雇用している企業の努力を評価する制度を整備し、その雇用の促進を図ることが必要である。

また、精神障害者を実雇用率に算定するに当たっての対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳（以下「手帳」という。）の所持をもって行うことが適当であり、本人の意に反した雇用率制度の適用等が行われないう、プライバシーに配慮した対象者の把握・確認の在り方について、企業にとって参考となるものを示すことが必要である。その内容としては、ス

ムーズな把握・確認の方法や事例、手帳取得の強要の禁止といった禁忌事項を示すこと等が考えられるが、企業にとってわかりやすいものとなるよう、専門家による検討を行うことが適当である。

（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るべきか。

①精神障害者の雇用を取り巻く状況はどのように変化したか。

<ヒアリングにおける主な意見>

- 精神障害者については、平成 16 年研究会において、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。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。【職業センター】
- 精神障害については、ハローワークの新規求職者に占める精神障害者の割合が激増し、平成 18 年度約 18%から平成 22 年度約 30%に増加し、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。雇用率達成指導の果たした役割も大きいだろう。【ハローワーク】
- 精神障害者、発達障害者の支援は、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。【育成会】

<これまでの研究会における主な意見>

- 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いる。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を配置したり、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と。【八木原委員（第 1 回）】
- 各企業が様性を尊重するポイントや優先順位、重点の置き所は変わるが、それぞれの企業の事業領域の在り様に応じて、障害者をきちんと位置付け、その中で雇用に繋がっていく姿が望ましい。障害者に対する考え方の理解を図っていくことが重要であるが、現状を踏まえると、その部分はまだ未整備な部分もあるのが実態だと思う。【海東委員（第 6 回）】（再掲）
- 環境整備の施策としてのラインアップは十分揃っていると思っている。一方で、企業の中でどこまでその理解が浸透、認識されているのかという部分がまだ不十分であり、企業の理解促進が重要。精神障害を雇うにはそれなりにはエネルギーがかかるが、そのエネルギーをかけてでも雇っていこうという企業の前向きな姿勢をいかに醸成していくかが大事だと思っている。【海東委員（第 6 回）】
- 法定雇用率は最終的な目的ではなく、過程の一つだと考える。法定雇用率があるから企業が障害者を雇い、障害者と一緒に働く中で、「もっと一緒にやっっていこう」といったように変わっていける一つの過程でもあると思う。事業所アンケートの結果を見ても、精神障害者の経験のある企業の方が雇ってもいいと思っている一方で、経験のない企業は、あまり雇いたくないと思っている。これは、雇うことで理解が進み、雇っていこうというようになっていったのではないかと。【田川委員（第 6 回）】（再掲）

- 一般国民もそうだろうが、何となく精神障害者は怖いのではといった感覚がまだあることは、前提として踏まえなくてはいけない。しかし、実際に社会生活している精神障害者はしっかりと社会で生活できるような人たちである。【川崎委員（第6回）】
- 事業所アンケートの結果を見て、企業としてはどうやったら雇用できるのかと考えていると解釈した。【八木原委員（第6回）】
- 理解促進という主観的なことから、政府による支援などの全てを含めた環境整備について、レベルの問題は別にして、精神障害者を雇うような状況が進んできたという傾向になっている。環境整備という点では、環境は改善されてきたが、問題はレベルが十分かどうかということだと思う。【今野座長（第6回）】
- 環境が改善されてきたかというレベルの問題で言うと、就職者数でも、平成22年に精神障害者が知的障害者を上回ったという現実がある。既にそれだけの方が就職しているのだから、十分なレベルに達しているのではないか。これでもレベルが足りないということであれば、どうなのか。【田川委員（第6回）】

<参考>精神障害者の雇用を取り巻く状況（別添）

②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。

<ヒアリングにおける主な意見>

◎精神障害者を雇用義務の対象とすることについて

- 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】【JDDネット】
- 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】
- 精神障害者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だと考える。【育成会】
- 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、身体障害者や知的障害者に比べて精神障害者は低く、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。【育成会】
- 精神障害者は雇用義務の範囲に入っていないことから、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、対象に入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】
- 精神障害者を雇用義務の対象にすることについては異論はないが、雇用側にとって様々厳しい状況の中で、精神障害者の義務化によって法定雇用率が上がるため、時期については熟考しないとイケない。【ハローワーク】

