

しょうがいしゃ こよう かん いけん いちらん
障害者雇用に関する意見一覧

いっばんしゅうろう
一般 就労

ふくしてきしゅうろう
福祉的 就労

しえん
シームレスな支援

こよう そうしゅつ
雇用の 創出

そのた
その他

○ いっぱんしゅうろう ○ 一般 就労

1. 適用 範囲 (手帳 制度の 問題点) についてどう 考 えるか

【大谷 委員】

障害者 雇用 促進 法 第 2 条 に 障がい者の定義 規定があるが、
割当 雇用の 対象 となるのは同 条 2～5の 障がい者である。これは
医学 的 モデルを基本とするもので、WHOが 改訂 した 国際 障害者
分類 (ICF) に沿っていない。同法 の定義は 硬直 的できわめて
限定 的なものとなっている。したがって 同法 の 適用 をうける 障がい
者もきわめて 限定 的であり、これを 権利 条約 も定める 社会 モデルと
すべきである。

また 障害者 雇用 促進 法 の 大前提 として、 障がいのある人は
差別 されることなく 働 く 権利 があることが 明記 されるべきである。第 1
条 目的 は、 権利 主体 であることが 明記 されていず、措置の 客体 とし
てしか位置付けられていない。

【大濱 委員】

三 障害 に限らず、 難病 や 発達 障害 、 高次 脳 機能 障害 な
ども 幅広 く 適用 するべきだと 考 えます。
手帳 制度のない 障害 種別 の 障害者 が、雇用 率を 計算 する
対象 になるかどうかを 判定 するのは 難 しい 問題 ですが、 現在 でも
知的 障害者 については 判定 機関による 判定 という 方法 があるので、
実現 は可能だと 考 えます。

いずれにせよ、 専門 部会で 難病 などの 当事者 と 一緒 に 議論 すべき
課題だと 考 えます。

【尾上 委員】

< 適用 範囲 とする 障害者 は、 改正 障害者 基本 法 に 基づく >
・「 障害者 権利 条約 」(以下、 権利 条約) に 基づき見直される
「 障害者 基本 法 」(以下、 基本 法) においては、 谷間 を生み出さない

しょうがいしゃ ていぎ さだ かいせいきほんほう さだ しょうがいしゃ
障害者の定義を定めることから、改正基本法に定める障害者
てきようはんい てきとう
を適用範囲とすることが適当である。

てちょうせいど もんだいてん
＜手帳制度の問題点＞

- げんこう てちょうせいど てきおう たにま しょうがいしゃ そんざい
・ 現行の手帳制度に適応しない谷間の障害者が存在することか
てちょう こうふ う しょうがいしゃ しょうがいしゃこようしさく
ら、手帳の交付を受けている障害者のみを障害者雇用施策の
てきようはんい ふてきとう
適用範囲とすることは不適當である。
- てちょうせいど しょうがい とうきゅう じゅうど きじゅん げんていてき
・ また、手帳制度による障害の等級や重度の基準は、限定的
きのうしょうがいおよ いがく もと にんてい ふてきとう
な機能障害及び医学モデルに基づく認定であることは不適當であ
る。

かつまたいいん
【勝又委員】

はいし りようしゃ ひつよう しえん いきわた ほうほう
廃止して、利用者に必要な支援が行き渡るようなアセスメント方法を
か どうにゅう
代わりに導入すべき。

せいしんしょう しゃ せいしんほけんふくしてちょう しゅとくりつ ひく
精神障がい者の精神保健福祉手帳の取得率が低いのは、ステ
イグマだけではなく、それを持っても しえん ぜいせいじょう ゆうぐう
税制上の優遇などに、
た てちょう やく た りゅう てちょう しゅるい うむ
他の手帳ほど役に立たないという理由もあるときく。手帳の種類や有無
た しゃかいせいど しかくようけん つか さべつ しょう きけん
が他の社会制度に資格要件として使われるときに差別が生じる危険
せい
性がある。

かどかわいいん
【門川委員】

じゅうらい かくいってき しょうがいにんてい ありがた さいけんとう れんどう
→ 従来の画一的な障害認定のあり方の再検討とも連動
しんたいしょうがいしゃてちょう ありがた ぎろん
し、身体障害者手帳のあり方も議論されるべきである。
てちょう いがくてきしんだん しる しえんとう きゅうふ しかくしょうめい
手帳に医学的診断を記すことも支援等の給付の資格証明とし
ひつよう めん じゅうよう せいかつじょう こんなん
て必要な面はあるものの、より重要なことは、生活上 どのような困難
があり、どういった しえん じゅうてん しょうめい
支援ニーズがあるかに重点をおいた「証明」のしかた
けんとう
を検討することである。

もう
たとえば、「盲ろう」(deafblindness) について言えば、盲ろう者の手帳
しかくしょうがい ちょうかくしょうがい いがくてきしんだんけっか
には、「視覚障害」と「聴覚障害」についての医学的診断結果
もと しょうがいうきゅう べっこ きさい
とそれに基づく障害等級などが、それぞれ別個に記載されてい

る。だが、現実にはこの二つの障害の組み合わせは、まったく独自の特殊なニーズを生じさせるものである。
実際、このような状態の認識を背景に、「障害者の権利条約」では「盲ろう」のカテゴリーが独立して記載されている。また、IDA（国際障害同盟）の構成団体にも、視覚障害、聴覚障害の団体とは独立して盲ろう者の団体が加盟しているが、これは「盲ろう」という状態によって生じるニーズが他の障害とはまったく異質である現実を背景としている。
こうしたことを踏まえて身体障害者手帳のあり方について考えるならば、障害を医学的検査数値として記載する方式ではなく、実際のニーズを基にした記載方法を今後検討すべきではないか。

かわ いいん
【川崎委員】

障害者の範囲は、身体、知的、精神の三障害者と発達障害者、難病のある人、高次脳機能障害者を適用とする。現行では、三障害は手帳保持者、他のものは医師の診断書等が必要としているが、いまある三障害の手帳は廃止し、これらを一元化し、すべての対象者に共有する手帳、カードなどが必要ではないか。

さとう いいん
【佐藤委員】

障害者権利条約、ILO159号条約に沿って、職業上の支援を要するすべての障害者が対象とされるべきである。その際、従来とられてきた「機能障害の厳密な評価」はあまり意味がない。障害者雇用施策であるので「機能障害・疾患」の確認は必要だが、「一般的に職業生活で必要とされる活動の困難」や、例えば「求職活動をしているが半年以上就職できずにいる」などの「参加の困難」を重視して支援対象とするなどの検討が必要である。

なお、「雇用差別禁止」方策の対象となる障害者と、職業リ

ハビリテーションの^{たいしょう}対象となる^{しょうがいしゃ}障害者、^{ほごこよう}保護雇用(賃金補填)の^{たいしょう}対象となる^{しょうがいしゃ}障害者、^{こようりつせいど}雇用率制度の^{たいしょう}対象となる^{しょうがいしゃ}障害者の^{はんい}範囲や^{ていぎ}定義はそれぞれ異なるので、^{ちゅうい}注意を要する。

せきぐちいいん
【関口 委員】

^{てきようはんい}適用範囲が^{せま}狭い。そもそも、^{せいしん}精神では^{はたら}働く^{ひと}人に^{てちょうせいど}手帳制度は^{ふきゅう}普及しているとは思えない。理由は^{おも}欠格^{りゆう}条項^{けっかくじょうこう}が多いのと、^{おお}分かれば^わ会社^{かいしゃ}をクビになることが多いからである。一般^{おお}社会^{いっぱんしゃかい}の^{さべつ}差別・^{へんけん}偏見^{ねづよ}が根強い。^{てちょうせいど}手帳制度を^{そんぞく}存続させるなら、^{ひつよう}メリットがもっと必要である。逆^{ぎゃく}に^{てちょうせいど}手帳制度を^{はいし}廃止して、^{ひつよう}必要な^{かんあん}ニーズを^{せっきよくてきさべつぜせい}勘案して^{せっきよくてきさべつぜせい}積極的^{さかん}差別^{さかん}是正措置を^{そち}こうずるとい^{かんがえかた}う考え方^{よう}があってもよい。要は、^{しゃかい}社会^{さんか}への^{はいりょ}参加にあたっての^{はいりょ}バリアを^{はいりょ}配慮^{はいりょ}することである。

たけしたいいいん
【竹下 委員】

^{てちょうせいど}手帳制度は^{きゅうふ}給付^{ぜんてい}を^{せいど}前提とする^{しょうがい}制度であって、^{ひと}障害のある^{ひと}人の^{にんてい}認定や^{しょうがいしゃこよう}障害者^{きそ}雇用の^{いち}基礎として^{いち}位置づけるべきではない。

