

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（第5回）
議事次第

1 日時

平成20年9月24日（水）15:00～17:00

2 場所

厚生労働省共用第6会議室（合同庁舎5号館2階）

3 議題

（1）障害者関係団体からのヒアリング

- ・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 理事 大久保 常明氏
- ・特定非営利活動法人全国精神障害者団体連合会 副理事長 小金澤 正治氏
- ・日本発達障害ネットワーク 副代表 山岡 修氏
- ・特定非営利活動法人東京都自閉症協会 理事 今井 忠氏

（2）その他

4 資料

- 1 大久保理事提出資料
- 2 小金澤副理事長提出資料
- 3 山岡副代表提出資料
- 4 今井理事提出資料
- 5 障害者に対する就労支援の推進

～平成21年度障害者雇用施策関係概算要求のポイント～

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応のあり方に関する意見書

平成 20 年 9 月 24 日

社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会
理事長 副 島 宏 克

本会は知的障害のある人たちとその家族の団体として、知的障害のある人たちが、その障害の重さに拘わらず、その能力に応じて、地域社会で働きながら、豊かなくらしが実現できることを願っています。

我が国は、「障害のある人の権利に関する条約」の締結に向けて、各種法制の検証と見直しが行われていますが、労働・雇用分野においても、「労働についての権利」を背景に、現行の障害者雇用推進施策や関係法制について検証するとともに、とりわけ障害者に対する「合理的配慮」への積極的な対応が求められていると考えます。

ここに、本会としての意見を示し、関係各位のご配慮をお願いいたします。

1. 現行の障害者雇用推進施策について

(1) 割当雇用制度（雇用率制度）と雇用納付金制度の位置づけ

我が国は、割当雇用制度（雇用率制度）と雇用納付金制度により、障害者雇用の推進を図ってきましたが、全体として雇用率が漸増しており、一定の成果を上げてきたと考えます。また、近年において雇用率が低迷している中小企業への雇用納付金制度の適用や短時間労働も雇用義務の対象とするなどの方向は、さらに障害者雇用を推進するうえで、有効な施策と考えます。これらの障害者雇用を現実的に確保していく施策は、積極的差別是正措置として考えられるものであります。

(2) 割当雇用制度（雇用率制度）の課題

○雇用義務の対象となる障害者の範囲や法定雇用率の見直し

我が国の割当雇用制度における法定雇用率は、1.8%となっており、同様の制度を有するフランスは6%（戦争犠牲者遺族含む）、ドイツは5%となっており、大きな開きがあります。なお、人口に占める障害者の割合が、我が国では約5%（ドイツは約10%）となっていますが、我が国の障害者数が諸外国に比べかなり少ないことは疑問視されています。

また、障害者権利条約の障害者の定義にも関連して、障害者基本法を始めとした各種法律の障害者の定義や範囲の見直しが求められます。これらを踏まえた雇用義務の対象となる障害者の範囲や雇用率の見直しを行う必要があると考えます。

○除外率の引き下げ・全廃

平成14年の障害者雇用促進法の改正においては、除外率は廃止することとし、経過措置として段階的に縮小することを決めました。しかし、6年を経過した今も、全廃に至る先行きが不透明となっており、法の改正趣旨をも損なうものと考えます。については、早期に全廃できるよう、明確な指標を設ける必要があります。

(3) 特例子会社等の課題

特例子会社制度は、企業が障害者を雇用しやすい条件を提供し、雇用促進策の一環として設けられ、普及してきました。しかし、一方で危惧されることは、障害者を集め、他の労働者と異なる労働条件・労働環境を容認するという性格があり、賃金の高い保護雇用という見方もできます。特に、特例子会社の中で長く働き続けることによりその傾向が強まると考えます。

については、特例子会社を固定的な職場とすることなく、親企業等に異動していくなどの仕組みが大切だと考えます。また、新たに設けられた中小企業における事業協同組合についても同様の対応が必要だと考えます。

(4)賃金の減額措置制度

今般、最低賃金法の改正により、「適用除外制度」から「減額措置制度」となり、減額対象労働者に対しても同法が厳格に適用されることになったことは、望ましいと考えます。しかし、障害者の雇用確保を優先し、障害者の賃金体系が他の労働者と異なることを許可するものとなることから、厳格な許可基準によるものとし、それが固定的な状態にならないような対応が必要だと考えます。

2. 福祉的就労（保護雇用）について

(1)福祉的就労の位置づけ

障害者権利条約では「障害のある人にとって、開かれ、インクルーシブで、かつ、アクセシブルな労働市場及び労働環境」が謳われているなか、福祉的就労は、障害者が集まり、他の労働者と異なる労働条件と労働環境の中で働くことを意味しています。

現在、福祉分野において、就労継続支援事業（A型・B型）、就労移行支援事業、小規模作業所等とともに生産活動による賃金支給を含めれば、広く福祉的就労の場が設けられています。現状の就労継続支援事業（A型）を除いた他の事業所の賃金は、一般企業のそれに比べ、格段の差があります。

しかし、現状の福祉的就労に対する障害者のニーズや、賃金の多寡に拘わらず「働く」という意義を考えた場合、企業就労の積極的な推進を図る一方、福祉的就労における賃金の確保や企業就労への移行推進を図っていくことが現実的な対応と考えます。

(2)就労継続支援事業（A型）の課題

現行の就労継続支援事業（A型）は、障害者自立支援法に位置づけられ、従業員（利用者）である障害者は、労働者としての雇用契約と福祉サービス利用者としての利用契約を結び、その利用者負担（定率負担）を支払うことになっています。そこで、同従業員は、明確に労働者として位置づけ、雇用施策の中で同事業を取扱うことが望ましいと考えます。

3. 職場に求められる「合理的配慮」について

(1)知的障害のある人への就労支援

知的障害のある人が地域で働くためには、地域住民の理解とともに、雇用、福祉、教育等と企業が連携した就労支援と生活全般にわたる支援体制が必要です。特に、障害者就業・生活支援センター等の支援機関が職場定着のための支援を企業や家族などと連携して行っていくことが重要です。

(2)相談支援の重要性

知的障害のある人は、自らの思いや考えを表現したり、訴えたりすることが難しい傾向があります。また、職場において、いじめ、からかい、いやがらせなどを受けることも多々あり、人間関係のつまずきから離職する例も多くみられます。