◎支援策の充実について

- 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】
- 精神障害者の雇用継続のためには、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。精神障害者の合理的配慮としては、マンパワーが必要であり、一人ひとりに応じた施策があれば、就労ができる。また、働いている人たちが定期的に集まり、悩みを分かち合い、元気を充電する「たまり場」のような場所ができればいいと思う。【みんなねっと】
- 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】
- てんかんの持っている多様な状態に応じて、医療、生活など何でも相談出来るような、身近な所で支えてくれるセンターが必要だと思う。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】

＜これまでの研究会における主な意見＞

◎精神障害者を雇用義務の対象とすることについて

- 精神障害者の雇用義務化という部分については方向性としてはその方向だろうと考えている。その際、企業が自らの意思で自主的に雇用を進めていく姿が、最終的には望ましい姿だと思う。雇用促進を図っていくためには、雇用を義務付けることも必要だとは思いますが、企業の理解促進が大前提になってくる。CSRやダイバーシティ・マネジメント等の考え方が出てきている中で、各企業が様性を尊重するポイントや優先順位、重点の置き所は変わるが、それぞれの企業の事業領域の在り様に応じて、障害者をきちんと位置付け、その中で雇用に関わっていく姿が望ましい。障害者に対する考え方の理解を図っていくことが重要であるが、現状を踏まえると、その部分はまだ未整備な部分もあるのが実態だと思う。【海東委員（第6回）】（再掲）
- 企業経営という観点から考えると、義務となると法定雇用率の上昇が想定されるが、現行の納付金制度のままであるのであれば、企業経営に影響を及ぼすことは必然である。現下での企業も非常に厳しい経営環境にあり、昨今の高年齢者雇用安定法の改正等の労働規制の強化もあり、企業にとって検討すべき事項、負担増に繋がる事項がいろいろある。そういった観点からすると、義務の対象範囲の拡大によって急激に雇用率が上昇するといったことは、急激な負担増に繋がることになり、望ましくないと考える。「障害者雇用対策の理論と解説（平成10年労務行政研究所）で挙げられている「事業主に必要以上の負担とならないよう」、「同時に健常者の雇用を不当に圧迫することのないように」といった視点をもって雇用率の設定基準は考えていくことが必要なのではないか。【海東委員（第6回）】（再掲）
- 環境整備の施策としてのラインアップは十分揃っていると思っている。一方で、企業の中でどこまでその理解が浸透、認識されているのかという部分がまだ不十分であり、企業の理解促進が重要。精神障害を雇うにはそれなりにエネルギーがかかるが、そのエネルギーをかけてでも雇っていこうという企業の前向きな姿勢をいかに醸成していくかが大事だと思っている。【海東委員（第6回）】（再掲）
- 皆さんの意見を聞くと、原則としては、精神障害者を雇用義務の対象とすべきである。理

解促進という主観的なことから、行政による支援などの全てを含めた環境整備について、精神障害者を雇うような状況が進んできたという傾向になっている。環境は改善されてきたが、問題はレベルが十分かどうかということだと思う。【今野座長（第6回）】（再掲）

- 環境整備は大切であり、環境を事前に全て整えてから雇用をするという考え方もあると思うが、障害者を雇用するという体験を通じて、一緒になって学び、環境整備をしていくというやり方もあるのではないか。【八木原委員（第6回）】
- 雇用義務の確保と併せて合理的配慮の具体策についても、本研究会で直ちに結論付けることは難しいと思うが、併せて考えられればよいのではないか。そうすれば企業にとって義務は負担ではなくて、見通しが持てるということに変わっていくのではないか。【田中正博委員（第6回）】
- 法定雇用率は最終的な目的ではなく、過程の一つだと考える。法定雇用率があるから企業が障害者を雇い、障害者と一緒に働く中で、「もっと一緒にやっ払いこう」といったように変わっていける一つの過程でもあると思う。事業所アンケートの結果を見ても、精神障害者の経験のある企業の方が雇ってもいいと思っている一方で、経験のない企業は、あまり雇いたくないと思っている。これは、雇うことで理解が進み、雇っ払いこうというようになっていったのではないか。【田川委員（第6回）】（再掲）
- 環境が改善されてきたかというレベルの問題で言うと、就職者数でも、平成22年に精神障害者が知的障害者を上回ったという現実がある。既にそれだけの方が就職しているのだから、十分なレベルに達しているのではないか。これでもレベルが足りないということであれば、どうなのか。【田川委員（第6回）】（再掲）