(1) ^{ふくし}福祉サービスのうち、^{きんせんきゅうふとう}金銭給付等を^{もくてき}目的とする^{せいど}制度において^{てちょうせいど}手帳制度が^{ひつよう}必要となることは^{りかい}理解できるが、^{しょうがい}障害のある^{ひと}人の^{しゅうろうそくしん}就労促進やそのための^{ごうりてきはいいりよ}合理的配慮^{かんが}を^{ばあい}考える場合、^{てちょうせいど}手帳制度は^{ふよう}不要である。かえって、^{ごうりてきはいいりよ}合理的配慮の^{ないよう}内容や^{はんい}範囲を^{げんてい}限定したり、^{てちょう}手帳の^{こうふ}交付を受けていない^{しょうがい}障害のある^{ひと}人への^{ごうりてきはいいりよ}合理的配慮^{じっし}の実施^{さまた}を^{けっか}妨げる結果にもなりかねない。

(2) ^{わりあてこようせいど}割当雇用制度と^{てちょう}手帳との^{かんけい}関係は^{こんご}今後さらに^{けんとう}検討を^{よう}要する^{もんだい}問題である。^{わりあてこようせいど}割当雇用制度を「アファーマドアクション」として^{いち}位置づけ、^{こんご}今後^{そんぞく}も^{ばあい}存続させるとすれば、その場合の^{しょうがい}障害のある^{ひと}人の^{はんい}範囲や^{ていぎ}定義が^{もんだい}問題となりうるからである。

なかじまいいいん
【中島 委員】

^{しょうがい}「障害」は、^{しょうがいしゃこようそくしんほうだい}障害者雇用促進法第2条の^{じょう}「障害者」が^{しょうがい}有するその^{はったつしょうがいしゃしえんほうだい}「障害」および^{じょう}発達^{はったつ}障害者支援法第2条の^{はったつ}発達

しょうがい かんが
障害 とすべきと 考 える。

なかにしいん
【中西 委員】

てちょうせいど こんきょ げんじょう しょうがい はんい ぜんめんてき
手帳 制度を 根拠 としている 現状 の 障害 の範囲の 全面的 な
みなお おこな どうじ じゅうどしょうがいしゃ ていきおよ はんい
見直しを 行 うべきである。同時に、 重度 障害者 の定義 及び範囲の
みなお すす
見直しを 進めるべきである。
しんたいしょうがいしゃてちょう いりょう もと しょうがい にんてい
身体 障害者 手帳 は 医療 モデルに 基づき 障害 を 認定 してい
るが、結果として 難病 者をはじめとする 者が「 障害者 」として 認定
けっか なんびょうしゃ もの しょうがいしゃ にんてい
されなくなっている。そのため、そうした人たちは 就労 支援 施策が 必要
ひと しゅうろうしえんしきく ひつよう
であるにもかかわらず 対象 となっていない。

ながせいいん
【長瀬 委員】

げんざい てちょうせいど ろうどうめん しょうがい かなら はんえい
現在の 手帳 制度は、労働 面の 障害 を 必ずしも 反映 していない
とうがいせいど もくてき ひつよう
ため、当該 制度の 目的 にあったものにする 必要 がある。

ひさまついいん
【久松 委員】

しゃかい しょうがい ひとすべ しゅうろうしえん ひつよう
社会 モデルにたって、 障害 のある人 全ての 就労 支援が 必要 であ
る。

まついいん
【松井 委員】

しょうがいしゃこようそくしんほう たいしょう しょうがいしゃ しょうがい
障害者 雇用 促進 法が 対象 とする 障害者 は、「 障害 がある
ちょうき しょくぎょうせいかつ そうとう せいげん う また
ため、長期 にわたり、 職業 生活 に 相当 の 制限 を受け、又は
しょくぎょうせいかつ いとな いちじる こんなん しゃ だい じょう きてい
職業 生活 を 営 むことが 著 しく 困難 な者」(第2条)と規定
されていることから、機能 障害 をベースとする 現在の 障害者
ふくしほう もと しょうがいしゃてちょう たいしょうしゃ はんだん てきせつ
福祉 法に 基づく 障害者 手帳 で 対象 者を 判断 することは 適切
しょうがい しゅべつ ていど と きほんてき しょくぎょうせいかつじょう
ではない。障害 の 種別 や程度を問わず、基本的には 職業 生活上
こんなんど ちゅうもく てきょうはんい はんだん かのう しく
の 困難 度に 注目 した(適用 範囲の) 判断 が可能になるような仕組み
せいび ひつよう かんれん ねんろくがつ げん
を整備する 必要 がある。このことに 関連 して、1994年 6月 に現・
こうれい しょうがいしゃこようしえんきこう しょうがいしゃしょくぎょうそうごう
高齢 ・ 障害者 雇用 支援 機構 ・ 障害者 職業 総合 センターから
だ けんきゅうほうこくしょ しょくぎょうてきこんなんど しょうがいしゃもんだい
出された 研究 報告 書「 職業 的 困難 度からみた 障害者 問題 」

では、「^{きのう}機能・^{けいたいしょうがい}形態障害、^{のうりよくしょうがい}能力障害、^{しゃかいてき}社会的ハンディキャップ等
をすべて含め、しかも、^{かんけいしゃ}関係者の意見を踏まえた^ふ総合的^{そうごうてきはんてい}判定^{おこな}を行
い、^{しよくぎょうじょう}職業上^{しょうがいしゃ}の障害者、^{じゅうどしょうがいしゃ}重度障害者を^{はんてい}判定することは
^{じゅうぶんかのう}十分可能である」とされている。

もりいん
【森委員】

^{てちょうせいど}手帳^{げんこう}制度＝^{てちょうせいど}現行の^{いがく}手帳^{いきよ}制度は^{じゅうど}医学モデルに^{けいど}依拠して、^{とう}重度・^{せいら}軽度^{おこな}等の整理^{しゃかい}を行っているが、^{てきかんてん}社会モデル的^{どうにゅう}観点^{たちば}を導入^{しえん}する立場から
は、^{しょうがいしゃ}障害者が「^{ばめん}いかなる『場面』(＝^{かんきょう}環境)において、どのような^{しえん}「支援」
が^{ひつよう}必要とされるか、その^{しえん}「支援」の^{おお}大きさ(質・^{しつ}量的^{りょうてき}な^{かんてん}観点からみた)
を^{こうりょ}考慮^きして決めるべきである。

2. ^{しょうがい}障害の^{しゅべつ}種別による^{せいどてきかくさ}制度的格差^{かんが}についてどう考^{かんが}えるか

おおはまいん
【大濱委員】

^{かくさ}格差を^{せせい}是正すべきだと考^{かんが}えます。

・^{じゅうどせいしんしょうがいしゃ}重度精神^{せいど}障害者の^{のこ}ダブルカウント(ダブルカウント制度を残す
ばあい
場合)

・^{じゅうど}重度ではない^{しんたいしょうがい}身体障害のある^{たんじかんろうどうしゃ}短時間労働者の^{にん}0.5人カウント

・^{じゅうど}重度ではない^{ちてきしょうがい}知的障害のある^{たんじかんろうどうしゃ}短時間労働者の^{にん}0.5人カウント

・^{せいしん}重度精神^{しょうがい}障害のある^{たんじかんろうどうしゃ}短時間労働者の^{にん}1.0人カウント(ダブルカウ
ント制度を残す場合)

おのうえいん
【尾上委員】

＜^{しょうがいしゅべつ}障害種別による^{せいどてきかくさ}制度的格差の^{さっきゅう}早急な^{ぜせい}是正を＞

・^{せいしんしょうがいしゃ}精神障害者、^{なんびょうかんじゃおよ}難病患者及び^{はったつしょうがいしゃ}発達障害者など^{しょうがいしゃ}障害者
^{こようりつ}雇用率の^{さんてい}算定に^{ふく}含められていない、あるいは^{しんたいしょうがいしゃ}身体障害者、^{ちてき}知的
^{しょうがいしゃ}障害者と^{くら}比べて^{ふごうり}不合理な^{かくさ}格差が^{じょうきょう}つけられている^{じょうきょう}状況があり、1. の
^{てきようはんい}適用範囲の^{もんだい}問題とあわせて、^{せいどてきかくさ}制度的格差を^{さっきゅう}早急に^{ぜせい}是正すべきである。

しょうがい おう ひつよう はいりょ かくほ
＜ 障害 に応じた 必要 な 配慮 を確保 する＞
こようぶんや しょうがい しゅべつ せいど げんじょうひかく
・ 雇用 分野においては、 障害 の 種別 の 制度の 現状 比較ではなく、
しょうがいしゃ しょうがいたう こよう ばめん ひつよう
障害者 が、その 障害 等により雇用の場面において 必要 とされる
ごうりてきはいりょ ないよう かくほ ほうせいど よさん そち
「合理的 配慮」の 内容 とそれを確保するための 法制度 と予算措置の
けんとう すす ひつよう
検討 を進めることが 必要 である。

