

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

「今後の障害者雇用施策の動向

～障害者雇用促進法改正法について」

山田 雅彦

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課  
課長

2013年8月23日報告

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

## ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独)労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録するものです。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成します。

「トレンド研究会」は2004年7月から実施されています。開催趣旨は以下のとおりです。

### 1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

### 2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（50分から1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

### 3. 参加対象

企業、事業主団体、単組、産別労組のモニター

### 4. 結果報告

研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

## 目 次

研究会報告概要について

I. 報告「今後の障害者雇用施策の動向～障害者雇用促進法改正法について」

II. 討議概要

III. レジюме

IV. トレンド研報告書既刊シリーズ一覧

# I . 報 告

# I. 報告

「今後の障害者雇用施策の動向～障害者雇用促進法改正法について」

## 1.障害者雇用の現状について

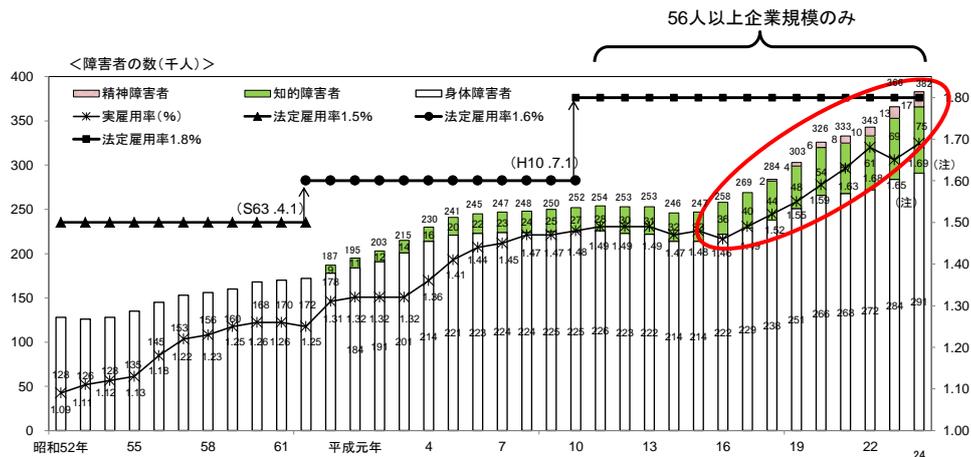
### (1) 近年の障害者雇用の状況

本日は、最初に障害者雇用の現状、それから障害者雇用促進制度の見直しの内容という順番でお話をさせていただきます。最初に、シート1（近年の障害者雇用の状況）をご覧ください。

#### シート1

### 近年の障害者雇用の状況

- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.69%** **法定雇用率達成企業割合 46.8%**
- 法定雇用率には届かないものの、**雇用者数は9年連続で過去最高**。障害者雇用は着実に進展。



2 (注)平成22年度の改正前の制度に基づいて実雇用率を推計した場合、平成23年度は1.75%、平成24年度は1.79%である。

この10年、障害者雇用は大きく拡大しています。棒グラフは、法定雇用義務が1人以上かかっている企業規模56人以上の企業から回収して算出した障害者の数（毎年6月1日時点）です。これをみると、9年連続で過去最高を更新しています。

2013年6月1日現在の直近の調査は秋に公表される予定ですが、10年連続で過去最高を更新するのではないかと考えています。リーマンショック、東日本大震災があったにもかかわらず、障害者雇用の拡大は続いているのですが、こうした良い面に関する情報は残念ながらマスコミにはあまりきちんと報道されません。特に知的障害者の雇用が大きく進んだということが原動力になっており、近年は精神障害者の雇用も進んでいます。

## (2) ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

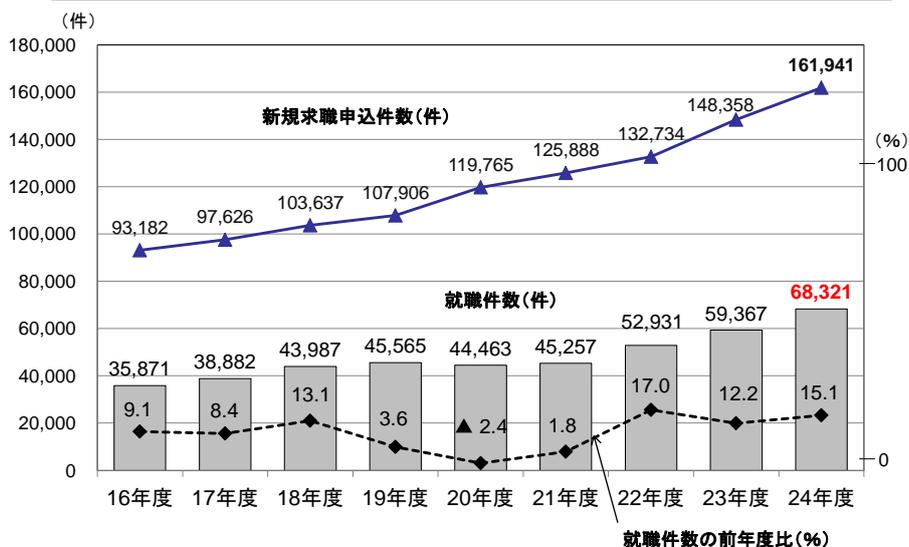
**シート2** (ハローワークにおける障害者の職業紹介状況) にある上の方の折れ線グラフは、新規求職申し込み件数です。新たに仕事がしたい、仕事を探したいということでその年度にハローワークに求職を申し込んだ障害者の数になります。

シート1のグラフ同様、求職申込件数も、この10年ずっと伸び続けています。景気の繁閑とは無関係に一本調子で上がってきている状況です。障害者の場合、福祉や医療の世界にそのまま残るといった選択ができるのですが、現実には企業や官公庁で働くなど、雇用という形態を希望する人が増え続けています。おそらく10年ぐらい前が、障害者雇用における企業の意識が大きく変わった分水嶺なのではないかと思っています。

シート2

### ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

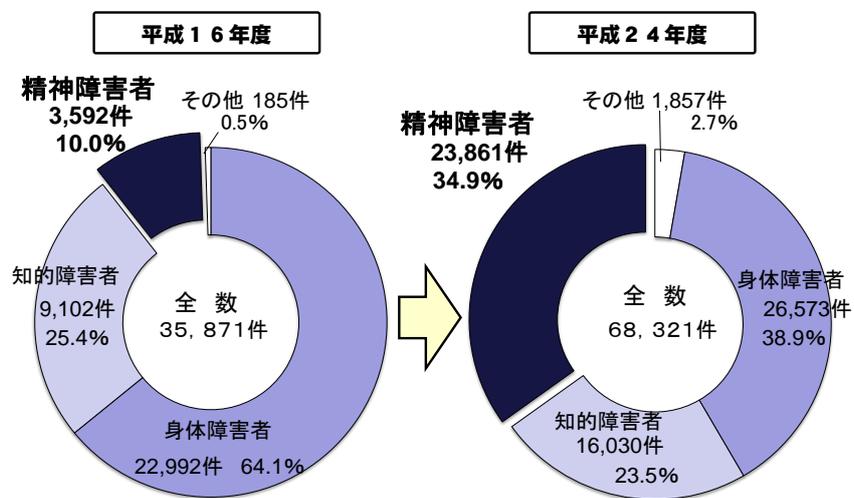
- 平成24年度の就職件数・新規求職者数は、**前年度から更に増加**。
- 特に、就職件数は68,321件と**3年連続で過去最高を更新**。



## (3) ハローワークの障害種別の職業紹介状況

**シート3**は、ハローワークを経由して就職した人の障害類型別の割合を円グラフにしたものです。例えば身体障害者であれば、平成16年度で2万2992件だったのが、平成24年度に2万6573件となるなど、身体も知的も精神もすべて、就職件数は増えています。精神障害者の就職件数が極端に伸びているということで、大きく障害類型別の割合が変動しています。

ハローワークの障害種別の職業紹介状況（就職件数）



4

今回、法改正をするに当たって関係者に説明する際に、一番注目された資料がこのシート3です。一般の人のイメージでは、ハローワークで就職する障害者は、身体障害者、車椅子の身体障害者といったイメージが強いのですが、この10年で状況は一変しているわけです。この変化が、後ほどご説明する精神障害者の雇用義務化が、反対論が強い中でも最終的に実現したことの大きな要因になっています。

ただ、平成16年度当時、3592件しか精神障害者の人が就職していないかといったら、おそらくそういうわけではなく、むしろ障害を伏せて就職をしていた人も相当数いたと思われるし、平成18年度から精神障害者も障害者として報告できる状態にしたということも大きいです。それから特に近年、精神障害者の人に対する薬の副作用がかなり減ってきたことなど、もろもろの要因が重なり合う形で精神障害者の雇用が大きく伸びてきました。

## 2. 障害者雇用促進制度の見直し

### (1) 障害者雇用促進制度の見直しについて（検討経過）

今回、障害者雇用促進制度については、制度見直しに係る研究会を1年した上で、労働政策審議会の分科会にステージを移し、2年がかりで実施まで漕ぎ着けました。シート4は、審議会分科会の開催経緯を書いたものです。