そこで、職場において気軽に相談できたり、苦情を伝えられる窓口が必要です。また、その窓口が専門支援機関につながっていることが重要です。障害者職業生活相談員の制度がありますが、知的障害のある人たちには中小零細企業に就労している場合も多く、就労する障害者が5人未満であっても、相談・苦情受付の窓口を職場に整備する必要があると考えます。なお、障害者職業生活相談員の役割・機能については、障害者の権利を基本とした見直しが肝要だと考えます。

(3)スキルアップ・キャリアアップの機会

知的障害のある人は、従事する業務が固定しがちで、本人の意欲に拘わらずスキルアップやキャリアアップの機会が少ない傾向にあります。それにより、労働意欲が減退していくことにもなります。従って、長期にわたり固定した業務に従事している場合は、本人の希望を踏まえ、スキルアップやキャリアアップの機会を提供する必要があると考えます。

平成 20 年 9 月 24 日

厚生労働省 ヒアリング

1. 法定雇用率の増加
精神障害者の雇用はいまだに少なく他の障害者同様の雇用が急務である。
2. 絶対条項及び相対条項の廃止
一般の国民と同様な権利を保障すること。
3. 偏見・差別の撤廃
就労に関してもまだまだ精神障害者に対する偏見・差別がある。
偏見差別を法律的に禁止する必要がある。

発達障害のある人の就労の現状と課題 障害者権利条約への対応に向けて

山岡 修

日本発達障害ネットワーク・副代表
全国LD親の会・副会長

日本発達障害ネットワークとは

【正会員】(16団体)

- | | | |
|------------------|----------------|-------|
| *NPO法人 アスペ・エルデの会 | *NPO法人 えじそんくらぶ | 当事者団体 |
| *NPO法人 エッジ | *全国LD親の会 | |
| *社団法人日本自閉症協会 | *日本トウレット協会 | |
| *NPO全国ことばを育む親の会 | *NPO法人 つみきの会 | |
| *日本感覚統合学会 | *日本自閉症スペクトラム学会 | 学会 |
| *日本LD学会 | | 学会 |
| *日本臨床心理士会 | *社団法人日本作業療法士協会 | 職能団体 |
| *日本臨床発達心理士会 | *日本言語聴覚士協会 | |
| *特別支援教育士資格認定協会 | | |

【エリア会員】(46団体)



日本発達障害ネットワーク

日本発達障害ネットワークが目指すもの

発達障害を代表する全国組織として、ユーザー側からの根拠や要望をきちんと提示し、行政と協働しながら、支援体制の整備に取り組んでいく。

保護者・当事者、学会、専門家などが、障害の種別や程度、学派や職種の壁を超えて、発達障害のある子ども達を中心に据えて、交流、意見交換、連携が図れるような、幅広いネットワークの構築を目指す。

発達障害のある当事者と家族が充実し夢を持ち、自立した社会生活を送れるようになることを、そしてそれに関わる全ての関係者の発展につながることを目指す。



全国LD親の会

- ◆ 1990年2月11日、9団体を発起人として設立
 - ◆ 全国35都道府県、45団体、総会員数約3,000名
- 〔主な活動〕

- 文部科学省・厚生労働省等中央省庁への要請活動
- 日本LD学会等の学術団体との交流・情報交換
- JDDネット等の外部団体との交流・連携
- 社会的理解啓発活動

2006/6 「LD、ADHD、高機能自閉症とは？(増補版)」発行

- 調査活動

2008/6 「<ビジュアル版>LD、ADHD、高機能自閉症等の発達障害向けの教材教具研究報告書」

- 2007/11 第38回博報賞、文部科学大臣奨励賞を受賞

発売中

1. 発達障害とは — 発達障害者支援法

- 2004年12月3日 参議院本会議で可決・成立
- 2005年 4月1日 施行

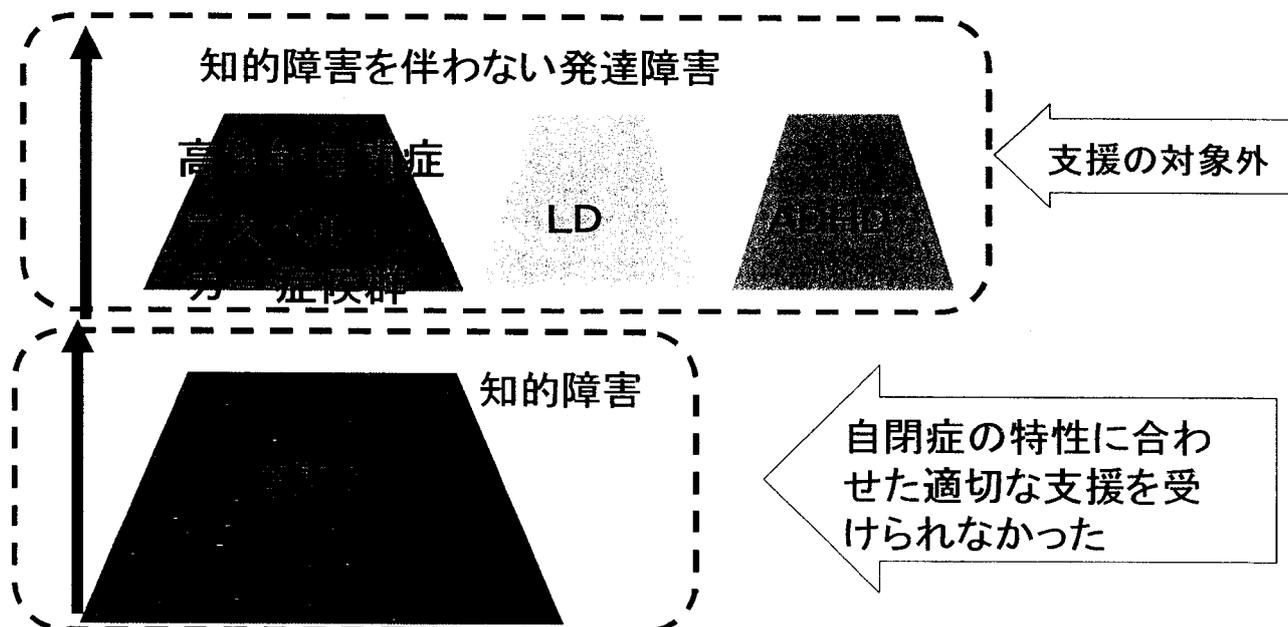
- 発達障害の支援を考える議員連盟、発達障害関係当事者団体の働きかけにより、議員立法で成立
- 従来、支援の対象になっていなかった発達障害に対するライフステージに応じた支援を、国・地方公共団体・国民の責務として定めた画期的な法律
- 具体的な事業を定めたものではなく、「理念法」

