

## 1. 趣旨

「障害者制度改革のための基本的な方向について」（平成22年6月閣議決定）を踏まえ、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について検討を行う。

## 2. 主な検討事項

- (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について
- (2) 雇用率制度における障害者の範囲等について
- (3) その他

## 3. 参集者（五十音順、敬称略。◎二座長）

阿部 一彦 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会理事  
海東 千裕 株式会社高島屋人事部人事担当次長  
杉山 豊治 日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長  
田中 伸明 弁護士  
野中 猛 日本福祉大学研究フェロー  
八木原 律子 明治学院大学社会学部社会福祉学科教授

◎今野 浩一郎 学習院大学経済学部経営学科教授  
川崎 洋子 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事長  
田川 精二 NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク理事長  
田中 正博 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会常務理事  
丸物 正直 SMBCグリーンサービス株式会社顧問

## 4. 開催状況（平成23年11月～平成24年7月 計9回開催）

第1回（平成23年11月18日） 障害者制度改革の動きと現行の制度等について、今後の研究会の進め方について等

第2回～第3回（平成23年12月～平成24年1月） 関係者ヒアリング 等

〔平成23年12月 日本身体障害者団体連合／日本盲人会連合／全日本手をつなぐ育成会／全国精神保健福祉会連合会  
平成24年1月 日本てんかん協会／日本発達障害ネットワーク／日本難病・疾病団体協議会／東京障害者職業センター／ハロワーク府中〕

第4回～第8回（平成24年2月～6月） 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
- ・ 雇用率制度における障害者の範囲等について
- ・ 雇用率制度に関するその他の論点 等

第8回～第9回（平成24年6月～7月） 研究会の取りまとめ ⇒ 平成24年8月3日 研究会の報告書 公表

# 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概要 (平成24年8月3日)

障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備をはじめとするわが国の障害者に係る制度の集中的な改革の一環として、労働及び雇用分野においては、障害者雇用促進法における障害者の範囲や雇用率制度における障害者の範囲等について検討が求められ、本研究会において検討を行い、報告書を取りまとめた。その主なものは以下のとおりである。

## 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

- 現在の障害者雇用促進法における障害者については、「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、障害者手帳を所持していない発達障害者、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。一方、障害者雇用促進制度における障害者の規定は、障害者基本法の改正を踏まえた表現とすべきとの意見もあり、障害者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。
- 就労の困難さに視点を置いた判断を行うに当たっては、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が、現在の障害者雇用促進法では、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。  
なお、現行の判断の精度を高める観点から、医療、福祉、教育分野の支援機関からの情報や関係者との一層の連携などが重要である。

## 雇用率制度における障害者の範囲等

- 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。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。
- 精神障害者の雇用義務化については、これまでも継続的に議論がされてきたが、精神障害者に対する企業の理解の進展や雇用促進のための支援策の充実など、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。  
義務化の意味合いは非常に重く、企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点からは、実施時期については、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当であることを踏まえ、慎重に結論を出すことが求められる。

## （雇用率制度における障害者の範囲等（続き））

- 精神障害者の雇用義務化にあたっては、企業内で理解を得られる環境作りが必要で、その対応を適切に行うとともに、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して支援していく体制の充実が必要である。
- 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、精神障害者の特性やプライバシーの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者福祉手帳で判断することが適当である。
- 障害者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重要である。  
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、企業における雇用管理ノウハウの蓄積や企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めていくことなどが必要である。  
また、対象範囲が明確でなく、公正、一律性が担保されていないことから、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。

## 雇用率制度に関するその他の論点

- 雇用義務制度におけるダブルカウント制度は、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも継続していくことが必要である。
- 特例子会社が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割は大きく、特例子会社制度は継続していくことが必要である。  
一方、今後は、特別に配慮が必要な障害者の雇用の受け皿という機能のみならず、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。
- 派遣労働者の雇用率カウントについては、引き続き、派遣労働者としての障害者雇用のニーズの動向等も見た上で検討する必要がある。