**障害者雇用促進制度の見直しについて**

平成23年11月から、有識者や企業関係者、労働組合、障害団体等を委員とする研究会を開催し、24年8月に報告書を取りまとめ。その内容を受け、労働政策審議会障害者雇用分科会において、障害者雇用促進制度の見直しについて検討開始。25年3月14日に分科会意見書を取りまとめ。

⇒ 25年3月21日「**障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱**」諮問・答申

- 第49回 9月18日(火)16:00~18:00 今後の検討項目、スケジュール
- 第50回 10月18日(木)10:00~12:00
  - ・ 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について① (基本的枠組み、差別禁止等の枠組みの対象範囲)
- 第51回 10月31日(水)10:00~12:00
  - ・ 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について② (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提供)
- 第52回 11月13日(火)10:00~12:00
  - ・ 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について③ (権利擁護(紛争解決手続き)、その他)
- 第53回 11月27日(火)10:00~12:00
  - ・ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等①
- 第54回 12月 3日(月)16:00~18:00
  - ・ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等②
  - ・ 地域の就労支援の在り方等
- 第55回 1月22日(火)10:00~12:00 意見書(素案)について
- 第56回 2月25日(月)16:00~18:00 意見書(案)について
- 第57回 3月 5日(火)10:00~12:00 意見書(案)について
- 第58回 3月14日(木)16:00~18:00 意見書(案)について(取りまとめ)
- 第59回 3月21日(木)10:00~12:00 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱(諮問・答申)

(2) 分科会意見書 (今後の障害者雇用施策の充実強化について (概要))

①労働・雇用分野における障害者権利条約への対応

シート5は、2013年5月に労働政策審議会障害者雇用分科会がとりまとめた意見書の概要です。

**今後の障害者雇用施策の充実強化について(概要)**  
(平成25年3月14日 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書)

**1 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応**

1 基本的枠組み

- 労働・雇用分野については、障害者雇用促進法の改正により対応

2 障害を理由とする差別の禁止

- 障害を理由とする差別(直接差別)を禁止。間接差別については、将来的に今後の事例の蓄積を踏まえ検討
- 募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了等、雇用に係る全ての事項を差別禁止の対象。さらに、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すことが必要

3 合理的配慮の提供

- 職場における合理的配慮の提供を事業主へ義務付け
- 施設・設備の整備、人的支援、職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えることが適当
- 企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保
- 合理的配慮に係る経済的な負担への支援
- 事業主にとって過度の負担に当たる場合は、合理的配慮の提供義務を負わない
- ※ 合理的配慮の具体的な内容等は、関係当事者(労働者、使用者、障害者、公益)の参画の下で検討し、指針として定めることが適当

4 権利擁護(紛争調整解決手続)

- 紛争が生じた場合には、まずは企業内での自主的な解決を図るべき
- 第三者による紛争解決手続として紛争調整委員会制度を活用した仕組みの創設
- 厚生労働大臣による、助言・指導、勧告規定の創設

**2 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の見直し**

1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等 ※

※ ダブルカウント制度及び特例子会社制度は継続させることが必要

- 精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることは、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組めるよう、十分な準備期間を設けることを前提とした上で、企業に対する大幅な支援の充実を進めつつ、実施することが必要
- 手帳を持たない発達障害者、難治性疾患患者等については、現時点で雇用義務の対象とするのは困難

**3 地域の就労支援の強化**

- 8 ○ 障害者雇用促進制度の見直しを踏まえた支援の強化や障害特性を踏まえた支援の強化等

内容を説明すると、今回、「1 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応」という、いわゆる障害を理由とする差別禁止の問題などが1つの柱となっており、もう一つの柱が、「2 障害者雇用促進制度における障害者へ範囲等の見直し」になります。

前者の権利条約への対応については、研究会で2回、分科会で2シーズンと足かけ5年間かけて検討していたこともあり、大きくもめることはありませんでした。一方、2の障害者雇用促進制度における障害者へ範囲等の見直しについては、合意形成に難渋しました。

#### (基本的な枠組み)

「1 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応」の「1 基本的な枠組み」のところで、「労働・雇用分野については、障害者雇用促進法の改正により対応」とわざわざ書いてあるのは、労働・雇用分野以外については内閣府から提出した障害者差別解消法で対応するという形になっており、労働・雇用分野だけ独立して法律ができていますからです。

労働・雇用分野における障害者雇用対策については、労働政策審議会障害者雇用分科会が対応していますが、障害者政策全般にわたっての対応は、内閣府の障害者政策委員会（前身は障がい者制度改革推進会議）が担当しています。その内閣府の審議会と労働政策審議会との間で、さまざまな論点で摩擦が生じました。労働・雇用分野における障害者雇用対策については、障害者問題は人権問題であるとはいっても、労働側、使用者側双方との調整抜きに、障害者だけで物事を決めることではいいのかというのが私の基本的なスタンスです。

労使の間でいろいろと交渉し、物事を決めていくというスタイルはヨーロッパが典型だと思いますが、そのヨーロッパでも障害者問題については基本的に人権問題とされており、労使の枠組みによる検討から外れている状況となっています。障害者権利条約というのはすでに130カ国以上が批准をしているのですが、そうしてアプローチをとるが、各国で雇用分野の差別禁止と合理的配慮はあまりうまくいっていない背景と私は考えています。

#### (障害を理由とする差別の禁止)

「2 障害を理由とする差別の禁止」と「3 合理的配慮の提供」が、条約対応部分の2つの大きな柱になります。

差別の禁止は、男女雇用機会均等法と同じような枠組みで、障害を理由とする差別を禁止する。募集、採用の機会からすべての雇用にかかわるステージをその対象としています。直接差別を禁止することについては、使用者側も含めて異論はないところです。間接差別については、今回は採用しませんでした。将来的には、いろいろな事例の蓄積でもって検討しなければならない可能性はありますが、障害者側、労働者側から異論はありましたが採用しないことになりました。

ここで、今回の話の大前提として話しておかなければいけないことは、障害者の能力がなくても賃金を高く払わなければいけないということを求めているのではなく、あくまでも、障害を理由とする差別をしてはいけないということです。機会の均等を狙っているものであ

り、もともとベースにあるのはアメリカのADA（障害のあるアメリカ人法）です。間接差別とは、一見、障害を理由として差別していないけれども、結果的に障害者を差別しているような事例ですが、これが今回採用されなかったことは、その後に出てくる「合理的配慮の提供」を設けたことに関わっていきます。

合理的配慮の提供というのは、障害者が働きやすいようなハード・ソフト面の整備をすることになります。配慮があってもなおかつ、直接差別以外で障害者が危機的な状況に陥れられるようなことがあるのかどうかということを問いましたが、それに対する回答が出てこなかった、そのことが、今回、間接差別が見送られた理由です。合理的な配慮の提供を行うことで、障害を理由として障害者が不利な立場に立たない状態にすることは可能であるというのが我々のスタンスでもありましたし、経済界もそういうスタンスで間接差別に反対していました。

#### （合理的配慮の提供）

合理的配慮の提供が、男女雇用機会均等法にはなく、なぜ障害者雇用促進法にはあるかということについては、差別についての根本的な議論に関わるところがあります。女性や人種に関する差別と、障害者に関する差別が根本的に違うのは、例えば女性や黒人の場合、その人に職業能力が十分ある場合に、その人を積極的に採用しないということは企業の合理的な対応としてはあり得ない。一方、障害者の場合、障害によって能力が欠損しているという部分は残ることから、障害者に対する差別は「目をつぶっても消えない差別」と言われます。であるがゆえに、障害による能力の欠損について一定配慮をする必要があるということで、合理的配慮の提供という概念が持ち込まれたわけです。

合理的な配慮の提供とは、例えば身体障害者の人が車椅子でオフィスを動けるようにするために段差をなくすといったようなハード面の整備もありますし、視覚障害者の人に視覚障害者用のパソコンを用意することなどが考えられます。人的支援としては、例えば知的障害者が働き始めるときにジョブコーチを入れる、職場のマネジメントに関する配慮では、例えば月に2回必ず通院しないといけない場合、そのときは残業を免除するなど、さまざまな対応が考えられます。当然のことながら、事業主にとって過度の負担になる場合（お金がかかり過ぎるとか、人手がかかり過ぎる等）、合理的な配慮の提供は免除されます。

合理的配慮の提供について一例を挙げましたが、障害の種類や、同じ知的障害者でも、オフィスで働くのか、工場で働くのかなど状況の違いによって配慮すべき内容は異なってきます。法律が施行されるのは3年後の平成28年4月ですので、それまでの間に指針を定めます。この秋からその検討がスタートします。

#### （権利擁護）

「4 権利擁護」では、基本的には紛争は企業の中で解決してもらおうという話ですが、それでも解決し切れない場合も当然ありますので、裁判に至る前で、行政が支援する形での紛

争解決の手段として、労働局にある労働調整委員会制度を活用した仕組みを創設することになっています。悪質な場合の厚生労働大臣による助言、指導、勧告の規定の創設も盛り込んでいます。

シート5の「2 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の見直し」については後ほど説明いたします。

## ②ダブルカウント制度の有効性の検証

今回の見直しで、シート6にあるダブルカウント制度、シート7にある特例子会社制度の問題について、障害者団体のなかには制度の廃止を提起する人たちもいました。議論した上で、存続することになりました。