◎支援策の充実について

- 精神障害者の特性として、症状の波があり、支援が必要な部分であるため、現場でそういうことをしっかりと受け入れる支援体制作りが必要。精神障害者の合理的配慮という私はマンパワーだと思っているが、企業側が困った時にそれを解決するための支援体制作り、定着支援の体制が必要ではないか。【川崎委員（第6回）】
- 精神障害は揺れる障害とも言われていることから、定着支援がシステム化されていくことはとても重要。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。支援機関の支援者が、働いている従業員に対して障害者への関わり方、支援方法をモデルとして見せていくことも効果的だろう。【八木原委員（第1回、第6回）】
- 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。仕事の中でそうした波を切り抜けていくと病状が良くなることを実感している。また、自分の病気や障害への理解が、仕事の継続の1つの要因になっている。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。支援は非常に大事であり、就職した後、就労移行支援事業は6カ月までは定着支援をする仕組みになっているが、実際は6カ月以上、2年も3年も支援をしている。こういうことを続けられるような仕組みが大事である。何かあった時に、企業が困らず、その人が働き続けられるような支援の仕組みが大事になってくるのではないか。支援を企業のみでやるのは大変なので、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重要。【田川委員（第1回、第2回、第6回）】

- 精神障害者は企業にとっては最初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えることが大切。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が、参画し、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。職場に刺激が出るなど、我々にとってもプラスの部分があったと感じた。自分たちの仕事を教えていく中で、改めてやりがいや再認識す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、そういった点をプラスの点を伝えていくことも重要。【海東委員(第1回)】
- 精神障害者が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、自分を認めてくれる同僚や上司、ストレスの発散や解消、将来の夢や希望、はりあいのある仕事という調査結果がある。これは一般の人でも同様の結果になるのではないか。一般の方が働きやすい環境をいかに作るかが、精神障害者が長く働ける大きな要因になるのではないか。【田川委員(第2回)】
- 職場での支援、ヒューマン・リソース・マネジメントの体制、特に職場のメンタルヘルスを支援する体制が整えられ易いように企業を支援すべきだと思う。【野中委員(第6回)】
- 問題が出てきた時に、職場とは無関係な援助者が必要。産業医や保健師などによる産業支援グループが、障害者に対する支援も同時に行う体制が理想的ではないか。最近では、精神疾患は重要な問題としてノウハウを持っている産業医の専門の勉強をしてきた医者も増えてきたが、企業がどの産業医を選ぶかは企業の責任である。また、産業医がいない中小企業は、各都道府県に産業精神保健センターを利用できる。【野中委員(第6回)】



原則として、精神障害者を雇用義務の対象とすべきである。
 精神障害者に対する企業の理解や支援策の充実など、精神障害者の雇用環境は改善され、義務化に向けた条件整備は着実に進展してきたと考えられる。
 一方、企業の理解等に不十分な点もあるとの意見もあり、義務化に向けて充実させていくべき支援策はどのようなものがあるかを検討する必要がある。

<第7回研究会における主な意見>

◎精神障害者を雇用義務の対象とすることについて

- 決してこの義務化に反対をしている訳ではない。ただ一つ気になるのはタイミングであり、今なのかについてはよく見極めていく慎重に結論を出すべきだと思う。
 義務化の意味合いは非常に大きく重たいものであり、企業は義務を果たしていこうとするが、そのためにはコスト(単に経済的なコストのみならず、様々な負荷を含め)やエネルギーがかかる。企業の中で、優先順位付けが高くなることそのものが、従業員も含めて、どれだけ納得感が得られるのか、優先順位は妥当なのかという部分は一つ視点として大事なことではないか。その納得感が、会社、企業、従業員全体として、得られるものでないと、従業員のモラルダウンや、自分たちはそこまでケアされていないのにどうしてといった感情面の問題が出てくる可能性があり、そういったことは決してあってはならない。【海東委員(第7回)】