この法律の施行により、発達障害への取り組みが一気に進んだ

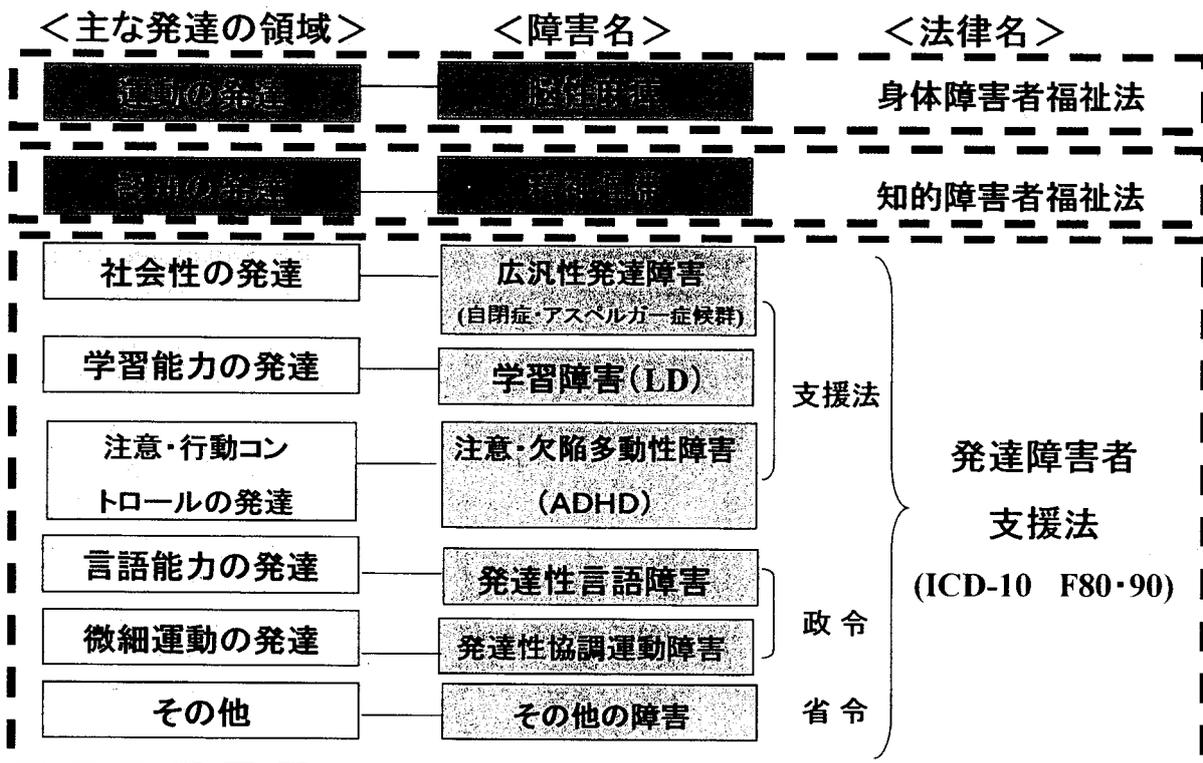
- 発達障害は「障害」であることが、法律上に明記されている。
- 発達障害に対する支援は、「国の責務」である。

1. 発達障害とは

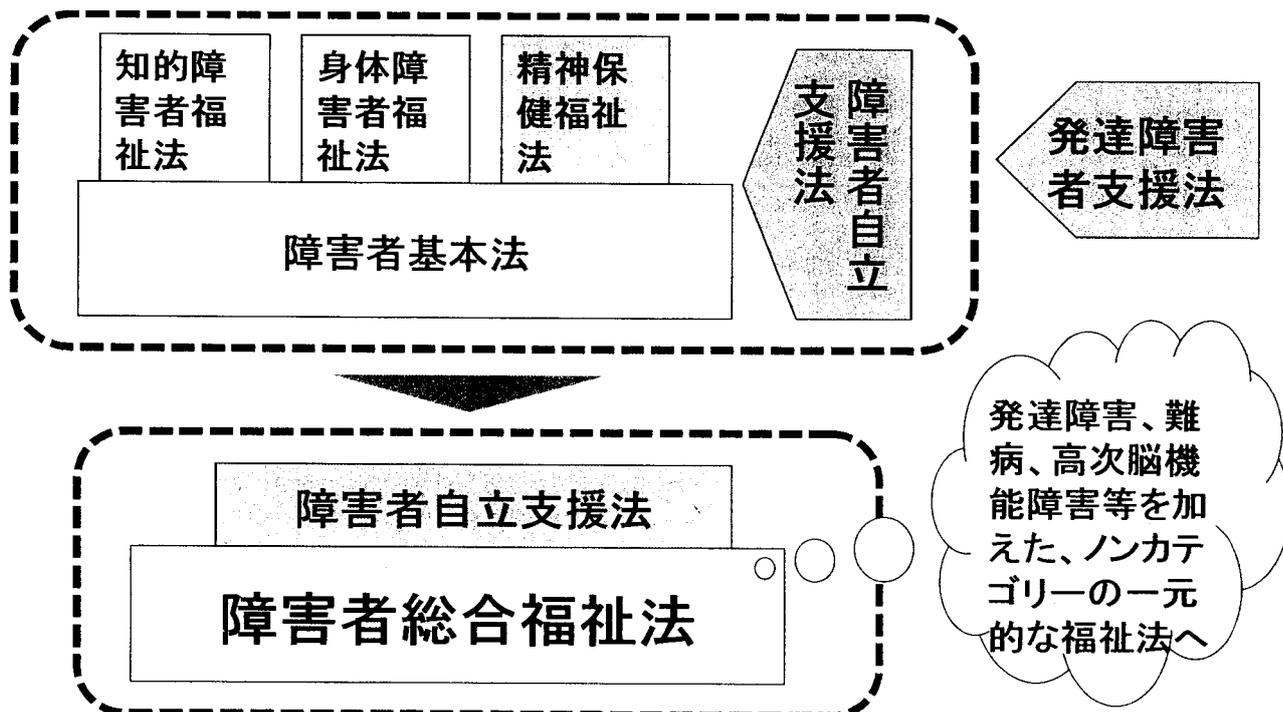
発達障害者支援法上の発達障害



1. 発達障害とは 発達障害者支援法の定義



1. 発達障害とは 障害者基本法と発達障害 <目指すべき方向性>



2. 発達障害のある人の就労における問題点

知的障害を伴わない発達障害を中心に

「教育から就業への移行実態調査報告書」 (全国LD親の会・会員調査)