ダブルカウント制度は重度障害者の場合、法定雇用率制度上、1人の重度障害者を雇った場合も2人とカウントできるという制度です。このダブルカウント制度によって重度障害者の雇用が大きく伸びていますが、障害者団体でこのダブルカウント制度についての意見は割れています。重度障害者を積極的に雇用する効果があるということで、積極的に評価している障害者団体あれば、否定している人もいます。

### シート6

#### 11 (参考3)障害者雇用率制度におけるダブルカウント制度の有効性の検証について

- 障害者である雇用者数は、雇用率制度の仕組みが創設された昭和52(1977)年と平成24(2012)年を比べると増加。このうち、重度障害者である雇用者についても増加しているため、ダブルカウント制度は効果があると考えられる。

		昭和52(1977)年	平成24(2012)年
障害者である 雇用者数(人)		113,420	298,452(185,032)
	うち重度	15,009	95,347(80,338)

\*1) ( )内は、1977年から2012年までの増加数。

\*2) いずれも各年の障害者雇用状況報告(各年6月1日現在)における実数値。

\*3) 昭和52(1977)年は身体障害者のみ、平成24(2012)年は身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数。

- 上表は昭和52(1977)年は身体障害者のみ、平成24(2012)年は身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数であるが、身体障害者のみの数を比較しても、重度障害者である雇用者数は増加。

		昭和52(1977)年	平成24(2012)年
障害者である 雇用者数(人)		113,420	214,367(100,947)
	うち重度	15,009	88,510(73,501)

\*1) ( )内は、1977年から2012年までの増加数。

\*2) いずれも各年の障害者雇用状況報告(各年6月1日現在)における実数値。

\*3) 昭和52(1977)年、平成24(2012)年ともに身体障害者のみの数。

### ③特例子会社制度

特例子会社制度は、障害者に本社とは別の会社で働いてもらう、しかし雇用義務は本社・子会社合算でみるというものです。健常者と障害者が入りまじった形でともに生きていくことが大事だというインクルーシブの理念がこの業界にはあり、特例子会社制度を廃止しようという主張もあります。

特例子会社では、障害者のなかでも雇用管理が難しいといわれている人たちが多数雇用されています。シート7をみればわかりますが、重度障害者の雇用もこれによって進んでいます。「企業ではほとんどの障害者が特例子会社に押し込められている」みたいなことを言う識者もおりますが、特例子会社で働く障害者は全体の数%であり、事実無根の主張です。

### シート7

(参考4)特例子会社における労働者数及び障害者数について(H24.6.1現在)

特例子会社数 (社)	障害者計 (人)	身体障害者(人)			知的障害者(人)			精神障害者 (人)
		重度	重度以外	身体計	重度	重度以外	知的計	
349	17,743.5 (11,892)	(3,417)	(1,606)	8,384.0	(2,600)	(3,332)	8,470.5	889.0 (937)
1カ所当たり の平均値	50.8 (34.1)	(9.8)	(4.6)	24.0	(7.4)	(9.5)	24.3	2.5 2.7

※1 労働者数は、総労働者数から除外率相当数を除き、短時間は1人を0.5人にカウントしたものです。また、( )欄は実数及び実数による1カ所当たり平均。

※2 障害者計並びに身体、知的及び精神障害者計は、短時間以外の重度障害者は1人を2人、身体及び知的の重度以外短時間並びに精神障害者の短時間は1人を0.5人にカウントしたものです。

#### ○ 特例子会社の労働者数(実数)別分布

区分	特例子会社数	
	人数	構成比(%)
1～9人	19	5.4
10～29人	148	42.4
30～49人	66	18.9
50～99人	71	20.3
100人以上	45	12.9
合計	349	100.0

#### ○ 親会社の労働者数(実数)別分布

区分	特例子会社数		(参考) 民間企業全体	
	人数	構成比(%)	人数	構成比(%)
56～99人	4	1.2	27,241	35.7
100～299人	10	3.0	34,590	45.3
300～499人	5	1.5	6,732	8.8
500～999人	25	7.5	4,472	5.9
1000人以上	288	86.7	3,273	4.3
合計	332	100.0	76,308	100.0

12

(\*) 複数の特例子会社を持つ企業があるため、特例子会社の全数(349)よりも少ない。

特例子会社は、制度を創設した時に考えていた以上に雇用管理が難しい人たちの雇用を伸ばしており、規模の大きな企業ほど障害者を雇用するという国際的にみて極めて特異な形に日本はなっています。大企業が障害者雇用を先導しているという現状は、この特例子会社制度の存在が大きく影響しています。ちなみにこの日本発の特例子会社制度は、今アジアで台湾や韓国が導入していますし、いくつかの国も導入を検討しています。

### 3. 障害者雇用促進法の見直し内容について

#### (1) 法定雇用率の算定基礎の見直しについて

先ほど説明を飛ばしました精神障害者の雇用義務化の問題です。**シート8**のとおり、法定雇用率の算定式はつまり、日本国内で働きたいと思っている人、働きたい人には実際働いている人と働きたいけれども働けていない失業者がいますが、働きたいと思っている全国民のうち障害者で働きたいと思っている人を分子に置いて機械的に計算するものです。

#### シート8

17

#### ③ 法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- ◎ 法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加【施行期日 平成30年4月1日】。
- ◎ 法定雇用率は原則5年ごとに見直し。
  - ⇒ 施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能。
  - ※ 具体的な引上げ幅は、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論。

#### 【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

追加

#### 【激変緩和措置の内容】

- 平成25年4月1日～平成30年3月31日  
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率(2.0%)
- 平成30年4月1日～平成35年3月31日  
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と  
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率
- 平成35年4月1日以降  
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率

現行制度ではまだ、精神障害者の雇用の義務化は施行されていませんので(施行は平成30年4月1日)、今の算定式には、シート中にある精神障害者という「追加」分が入っていませんが、身体障害者、知的障害者で働いている人、身体障害者、知的障害者で失業している人の数を調査した上で、その数字を算式に放り込んで5年に1回のタイミングで計算をし直しています。平成25年4月1日から法定雇用率を1.8%から2.0%に15年ぶりに引き上げましたが、政策意図ではなく、5年に1回の調査でそういう結果が出たから2.0%になったということです。

今回の見直しで、算定式に精神障害者を入れたのは、政策的な意図があります。これまで、身体障害者と知的障害者だけが雇用義務の対象になっていました。平成16年度にすでに労働政策審議会で、「将来的に精神障害者の義務づけをする」ということが使用者側も含めて合意がされておりました。どのタイミングでそれを実施するかについて、ずっと結論が出ないまま今に至っており、今回の法改正で盛り込まれました。

(主な反対意見)

今回、精神障害者の雇用義務化については、反対意見も多くありました。それにはいくつかの理由があります。

1つは、15年ぶりに法定雇用率を平成25年4月1日から引き上げられることを控え、それが施行される前にもう一段、法定雇用率が上がることを決めるとするのは「いささか拙速ではないか」という議論がありました。また、精神障害者を入れることによって急激に法定雇用率が上がるのではないかとという意見もありました。さらに、身体、知的障害者以上に精神障害者の雇用は難しいという声もあって、抵抗が大きかったわけです。

最終的には、次回の平成30年4月1日の見直しの際に精神障害者の雇用義務化を施行するというので、5年後の施行にしました。なおかつ、5年後の見直しに当たって、算出した結果、法定雇用率が急上昇する場合については激変緩和措置を打つことにし、計算式どおりの法定雇用率の引き上げをせずに、引き上げ幅を下げることを可能にしました。平成35年4月1日以降については、計算式どおりに行います。

特に精神障害者の場合、いくら義務だからといっても企業だけで取り組むことは難しいことから、精神障害者に対する支援を大幅に強化することもこの5年の準備期間に実施することにして、経済界の了解を得て、平成25年3月に審議会を通過して、さきの通常国会において法律が成立しました。

(雇用のバランスは企業に委ねる)

義務化という言い方をしていますが、各社必ず1名以上の精神障害者を雇用しなければならないというわけではありません。身体、知的、精神障害者をどういうバランスで雇用していくかについては、あくまで企業側に委ねられています。

身体障害者、知的障害者、精神障害者について、ばらばらに法定雇用率を設定すればいいという議論も障害者団体の一部からは出ています。これについては、実際に実施している国もありますが、うまくいっていないようです。ばらしてしまうと、例えば特に人数が少ない知的障害者については、200人とか300人ぐらいかそれ以上の企業だけに雇用義務がかかるという状況になってしまいます。

身体障害者より知的障害者、知的障害者より精神障害者の方が、雇用管理が難しいということがあります。一方特に今回、法定雇用率が2.0%になった影響で、企業が身体障害者の求職者を見つけることはますます難しくなり、知的障害者、精神障害者の採用に目を向けないと法定雇用率を満たすのはなかなか難しい状況にあると思っています。

(法定雇用率が低すぎるという意見)

法定雇用率が低過ぎるという意見もありました。フランスの6%、ドイツの5%など、ヨーロッパ並みに上げるべきだという議論があります。そういった議論については私は全く検討の余地なしと言っています。5%、6%にした方が全体の障害者の雇用は拡大するかもしれませんが、これは企業に対する規制であるとともに、障害者だけを例外的に優遇しているという制度である以上は、一定の制度思想を掲げない限り国民の理解は得られません。