- 義務化については即やっていただきたい、やるべきだと考えている。精神障害者の雇用をテーマに講演等を行うと、人がすごく集まる。企業にとって、そろそろ自分たちも考えなくてはいけないという思いは非常に強くなっているのではないか。実際に雇用をしてみても、思っていた以上に周りの社員の見る目が変わった。やってみたら変わるということは企業は分かり始めていると思うので、やるべきだと思う。
ただ、特例子会社は障害に対して理解のある方だと思うが、企業によって優先順位は変わるので、その辺は後押し、きっかけを作ることは大切だと思う。ダブルカウントも一つ大きなファクターになるのではないか。【丸物委員(第7回)】
- 雇用の義務化に際して環境整備することが就労に向けての入口になるという考え方を精神障害者を雇用義務の対象にする議論に照らし合わせると、前回検討した平成16年の頃から既にこの内容については議論が尽くされており、そろそろ滑走路を離陸してもいいのではないかなと思っている。そのきっかけとしては、障害者自立支援法において三障害が一元化されたが、雇用義務の対象は身体と知的に限定され、精神だけが取り残されていることは、全体の流れとしてさらに取り残され感があると思っている。そのため、この検討会で結論つける時期がきたのではないか。まずは手帳で対象者を決め、法定雇用率の対象に精神の方を入れて、状況をよりよくするために離陸をすることを結論としたいと思う。【田中委員(第7回)】
- 今回、雇用率の引き上げも実現され、伸びしろが少し増えた。精神の義務化によっての身体、知的の人の雇用が少し阻害されるのではという疑念に関しても、伸びしろが若干あることから、雇用義務の対象として精神の方も取り込むいい機会ではないかなと思っている。【田中正博委員(第7回)】
- 精神障害者の雇用が前向きに進んでいることに対して、精神障害者の家族として、有り難く、嬉しく思う。三障害ということで、ここは精神障害者を雇用義務の対象に入れていくべきではないかと考えている。【川崎委員(第7回)】
- 従業員同士が精神障害者と一緒に働くことによってサポートしあっていて、「ありがとう」カードの導入により、人の良いところ探しをして職場が和み、いい雰囲気の仕事ができていくという企業の話聞いた。こういった障害のある方が一緒に働くという場が保障されていくということにおいては、3障害の一元化ということもあるが、雇用義務の対象に精神を入れていただきたいと思う。【八木原委員(第7回)】
- 製造業の企業の例で、社内の生産性コンペで精神障害のある社員が8人中3人いる混成チームがトップになった。マニュアルを変えたことにより、健常者の社員もミスが少なくなり、生産性が上がった。ダイバーシティを具体化したような企業経営をしている例がある。【田川委員(第7回)】
- 企業にとってはとても大変だというのは分かるが、ただ、タイミングという意味では、やはり今だろうと思う。ハローワークの新規求職者・就職者の過去5年の実績を見ても、障害者の全体の増加のうちの約7～8割を精神障害者が占めている。ここまで来ている時だからこそ、三障害なんだから、雇用義務化をやろうというタイミングが来ていることではないか。経済状況を理由に先延ばしをして、経済が良くなったらということは、ちょっとあんまりだと思う。
精神障害者は、平成7年に障害者基本法ができて、三障害と言われたが、その後もずっと支援費の対象ではなく、自立支援法までは裁量的経費で、義務的経費から外されていた。三障害といっても、精神障害者は付け足しなのかという感じがずっとあり、憤りを感じていたが、今回はそんなふうにして欲しくない。これだけ就職者が出て、働きたいという人が働いて頑張っている中で、精神障害者が義務化されることはとても大事なことであり、やはり今