かつまたいいん
【勝又 委員】

じったい ちしき な かいとう ぐたいてき
その 実態 について知識が無いので 回答 できない。 具体的 にどのような
ことがあるのか知りたい。

かどかわいいん
【門川 委員】

かくさ ぜせい
→ 格差は是正されるべきである。
じゅうらい しょうがいしゅべつ ふく きょうかいりょういき
また、 従来 の 障害 種別 に含まれていない 境界 領域 の
しょうがいしゃ はったつしょうがい なんびょう しょうがい
障害者 や 発達 障害 、 難病 なども 障害 のカテゴリーに 含め
つつ、 せいどじょう かくさ しょう
制度上 の格差が 生 じないようにすべきである。

かわさきいいん
【川崎 委員】

しょうがいしゃ こようりつせいど かくさ げんこう こよう ぎむ しんたい
障害者 雇用 率 制度には格差がある。 現行 では雇用義務は 身体 と
ちてきしょうがいしゃ せいしん はったつしょうがい ふく なんびょう こうじ
知的 障害者 である。 精神 (発達 障害 も含む)、 難病 、 高次
のうきのうしょうがいしゃ こよう ぎむ か
脳 機能 障害者 も雇用義務化するべきである。

さとういいん
【佐藤 委員】

じょうやくいはん かん にほん うった たい ほうこく
ILO 条約 違反に関する日本からの 訴 えに対するILOの 報告 で「・・
にほんせいふ たい げんざい しんたいおよ ちてきしょうがいしゃ げんてい
日本政府に対し、 現在 は 身体 及び知的 障害者 に 限定 している
こようりつせいど その他 しょうがいしゃ こようきかい あた えいきょう
雇用 率 制度が、その他の 障害者 の雇用機会に与える 影響 について
ちょうさ ようせい もんだいていき
調査 することを 要請 するものである。」などの 問題 提起がなされている。
ぜんこくふくしほいくろうどうくみあい しょうがいしゃこよう かん もうした かん
(全国 福祉 保育 労働 組合、「 障害者 雇用に関する申し立てに関す
るILOからの 報告 と 見解 」 <http://fukuho-e.net/fukuho.org/modules/bulletin/>, last visited 8 September 2009)

こよう とく しょうがいしゃこようりつせいど たいしょうはんい ふびょうどう
雇用、特に 障害者 雇用 率 制度における 対象 範囲の 不平等 な

せってい ふくし ねんきん きょういく ぶんや くら しんこく じたい
設定は、福祉、年金、教育などの分野に比べてとりわけ深刻な事態
うみだ わく き たいしょう
を生み出す。1.8%という枠が決まっているので、対象とならない
しょうがいしゃ かいこ たいしょうしゃ こよう お
障害者を解雇して対象者を雇用することも起きかねないからであ
げん しゅうしょくめんせつ さいご だんかい しょうがいしゃてちょう わ
る。現に就職面接の最後の段階で障害者手帳がないことが分
ふさいよう れい じょうき けねん てん しら
かって不採用になった例もある。上記ILOの懸念はこの点をよく調べ
もと
るように求めたものである。

わがくに しょうがいしゃこようしきく おも
わが国の障害者雇用施策は主に
しょうがいしゃこようそくしんほう こようりつせいど ささ のうふきんせいど
① 障害者雇用促進法による雇用率制度とそれを支える納付金制度
かくしゅじょせいきん ふく
(各種助成金を含む)、
こようほけんせいど とくていきゅうしょくしゃこようかいはつじょせいきんとう せいど
② 雇用保険制度による特定求職者雇用開発助成金等の制度、
しょくぎょうのうりよくかいはつそくしんほう しょくぎょうくんれん
③ 職業能力開発促進法による職業訓練、
しょくぎょうやすじょうほうとう そうだんしえん ちいき
④ 職業安定法等による相談支援(ハローワーク、地域4
しょうがいしゃしょくぎょう しょうがいしゃしゅうぎょう せいかつしえん
障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターな
ど)、

の4つといえる。

しょうがいしゃてちょう しんたいしょうがいしゃ ちてきしょうがいしゃ
A 「障害者手帳のある身体障害者・知的障害者」はこ
たいしょう ちてきしょうがいしゃ しんたいしょうがいしゃ
れらすべての対象となる。ただし知的障害者は身体障害者
くら へいきんちんぎん はんがくていど じっしつてき かくさ おお
に比べて平均賃金が半額程度など実質的な格差は大きい。
しんたいしょうがいしゃないぶ しゅべつ じっしつかくさ おお
身体障害者内部でも種別の実質格差は大きい。
しょうがいしゃてちょう せいしんしょうがいしゃ やと こようりつ
B 「障害者手帳のある精神障害者」も雇えば雇用率にカウ
どうよう あつか う こようりつせいど
ントされるのでAと同様の扱いを受けるが、①の雇用率制度では
じぎょうぬし こようぎむ たいしょう ほうていこようりつ
事業主の雇用義務の対象となっておらず、そのため法定雇用率
さんていきそ しょくあん こようりつたっせいしどう さ
の算定基礎にならず、職安による雇用率達成指導においても差が
つけられる。

しょうがいしゃてちょう なんびょうかんじゃ はったつしょうがいしゃ こうじ
C 「障害者手帳のない難病患者、発達障害者、高次
のうきのうしょうがいしゃ そうだん う しょくぎょうくんれん
脳機能障害者など」は④の相談は受けられ、③の職業訓練
くんれんこう そうだん う おお
も訓練校との相談によって受けられることが多い。しかし②の
とくていきゅうしょくしゃこようかいはつじょせいきん たいしょう
特定求職者雇用開発助成金の対象ではなく、ようやく
なんびょうしゃ はったつしょうがいしゃ たいしょう こようかいはつじょせいきん
難病患者と発達障害者を対象とした雇用開発助成金モ
じぎょう ねんど はじ はったつしょうがいしゃ
デル事業が2009年度に始まった。なお発達障害者については①

じょせいきん なか しょくばてきおうえんじょしゃ じょせいきん
の 助成 金 の 中 の 職場 適応 援助 者 (ジョブコーチ) 助成 金 の
たいしょう にほん しょうがいしゃこよう ちゅうかく
対象 にもなる。日本の 障害者 雇用の 中核 は①であり、そこに
ふりえき おお むり はたら びょうき
カウントされないことによる不利益は大きい。無理して 働 いて 病氣 を
あつか れい み
悪化させる 例 も見られる。
いじょう しかん きのうしょうがい しゅるい かくさ しょうがい
以上 のような 疾患 ・機能 障害 の 種類 による格差とともに、障害
ていど きのうしょうがい はんだん てん もんだい
の程度が機能 障害 で 判断 される点 なども 問題 である。

せきぐちいいん
【関口 委員】

しょうがいしゅべつ せいどてきかくさ たん れきしてきさんぶつ ほんらいふよう
障害 種別 による制度的 格差は単なる歴史的 産物。本来 不要で
もっと さべつ せいしんしょうがいしゃ せっきよくてき
ある。これは、最 も差別されてきた 精神 障害者 にとって 積極的
さべつせせい そち
差別 是正措置となりうる。

さんこういけん せいしんしょうがいしゃ てきよう
参考 意見：1，2について 精神 障害者 も適用 されるべきであるが、
いまげんざいつういんなか ろうどうしゃ ひと
今 現在 通院 中の 労働者 はあまたいるのでその人たちをカウントす
てちょう と あつりよく ただ こようりつたっせい
る、手帳 を取らせるという 圧力 をかけると 直ちに雇用率 達成 になっ
てしまいます。精神 障害者 を 対象 とする場合は雇用率 を10倍(1
ばい いじょう たしょうがい はじきだ
00倍??) 以上 にしないと他 障害 をはじき出すことになりそうと
しんぱい しょうがいしゃ みづか じこきてい ひと
心配 しますし、そもそも 障害者 と 自 ら自己規定していない人に
てちょう と うご ぜんこく せいしんびょう しゃしゅうだん
手帳 を取らせる 動きもあるようです。全国 「精神病」者 集団
やまもとまり
山本 真理