A4版 81ページ 2005年1月発行 (完売)

◎「保護者向けアンケート」

対象者: 18歳以上の子どもをもつ会員

回答数: 252 (有効回答 234)

回答率: 51.2%

◎「本人向けアンケート」

対象者: 18歳以上(高卒相当)の本人

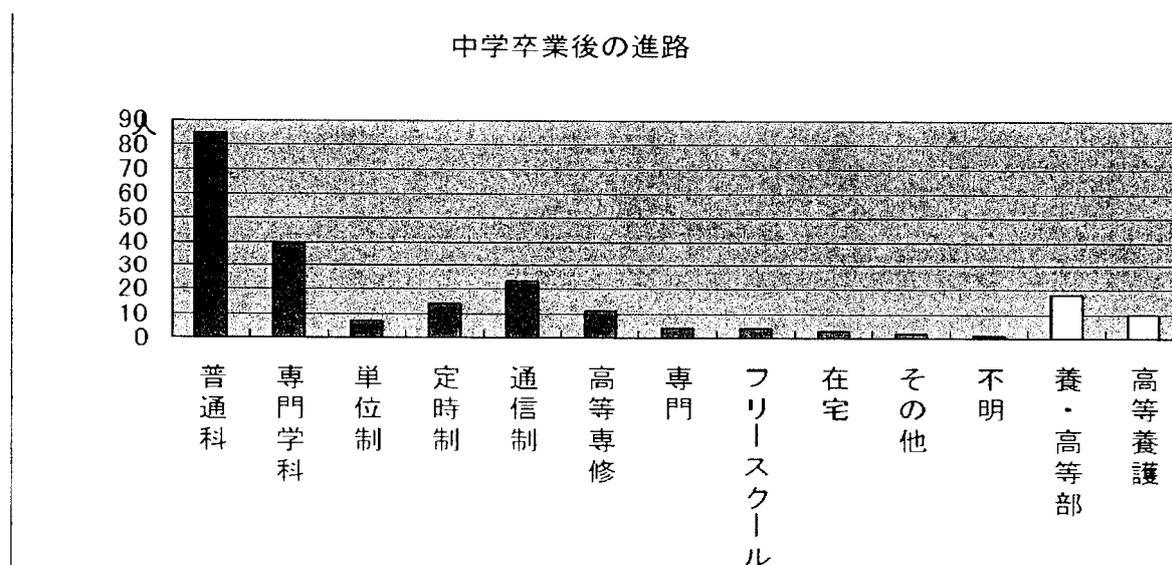
回答数: 215 (男性181、女性34)

回答率: 43.7%

対象はLDを中心に、ADHD、高機能自閉症等の知的障害を伴わない発達障害、軽度の知的障害等が中心

2. 発達障害のある人の就労における問題点

＜中学卒業後の進路＞ 高等学校等への進学率95.7%

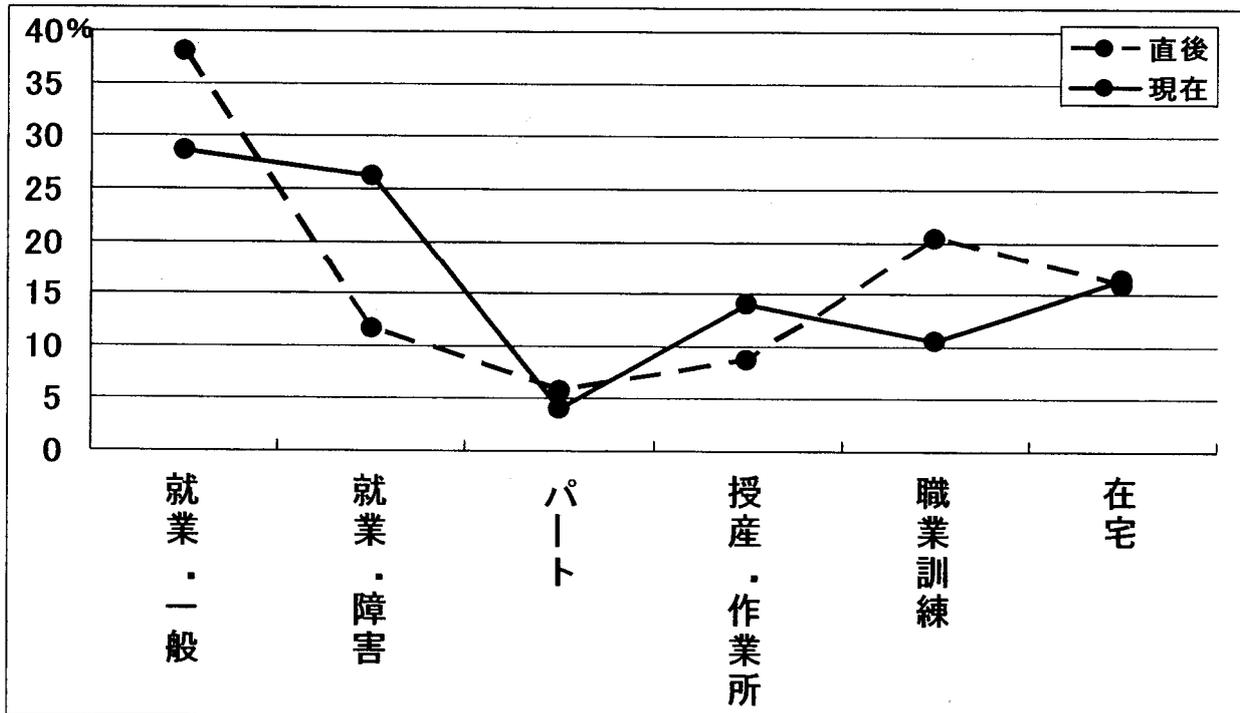


通常教育=84.5% 特殊教育諸学校=11.1%

地域格差があるが、LD等に適した高校が少ない

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◇学校教育終了直後の状況と現在の状況



2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆就業・一般の就業状況

勤続期間	継続	離職	計
～6ヶ月未満	1.6%	17.2%	18.8%
6ヶ月以上～1年未満	10.9%	20.3%	31.2%
1年以上～2年未満	4.7%	7.8%	12.5%
2年以上～3年未満	1.6%	4.7%	6.3%
3年以上～5年未満	12.5%	6.3%	18.8%
5年以上～	3.1%	7.8%	10.9%
無記入	—	1.6%	1.6%
計	34.4%	65.6%	100.0%