(精神障害者の雇用促進にかかる支援施策)

精神障害者の雇用への対応では、身体障害者、知的障害者とは違う面がクローズアップされます。身体障害者の場合、就職するという部分を中心に、そこに予算や人的資源を集中させればうまくいく部分がある。知的障害者も、就職の近辺に集中させることでうまくいくケースが多く、ジョブコーチを入れたり、最初に仕事を覚えてもらうようなときに外部から専門家を導入したりしています。

ただ精神障害者については、就職の準備段階から定着に至るまで、長い期間見なければならぬという大変さがあります。「その負担を全部企業にかぶせるのか」という話から、企業への支援をもっと充実させないとなかなか義務化は難しいという主張が多くなされました。

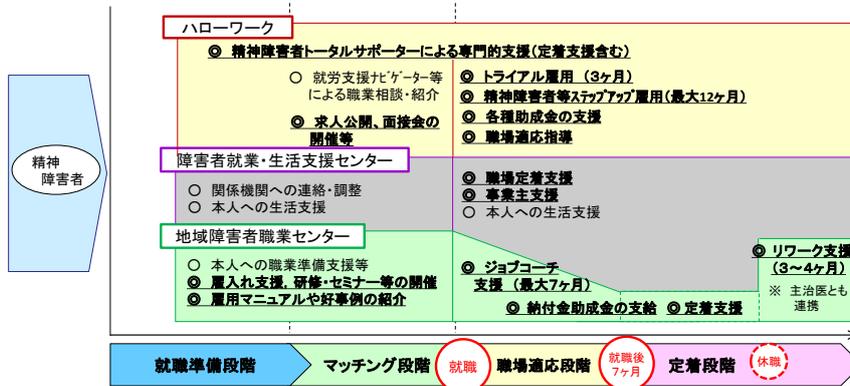
身体、知的障害の場合、その人の障害の状況が頻繁に変化することはあまりない。一方、精神障害者は波があることもある。知的障害を併発していないような人であれば、能力もかなり高い場合がある一方で、突然調子を崩したりする場合もある。このときにどういう対応をしたらよいのかという話があるとともに、そもそも企業はそうした対応に慣れていない、医療的なアシストがないとなかなか難しいという意見がありました。

シート9のとおり、厚生労働省の出先機関としては、ハローワークもありますし、地域障害者職業センターも各地域に設置されています。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のブランチでは専門的なサービスを行っています。今、充実を求められているのが、シートの真ん中にある「障害者就業・生活支援センター」で、通称ナカポツセンターとっていますが、この組織をもう少し充実させていかなければなりません。

(参考3) 精神障害者の雇用促進に係る支援施策の流れ

○ ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着（リワーク支援含む）までの一貫した支援を実施

- : 主に障害者本人に対する支援施策
- ◎ : 事業主に対する支援施策（障害者と事業主双方を支援するもの含む）



※ 就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携  
 ※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

どちらかというとハローワークで実施していることは、マッチングの前後に集中している。就業・生活支援センターは、障害者と障害者を雇う企業の生活面を含めたよろず相談所みたいなところで、むしろ就職よりかなり前の段階とか、あるいは逆に就職してしまった後の定着段階に対応するために平成14年度につくられた組織です。もともと厚生省と労働省が統合するときの象徴的なプロジェクトとして始まったものなのですが、就業の問題も生活の問題も1カ所に問い合わせれば両方お答えします、関係機関を紹介しますよというのが狙いで、社会福祉法人やNPO法人に運営を委託しています。これが実際、知的障害者の雇用拡大には大きく影響している。今、全国に300カ所以上あります。

ただ、このセンターが、精神障害者にどこまで対応できるかということが大きな問題となっていました。知的障害者についてはある程度、支援側にノウハウがついてきて、企業側も雇用管理のノウハウはできているので、だんだん精神障害者の話にステージが移っていている状態です。支援する側も、精神障害に対する知識や、支援の仕方についてちゃんと教えられるようにする必要があるということで、センターや、ジョブコーチについても知的中心から精神中心に変えていかなければならないということで、検討も秋以降スタートさせることになりました。

例えば、10年間ずっと精神障害で引きこもっていた人が、ここ数年の薬の改善によって、普通に生活できるような状態になってきた。ただ10年間のブランクを埋めていきなりハローワークで就職活動するというのはしんどいというような人は、最初はこの就業・生活支援センターに行くことになろうかと思います。

一方、就職して3カ月、半年、1年、3年と勤め続けていったときに不安が生じた場合に、またこのセンターが相談に乗ることが出来ます。あるいは事業主のほうが、急に調子を崩し

そのような障害者がいた場合に、本人と直接話をする前に、センターにどうしたらいいのかという相談をすることができるわけです。

正直、企業側からも障害者側からも非常に頼られ過ぎてしまって、パンク状態になってしまっています。スタッフの増強を相当しないと、精神障害者の雇用義務化の5年後の施行にうまく対応していきませんので、大幅に強化していくことにしています。

(精神障害者雇用促進モデル事業の実施概要)

シート10の精神障害者雇用促進モデル事業の実施概要については、詳細には厚生労働省の障害者雇用対策ホームページに掲載していますが、10の比較的規模の大きな企業にお願いしてモデル事業を実施しました。身体障害者、知的障害者は採用したことがあるけれども精神障害者、発達障害者の雇用経験はほとんどないという企業をあえて10社選んで、実際に精神障害者を雇用してもらい、雇用したことによる成果をまとめてもらうという事業を行いました。

シート10

21

(参考4) 精神障害者雇用促進モデル事業の実施概要

- 平成21～22年度にかけて精神障害者の雇用経験が乏しい10企業で実施。
- モデル事業中に雇用された精神障害者は計79人(定着率75%(59人/79人)(平成24年12月現在))

雇入れ前の不安や雇入れ後に苦労した点

統合失調症47人(60%)、発達障害(アスペルガー症候群、自閉症含む)11人(14%)、うつ・気分障害8人(10%)、その他8人(10%)、不明5人(6%)

(雇入れ前の不安)

- ・ 精神障害者を採用した経験がなく、精神障害についての知識が不十分
- ・ 精神障害者の職業能力が分からないため、雇入れに当たって、担当する業務の切り出しに苦慮

(雇入れ後の苦労)

- ・ 一律の方法ではなく、個々の障害特性に対応した業務管理方法を構築することが必要
- ・ 精神障害者が調子を崩したときの対応

課題等の対応のために工夫・改善した点や活用した制度

(企業内での人的支援や雇用管理等の工夫)

- ・ 本人に業務日誌をつけてもらう、定期的なカウンセリングなどにより、体調などの状況を把握
- ・ 本人の状況に合わせて1日の勤務時間数や始業時間を考慮
- ・ 勤務時間中に休息を取れるスペースを確保

(外部支援機関の活用)

- ・ ハローワーク、地域障害者職業センター、就労支援機関などに精神障害者の雇用管理、業務の切り出しを相談
- ・ トライアル雇用を活用し、本人が実際に働いた上で業務とのマッチングを判断
- ・ ジョブコーチ等への業務管理方法の相談や生活面での支援を就労支援機関に依頼

雇用した効果や今後の課題

(雇用した効果)

- ・ 実際に精神障害者とともに働くことにより、社内の精神障害者に対する理解が促進
- ・ 社内の理解促進や個々の特性を把握などにより、以前と比べて精神障害者が担当する業務の幅が拡大

(今後の課題)

- ・ 安定して勤務し職場に定着するための支援の充実やそのノウハウの蓄積
- ・ 個々の障害特性に対応し、相談や分かりやすく業務指示が出せる職員の育成

10企業がばらばらの対応をしたこともあり、モデル事業の結果は経済界からも参考になると評価されています。おそらく精神障害者については、選択肢の1つとしては極めて有効ですが、特例子会社制度だけで何とかできることはないだろうと思います。

知的障害者の雇用義務化が検討されていた頃、ちょうど精神薄弱者という言い方が知的障害者に変ったぐらいの時代でしたが、この人たちが本当に働けるのかという見方もあっ

た、その当時から10年で状況が大きく変容したように、精神障害者の雇用についてもある程度の雇用改善ノウハウが蓄積されていき、加えて支援体制が大きくシフトするという中でブレークスルーしていくことはできると思っています。

ただそれには一定の時間がかかります。企業側にとっても、雇用したからにはきちんと戦力になってもらわないといけない。厚生労働省としては、施行まで5年ある中で、企業もノウハウを蓄積してほしいし、我々も支援体制をその間にしっかりさせていきます。

正直に言って、精神障害者の雇用を本当にうまくやることができれば、おそらく国際的にも障害者雇用の最高水準になると思っています。おそらくヨーロッパやアメリカに比べて、日本の企業で働いている知的障害者の人たちが一番複雑な仕事をしている状況になっていて、日本の企業の障害者の雇用管理は障害者の力を発揮させることに非常に役立っている。今、知的障害者で成功しているような企業は、福祉関係者より自分たちのほうが障害者の力を伸ばすノウハウがわかっていると思っている。多くの人は特別支援学校や福祉施設を經由して企業に入りますが、入社1年後、福祉施設の関係者や特別支援学校の先生たちがびっくりするぐらい力を伸ばしている。とにかく知的障害者の場合は企業間での情報交換も特に首都圏を中心にしてしっかりしており、新しく特例子会社をつくろうとすればすぐに手を差し伸べてくれる先輩格の特例子会社があって、ノウハウがどんどん拡散をしている。