たけしたいいん
【竹下 委員】

しょうがい ひと いっぱんしゅうろう しょうがいしゃこようとう
(1) 障害 のある人の一般 就労 においては、障害者 雇用等
そくしんほう てきよう かんけい しょうがいべつ ていどべつ さべつてきとりあつか
促進 法の適用 との 関係 で、障害 別、程度 別による差別的 取扱
おこな とうしょ しんたいしょうがいしゃ たいしょう つ
いが行 われてきた。当初 は身体 障害者 のみを 対象 とし、次いで
ちてきしょうがいしゃ たいしょうはんい くわ さいご せいしんしょうがいしゃ
知的 障害者 をその 対象 範囲に加 え、最後に 精神 障害者 をも力
じゅうどしょうがいしゃ
ウントするようになったし、重度 障害者 についてはダブルカウントとい
とりあつか けつか いっぽう こようのうふきん まぬが
う 取扱 いがそれである。その結果、一方 では雇用納付 金を 免 れる
もくてき しょうがい ひと こよう かんが きぎょう たほう せいさんせい
目的 で 障害 のある人の雇用を 考 える 企業 があり、他方で 生産性
はいりょじこう けいちよう こよう さゆう
や 配慮 事項の 軽重 によって雇用が左右されてきている。

(2) 今後は、障害の種別や程度にかかわらず、障害のある人の雇用に対し、援助がなされるべきであることは言うまでもない。仮に、割当雇用制度及びそれに伴う雇用納付金制度を存続させるとすれば、種類や程度に関わりなく負担が課せられ、他方で実施された合理的配慮の内容に応じて弾力的に補助金の額が算定される方式が開発されるべきである。

(3) 障害の種別や程度による雇用や就労の場面での差別をなくすためには、以下の諸点が検討・研究されるべきである。

- ア 当該障害者のために実施された合理的配慮の内容、程度に応じた補助金の支給、雇用納付金の額、あるいは税額控除
- イ 当該障害者の生産性にとらわれない最低賃金の適用とそのための補助金の支給
- ウ 障害の特性に応じた労働能力の開発と障害の特性に応じた労働内容の開発
- エ 雇用主の偏見を取り除くための啓発

どうもといん
【堂本 委員】

障害の種別、子ども、高齢者など、制度の都合で谷間や格差がでることはないようにすべきです。しかし、人によって、その特性や必要な支援も変わってくるわけですから、一人ひとりの可能性を活かすためには、そうした特性の違いを無視して何でも制度を一緒にするべきという乱暴な議論にはならないようにする必要があります。

千葉県でも、子ども、障害者、高齢者など対象者横断的な施策展開を図るという「健康福祉千葉方式」を提唱しましたが、これは、「あらゆる対象者に同じサービスを提供する」という考え方とは対極のものでした。あくまで、制度の都合により必要な支援を受けられない人が出ないように、できるだけ制度をシンプルなものにしたり、地域のサービスの拠点を共用化した上で、その人一人ひとりのニーズに応じて必要なサービスを選ぶようにする、「オーダーメイドの福祉」を目指すものでした。

なかにしいいん

【中西 委員】

せいしんしょうがいしゃ なんびょうかんじゃおよ はったつしょうがいしゃ しょうがいしゃ
精神 障害者、難病 患者 及び 発達 障害者 など 障害者
こようりつ さんてい ふく しんたいしょうがいしゃ ちてき
雇用率の算定に含められていない、あるいは身体 障害者、知的
しょうがいしゃ くら ふごり かくさ ひと
障害者 と比べて不合理な格差がつけられている人たちがいる。
こようりつさんてい たいしょう びょうどう とりあつか とうぜん
雇用率算定の対象として平等に取り扱うことは当然であるが、
こよう かか とくていきゅうしょくしゃこようじよせいきんとう た
雇用に係る特定 求職者雇用助成金等においても、他の
しょうがいしゃ どうよう しえんしさく たいしょう
障害者と同様に支援施策の対象とするべきである。

ながせいいん

【長瀬 委員】

ろうどうめん しょうがい かん しょうがい しゅべつ かくさ
労働面での障害に関する障害の種別による格差はなくす
ひつよう
必要がある。

ひさまついいん

【久松 委員】

ちょうかくしょうがいしゃ しゅうろうしえん ちよくせつかか じんてきしえん
聴覚 障害者の就労支援に直接関わる人的支援について
しよくぎょうあんていしよ せっち しゅわきょうりよくいんせいど
は、職業安定所に設置されている手話 協力員 制度しかない。し
しゅわきょうりよくいん かどうじかん ぜったいてき みじか ちょうかくしょうがいしゃ
かも手話 協力員の稼働時間が絶対的に短く聴覚 障害者
しゅうろうしえん じゅうぶん でき ちょうふくしょうがいしゃ たいおう
への就労支援が十分出来ない。重複 障害者にも対応できるよ
うに手話コミュニケーション等に堪能な職員を職業安定所に
しゅわ とう たんのう しょくいん しよくぎょうあんていしよ
配置し職場 定着にかかる相談支援機能を強化する必要がある。ま
はいち しょくばていちゃく そうだんしえんきのう きょうか ひつよう
た、聴覚 障害者 情報 提供 施設に、聴覚 障害者を専門
しゅうろうしえん はいち せいど ひつよう
に就労支援していくジョブコーチを配置する制度が必要である。
きぎょうにたい しょうがいしゃかいじょうじよせいきん しゅわつうやくしゃ
企業に対しては、障害者 介助等助成金による手話 通訳者
はいち じよせいせいど しきゅうはんい じょうげん てっぱいとうきかん みなお
配置の助成制度があるが、支給範囲、上限の撤廃等期間の見直し、
ちょうかくしょうがい じゅうぎょういん ほしょう しゅわ
聴覚 障害をもつ従業員 のコミュニケーション 保障のため手話
つうやくし こよう ばあい じよせいせいどそうせつ ひつよう
通訳士を雇用する場合の助成制度創設が必要である。

まついいいん

【松井 委員】

げんざい しょうがいしゃこようそくしんほう もと こようりつせいど たいしょう
現在のところ 障害者雇用促進法に基づく雇用率制度の対象
しんたいしょうがいしゃ ちてきしょうがいしゃ せいしん
となっているのは、身体 障害者、知的 障害者 および 精神

しょうがいしゃ であるが、せいしんしょうがいしゃ こよう ぎむ か
障害者 であるが、精神 障害者 の雇用についてはまだ義務化されてい
ないことから、しんたいしょうがいしゃ ちてきしょうがいしゃ たいおう たちおく
身体 障害者 や知的 障害者 とくらべ、対応 は立ち遅
れている。その他の しょうがいしゃ たいしょうがい
障害者 についてはその 対象 外とされていることが
こようじょうきょう あき
ら雇用 状況 すらデータがないため、明 らかではない。
しょうがい しゅべつ こようじょうきょう かくさ しんたいしょうがいしゃ
障害 の 種別 で雇用 状況 に格差（たとえば、身体 障害者 の
しかくしょうがいしゃ こよう そのた しんたいしょうがいしゃ くら すす
なかでも視覚 障害者 の雇用はその他の身体 障害者 と比べ、進ん
でいない。）があることは事実であるが、ぜんじゅつ きのうしょうがい
前述 したように、機能 障害 を
ベースとした しょうがいしゅべつ しよくぎょうせいかつじょう
障害 種別 というよりも、むしろ 職業 生活上 の
こんなんど ていど こようじょうきょう かくさ ちゅうもく かくさ ぜせい
困難 度の程度による雇用 状況 の格差に 注目 し、その格差の是正を
しさく てんかい ひつよう おも
はかるべく施策の 展開 が 必要 と思われる。
しょうがい しゅべつ せいどてきかくさ ぜせい しょうがいしゅべつ
（障害 の 種別 による制度的 格差を是正するため、障害 種別 で
こようりつ せってい かんが しょうがい たいしょう
雇用 率を 設定 することも 考 えられるが、あらゆる 障害 を 対象 とし
てこようりつ せってい ふかのう げんじつてき
てそうした雇用 率を 設定 することはほとんど不可能であり、現実的 とは
いえない。）

もりいん
【森委員】

- ・ しんたいしょうがい なか しかくしょうがいしゃ こようにかん ちち すす
身体 障害 の中でも、視覚 障害者 の雇用 に関しては遅々として進
んでいない じょうきょう ぜせいさく こうりよ のぞ
状況 があり、この是正 策を 考慮 することが望 まれる。
- ・ せいしんしょうがいしゃにかん しさく たいおう ふじゅうぶん きぎょうとう
精神 障害者 に関しては、施策の 対応 が 不十分 であり、企業 等
だけでなく、しよくぎょうせいかつ ささ きょじゅう ば ちいき なか
職業 生活を支える 居住 の場としての地域の 中で
うけと かいけつさく こうりよ はったつしょうがいとう
受け止めること 解決 策も 考慮 すべきである。また、発達 障害 等に
そうしょう あたら しょうがいしゃがいねん とら ひと にたい
総称 される 新 しい 障害者 概念 で捉えられる人たちに対して
しさく じゅうじつ ひつようせい
の施策の 充実 も 必要 性がある。