1年以内の 離職率=37.5%

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆就業・一般の就業状況

離職の理由

- ▶ 会社の業況が悪くなり、真っ先にリストラされた。
- ▶ 対人関係で落ち込み、ストレスがたまる一方で退職を決めた。
- ▶ 職務能力が不足していたこともあり、ちょっとした事を危険行為をしたという理由で、退職させられた。
- ▶ 人事担当者は、本人の特性を知って採用したが、現場には伝わっていなかった。指示通りに動かない、人の話を聞かないなど欠点だけ伝わり、あっちこっちの現場をたらいまわしにされた。親が呼び出しを受け、自主退職をするようすすめられた。

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆就業・障害の就業状況

▶ 1年未満の離職者は、5.0%

勤続年数	継続	離職	計
～1年未満	15.0%	5.0%	20.0%
1年以上～2年未満	20.0%	10.0%	30.0%
2年以上～5年未満	10.0%	5.0%	15.0%
5年以上～	30.0%	0.0%	30.0%
無記入	—	5.0%	5.0%
計	75.0%	25.0%	100.0%

- ▶ 学校紹介の場合の離職率は8.3%
- ▶ 在学中の現場実習、本人の適性に合う進路指導が効果的

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆就業・障害の就業状況（手帳による企業就労）

離職の理由

- ▶ いじめがきつく退職せざるを得なかった。
- ▶ 勤務先の要求に応えられず、6ヶ月たったころより、再三注意された。無遅刻、無欠勤のためやめさせる理由がなく、ある事をきっかけに部屋に監禁され、何時間も責められた。
- ▶ 本人は、頑張っていたが、対人関係で落ち込み、うつ状態になった。
- ▶ 作業能率が悪いので、他の人と同じ仕事（電子部品製造）ができなかった。最終的に梱包をやっていたが、ミスが重なり、解雇になった。

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆職場の環境に関する保護者のコメント（就業・一般）

- ▶ 契約社員のため、毎年更新できるかどうか不安。
- ▶ 長時間労働（週70時間以上）で、給料を維持している。体力があるほうなので、続いているが、加齢とともに不安がでてくると思う。
- ▶ 社会保険の不備、低賃金、長時間労働、企業の将来性。通勤距離がやや遠い。社交性がないので、社内の人間関係に不安あり。
- ▶ 書字障害なので、パン製造はできるが、日報と材料注文にとても時間がかかっている。能力以上のことを求められ、失敗するとペナルティ。
- ▶ 収入が少ない。16万で自立。アパートをかりて生活しているが、生活が一杯な事と、人にだまされやすく、80万の指輪を買わされた。

2. 発達障害のある人の就労における問題点

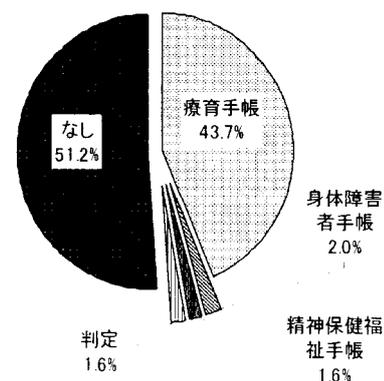
◆職場の環境に関する保護者のコメント（就業・障害）

- ▶ 労働時間が不安定（暇な時は、早く帰ってきたり、休みがふえる）。賃金がふえる見込みがない。
- ▶ 賃金が一人で生活できるレベルではない。
- ▶ コミュニケーションがうまくいかないので、職場での人間関係がうまくいかない。仕事もうまくいかずストレスがたまっている。
- ▶ 人付き合いが苦手なタイプであるが、職種がサービス業で客に質問される事が多く、対応が良くないので、職場の人によく注意をうけているよう。
- ▶ 上司が交替し対応が変わり、厳しく、冷たく、言葉の暴力が、家族にまで向けられるようになり、現在やめようかどうか・・・困っている。

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆障害者手帳等の取得状況

種別	人数	比率
療育手帳	112	44.4%
身体障害者手帳	3	1.2%
精神福祉手帳	4	1.6%
判定〔知的障害〕	4	1.6%
手帳+判定計	123	48.8%
取得していない	129	51.2%
計	252	100.0%



- ▶ 療育手帳の取得時期は、18歳以上が50%
- ▶ 一般就労に失敗して、躓いてから、取得するケースが多い
- ▶ 就業・自立、社会生活に困難があっても取得できない場合も多い

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆職場でよく注意される事

項目	人数	比率
仕事のミス	54	47.0%
仕事が遅い	35	30.4%
段取りがわるい	21	18.3%
いちいち指示されないとできない	16	13.9%
不器用	15	13.4%
言葉づかいの悪さ	9	7.8%
遅刻	7	6.1%

2. 発達障害のある人の就労における問題点

職場(仕事)に対する希望・要望

【LD親の会の会員】

項目	人数	比率
今の仕事を続けたい	54	47.0%
他の仕事がしてみたい	37	32.2%
仕事ができるように教えて欲しい	32	27.8%
職場で相談できる人がほしい	27	23.5%
一緒に働く仲間がほしい	24	20.9%
休みを増やしてほしい	22	19.1%
周りの人に仕事を助けてもらいたい	8	7.0%