精神障害者についても同じような展開が必要であり、おそらく雇用管理のノウハウを一番きちんと教えてくれるというのは先に精神障害者の雇用をしている企業だと思います。そういった形で雇用管理のノウハウが広がり、精神障害者の雇用義務化が始まる5年後の施行を迎えたいと思っています。

## II. 討議概要

## 1. 精神障害者の雇用支援体制の強化策について

【A】山田課長がおっしゃっていたように、5年後の精神障害者の雇用義務化を踏まえて、雇用を支える人材をどう充実させるかが鍵になるかと思うのですが、具体的に、今の段階での、例えばジョブコーチや就労支援事業など強化策を教えてください。

【山田】まず圧倒的に量的にスタッフの数が足りないというところがあります。ハローワークについては、精神保健福祉士（PSW）の資格を持った人を大量に確保するようにしています。

「就業・生活支援センター」は、元々は知的障害者を支援しているところが多いです。そういった知的障害者支援ベースのところ、精神や発達障害者を支援する力を持った人を入れていく必要があります。ジョブコーチについても、基本的に精神障害者にも対応できるようにするため研修内容を変えたりしています。高齢・障害・求職者雇用支援機構や民間でも研修を実施していますが、研修プログラムを大きく変えようと思っています。

障害を理由とする差別の禁止、合理的な配慮の提供に関する指針をつくるための検討を始めるのと同時に、精神障害者を強く意識した形での企業支援の枠組みの見直しをする作業がこの秋からスタートしますので、予算で積んでいくということのほかに、仕組みごと変えないといけない部分もありますので、5年後の施行だとはいってもそんなに悠長なことは言っていられません。そのあたりを中心にやっていくことになると思います。

シート9の下の米印に就労移行支援事業とありますが、これは福祉サイドのもっとも就労寄りの事業ですが、この移行支援事業所がどこまでうまく機能するかがポイントになると思います。就労移行支援事業はもともと、自立支援法が平成18年にできたときに、全く新しい事業体系として導入されたもので、職業訓練というよりは、どちらかという社会人としての基礎づくりをするための機関です。ここがもう少し精神障害対応として機能してもらえるかどうか重要です。

私どもは精神障害者でちゃんと力をつけて働きたいと言っている人に対して企業の雇用の門戸を開きたい。企業に対して、きちんと準備ができていない人を強制的に雇用させるというのは障害者雇用のスキームではありません。ですので、企業に入るまでの間に障害者をどう研修していくか、また、企業に入った後のフォローをどうしていくかが重要だと思います。

この業界ではヨーロッパやアメリカをもてはやす傾向がありますが、本当の意味で精神障害者の人たちがきちんと企業でフォローできているという国はそんなにはありません。ヨーロッパには、賃金補填制度という制度が広がっていますが、能力に関係なく給料の3分の1とか半分などを国が負担する制度を導入している。この制度があるから一見ヨーロッパは障害者雇用がうまくいっているように見えますが、今は財政状態が厳しくなって、イギリスなどは制度を廃止していく方向になっています。障害者だからといって、力が伸びないということを前提にするような制度というのはあり、そもそも、そうした制度がなくても、企業は障害者の力を引っ張り出す力があると思っています。

障害者といえども、障害を持ちながらここまで頑張っている、そういう状態に持ち込んで

こそ、全てが始まるということはやはり強調しなければいけない。マスコミも、障害者が働くということの意味をもう少しよく理解してほしい。そして、同じ職場で働いている健常者には、障害を持ちながらここまで頑張っている障害者を支援するのは当然だろうと言わせたいと思っています。

## 2. 精神障害者の雇用義務化までに必要な企業側の対応について

【事務局】精神障害者の雇用義務化が施行されるまでのこの5年の間に、精神障害者を受け入れる企業はどのような対応をしたらよいのでしょうか。

【山田】シート10でご紹介した精神雇用促進モデル事業は、10企業で2年間行ったわけですが、これを復活させてくれという声が結構あります。やっぱりモデルをどんどん出していく必要があって、それをまねてもらうのが一番早道だと思います。

知的障害者はある意味雇用管理モデルができてきている。精神障害者については暗中模索です。特例子会社は唯一の切り札ではなく、選択肢の1つとしては残ると思います。例えば、ある大手銀行では特例子会社方式でやっています。一方、ある小売の企業は店舗ごとにばらばらに雇い入れています。5年後たってみたら、やっぱり特例子会社がマッチしていたという話にもなるかもしれない。精神障害では、薬が最近良くなっており、企業本体にずっと入っていったほうがうまくいく部分も結構出てきているのかという気はします。

私は、ダメと言われる日本的雇用慣行が障害者雇用管理の世界で花開いているのかなと思っています。日本的雇用慣行のきめ細かい雇用管理の仕方が、知的障害者や精神障害者の雇用に実にマッチしている。障害者雇用は、特殊といえば特殊な雇用管理形態ではありますが、人事の方も結構やりがいを感じていただける部分も多い。精神障害者の場合も、企業が努力した分の成果が見えやすい知的障害者のように何とかブレイクスルーできないかなと思っています。

また、精神障害では、医療機関との連携という話もあります。調子を崩したときに医療機関と調整しなければなりませんし、医療機関に通院している人にきちんとした対応がとれるかどうか重要な点です。医療機関に対するモデル事業も今年度から始めています。

## 3. 企業側が求人する際の入り口など

【B】ハローワークでの精神障害者トータルサポーターについてご説明がありましたが、企業は、求人に対しては、ハローワークに直接話をお聞きすればいいのでしょうか。それから、就業・生活支援センターは、就職をして、実際に雇用された後の支援に関する相談場所となるわけですか。

3点目として、都立などの擁護施設の学校がありますが、そういう擁護施設の学校に企業が直接行って、就職の話聞いても構いませんか。

【山田】最後の質問からお答えしますが、特別支援学校については、どこに聞いてもらっても全く問題はないのですが、特別支援学校にも就労マインドが強いところとそうでないところがあります。

特別支援学校が望んでいるのは、卒業生の就職ということもありますが、健常者以上に高等部の2年生とか3年生段階で企業実習の場が欲しいという願望が強くあります。本人に働くことを理解してもらってメリットがありますが、一方で実習を受け入れたら結構働いてくれるのを見て、事業主の障害者雇用の理解が進み、就職につながるケースもあります。そういった形で特別支援学校とのつき合いを始めるということも一つの方法です。

最初のご質問のハローワークについてですが、幅広く企業のことを知りたい障害者もハローワークに行きたいですし、企業側ももっとも求職者が集中しているのがハローワークですから、行ってほしいと思います。

就業・生活支援センターでも求人と求職のマッチングをやっているところは多いのですが、我々がもともと期待しているのは、かなり早い段階で、何となく働きたいんだけどハローワークは敷居が高いと感じる人に訪れてもらうというような機能です。

就職してしまった後に、その人が調子を崩してしまった場合の相談については、今はハローワークで就職させるときにはどこかしらの就業・生活支援センターをサポートにつける、発表してもらうことが多いので、何か問題が起きた場合はここに相談してもらえればいいです。本人は、俺は全然後ろ盾なんか何もなくなつて大丈夫だといっても、3カ月、半年後に調子を悪くしないという保証はない。企業側もそういうことを心配しているのだから、ちゃんと登録してほしい障害者本人に言います。その人が登録しているセンターに相談してもらえれば、実際にほんとうに崩してしまう前のシグナルを企業側がつかむことができる。ほんとうに崩れてしまうと、回復するのはなかなか難しいので、企業の中だけであてもない、こうでもないと悩まれるなら、こういったところに連絡してください。

ただ、残念ながら、センターは二、三の市町村に一カ所ずつぐらいしかありません。また、精神障害が苦手なところだと困りますから、そういった場合にはむしろ地域障害者職業センター（高齢・障害者・求職者雇用支援機構の直轄）に聞いてもらってもいいと思います。

最近少し心配なのは、中小企業で精神障害者を採ってくれているところが増えているのですが、「最初はおっかなびっくりで採用したけど、結構頑張っている」みたいなことを企業から言われると、逆に心配になってきます。「本人が最近調子が良いからいくらでも残業しますよ」と言うので、どんどん残業させていますみたいな話をされると、3カ月後に突然調子を崩すことある。最初から突っ走らないというのが、おそらく精神障害者の雇用で一番大事なところかなという感じがあります。

精神障害者にとって、働くことによってリズムができるという部分もある。東日本大震災のとき、東北であった話ですが、解雇されるケースは実はあまり多くはなく、雇用調整助成金などを使って2カ月ぐらいいちよつと休業して、会社が再開してまた来てもらう、休業期間中に調子を崩したという人がいました。当たり前のように8時半に出勤して5時に帰るとい

リズムが出てきたのが、休業で生活リズムが崩れてしまった。それは裏返せば、働くということの意味というのは、単に賃金を獲得する以上のものを彼らにもたらしているということです。