のタイミングになるのではないか。【田川委員(第7回)】

◎支援策の充実について

- 合理的配慮が権利擁護の位置付けから具体化されてきているが、きっかけを得て、就労のチャンスを得た方に、本人の特性を見立てて適切な仕事環境に結びつけていくということが必要。雇用義務の対象に精神の方を取り込み、本人の特性に応じた対応としてよい環境設定を整えていくことが必要。【田中正博委員(第7回)】
- 企業において一人の精神障害者をみんなで支え、理解することによって、会社全体の雰囲気良くなり、お互いをいたわり合えるようになったり、みんなで何か一緒にしていこうとなった話を聞く。調子が崩れた時にも声かけによって、自信を持って働いていけているという話も聞いた。しっかりとした体制作りをしてから精神の人が入るというのではなく、一緒に働くことによって、企業側や周囲の理解がさらに進むのではないか。【川崎委員(第7回)】
- 自法人の調査によると、「就職して定着したあと、だいぶ経ってから調子を崩したときに支援に入ってほしい」と回答した企業が4分の3以上あった。実際にそういった場合には、ジョブコーチの助成金が出なくても対応しているが、仕事を継続していくためには、こういう支援がとても大事だと思っている。【田川委員(第7回)】
- 雇った所はまた雇おうかと思っているが、初めから雇わないという所は雇わないというスタンスを取っている。これをいかに変えていくかというのがとても大きい。自法人の調査によると、精神障害者を雇用して約4分の3が戦力になるとの回答だったが、雇った障害者が戦力になっているということは、とても大事なことである。戦力にならないと、お客さん、お情けで雇用してもらっても絶対に仕事は続かない。戦力になっていくことが、企業にとっても本人にとってもとても大事なことであり、戦力になるような支援をしなければいけない。また、息の長い支援が必要。【田川委員(第7回)】
- 田川委員のご説明内容の成功要因は、個人をよく見て、個別のマッチングがきちんとできており、仕組みとしての支援体制がしっかりできていたことだと思う。やはりそういったことがきちんとできれば、雇用定着に確実に繋がっていくことだと思うので、その部分の徹底は、当然義務化とセットになってくると思う。【海東委員(第7回)】
- 企業の理解という部分では、事業所アンケート結果で、企業の理解が2倍、3倍に増加しているというご説明もあったが、一方で「まだ3.2%しかない」という見方もできるので、そういったことも含めて検討すべきだと思う。【海東委員(第7回)】
- 成功要因のマッチングと定着支援の支援体制について、支援体制は、外部からの支援体制が、特に中小企業の場合は非常に重要だという話だった。また、マッチングの問題は、個々の仕事と労働者のマッチングの問題なので、サポートの仕掛けはできるが、実際にその現場の人しかできないだろう。そうすると、マッチングを上手にするためには、そのノウハウみたいなものか、あるいは経験を積んでいただくかになり、外部からの支援はなかなか難しいかも知れない。やってノウハウがためるということと、条件を整備しないとマッチングできないということとは、ウエイトの置き方の議論だと思う。【今野座長(第7回)】
- 海東委員の意見を解釈すると、精神障害者の雇用義務化はいいタイミングだとは思っており、かなり必要条件は整理されてきたが、企業が何かをする時に、資源は限られるので、高齢者の雇用延長、パート等いろいろな問題がある時に、障害者の雇用問題をどの優先順位に置くかということの社内的な合意を作ることが難しいという趣旨だと思う。だから、そうい

った優先順位の問題を越えて踏み出せる何かいい支援策、企業の社員の人たちを納得させられる良い手が欲しいということではないか。成功要因はマッチングと支援だと言われたが、その周辺で何かいい手があるのではないか【今野座長(第7回)】

<参考> 今後の障害者雇用施策の充実強化について ―就業機会の拡大による職業的自立を目指して―(意見書)(平成16年12月15日 労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

1. 精神障害者に対する雇用対策の強化

(1) 障害者雇用率制度の適用

雇用義務制度は、障害ゆえに職業生活上の制約を有する障害者の雇用は企業の社会的責任であるという考え方から成り立っており、精神障害者についても障害者雇用促進法上に定義されたこともあり、将来的にはこれを雇用義務制度の対象とすることが考えられる。