【知的障害者の意識】

厚生労働省、平成15年障害者雇用実態調査

項目	比率	
今の仕事を続けたい	61.0%	
他の仕事もしてみたい	15.2%	+17.0%
仕事ができるように教えてほしい	8.4%	+19.4%
職場で相談できる人がほしい	14.6%	
いっしょに働く仲間がほしい	12.9%	+8.0%
休みを増やしてほしい	9.3%	
周りの人に仕事を助けてほしい	4.0%	

➤LD等の発達障害のある人の場合、現状の仕事に満足せず、挑戦意欲が強い。

自己認知が足りないという面もある

2. 発達障害のある人の就労における問題点

◆就職に際して相談した相手

【LD親の会の会員】（複数回答）

項目	人数	比率
家族	72	62.6%
学校の先生	38	33.0%
ハローワークの相談員	35	30.4%
自分で探した	32	27.8%
障害者職業センターの職員	27	23.4%
友達(知りあひ)	10	8.7%
就業・生活支援センターの職員	6	5.2%

【知的障害者の調査】

厚生労働省、平成15年
障害者雇用実態調査

項目	比率
家族	27.5%
学校の先生	30.0%
ハローワークの職員	14.7%
自分で探した	2.9%
障害者職業センターの職員	9.0%
知り合い・友達	1.8%
授産施設・作業所の職員	8.4%
通勤寮・グループホームの職員	3.4%

+35.1%

+24.9%

▶LD等の発達障害のある人の場合、家族や当事者が、自分で職場を探す場合が多い。

就労・福祉のルールに乗っていないため家族への依存度大

2. 発達障害のある人の就労における問題点

▶通常教育の修了者が多い。

高学歴ほど、高機能ほど、就労に困難を伴うことが多い

▶本人が、障害を自覚していない(自己認知不足)場合も多い。

▶支援を受けることへの抵抗感が強い場合がある。

▶何度か挫折を味わって、初めて障害に気づく場合も多い。

二次的障害（ひきこもり、うつ、家庭内暴力など）を起こしている場合がある

2. 発達障害のある人の就労における問題点

- 発達障害というだけでは、支援制度を使えない場合がある。
 - ①自覚していない ②診断がない ③診断あり ④手帳あり
- 手帳や判定が取れない場合も多い。
- 発達障害に適した職業リハビリテーションの仕組みが未整備
- 発達障害に対応できる相談・支援機関が少ない。

発達障害のある人と障害者権利条約

発達障害を、労働・雇用分野で「障害者」として位置づけ、「合理的配慮」「適切な支援」の対象に加えることが必要

- 障害者の権利条約上、発達障害は障害であることは明白
 - 第一条 この条約は、すべての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的とする。
 - 障害者には、長期的な身体的、精神的、知的又は感覚的な障害を有する者であつて、様々な障壁との相互作用により他の者と平等に社会に完全かつ効果的に参加することを妨げられることのあるものを含む。
- 「発達障害者支援法」により、発達障害は「障害」であることが、我が国の法律上に明記されている。
- 発達障害に対する支援は、「国の責務」である。

発達障害のある人を念頭においた本権利条約に対する意見

委員 今井 忠(日本自閉症協会)

1. 法整備のプロセスに対する要望

① 翻訳問題……………公定訳では少なくとも次の個所を修正することを要求する。

a. 全体

仮訳: 「障害者」→

修正案: 「障害のある人」

[理由]

障害者という語が、機能の一部が損なわれているというより、全人格を表すようなイメージを与えてしまう。障害はその人の特性の一部であるという意味を込めて、一般の法令用語とは一線を画し、この条約については、差別感がでにくい用語とすべきである。

b. 条約名

仮訳: 「障害者権利条約」→

修正案: 「障害のある人の権利に関する条約」

[理由] a に同じ

c. 第27条 労働及び雇用 1(a)

仮訳: 「……に関し、障害を理由とする差別……」→

修正案: 「……に関し、障害があることが要因となる差別……」

[理由]

"理由とする"という文言は曖昧である。理由にしなければよいという感じにも受け取れる。実態としての差別を禁止する表現にすべきである。。

d. 第27条 労働及び雇用 1(d) の

仮訳: 「一般的な」→

修正案: 「一般の人向けの」

Enable persons with disabilities to have effective access to general technical and vocational guidance programmes, placement services and vocational and continuing training;

[理由]

仮訳は、「障害者が技術及び職業の指導に関する一般的な計画、職業紹介サービス並びに職業訓練及び継続的な訓練を効果的に利用することを可能にすること」となっている。

ここで、general を「一般的」としたのではこの文の趣旨が伝わらない。「一般の人向けの」という意味ではないのか。つまり、「一般の人向けの○○プログラム……に効果的にアクセスするこ

とを可能にすること」の意ではないのか。

- e. 第27条 労働及び雇用 1(h) ()をなくし、原文どおりの順で。

仮訳：「適当な政策及び措置(積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。)を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進すること。」

↓

修正案：「適当な政策及び措置を通じて、民間部門における障害のある人の雇用を促進すること。この政策及び措置には、積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。」

[理由]

仮訳では、カッコ内が措置の説明のようにもとれる。この項の主たる意味を明確にする。

② 協働作業の必要性

公定訳を作るにあたっては、障害者や障害者の団体と密接な協議を行い、その意見を尊重すること。

[理由]

障害のある人と、その障害のない人では、同じ言葉でも異なった意味になることが多い。

障害のない人が頭で思い描く差別と、実際に障害のある人が実生活の中で感じる不便さとの間には大きなギャップがある。いわば強者が作る施策になりがちである。

第四条 一般的義務の3が求めているように、法整備のプロセスにおいても障害者や障害者団体との協働作業が必須と考える。

2. 法整備の要望

① 障害者基本法の改正

「合理的配慮を行わない事が差別である」ことを明文化。

なぜなら、差別は一定の物差しがある。「差別をしてはならない」だけでは、実効性に欠ける。

② 合理的配慮を保障する仕掛けとしての差別監視是正委員会(仮称)の設置

発達障害のある人の雇用を成功させるポイントがカスタマイズ(注 2)にあること、すなわち、その環境でその人に合った合理的な調整が重要である。

差別があったのかどうかを個別に訴訟を起さないと解決できないという仕組みは適切でないことは明らかである。

そこで、フランスで実施されているような外部の機関(複数)に救済や是正を求められる仕組みが必要となる。たんなる相談窓口ではなく、認定された機関が是正の勧告を行ったり、職場に直接介入できる仕組みが、雇用側にとっても、また、雇用されている障害のある人にとっても必要である。