げんこうほうていこようりつせいど もんだいてん こようりつ せいど
3. 現行 法定 雇用 率 制度の 問題点（雇用 率、ダブルカウント制度、
とくれいこがいしゃ こようのうふきんせいどとう かんが
特例 子会社、雇用 納付 金 制度 等）についてどう 考 えるか

おおたにいいん
【大谷 委員】

こようりつ
(1) 雇用 率

おな わりあてこようせいど さいよう くら
同じ 割当 雇用 制度を 採用 するフランス5%、ドイツ6%と比べても
きわ ひく すうち たか
極めて低く、この数値を 高めるべきである。

(2) ダブルカウントと除外率制度
低い法定雇用率1.8%を実質的に更に低率にするものである。

(3) 特例子会社
本来の障がい者雇用ではない。特に、障がいのある人だけを別空間に集めるような実態が一部に存するが、それはインクルーシブの観点からも容認できない。

(4) 雇用納付金制度
法は雇用率の対象となる労働者を「常時雇用する労働者」と明記している(43条)。この文言の素直な解釈としては正規雇用をさすことは明らかである。ところが厚生労働省は「常時雇用する労働者」は6カ月、1カ月、あるいは日々雇用する労働者でも1年以上雇用する労働者と見込まれる者は「常時雇用する労働者」と認めている。その結果、障がいをもった労働者はその多くが非正規雇用という不安定な地位におかれ、これをもって雇用しているとされて納付金を免除され、企業名の公表という社会的制裁からも免れているのは問題である。

(5) 助成金
障害者雇用促進法は障がい者雇用による経済的負担について、事業主相互が分かち合うという考えに基づいており、すべては事業主中心に構成されている。したがって例えば視覚障がい者がパソコンの音声変換ソフトの購入を希望しても、また、介助者を希望しても、自らその助成申請を行うことはできず、あくまでも事業主しかできない仕組みとなっている。

【大濱委員】
法定雇用率については、当面の措置として、精神障害者を基礎数に算入して再計算するべきだと考えます。ただし、大幅な上昇が見込まれるため、段階的な引き上げが必要だと思います。
また、新たに適用されることになった障害種別のなかでも、患者数の統計が整備されているものから順番に算入して法定雇用率を

せってい かんが
設定 するべきだと 考 えます。

せいと じっさい じゅうどうしょうがいしゃ こようしゃすう
ダブルカウント制度については、実際 に 重度 障害者 の雇用者 数が
の ゆうこう せっきよくてきさべつぜい そち かんが
伸びているように、有効 な 積極的 差別 是正措置であると 考 えます。

いっぽう じっさい こよう にんずう へ
しかし、その 一方 で、実際 に雇用される 人数 を減らしてしまうことにも
じゅうどうしょうがいしゃ たいしょうはんい さいけんとう
なります。よって、重度 障害者 の 対象 範囲を 再検討 することが
ひつよう かんが
必要 だと 考 えます。

とくれいこがいしゃ もんだい
特例 子会社 については、インクルーシブでないという 問題 はあるもの
しょうがいしゃこよう たい ゆうこう ほうさく いけん
の、障害者 雇用に対する 有効 な 方策 であるとの意見もあります。よ
すく こようけいたい おやがいしゃ はいちてんかん しょうしん
って、少なくとも雇用 形態、親会社 への配置 転換、昇進 などの
じんじせいと おやがいしゃ じゅうぎょうしゃ ひかく しょうがいしゃ さべつ
人事制度について、親会社 の 従業員 者との比較で 障害者 を差別す
めいかく きんし かんが
ることを 明確 に禁止するべきだと 考 えます。

こようのうふきんせいと きんがく ひきあ どうじ こようりつ
雇用納付金 制度については、金額 を引き上げると同時に、雇用 率
みたっせいぎぎょう たい せいさい きょうか かんが
未達成 企業 に対する 制裁 を強化 するべきだと 考 えます（たとえば
かんこうじゅ にゅうさつせいげん
官公需 の 入札 制限 など）。

ちゅうしょうきぎょう しょうがいしゃこよう そくしん
また、中小 企業 における 障害者 雇用を 促進 するために、
じゅうぎょういんすう ひとついか きぎょう たい ほうしょうきん おおはば ひきあ
従業員 数 300 人以下の 企業 に対する 報奨 金を 大幅 に引き上げ
かんが
るべきだと 考 えます。

おのうえいいん

【尾上委員】

こようりつ みなお
<雇用率の見直し>

こようりつせいとじたい こくれん とくべついいんかい ぎろんとう ふ
・雇用率 制度 自体は、国連 における 特別 委員会 での議論 等を踏まえ、
せっきよくてきさべつ そち かんが てきとう おも
積極的 是正措置と 考 えることが 適当 であると思うが、
しょうがいしゃこようりつ さんてい しょうがいしゃすう たいしょう
障害者 雇用率の 算定 にあたっての 障害者 数（対象 とする
しょうがいしゃ はんいとう せってい こようりつ だとうせい
障害者 の範囲等）や、設定 されている雇用率の 妥当性 については、
けんしょう ひつよう
あらためて 検証 することが 必要 である。

せいと はいし
<ダブルカウント制度の廃止>

じゅうどうしょうがいしゃ こようそくしん こうかてき せいと
・ダブルカウントは、重度 障害者 の雇用 促進 のために 効果的 な制度
こうせいろうどうしょう しゅちよう つづ ていぎ
であると、厚生 労働省 は、主張 し続けているが、ここで定義され
じゅうどうしょうがいしゃ てちょうせいど もんだいてん きさい
ている 重度 障害者 は、「1の<手帳 制度の 問題点 >」にも記載の

とおり、^{しよくぎようてきはんてい}職業^{しゃかい}的^{してん}判定^いや^い社会^{もと}モデル^{きのうしょうがい}としての^{じょうたい}視点^{にんてい}からではなく
医学^{けんりじょうやく}的^{りねん}判定^{あいはん}に基づく^{りねん}機能^{あいはん}障害^{あいはん}の^{あいはん}状態^{あいはん}により^{あいはん}認定^{あいはん}されているた
め、^{けんりじょうやく}権利^{りねん}条約^{あいはん}の^{あいはん}理念^{あいはん}に^{あいはん}相反^{あいはん}する。

- また、^{じゅうどしょうがいしゃ}ダブルカウント^{こよう}は、^{しえん}重度^{かだい}障害者^{かだい}の^{かだい}雇用^{かだい}を^{かだい}支援^{かだい}するための^{かだい}課題^{かだい}
や^{もんだい}問題^{ほんしつ}の^さ本質^{せいど}を^{せいど}避^{せいど}けている^{せいど}制度^{せいど}でもある。
- ^{じゅうどしょうがいしゃ}重度^{こよう}障害者^{しょうがい}の^お雇用^{ひつよう}は、「^{はいりよ}2の^{はいりよ}<^{はいりよ}障害^{しょうほうほしょうお}に^{かいじょ}応^{かいじょ}じた^{かいじょ}必要^{かいじょ}な^{かいじょ}配慮^{かいじょ}を^{かいじょ}
^{かくほ}確保^おすること>」^お及び^おこの^お後^おの^お「^おシームレス^おな^お支援^お」^おに^お記載^おのとおり、^おそ
の^お障害^おによって^お必要^おと^おされる^お配慮^お（^お情報^お保障^お及び^お介助^おや
^{いどうしえんとう}移動^{さいようしけんお}支援^{さいようあ}等^{かくほ}）を^{かくほ}採用^{そくしん}試験^{そくしん}及び^{そくしん}採用^{そくしん}後^{そくしん}においても^{そくしん}確保^{そくしん}しなければ
^{そくしん}促進^{そくしん}することは^{そくしん}できない。
- こうした^{りゅう}理由^{りゅう}にくわえ、^{ほうていこようりつ}ダブルカウント^{ひとり}は、^{ひとり}法定^{ひとり}雇用^{ひとり}率^{ひとり}において、^{ひとり}1人^{ひとり}
の^{ひとり}障害者^{ひとり}を^{ひとり}2人^{ひとり}と^{ひとり}計算^{ひとり}することに^{ひとり}対^{ひとり}する^{ひとり}障害^{ひとり}当事者^{ひとり}の^{ひとり}反^{ひとり}発^{ひとり}
もあること^お及び^お、^お本来^お、^お2人^おの^お障害者^おを^お雇用^おしなければ^おならないの^お
に^お1人^おの^おみの^お雇用^おとする^おことは、^お障害者^お雇用^おの^お拡大^おとして^おとらえた
^おばあ^おい^おしょう^おき^およく^おて^おき^おそ^おち^おし^おて^おき^お
場合^お、^お消^お極^お的^お措^お置^おと^お指^お摘^おでき^おる。
- 以上^{いじょう}の^{いじょう}理由^{りゅう}から、^{いじょう}障害者^{しょうがいしゃ}雇用^{こよう}の^{せっきよくてきしやく}積極^{さいよう}的^{さいよう}施策^{さいよう}を^{さいよう}採用^{さいよう}し、^{さいよう}ダブル
カウント^{はいし}は^{はいし}廃^{はいし}止^{はいし}することが^{てきとう}適^{てきとう}当^{てきとう}である。