しかしながら、現段階では、このような企業の社会的責任を果たすための前提として、精神障害者の雇用に対する企業の理解と雇用管理ノウハウの普及を図り、精神障害者の雇用環境をさらに改善していく必要がある。そこで、雇用義務制度の本格的な実施を図る前に、採用後精神障害者を含め、精神障害者を雇用している企業の努力を評価する制度を整備し、その雇用の促進を図ることが必要である。

<参考> 今後の障害者雇用施策の充実強化について ―障害者の雇用機会の拡大に向けて―(意見書)(平成19年12月19日 労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

4. その他の諸課題

(5) 精神障害者等に対する雇用支援

ア 精神障害者については、平成18年4月より、障害者雇用率制度において実雇用率の算定に当たってカウントすることができることとなったが、現時点では、企業における精神障害者の雇用はそれほど進んでいない状況にある。このため、精神障害者の雇用義務化の環境が早急に整うよう、精神障害者の特性に応じ、予算措置などによる雇用支援の一層の推進、充実を図ることが適当である。

③仮に精神障害者を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るべきか。

<これまでの研究会における主な意見>

- 精神障害者の雇用義務が手帳所持者ということになれば、そういう点からも啓発をしていければいいかと思う。【川崎委員(第6回)】
- 手帳を取ることのメリットについて考えると、もし雇用義務の対象となれば、精神障害の方が働きたいという意欲があるとすると、手帳を取りに行くモチベーションになり得る。手帳自身が、就労可能な人を表現する道具になるのではないだろうか。【今野座長(第6回)】
- 自立支援法の旧法で、社会復帰施設を使いたい場合は、手帳を取らないと使えないため、偏見があろうとなかろうと手帳を取らざるを得ないため、取得者が増えている。もし就労する時に、それだけのメリットがあるのであれば、自分も手帳を取っていいかなという話は出てくるだろう。【野中委員(第6回)】
- 精神障害を雇用義務の対象とする場合に、手帳で判断することには賛成。自分で自分の人

生を決めることを支援するという意味で、こういう手帳を持っているので、自分は援助が必要だということは、自分が最終的に言うことであり、周りが決めつけたり、義務的に手帳を取れという話ではない。ただ、少なくともこれを取った方が有利だということを支援する体制は必要である。【野中委員（第6回）】

- 手帳を持つことによって支援があるということがもっと浸透していけば、今企業で働いている方が疾患を持った場合の継続的な就労にとっても、大きいことではないのかなと思う。【阿部委員（第6回）】
- 今回五大疾病にもなり、精神疾患に対する見方が変わって来ており、当事者も自分は統合失調症ですというような発言もできてきている。これからは手帳保持者がこの就労に限らず、福祉制度等もいろいろと幅広く使えるようになれば、所持者も増えていくと思うので、対象は手帳保持者でいいのではないかなと思う。【川崎委員（第6回）】
- 支援機関の対象者でも、相談や職場実習などをしていく中で、手帳を取った方が良いと思いき直し、手帳を取り、障害をオープンにして雇用されていく方が増えてきた。手帳を取っても企業の全ての方が知っているというのではなく、上司のみが知っているという形にもできる。プライバシーの配慮というのは、必要だと思う。【八木原委員（第6回）】
- 特例子会社で障害者を主体に雇用しているが、一般企業にクローズで就職し、障害に対する理解が足りなくて、居づらくなって辞めて来る人も多い。そういう意味では、必要だと思った時には手帳を取り、オープンにするということがだいぶ広がっているのではないかな。【丸物委員（第6回）】



**精神障害を雇用義務の対象とする際に、手帳で判断することが適当である。
手帳の取得や障害の開示は本人の意向によるものであるが、その際プライバシーの配慮に十分留意する必要がある。**

＜第7回研究会における主な意見＞

- 対象を決める手法として分かりやすい基準が手帳であり、雇用率が就労に向けてのきっかけ、チャンスをもたらすものであれば、手帳が少しネガティブな要素を持つ部分があるとしても、プラスの効果により普及をすることで、機能を発揮するのではないかな。【田中委員(第7回)】
- 雇用義務の対象となる方を手帳で確認することについてはその通りだと思うが、一方で、現行では手帳しかないということだと思う。その上で手帳を活用することを確認したい。【阿部委員(第7回)】