この機関での事例の積み上げが、合理的配慮の内容を豊かにしていくことに繋がる。

③ 雇用率制度などの雇用義務との関係

理念のすばらしさだけでは、障害のある人の生活の質は向上しない。実効性が重要である。雇用関係を結ぶ段階(就職)での実質的な排除と、雇用関係が結ばれた(従業員となった)後の差別では、施策が異なると考える。前者では、実際に差別(選択排除)が行なわれていても、適性判断との区別が難しい。明らかに雇用側に選択権がある。

したがって、企業側に一定の障害者雇用の義務を課すことが引き続き有効であり、雇用率制度のいっそうの強化と徹底がなされる方向での法整備を求める。

ただし、この制度ゆえに一般社員への門戸が狭まったり、一般社員との職場の分離が定着するなら、条約の趣旨に反すると考える。

雇用率制度が積極的な是正措置であるためには、条約の趣旨にそった運用が極めて重要と考える。

④ 合理的配慮を受けることができる対象者の明文化

a. 雇用率制度が量的な義務であるのに対して、条約で言う合理的配慮は雇用の質を義務づけていると理解する。そこで、両者の対象範囲が問題になるが、この条約の合理的配慮の対象者を現行の法定雇用率の対象者に限定してはならない。すなわち、雇用率の対象者も含む障害が理由で差別される人すべてとする規定が必要である。

もしくは、法定雇用率が現行の数倍となろうとも、法定雇用率を障害が理由で雇用されていない人口を基礎に算出して決めることができるなら、雇用率制度の対象者と合理的配慮の対象者を同一とすることも可能かもしれない。

b. 現行の障害者手帳を基礎にした方式は、障害者手帳が主に生活場面のハンディを物差しにしているため、これでは雇用上の差別可能性を判定できない。別のものにする必要がある。社会性に障害が現れる発達障害者は、とくにそうである。

c. 合理的配慮の対象者問題は権利の対象者問題であり重要である。米国 ADA 法 2007 年改正案(?)の内容と経緯について、この委員会で取り上げてもらいたい。参考になると考える。

⑤ 福祉的雇用(保護雇用)との関係

障害者雇用促進法と福祉的就労(授産や作業所、就労継続 A、B)との関係の整理が必要と考える。

今後の法整備によって、従来の福祉的就労の場が狭まることは絶対に避けなければならない。むしろ、従来の福祉的な雇用・就労の価値をこの条約の趣旨に沿って再評価すべきである。当事者はそのサービスを受けているという考えは条約に反するものとする。そのような場が提供されてはじめて平等になり、障害のある人がその持てる労働能力に応じて社会参加することが可能となっている。彼らはサービスの利用者ではなく、当然の権利としての配慮を受けていると考えるべきである。従って、個人的意見であるが利用料金を本人から取るというのは間違っていると考える。

一方、障害者イコール一般職場で働けない人ととらえる方々が世間にはいまだに多く、一般職場で働けるにも関わらず、多くの障害のある人が福祉的就労で働くしか選択肢がないの

も事実である。従って、福祉的就労が存在するから、一般雇用が増えないのではない。むしろ反対である。福祉的就労でなくても働けるようにする本人ならびに雇用側への施策、すなわち、一般雇用をいかに拡大するかが解決の道である。

⑥ 障害を拒否の理由にさせないための法整備。(原則は、一般者と同じものが使えるよう)

現実には、「ここでは受け入れられません」や、「責任が持てません」が多いのである。

分かりやすい例として、一般職業能力開発校で説明する。障害を克服するための訓練を求めているわけでも、障害者用のメニューを求めているわけでもなく、自分を知っておいてもらいたいために障害や特性を説明すると、実質的に拒否される場合があると聞く。受け入れ側の過剰反応と言える。障害者は最初から別メニューでなければならないと思い込んでいるのかもしれない。必要な配慮は本人に聞いてもよいし、保護者や支援者に聞けば済むことである。以上のようなことは、どこにでもある。ハローワーク等のように、一般用と障害者用窓口が並存する場合に、「障害者はあちら」と最初から区別することがあったならば、それは差別であると考えられる。(改善されていると聞いている)

条約の趣旨にのっとり、一般者向けのインフラにおいて、障害があることを理由とする拒否を禁止するための法整備が必要である。

⑦ 雇用や職場での差別禁止と合理的配慮

発達障害者の場合に、この規定を現実に有効にすることがとくに重要である。その理由は、この障害(特性)が分かりにくいからである。性格の悪さとされたり、空気が読めない、注意力が足りないなどと人格を攻撃され、精神的病に陥るケースが頻発している。

置かれた人間関係を適宜認識することに困難さを持ち、それゆえ、職場で必要とされるチームワークにハンディをもつ発達障害のある人たちは、仕事ができないのは一方的に当人の責任とされている。そうではなく、英国の報告書(注1)にあるように、気付きさえすれば雇用側ができる調整は数多くあり、そのような調整がなされれば、ときには健常者以上の戦力になる。従って、発達障害者についても差別的取扱いが禁じられ、配慮の対象にすることは特別な意味がある。

しかし、当事者本人だけがストレスを感じているのではなく、周囲もまた、たとえこの障害を理解する意欲があっても、ストレスを感じる場合がある。それは、どのような調整(手立て)が有効なのかがなかなか分からないからである。優しきや平等観だけではうまくいかない。

そのためには、「適切な変更や調整」を行うセンスとスキルを持った職場内サポーターが必要であり、それを育成する施策が必要である。

以上

注1:「アスペルガー症候群を雇用するために」英国自閉症協会による実践ガイド

(独)高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター訳 2008.3

注2:「カスタマイズ就業マニュアル」

(独)高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター2007.3

障害者に対する就労支援の推進

～平成21年度 障害者雇用施策関係予算概算要求のポイント～

平成20年8月



厚生労働省
職業安定局 障害者雇用対策課
職業能力開発局 能力開発課

施策の概要

障害者雇用に関する状況をみると、平成19年度におけるハローワークの新規求職申込件数や就職件数が過去最高となるなど、障害者の就労意欲の一層の高まりがみられる。

現在、障害者自立支援法の下、障害者がその能力や適性に応じて自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう支援が進められ、特別支援教育により、障害のある生徒等の自立や社会参加に向けた主体的な取組への支援も実施されており、福祉、教育の分野におけるこうした動向を踏まえ、障害者の希望や能力に応じた雇用の場を提供していく必要性が高まっている。