< ^{とくれいこがいしゃ}特例^{けんしょう}子会社^{けんしょう}の^{けんしょう}検^{けんしょう}証^{けんしょう} >

- ^{けんりじょうやく}権利^{しょうがいしゃ}条約^{くべつ}では、^{きんし}障害者^{きんし}を^{きんし}区^{きんし}別^{きんし}することを^{きんし}禁^{きんし}止^{きんし}している^{きんし}こと^{きんし}から、
^{げんそくてき}原則^{しょうがい}的^{うむ}には、^{しよくば}障害^{ぶんり}の有^{さべつ}無^{さべつ}によって^{さべつ}職^{さべつ}場^{さべつ}を^{さべつ}分^{さべつ}離^{さべつ}することは^{さべつ}差^{さべつ}別^{さべつ}と^{さべつ}され
る。
- しかし、^{とくれいこがいしゃ}特例^{せっち}子会社^{かいしゃ}を^{しょうがいしゃ}設^{しょうがいしゃ}置^{しょうがいしゃ}している^{しょうがいしゃ}会社^{しょうがいしゃ}によ^{しょうがいしゃ}って^{しょうがいしゃ}は、^{しょうがいしゃ}障害者^{しょうがいしゃ}の^{しょうがいしゃ}
^{ろうどうかんきょうとう}労働^{こうりよ}環^{りゅう}境^{ばあい}等^{ばあい}を^{ばあい}考^{ばあい}慮^{ばあい}している^{ばあい}ことを^{ばあい}理^{ばあい}由^{ばあい}とし^{ばあい}て^{ばあい}いる^{ばあい}場^{ばあい}合^{ばあい}も^{ばあい}あ^{ばあい}る。
- こうした^{げんじょう}現^{せっちかいしゃ}状^{とくれいこがいしゃ}から、^{げんじょう}設^{ちようさ}置^{ちようさ}会^{ちようさ}社^{ちようさ}と^{ちようさ}特^{ちようさ}例^{ちようさ}子^{ちようさ}会^{ちようさ}社^{ちようさ}の^{ちようさ}現^{ちようさ}状^{ちようさ}を^{ちようさ}調^{ちようさ}査^{ちようさ}し、
^{ろうどうかんきょう}イン^{かくほ}クル^{てん}ー^{はいし}シ^{ふく}ブ^{ふく}な^{ふく}労働^{ふく}環^{ふく}境^{ふく}の^{ふく}確^{ふく}保^{ふく}とい^{ふく}う^{ふく}点^{ふく}から、^{ふく}その^{ふく}廃^{ふく}止^{ふく}も^{ふく}含^{ふく}め^{ふく}た
^{こんぽんてき}根^{みなお}本^{ひつよう}的^{ひつよう}な^{ひつよう}見^{ひつよう}直^{ひつよう}し^{ひつよう}が^{ひつよう}必^{ひつよう}要^{ひつよう}である。

< ^{のうふきんせいど}納^{みなお}付^{あら}金^{ざいげん}制^{かくほ}度^{かくほ}の見^{かくほ}直^{かくほ}し^{かくほ}と^{かくほ}新^{かくほ}た^{かくほ}な^{かくほ}財^{かくほ}源^{かくほ}の^{かくほ}確^{かくほ}保^{かくほ} >

- ^{げんこう}現^{のうふきんせいど}行^{ほうていこようりつ}の^{たっ}納^{きぎょう}付^か金^か制^か度^かは、^か法定^か雇用^か率^かに^か達^かしない^か企^か業^かに^か課^かせ^から^かれて^かお

り、それを財源として障害者を雇用した企業に対する助成事業の財源としている。

- これは、すべての企業が法定雇用率を達成した場合、障害者雇用にともない現在実施している助成事業の財源がなくなることと同時に意味する。

- このような法定雇用率の未達成を前提とした障害者雇用促進施策という矛盾した現状を改善するために、現在の納付金制度を活用しつつも、すべての企業が法定雇用率を達成した状況を想定した財源の確保に関する検討が必要とされる。

- また、現行の納付金額は最低賃金の水準に比べて低く、障害者雇用に積極的なインセンティブが働かないという点からも問題であり見直しが必要である。

- なお、障害者雇用にもなう助成事業について、職場介助者や社宅制度等が有期限化されている等の点についても、合理的配慮の確保という点から、その恒久化も含めた見直しが必要である。

< 公務部門への範囲拡大 >

- 現行制度では、地方自治体、教育委員会等の公務部門は、納付金の対象外であり、障害者の雇用状況については、すべて公開されていることから事実上、公表制度の対象外となっている。

- しかし、多くの教育委員会においては、法定雇用率の未達成が継続されてきている。

- そして、多くの自治体においては、点字試験の実施等、障害者が必要とする配慮を提供しないとともに、「介助者なしで職務を遂行できる」、「口頭面接に対応できる」ことを受験資格としている。

- また、現在、自治体で雇用されている障害者も、自治体の財政状況等によって会議や研修会における手話通訳の保障等の労働環境に格差が生じている。

- こうした状況から、原則として、公務部門においても民間企業と同様の措置（納付金及び助成事業の適用）を講じることが必要である。

・なお、^{ぐたいてき}具体的な^{てきやうないよう}適用内容については、^{べつと}別途、^{けんとう}検討することが^{ひつよう}必要である。

かつまたいいん
【勝又 委員】

^{こうてき}公的^{こようりつ}セクターの^あ雇用率^{せいど}はもっと上げるべき。ダブルカウント制度の
^{へいがい}弊害が^{しょう}障がい者の^{しや}雇用^{こよう}にどのくらいの^{えいきよう}影響^{あた}を与えているかを
^{みきわ}見極めたうえでの^{ぎろん}議論が^{ひつよう}必要。特例^{とくれい}子会社^{こがいしや}は、ソーシャルファームと
して^{いちづ}位置付けられ^{はってん}発展^{かのうせい}する^{おも}可能性^{こん}があると思うが今のままでは^{げんかい}限界
がある。

かわさきいいん
【川崎 委員】

^{こようりつ}雇用率^{ほうてい}：法定^{こようりつ}雇用率^あを上げ（ドイツは5%）、すべての^{しょうがいしゅべつ}障害種別^{こよう}を
^{ぎむ}雇用義務化とする。

ダブルカウント制度^{せいど}：短時間^{たんじかんろうどう}労働^{せいしんしょうがいしや}は精神障害者のニーズであるが、
カウントを一人を0.5人とする^{ひとり}ことは、^{ひと}事業主側^{じぎょうぬしがわ}が^{しゃかいほけんりょう}社会保険料^{まめが}を
^{りよう}免^{けねん}れることに利用される懸念もある。

特例子会社^{とくれいこがいしや}：現状^{げんじょう}では^{しんたい}身体^{ちてき}、知的^{こよう}の雇用^{おお}が多く、^{せいしんしょうがい}精神障害^{こよう}の
^{すく}雇用^{しょうがいしや}は少ない。精神障害者の^{せっきよくてきこようかくだい}積極的雇用^{はか}拡大^{はか}を図ってほしい。

雇用のうふきんせいど^{こよう}：^{しょうがいしや}障害者^{みぢか}に身近な雇用の場である^{こよう}中小^{ちゅうしょうきぎょう}企業^おにお
^{しょうがいしやこよう}ける^{そくしん}障害者雇用の^{せいど}促進^{かつよう}のためにこの制度がさらに活用されること
^{のぞ}を望む。

さとういいん
【佐藤 委員】

主に^{おも}能力^{のうりよく}・生活^{せいかつきのう}機能^{しょうがい}ではなく^み障害^{こようりつせいど}を見る雇用率制度にはメリッ
トもデメリットもあり、主に^{おも}障害^{しょうがい}ではなく^{のうりよく}能力^{せいかつきのう}・生活^み機能^みを見る
^{こようさべつきんし}雇用差別禁止アプローチにもメリットとデメリットがある。それぞれの
^{ちやうしょ}長所^いを生かす^{りようしや}両者^{へいよう}の^{じゅうよう}併用^{こようりつせいど}は^{じゅうど}重要である。雇用率制度は^{じゅうど}重度