そういう意味でも、企業が障害者を雇用するということは、企業の責任以上のことを実際には果たしていると言えます。人権という視点だけではおそらく、特に雇用の世界はうまくはいかない。障害者も頑張り、企業もそれに応える、政府もそれを支える、こうした循環ができていかないと、なかなかこの問題はうまく進まないと思います。

### Ⅲ. レジユメ



今後の障害者雇用施策の動向  
～障害者雇用促進法改正法について～

平成25年8月23日

厚生労働省職業安定局  
障害者雇用対策課長

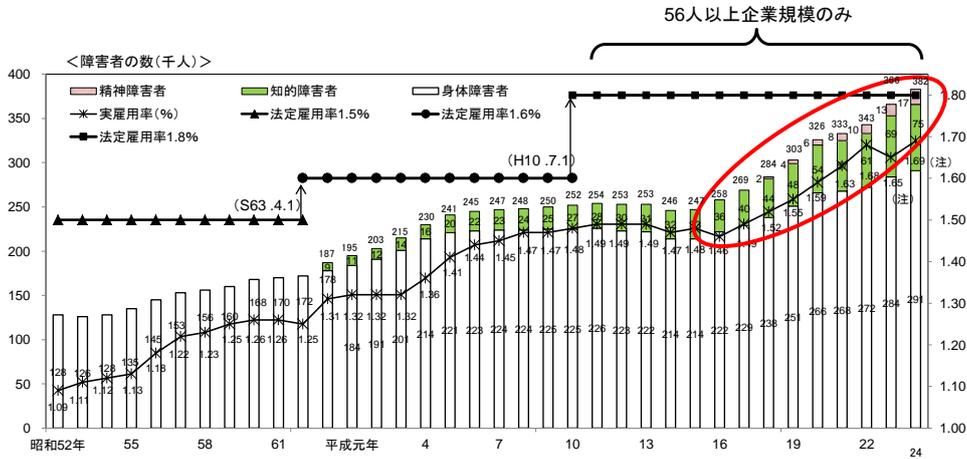
山田 雅彦

1

## 1 障害者雇用の現状について

## 近年の障害者雇用の状況

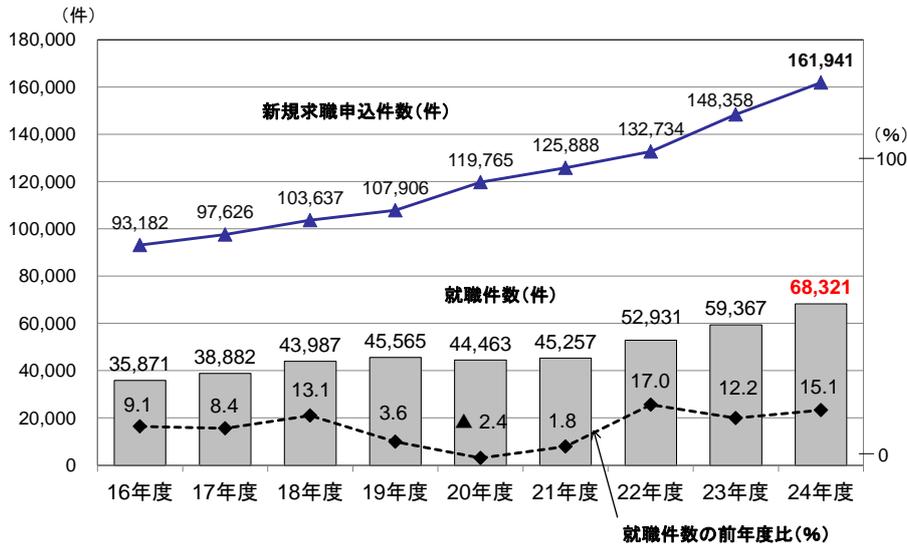
- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.69%** **法定雇用率達成企業割合 46.8%**
- 法定雇用率には届かないものの、**雇用者数は9年連続で過去最高**。障害者雇用は着実に進展。



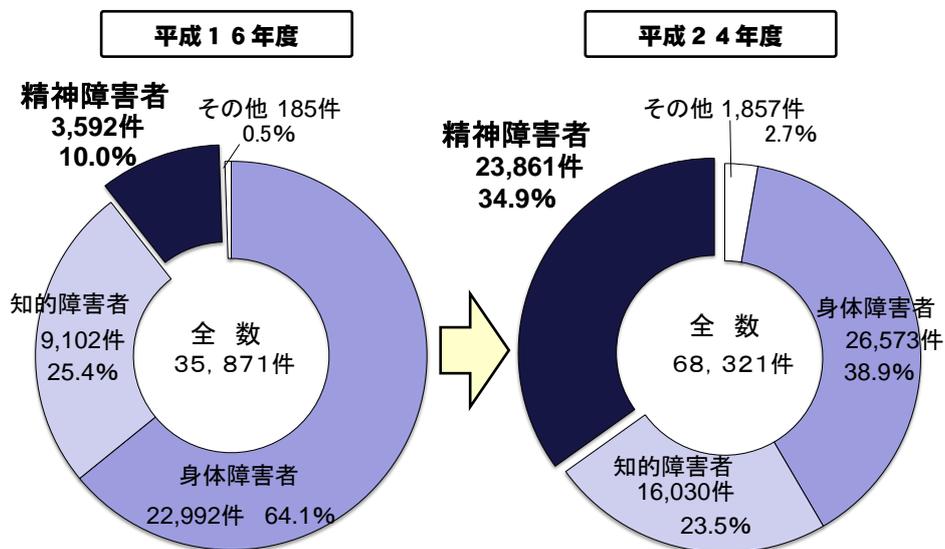
(注) 平成22年度の改正前の制度に基づいて実雇用率を推計した場合、平成23年度は1.75%、平成24年度は1.79%である。

## ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成24年度の就職件数・新規求職者数は、**前年度から更に増加**。
- 特に、就職件数は68,321件と**3年連続で過去最高を更新**。



## ハローワークの障害種別の職業紹介状況（就職件数）



4

5

## 障害者権利条約について

### 1 障害者権利条約の概要

- 障害者権利条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、平成18年12月に採択され、我が国は平成19年9月に署名。平成25年3月現在で、世界130の国及び地域が批准。前文と本文50条から構成。
- 一般的義務として、障害を理由とするいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権と基本的自由を完全に実現することを確保・促進すべきと定めるとともに、施設及びサービス、司法、教育、労働・雇用、文化・スポーツなどにおいて、締約国が取るべき措置を規定。

### 2 労働・雇用分野に関する規定

- 労働・雇用分野については、公共・民間部門での雇用促進等のほか、
  - ① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。）に関する差別の禁止
  - ② 公正・良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護
  - ③ 職場において合理的配慮が提供されることの確保

等のための適当な措置をとることにより、労働についての障害者の権利の実現を保障・促進。

※ 「合理的配慮」とは、「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」とされている。

## 2 障害者雇用促進制度の見直しについて

6

7

### 障害者雇用促進制度の見直しについて

平成23年11月から、有識者や企業関係者、労働組合、障害団体等を委員とする研究会を開催し、24年8月に報告書を取りまとめ。その内容を受け、労働政策審議会障害者雇用分科会において、障害者雇用促進制度の見直しについて検討開始。25年3月14日に分科会意見書を取りまとめ。

⇒ 25年3月21日「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」諮問・答申

- 第49回 9月18日(火)16:00~18:00 今後の検討項目、スケジュール
- 第50回 10月18日(木)10:00~12:00
- ・ 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について①  
(基本的枠組み、差別禁止等の枠組みの対象範囲)
- 第51回 10月31日(水)10:00~12:00
- ・ 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について②  
(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提供)
- 第52回 11月13日(火)10:00~12:00
- ・ 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について③  
(権利擁護(紛争解決手続き)、その他)
- 第53回 11月27日(火)10:00~12:00
- ・ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等①
- 第54回 12月 3日(月)16:00~18:00
- ・ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等②
  - ・ 地域の就労支援の在り方等
- 第55回 1月22日(火)10:00~12:00 意見書(素案)について
- 第56回 2月25日(月)16:00~18:00 意見書(案)について
- 第57回 3月 5日(火)10:00~12:00 意見書(案)について
- 第58回 3月14日(木)16:00~18:00 意見書(案)について(取りまとめ)
- 第59回 3月21日(木)10:00~12:00  
障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱(諮問・答申)

**今後の障害者雇用施策の充実強化について(概要)**  
(平成25年3月14日 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書)

**1 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応**

1 基本的枠組み

- 労働・雇用分野については、障害者雇用促進法の改正により対応

2 障害を理由とする差別の禁止

- 障害を理由とする差別(直接差別)を禁止。間接差別については、将来的に今後の事例の蓄積を踏まえ検討
- 募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了等、雇用に係る全ての事項を差別禁止の対象。さらに、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すことが必要

3 合理的配慮の提供

- 職場における合理的配慮の提供を事業主へ義務付け
- 施設・設備の整備、人的支援、職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えることが適当
- 企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保
- 合理的配慮に係る経済的な負担への支援
- 事業主にとって過度の負担に当たる場合は、合理的配慮の提供義務を負わない
- ※ 合理的配慮の具体的な内容等は、関係当事者(労働者、使用者、障害者、公益)の参画の下で検討し、指針として定めることが適当