＜参考＞今後の障害者雇用施策の充実強化について ―就業機会の拡大による職業的自立を目指して―(意見書)(平成16年12月15日 労働政策審議会障害者雇用分科会)(抜粋)

1. 精神障害者に対する雇用対策の強化
 - (1) 障害者雇用率制度の適用

また、精神障害者を実雇用率に算定するに当たっての対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳（以下「手帳」という。）の所持をもって行うことが適当であり、本人の意に反した雇用率制度の適用等が行われないよう、プライバシーに配慮した対象者の把握・確認の在り方について、企業にとって参考となるものを示すことが必要である。その内容としては、スムーズな把握・確認の方法や事例、手帳取得の強要の禁止といった禁忌事項を示すこと等が考えられるが、企業にとってわかりやすいものとなるよう、専門家による検討を行うことが適当である。

精神障害者の雇用を取り巻く状況

1. 精神障害者数

(1) 精神疾患患者数

全国の医療施設を利用する患者を対象とした「患者調査」によると、精神疾患患者数(外来)は平成14年223.9万人から、平成17年267.5万人、平成20年290.0万人と増加した。また、傷病分類別に見ると、「気分(感情)障害(躁うつ病を含む)」が最も大きい割合(34.9%、平成20年)を占めている。

(2) 精神障害者保健福祉手帳の交付数

精神障害者保健福祉手帳の交付者数は年々増加しており、平成14年度256,017人から平成22年度594,504人と2.3倍に増加した。

2. 精神障害者の雇用状況

(1) ハローワークにおける職業紹介状況

ハローワークにおける精神障害者の新規求職申込件数は年々増加しており、平成14年度6,289件から平成23年度48,777件と7.8倍となった。障害者全体の新規求職申込件数に占める割合は、7.3%から32.9%と増加した。

また、就職件数については、平成14年度1,890件から平成23年度18,845件と10.0倍となった。障害者全体の就職件数に占める割合は、6.7%から31.7%と増加した。

(2) 障害者雇用状況報告

毎年6月1日現在の従業員56人以上企業で雇用されている障害者の雇用状況報告によると、初めて報告の対象となった平成18年度の精神障害者の雇用者数(実人員)は2,189人(うち短時間543人)であったが、平成23年の精神障害者の雇用者数(実人員)は15,010人(うち短時間3,972人)と5年間で6.9倍となった。

(3) 障害者雇用実態調査

従業員5人以上の事業所を対象にした障害者雇用実態調査は5年に1度実施しているが、平成20年の調査結果(回答事業所(5,511社))によると、精神障害者を雇用している事業所の産業別では「医療・福祉」で35.0%と最も多く雇用されており、次いで「製造業」が26.7%であった。雇用されている精神障害者の職業別では、「専門的、技術的の職業」が40.2%と最も多く、次いで「サービスの職業」が22.1%、「生産工程・労務の職業」が21.4%であった。

精神障害者であることの確認方法としては、事業所が精神障害者保健福祉手帳により確認している者は45.6%、医師の診断等により確認している者は53.6%であった。障害者になった時点別にみると、事業所の採用前が64.3%、採用後が32.9%であった。

雇用されている精神障害者の週所定労働時間をみると、通常(30時間

以上)が73.1%と最も多く、次いで20時間以上30時間未満が24.8%であった。また、1ヶ月の平均賃金は、12万9千円であり、週所定労働時間別にみると、通常(30時間以上)の者が15万7千円、20時間以上30時間未満の者が5万9千円、20時間未満の者が2万4千円であった。