しょうがいしゃ こよう きぎょうかん れんたい すす さべつ
障害者の雇用を企業間の連帯で進めようというものであり、差別
きんし かくきぎょう せきにん こよう すす
禁止アプローチは各企業の責任で雇用を進めようというものである。こ
れらに加えて、政府がより役割を発揮して行う保護雇用・賃金補填に
よって、企業負担を軽減するとともに、部分的にでも残っている
しょうがいしゃ ろうどうのうりよく さいだいげん はっき こよう
障害者の労働能力を最大限に発揮できるのではないかと雇用
りつ さべつきんし ほごこよう さんりんしゃ こんご にほん しょうがいしゃこよう
率・差別禁止・保護雇用の「三輪車」が今後の日本に障害者雇用
せいさく きほん のぞ すがた しょうぎょう
政策の基本として望まれる姿ではないか。あるいはそれに「職業
のうりよくかいはつ しょうく ぐわ よんりんしゃ
能力開発（職リハ）」を加えた「四輪車」。

ダブルカウントや0.5カウントには異論もあるが、雇用率制度は現実
ひじょう じゅうよう やくわり は こんご ひつよう こようりつ
非常に重要な役割を果たしており、今後も必要とされる。雇用率
せいど たいしょう ひろ ひつよう こうりょ しょうぎょうじょう
制度の対象をより広げてゆく必要を考慮すると、職業上の
こんなんど たか ひと ひく ひと かくさ せいしんしょうがいしゃ
困難度の高い人と低い人との格差、精神障害者などフルタイム
しゅうろう つ ひとびと たんじかんしゅうろう おうえん ひつよう
就労にすぐには就きにくい人々の短時間就労を応援する必要、
などから、これらのカウントは今後も必要であろう。

もんだい み じょうすうち じつにんずう
問題は、ダブルカウントで見かけ上数値をかせぎ、実人数の
しょうがいしゃこよう ていたい かく けいこう たいしょう
障害者雇用の停滞を隠す傾向であり、ダブルカウントの対象が
きのうしょうがい はんだん ふこうせい かいぜん ひつよう
機能障害で判断される不公正さである。これらの改善が必要とされ
る。

せきぐちいいん 【関口 委員】

しょうがい ていぎ しゃかい うえ さいこう のうふきん
障害の定義を社会モデルにした上で再考すべき。また、納付金が
ひく げんだんかい せっきよくてきさべつぜせい いってい やくわり は
低い。現段階では積極的差別是正のために一定の役割を果たして
とくれいこがいしゃ しょうがいしゃ かこいこ そくめん
いるが、特例子会社については、障害者のみを囲い込む側面がある
ほんしゃ いどう ふく いっぱんじん おな しょうば はたら のぞ
ので、本社への移動を含めて一般人と同じ職場で働くのが望まし
ぶんり さべつ いみ とくれいこがいしゃ げんそくてき てっぱい
い。分離は差別という意味で特例子会社は原則的には撤廃すべきもの
せいしん けっかくじょうこう てっぱい ふかけつ
である。なお、精神については、欠格条項の撤廃が不可欠。

たけしたいいん 【竹下 委員】

げんこうしょうがいしゃこようそくしんほう ばっぼんてき みなお ひつよう
現行障害者雇用促進法は抜本的な見直しが必要である。

しょうがい しゅべつ てきよう てっぱい
(1) 障害の種別による適用を撤廃すること

しょうがい しゅるい ていど しょうがい しゅるい ていど しょうがい しゅるい ていど
障害の種類や程度にかかわらず、合理的配慮を必要とする
しゅうろうしゃ しょうがいしゃこようそくしんほう たいしょう
就労者をすべて障害者雇用促進法の対象とすべきであ
る。そのうえで、合理的配慮の実施内容に応じた援助や優遇
せいど かいはつ
制度を開発すべきである。

- (2) じゅうどしょうがいしゃ たい じゅうどしょうがいしゃ たい じゅうどしょうがいしゃ たい
重度障害者に対するダブルカウントは廃止すべきである
ダブルカウントは じゅうどしょうがいしゃ じんかく そんげん ひてい
重度障害者の人格ないし尊厳を否定ない
し 傷つけるものである。合理的配慮の実施内容に応じた援助等
かんが さいじゅうど しょうがいしゃ たい
を考へることによって、最重度の障害者に対するダブルカウ
ふひつよう
トは不必要になる。

- (3) とくれいこがいしゃせいど だいきぎょうとう たい ゆうぐうせいど
特例子会社制度は大企業等に対する優遇制度であり、
いっぱんしゅうろう そくしん い
一般就労の促進とは言えない。

とくれいこがいしゃ つく だいきぎょう しょうくば しょうがい
特例子会社を作ることによって、大企業の職場から障害の
ひと はいじょ けっか しょうがい ひと とくてい
ある人を排除する結果となってしまうし、障害のある人を特定
じぎょうしょ しゅうちゅう けっか
の事業所に集中させる結果は、ノーマライゼーション、メインス
トリートリング、ユニバーサルデザインにも むじゅん せいど
矛盾した制度である。かつて
の「イコールバットセパレート」と ほんしつ か
本質は変わらない。

- (4) わりあてこようせいど かとてき いち
割当雇用制度は過渡的なものとして位置づけるべきである。
わりあてこよう とうぶん いち
割当雇用は、当分は「アフーマドアクション」として位置づけ、
きぎょう たい しょうがいしゃこよう いしきてき そくしん せいど
企業に対し、障害者雇用を意識的に促進させるための制度と
いち いってい じてん ごうりてきはいいりょ ぎむ いはん さべつてきとりあつか
して位置づけ、一定の時点で合理的配慮義務違反を差別的取扱
いとして せってい わりあてこようせいど ふよう むよう
設定させることによって、割当雇用制度を不要（無用）な
ものとして はいし
廃止すべきである。

つちもといいん
【土本 委員】

こようりつ さつぱろし ほっかいどう しょうくいん しんたい
【雇用率】札幌市や北海道の職員について、身体 のぼしゅうはある
ちてき せいしん
が、知的や精神 のぼしゅうはない。こうぎしたら「どんなしごとをさせてい
いかわからないから」という。
きぎょう しょう しゃ い
それなのに、企業にもっと障がい者をやといなさいと言っているのはおか
しい。

どうもいいん
【堂本 委員】

げんじつ しょう かた こよう ふ
現実 に 障 がいのある 方 の雇用を増やしていくために、どのような
しゅほう ゆうこう じぎょうぬし ひと ふく
手法 が 有効 なのか、ということについては、 事業主 の人 たちも 含め
おお ぎろん ひつよう
て大いに議論する 必要 があります。
じぎょうぬし ひと しょう りかい ふじゅうぶん
事業主 の人 たちが、 障 がいについて理解が 不十分 だということで
ぎょうせい いっしょ りかい たす どりよく
あれば、 行政 も 一緒 になって、理解を 助ける 努力 をしなければなり
ちばけん ちじ けんちょうじしん か
ません。千葉県知事時代は、 県庁 自身も変わらなければならないと、
ぎょうむ しかた みなお しょう しゃこよう すす たと
業務 の仕方から見直して 障 がい者 雇用を進めました。例えば、これ
しよくいん ぎょうむ いったんぶんかい と しよるい とど
までの 職員 の業務を一旦 分解 してみて、コピーを取る、書類を届
けるといった業務を複数の 職員 の分を集めると、知的 障 がいの
かた む ひとりぶん しごと げんばしよくいん
ある方に向いた一人 分の仕事ができあがるのです。これは現場 職員 の
ちょうせん ぐたいか きどう たけん ちゅうおう
挑戦 でもありました。具体化してみると、軌道にのり、他県や 中央
かんちょう ふく ひろ げんじつ りそう ちか
官庁 も含めて広がりを見せています。現実を理想に近づけていくた
め、どのような道を歩んでいくのか、皆で知恵を出し合わなければいけ
ません。