4 権利擁護(紛争調整解決手続)

- 紛争が生じた場合には、まずは企業内での自主的な解決を図るべき
- 第三者による紛争解決手続として紛争調整委員会制度を活用した仕組みの創設
- 厚生労働大臣による、助言・指導、勧告規定の創設

**2 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の見直し**

※ ダブルカウント制度及び特例子会社制度は継続させることが必要

1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等 ※

- 精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることは、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組めるよう、十分な準備期間を設けることを前提とした上で、企業に対する大幅な支援の充実を進めつつ、実施することが必要
- 手帳を持たない発達障害者、難治性疾患患者等については、現時点で雇用義務の対象とするのは困難

**3 地域の就労支援の強化**

- 8 ○ 障害者雇用促進制度の見直しを踏まえた支援の強化や障害特性を踏まえた支援の強化等

9

**(参考1) 今後の障害者雇用施策の充実強化について(抜粋)**  
(平成16年12月15日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書)

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。

(参考2) 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律に対する附帯決議  
(平成20年 第170回国会閣法第69号 附帯決議) (抜粋)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一 精神障害者を雇用義務の対象に加えることについて、可能な限り早期に検討を行うこと。

また、その際、障害者手帳のない発達障害者や難病等のある者の取扱いについても検討を行うこと。

二～十 略

十一 障害者の雇用のさらなる促進に当たっては、障害者権利条約批准に向けての国内法の整備として雇用分野における合理的配慮規定等について検討を行い、障害者の労働者としての権利の確立を図るため、必要な措置を講ずること。合わせて、これらの観点から、障害者差別禁止に係る法整備についても、速やかに検討すること。

10

11 (参考3)障害者雇用率制度におけるダブルカウント制度の有効性の検証について

- 障害者である雇用者数は、雇用率制度の仕組みが創設された昭和52(1977)年と平成24(2012)年を比べると増加。このうち、重度障害者である雇用者についても増加しているため、ダブルカウント制度は効果があると考えられる。

		昭和52(1977)年	平成24(2012)年
障害者である 雇用者数(人)		113,420	298,452(185,032)
	うち重度	15,009	95,347(80,338)

\*1) ( )内は、1977年から2012年までの増加数。

\*2) いずれも各年の障害者雇用状況報告(各年6月1日現在)における実数値。

\*3) 昭和52(1977)年は身体障害者のみ、平成24(2012)年は身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数。

- 上表は昭和52(1977)年は身体障害者のみ、平成24(2012)年は身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数であるが、身体障害者のみの数を比較しても、重度障害者である雇用者数は増加。

		昭和52(1977)年	平成24(2012)年
障害者である 雇用者数(人)		113,420	214,367(100,947)
	うち重度	15,009	88,510(73,501)

\*1) ( )内は、1977年から2012年までの増加数。

\*2) いずれも各年の障害者雇用状況報告(各年6月1日現在)における実数値。

\*3) 昭和52(1977)年、平成24(2012)年ともに身体障害者のみの数。

(参考4) 特例子会社における労働者数及び障害者数について(H24.6.1現在)

特例子会社数 (社)	障害者計 (人)	身体障害者 (人)			知的障害者 (人)			精神障害者 (人)
		重度	重度以外	身体計	重度	重度以外	知的計	
349	17,743.5 (11,892)	(3,417)	(1,606)	8,384.0	(2,600)	(3,332)	8,470.5	889.0 (937)
1カ所当たり の平均値	50.8 (34.1)	(9.8)	(4.6)	24.0	(7.4)	(9.5)	24.3	2.5 2.7

※1 労働者数は、総労働者数から除外率相当数を除き、短時間は1人を0.5人にカウントしたもの。また、( )欄は実数及び実数による1カ所当たり平均。

※2 障害者計並びに身体、知的及び精神障害者計は、短時間以外の重度障害者は1人を2人、身体及び知的の重度以外短時間並びに精神障害者の短時間は1人を0.5人にカウントしたもの。

○ 特例子会社の労働者数(実数)別分布

区分	特例子会社数	
	数	構成比 (%)
1～9人	19	5.4
10～29人	148	42.4
30～49人	66	18.9
50～99人	71	20.3
100人以上	45	12.9
合計	349	100.0

○ 親会社の労働者数(実数)別分布

区分	特例子会社数		(参考) 民間企業全体	
	数	構成比 (%)	数	構成比 (%)
56～99人	4	1.2	27,241	35.7
100～299人	10	3.0	34,590	45.3
300～499人	5	1.5	6,732	8.8
500～999人	25	7.5	4,472	5.9
1000人以上	288	86.7	3,273	4.3
合計	332	100.0	76,308	100.0

12

(\*) 複数の特例子会社を持つ企業があるため、特例子会社の全数(349)よりも少ない。

13

### 3 障害者雇用促進法の見直し内容 について

## 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

### 1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

#### (1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害者を理由とする差別的取扱いを禁止する。

#### (2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

#### (3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

### 2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

### 3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。))は公布日(平成25年6月19日))

15

## ① 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する**差別禁止※1**、**合理的配慮の提供義務※2**を規定【施行期日 平成28年4月1日】。

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、**厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告**を実施。

今後、労働政策審議会障害者雇用分科会の意見を聴いて、具体的な内容は指針を策定。  
なお、禁止される差別や合理的配慮の内容として、以下のものなどが想定される。

### 【差別の主な具体例】

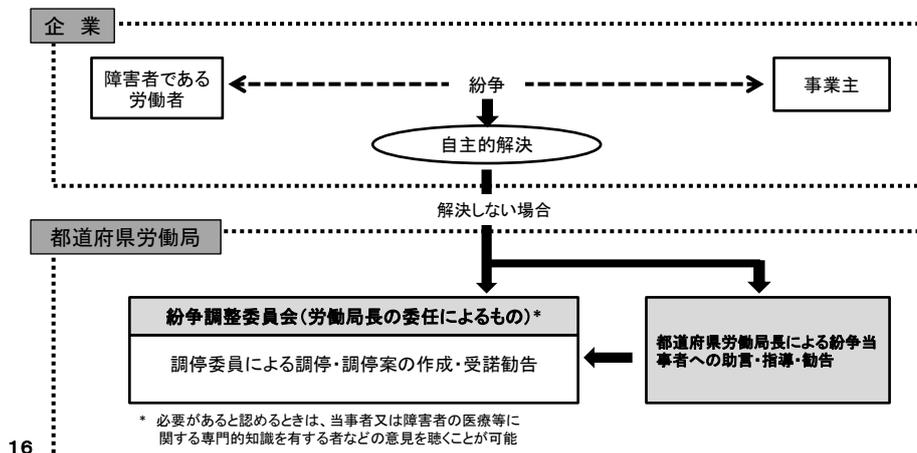
募集・採用の機会	○ 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めない など

### 【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

## ② 苦情処理・紛争解決援助について

- ◎ 事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者である労働者から**苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図る**よう努める。
- ◎ 当該事項に係る紛争は、個別労働紛争解決促進法の特例を設け、**都道府県労働局長が必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとする**とともに、**新たに創設する調停制度の対象とする**。



17

## ③ 法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- ◎ 法定雇用率の**算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加**【施行期日 平成30年4月1日】。
- ◎ 法定雇用率は原則5年ごとに見直し。
  - ⇒ 施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能。
- ※ 具体的な引上げ幅は、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論。

【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

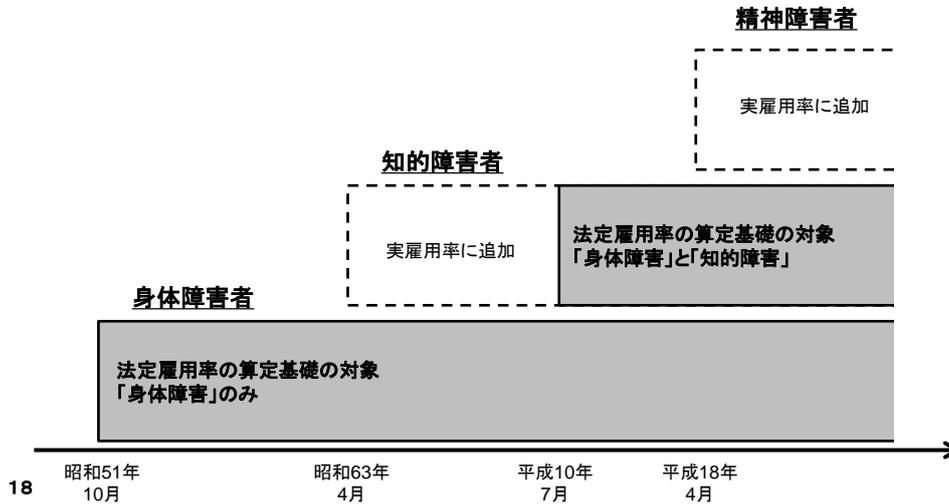
追加

【激変緩和措置の内容】

- 平成25年4月1日～平成30年3月31日  
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率(2.0%)
- 平成30年4月1日～平成35年3月31日  
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と  
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率
- 平成35年4月1日以降  
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率

(参考1) 法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。  
 ※ 各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害を平成18年に追加。