雇用されている精神障害者の平均勤続年数は6年4月であった。

3. 精神障害者の雇用支援策の推移

精神障害者の雇用支援策については、昭和60年代に職業リハビリテーションサービスの対象とされて以来、順次、障害者雇用促進法等に基づく施策の適用がされてきている。

平成14年の障害者雇用促進法の改正により、精神障害者についても、身体障害者、知的障害者と並んで同法上にその定義が規定された。また、障害者就業・生活支援センター事業や地域障害者職業センターによる職場適応援助(ジョブコーチ)事業も法律上位置づけられ、精神障害者の特性を踏まえた支援が展開されるに至っている。

平成17年の法改正により、精神障害者(精神障害者保健福祉手帳の所持者)の実雇用率の算定特例がされるようになった。また、地域障害者職業センターにおいて精神障害者総合雇用支援を開始し、うつ病等で休職し、職場復帰を目指す者を対象にしたリワーク支援プログラムを開始した。

平成20年度からは、ハローワークにカウンセリングスキルの高い精神保健福祉士等の資格を有する精神障害者就職サポーターを配置した。平成23年度には、従来のカウンセリング等の業務に加え、企業の意識啓発等の事業主への働きかけを行う「精神障害者雇用トータルサポーター」に改称・拡充を行った。

また、精神障害者の障害特性を踏まえ、一定程度の期間をかけて、段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す、「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」を創設し、平成22年度には精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対する「精神障害者雇用安定奨励金」、平成23年度には「職場支援従事者配置助成金」を創設したところである。

4. 就労支援・雇用管理ノウハウの普及・啓発

(1) 精神障害者雇用促進モデル事業

平成21年度から平成22年度にかけて精神障害者の雇用及び職場定着のノウハウを構築するため、精神障害者雇用促進モデル事業を10企業に委託し実施した。平成22年3月には、各企業の2年間の成果を発表するため、成果発表会を行い、企業、就労支援関係者など250人以上の参加があった。

また、平成23年度には、全国6ブロックでモデル事業の実施企業の発表を中心としたセミナーを開催した他、本モデル事業の取組状況を紹介する「精神障害者とともに働く～厚生労働省事業参加企業の取り組み」を作成し、精神障害者の雇用管理ノウハウの蓄積・普及に努めている。

(2) 働く障害者からのメッセージ発信事業(精神障害者分)

働く障害者からのメッセージ発信事業は、平成 11 年度から開始した精神障害者職業自立等啓発事業からの流れで、平成 18 年度から実施しているものであり、実際に企業などで就労している精神障害者本人からのメッセージ等を内容とするセミナーをブロック別で実施しており、平成 23 年度は 5 箇所で開催し、計 1285 人の参加があった。

- (3) 高齢・障害・求職者支援機構作成マニュアル・ガイドブック
- ・精神障害者雇用管理マニュアル(平成 7 年 3 月初版、平成 18 年 3 月、平成 23 年 3 月改訂)
 - ・精神障害者のための職場改善好事例集－平成 21 年度障害者雇用職場改善好事例集の入賞事例から－(平成 22 年 1 月)
 - ・コミック版障害者雇用マニュアル 精神障害者と働く(平成 19 年 3 月)
 - ・精神障害者相談窓口ガイドブック(平成 11 年度初版、平成 21 年 3 月全面改訂)
 - ・精神障害者雇用管理ガイドブック(平成 24 年 2 月)

5. 精神障害者を支援する就労支援機関の状況

(1) 地域障害者職業センターの状況

全国の地域障害者職業センター(47カ所+5支所)における精神障害者の利用者は、平成 14 年度 2,498 人(10.6%)から平成 22 年度 9,481 人(31.7%)としている。

平成 17 年 10 月から「精神障害者総合雇用支援」を開始し、精神障害者及び事業主に対して、主治医との連携のもとで、雇用促進・職場復帰・雇用継続のための専門的な支援を行っている。

(2) 障害者就業・生活支援センターの状況

障害者就業・生活支援センターは、平成 14 年度は 36 センターであったところ、平成 22 年度は 272 センターに増加した。同センターを利用する精神障害者数は、平成 14 年度 499 人から平成 22 年度 21,007 人と大きく増加しており、1 センター当たりの精神障害者数も、13.9 人から 77.2 人に増加している。

本研究会の論点

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るべきか。
- (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。