こうした中、政府としては、「経済財政改革の基本方針2008」（平成20年6月27日閣議決定）において「『新雇用戦略』の推進」の一環として、「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」（平成19年12月26日策定）に基づき、その就労による自立を図ることとしており、中小企業における障害者雇用の促進等を内容とした障害者雇用促進法の改正法案を国会に提出するなど、障害者雇用に係る取組の充実を図っているところである。

平成21年度においては、上記の状況を踏まえつつ、

- ① 中小企業における障害者雇用促進のための重点的な支援
- ② 雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化
- ③ 障害特性に応じた支援策の充実・強化
- ④ 障害者に対する職業能力開発支援の充実

を主要な柱に掲げ、障害者に対する就労支援の充実を図ることとする。

平成21年度要求額 20,465 (16,780) 百万円

※括弧書きは前年度予算額

I 中小企業における障害者雇用促進のための重点的な支援

1 障害者雇用ファースト・ステップ奨励金（仮称）の創設（新規）	
[要求額	255 (0) 百万円]

障害者雇用の経験のない中小企業が初めて障害者を雇用した場合に奨励金を支給することにより、中小企業における障害者雇用の促進を図り、さらには障害者雇用の裾野が広がることを目的とした「障害者雇用ファースト・ステップ奨励金（仮称）」を創設する。

2 事業協同組合等障害者雇用促進助成金（仮称）の創設（新規）	
[要求額	15 (0) 百万円]

単独では障害者を雇用するだけの十分な仕事量を確保することが困難な場合が多い

中小企業における障害者雇用を促進する観点から、複数の中小企業が事業協同組合等を活用して共同で障害者雇用を図る場合に、そのための取組に要した経費に対する助成を行う。

3 中小企業における障害者雇用推進事業の実施（新規）

[要求額 268 (0) 百万円]

中小企業による障害者雇用の促進を図るため、中小企業事業主団体を通じて、事業協同組合等の活用も含めた障害者雇用に関して、中小企業事業主に対する相談や具体的なノウハウの提供等を全国的に推進する。

4 特定求職者雇用開発助成金の中小企業事業主に対する助成の拡充

[制度拡充要求]

中小企業における障害者雇用の促進、安定を図るため、特定求職者雇用開発助成金について、中小企業に対する助成の拡充を図る。

- ① 身体・知的障害者 60万円→90万円(助成期間 1年 →1年6月)
- ② 重度身体・知的障害者 120万円→160万円(助成期間 1年6月→2年)
- ③ ①②のうち短時間労働者 40万円→60万円(助成期間 1年 →1年6月)

II 雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化

1 ハローワークを中心とした地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進

[要求額 674 (674) 百万円]

ハローワークが中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関と連携した「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」を推進するとともに、「就職ガイダンス」等の実施により、ハローワークのマッチング機能の向上を図る。

2 雇用と福祉の連携による地域に密着した就労支援の実施

[要求額 3,776 (2,509) 百万円]

障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な相談・支援を行う

「障害者就業・生活支援センター」について、全障害保健福祉圏域への設置に向け、設置箇所数の拡充等を図る。

(設置箇所数 205センター → 285センター)

3 障害者試行雇用事業の推進

[要求額 1,072 (1,072) 百万円]

事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者に実践的な能力を取得させて常用雇用へ移行するため、短期間の試行雇用（トライアル雇用）を実施する。

(対象者数 9,500人)

4 地域における就労支援に係る助言、援助等の実施（新規）

[要求額 265 (0) 百万円]

地域障害者職業センターにおいて、就労支援機関に対する助言・援助や就労支援を担う専門的な人材の育成等、地域における就労支援機能を強化するための体制整備を図る。

Ⅲ 障害特性に応じた支援策の充実・強化

1 精神障害者の特性に応じた支援策の充実・強化

[要求額 478 (290) 百万円]

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」の活用を促進するとともに、「精神障害者就職サポーター」を配置し、ハローワークにおける精神障害者のカウンセリング機能の充実・強化を図る。

2 精神障害者の雇用促進のためのモデル事業の実施（新規）

[要求額 200 (0) 百万円]

精神障害者雇用の意欲はあるもののそのノウハウが十分でない企業において、精神障害者の雇用を促進するため、精神障害者の障害特性に応じた職域開拓や支援体制の

6 難病のある人の雇用促進のためのモデル事業の創設（新規）

[要求額 59 (0) 百万円]

難病のある人を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成を行うことにより、難病のある人の就労を支援するとともに、その雇用管理上の課題等の把握を行う。

IV 障害者に対する職業能力開発支援の充実

1 民間を活用した機動的かつ実践的な職業訓練の推進

[要求額 2,139 (1,800) 百万円]

企業、社会福祉法人等の多様な委託先を活用し、様々な障害の態様やニーズを踏まえた訓練機会の充実を図るとともに、特別支援学校と連携したより早い段階からの職業能力開発機会を拡充し、一般就労に向けた切れ目のない支援を実施する。

また、在職障害者を対象として、職場定着や職種転換に伴い必要となる職業訓練を実施する。

(対象者数 8,150人 → 9,550人)

2 政令指定都市における職業能力開発推進基盤の強化

[要求額 219 (217) 百万円]

教育・福祉の実施主体である政令指定都市において、特別支援学校の生徒及び就労移行支援事業の利用者等の態様やニーズを踏まえた職業訓練を推進する「障害者職業能力開発プロモート事業」を実施する。

(実施箇所数 17か所)

3 一般校を含めた公共職業能力開発施設における障害者職業訓練の推進

[要求額 4,035 (4,023) 百万円]

障害者職業能力開発校において、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」に重点を置いた支援を実施するとともに、一般の職業能力開発校において知的障害者等を対象とした訓練コースの設置を促進し、身近な地域での職業訓練機会を拡充する。

4 発達障害者に対する職業訓練の推進

[要求額 179 (106) 百万円]

一般の職業能力開発校における発達障害者対象の職業訓練コースを拡充する。

(実施箇所数 6か所 → 10か所)