19 (参考2) 障害者に対する就労支援の推進  
 ～平成25年度障害者雇用施策関係予算のポイント～

平成25年度予算額 219.0 (218.9) 億円  
※括弧書きは前年度予算額

I 中小企業への支援等の強化や地域の就労支援の更なる強化 86.6 (81.9) 億円

- ◆ ハローワークと福祉や教育等の関係機関の連携による「チーム支援」の実施や、障害者雇用に関する企業向けの相談窓口体制の充実等による中小企業への支援の強化
- ◆ 中小企業の障害者雇用への不安を解消するため、労働局に専門のコーディネーターを新たに配置し、福祉、教育、医療などの関係機関と連携し、職場実習の推進やセミナー、企業見学会などを実施
- ◆ 身近な地域で、就業面と生活面の一体的な支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の拡充と職場定着の支援などの機能強化 【設置箇所数 327センター → 332センター】 等

II 障害特性・就労形態に応じたきめ細かな支援策の充実・強化 36.2 (29.5) 億円

- ◆ 障害特性に応じた総合的な雇用支援の実施
  - ◇ ハローワークにおいて、精神障害者へのカウンセリングや企業への意識啓発、就職後のフォローアップ等の一貫した支援を行う「精神障害者雇用トータルサポーター」の配置
  - ◇ 精神障害者の雇用促進に向け、医療機関での就労支援の取組とハローワークなどの就労支援機関との連携を促進するモデル事業を実施
  - ◇ ハローワークでの発達障害者に対する支援体制(「若者コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」)を拡充・強化【実施箇所 39都道府県→47都道府県(全国展開)】 等
  - ◇ ハローワークに新たに「難病患者就職サポーター(仮称)」を配置し、難病患者への就労支援を強化 等
- ◆ ハローワークや労働局において精神障害者などを雇用する「チャレンジ雇用」の推進 等

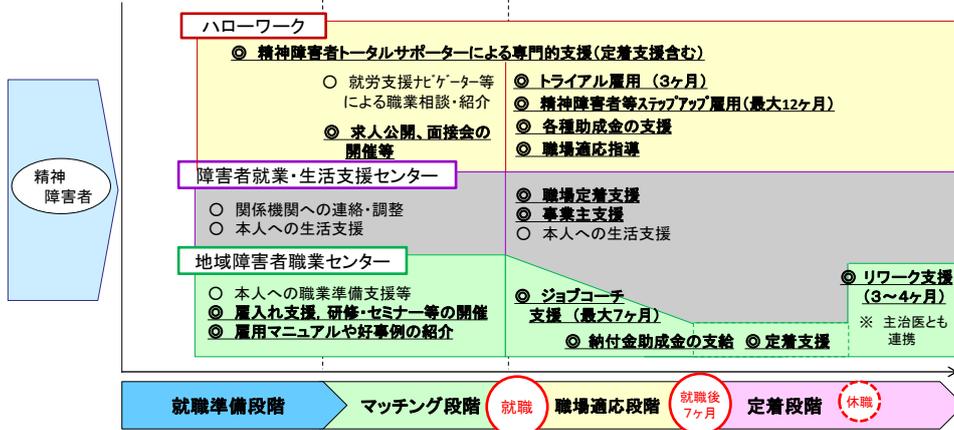
III 障害者の職業能力開発支援の充実 50.5 (54.6) 億円

IV 障害者権利条約の批准に向けた障害者雇用対策の検討 27(11)百万円

### (参考3) 精神障害者の雇用促進に係る支援施策の流れ

○ ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着(リワーク支援含む)までの一貫した支援を実施

- : 主に障害者本人に対する支援施策
- ◎ : 事業主に対する支援施策(障害者と事業主双方を支援するもの含む)



※ 就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携  
 ※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

20

### (参考4) 精神障害者雇用促進モデル事業の実施概要

- 平成21～22年度にかけて精神障害者の雇用経験が乏しい10企業で実施。
- モデル事業中に雇用された精神障害者は計79人(定着率75%(59人/79人)(平成24年12月現在))

#### 雇入れ前の不安や雇入れ後に苦労した点

統合失調症47人(60%)、発達障害(アスペルガー症候群、自閉症含む)11人(14%)、うつ・気分障害8人(10%)、その他8人(10%)、不明5人(6%)

##### (雇入れ前の不安)

- ・ 精神障害者を採用した経験がなく、精神障害についての知識が不十分
- ・ 精神障害者の職業能力が分からないため、雇入れに当たって、担当する業務の切り出しに苦慮

##### (雇入れ後の苦労)

- ・ 一律の方法ではなく、個々の障害特性に対応した業務管理方法を構築することが必要
- ・ 精神障害者が調子を崩したときの対応

#### 課題等の対応のために工夫・改善した点や活用した制度

##### (企業内での人的支援や雇用管理等の工夫)

- ・ 本人に業務日誌をつけてもらう、定期的なカウンセリングなどにより、体調などの状況を把握
- ・ 本人の状況に合わせて1日の勤務時間数や始業時間を考慮
- ・ 勤務時間中に休息を取れるスペースを確保

##### (外部支援機関の活用)

- ・ ハローワーク、地域障害者職業センター、就労支援機関などに精神障害者の雇用管理、業務の切り出しを相談
- ・ トライアル雇用を活用し、本人が実際に働いた上で業務とのマッチングを判断
- ・ ジョブコーチ等への業務管理方法の相談や生活面での支援を就労支援機関に依頼

#### 雇用した効果や今後の課題

##### (雇用した効果)

- ・ 実際に精神障害者とともに働くことにより、社内の精神障害者に対する理解が促進
- ・ 社内の理解促進や個々の特性を把握などにより、以前と比べて精神障害者が担当する業務の幅が拡大

##### (今後の課題)

- ・ 安定して勤務し職場に定着するための支援の充実やそのノウハウの蓄積
- ・ 個々の障害特性に対応し、相談や分かりやすく業務指示が出せる職員の育成

#### IV. トレンド研報告書 既刊シリーズ一覧



#### IV. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)

「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 (2004年10月13日報告)

「65歳継続雇用時代にどう備えるか？——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

(2005年1月25日報告)

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは？

——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題

——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」

報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 (2005年2月15日報告)

「『成果主義』成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から」

報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 (2005年7月20日報告)

「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る」

報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)

「事業再生における労働組合の役割とは？——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」

報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員 (2005年10月28日報告)

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」

報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授 (2005年11月25日報告)

「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方——2007年問題における企業のバラエティー論から」

報告者：太田聰一・慶応義塾大学経済学部教授 (2006年7月6日報告)

「改正均等法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどのように対処すればよいか」

報告者：奥山明良・成城大学法学部教授 (2006年8月29日報告)

「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果——人材戦略としての意義とその活用を考える」

報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授 (2006年12月13日報告)

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」

報告者：富田 望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官  
(2007年7月11日報告)

「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」

報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授 (2007年7月24日報告)

「平成19年度労働経済の分析」

報告者：石水喜夫・厚生労働省労働経済調査官 (2007年9月4日報告)

「労働契約法の意義と法的留意点」

報告者：野川 忍・東京学芸大学教授 (2008年3月5日報告)

「ホワイトカラーの労働時間管理のあり方——名目的管理監督者問題をきっかけに」

報告者：大内伸哉・神戸大学教授 (2008年5月30日報告)

「グローバル経済下における高度外国人材の有効な雇用管理とは？——高度外国人材の採用と雇用の現状と課題」

報告書：白木三秀・早稲田大学政治経済学術院教授 留学センター長  
(2009年9月26日報告)

「平成20年労基法改正と法的留意点——月60時間超時間外労働部分の割増賃金率50%以上引上げ義務化等」

報告者：富田望・厚生労働省労働基準局監督課調査官 (2009年2月26日報告)

「改正労働基準法について——平成20年改正労基法及び省令・告示・施行通達の解説」

報告者：奥山晃正・厚生労働省労働基準局監督課法規係長 (2010年8月27日報告)

「高齢者就業率の規定要因——定年制度、賃金プロファイル、労働組合の効果」

報告者：山田篤裕・慶応義塾大学経済学部准教授 (2010年1月26日報告)

「改正育児・介護休業法の施行に向けて」

報告者：山口 正行・厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課課長補佐  
(2010年2月5日報告)

「個別労働関係紛争処理事案の内容分析

——雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係」

報告者：濱口桂一郎・労働政策研究・研修機構統括研究員 (2010年10月13日報告)

「海外日本企業の人材形成——円高と雇用」

報告者：小池和男・法政大学名誉教授 (2010年11月10日報告)

「職場におけるメンタルヘルス対策の最新動向——JILPT調査から」

報告者：郡司正人・労働政策研究・研修機構主任調査員 (2011年10月31日報告)

「厚生労働省『労使関係法研究会報告書』のポイント——労働者性の判断基準」

報告者：高島章好・厚生労働省政策統括官（労働担当）付労政担当参事官室室長補佐  
(2011年11月29日報告)

「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言のポイントと今後の対策について」

報告者：川瀬健太・厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室政策係長  
(2012年9月27日報告)

「平成24年労働者派遣法改正のポイント」

報告者：佐藤康弘・厚生労働省派遣・有期労働対策部需給調整事業課課長補佐  
(2012年11月28日報告)