なかじまいん
【中島 委員】

- しょうがいしゃ こようりつせいど せっきよくてきさべつぜせい そち いちづ いじ
○ 障害者 雇用率 制度は 積極的 差別 是正措置と位置付けて維持する
べき。
ほうていこようりつ しょうがいたうじしゃ うけと かた
○ 法定 雇用率 のダブルカウントについては、 障害 当事者 の受け止め方
じゅうし いけん じゅうどうしょうがいしゃ こようそくしん きよ
を 重視 すべきとの意見や 重度 障害者 の雇用 促進 に寄与している
けんかい しょうがい ていぎ みなお ひつよう してき
との 見解 および 障害 の定義の見直しが必要 であるとの指摘など、
さまざま いけん ひきつづ けんとう
様々な意見があるため、引き続き 検討 する。
とくれいこがいしゃ しょうがいしゃ ぶんり さべつてきとりあつか
○ 特例 子会社 については、 障害者 を分離することが差別的 取り扱い
してき しょうがいしゃ こようそくしん きよ めん
にあたるとの指摘もあるが、 障害者 の雇用 促進 に寄与している面も
おお とうめん せっきよくてきさべつぜせい そち ひと いち かんが
大きく、当面、 積極的 差別 是正措置の一つと位置づけるべきと考
える。
ごうりてきはいりょ そち きてい じっこうせい かくほ しょうがいしゃこよう
○ 合理的 配慮 措置の規定の 実効 性を確保するため、 障害者 雇用
ちょうせいきん かくしゅじよせいきん かくじゅう しょうがいしゃ
調整 金および 各種 助成 金の 拡充 をはかるなど、 障害者
こようのうふきんせいど みなお ひつよう かんが
雇用納付 金 制度を見直すことも 必要 と 考 える。

なかにしいいん
【中西 委員】

しょうがいしゃこようりつ さんていしき ぶんし てきよう しょうがいしゃ
障害者 雇用率の算定式の分子として適用される障害者の
はんいおよ しょうがいしゃ かず すうちこんきょ みなお
範囲及び「失業している障害者の数」の数値根拠を見直すべきで
ある。

しょうがいしゃ しゅうろう いよく
「失業している障害者」とは就労への意欲があるにもかかわらず
しよく つ しょうがいしゃ さ しゅうろう
職に就いていない障害者を指す。しかし、就労をしようとしても
しゃかいかんきょう しょうがい も もの くら
できない社会環境などがあるために、障害を持たない者に比べて
しゅうろう いよく そ けっか こようりつ ひく
就労への意欲がそもそも削がれてしまっている。結果、雇用率が低く
せってい てん こうりょ こようりつ せってい
設定されてしまっている。その点を考慮した雇用率を設定するべきで
ある。

ながせいいん
【長瀬 委員】

ほうていこようりつせいど しょうがいしゃ けんりじょうやくだい じょう こう
法定雇用率制度については、障害者の権利条約第27条1項
せっきよくてきさべつぜせい そち いち
(b)の「積極的差別是正措置」として位置づけられる。たとえば、
とうきょうだいがく こくりつだいがくほうじん しょうがいしゃぜんばん
東京大学をはじめとする国立大学法人における障害者全般、
とく ちてきしょうがいしゃ こようそくしん しょういきかくだい しょうがいしゃこよう
特に知的障害者の雇用促進、職域拡大は、障害者雇用
そくしんほう もと ほうていこようりつせいど ほうてきこようぎむめ
促進法に基づく、法定雇用率制度による法的雇用義務抜きには
ざんねん ありえ じつじょう
残念ながらあり得なかったのが実情である。

たほう げんこう こようりつせいど かだい おお どうせいど
他方、現行の雇用率制度には課題が多い。同制度については、
ぜんこくふくしほいくろうどうくみあい にほんしょうがいしゃきょうぎかい きょうりよく
全国福祉保育労働組合が日本障害者協議会と協力して、I
LO(国際労働機構)の「職業リハビリテーション及び雇用
しょうがいしゃ かん じょうやく ごうじょうやく ていしゅつ
(障害者)に関する条約」(159号条約)について提出した
もうしたてしよ ねんはちがつ さんしゅつ
申し立て書(2007年8月)にあるように、ダブルカウントしないで算出
ほんとう いみ じっこようりつ せいふ こうひょう じったいはあく か
された本当の意味の「実雇用率」の政府による公表が実態把握には欠
かせない。

せいど じゅうどしょうがいしゃ かなら ろうどう
ダブルカウント制度がいわゆる「重度障害者」(必ずしも、「労働
かん しょうがい じゅうど ひと こようそくしん こうか
に関する障害が重度な人」ではない)の雇用促進という効果がある
けんきゅうけっか で せいど じっさい は
という研究結果も出ているため、ダブルカウント制度が実際に果たして
せいさくてきやくわり せいかく はあく ひつよう
いる政策的役割を正確に把握することがまず必要である。そのために

も、ダブルカウントしない 実際 に雇用されている 正確 な 障害者 数の把握が欠かせない。労働 に関する 障害 の重い人の雇用 促進 政策としてのダブルカウント制度の 政策 的 効果を 検証 することが 重要 である。

ひさまついいん
【久松 委員】

障害者 雇用 促進 法は、事業主 のための 法律 となっている。障害者 の労働 の権利を 障害 のない人と 同等 に 実現 するための保障 法に見直していく 必要 がある。雇用 率の 設定 は 欧州 と比べてかなり 低く 設定 してあるにも関わらず、法定 雇用 率を 達成 できない 企業 が多いことが 問題 である。また、実雇用 率の 表示 については、現在、身体 障害者、知的障害者、精神 障害者 の三 部門に分けられているが、障害者 それぞれの 特性 に応じた 就労 支援 及び 職場 改善 を 図る 為に、身体 障害者 部門を 細分 化にして、肢体 障害者、視覚 障害者、聴覚 障害者、内部 障害者 とそれぞれの雇用 率がわかるようにデータ 表示 すべきである。ダブルカウント制度は 廃止、特例 子会社 制度は 抜本的 な見直しの方 向で 検討 すべきである。雇用 納付 金 制度は、罰則 の強化 を 図り、何度も 奨励 しても障害者 雇用の 拡大 を 図らない 企業 に対しては 刑事 罰の 対象 とすることを 検討 すべきである。

まついいいん
【松井 委員】

(1) 雇用 率 制度について
現行 の雇用 率 制度の 基本 的な課題は、同様 の制度をもつフランス(6%)やドイツ(5%)などにくらべ、法的 雇用 率が1.8%(民間 企業)~2.1%(公的 機関)ときわめて 低く 設定 されているにもかかわらず、一部の 企業 (常用 労働者 数1000人 規模 以上の 企業)を除き、全体としてはいまだそれが 達成 されていないということである。それにくわえ、

しつ　こよう　りょうしつ　ろうどうじょうけん　かくほ　どうせいど　たんぼ
質としての雇用（良質　な労働　条件　など）の確保は、同制度では担保

されていないことである。

どうせいど　しょうがいしゃ　こよう　しつりょう　りょうほう　かくほ　かのう　しく
同制度を　障害者　雇用の　質量　の　両方　の確保が可能な仕組みに
てんかん　ひつよう　しつ　かくほ　ろうどうじょうけん
転換　する　必要　がある。質を確保するためにも労働　条件　などについて
ふふくもうした　きゅうさい　そち　しく　せいび　もと
の不服申し立てと　救済　措置ができるような仕組みの整備が求められる。

なお、ドイツやフランスには、きぎょう　こうてききかん　ふくしこうじょう　じゅさん
企業　や　公的　機関が福祉　工場　や　授産
しせつ　しごと　はっちゅう　しせつ　せいさく　せいひん
施設などに仕事を　発注　したり、それらの施設で　製作　される　製品　やサー
こうにゅう　ばあい　はっちゅうがく　こうにゅうがく　おう　じつこようりつ
ビスを　購入　する場合、その　発注　額や　購入　額に応じて　実雇用率
いちぶ　み　こようせいど　ふくし
の一部にカウントする（いわゆる見なし雇用制度）がある。これは、福祉
こうじょう　じゅさんしせつ　ひつよう　しごと　あんていてき　かくほ
工場　や　授産　施設などが　必要　とする仕事を　安定　的に確保するうえで、
ゆうこう　せいど　おも　ほうていこようりつ　きわ　ひく
有効　な制度と思われるが、法定　雇用率　が1.8%～2.1%と極めて低い
わがくに　げんこう　こようりつせいどか　み　こよう　せいどか
わが国の　現行　の雇用率　制度下でこうした見なし雇用を制度化することは、
きぎょう　こうてききかん　しょうがいしゃ　こよう　かなら
企業　や　公的　機関での　障害者　雇用をさらにすすめるうえでは、必　ず
とくさく　おも
しも　得策　ではないと思われる。

（2）ダブルカウント制度について

どうせいど　じゅうどしょうがいしゃ　こよう　かくほ　ゆうこう　せいど
同制度は　重度　障害者　の雇用を確保するために　有効　な制度とされ
げんこう　てちょう　もと　じゅうど　しょうがいしゃ　こよう　た
る。現行　の手帳　に基づき　重度　とされる　障害者　の雇用は、他の
しょうがいしゃ　いじょう　の　あき
障害者　以上　に伸びていることはデータで　明　らかにされているが、それら
じゅうどしょうがいしゃ　しよくぎょうせいかつじょう　こんなんど　たか
の　重度　障害者　が、職業　生活上　の　困難　度の高いものであるか
あき　しよくぎょうせいかつじょう　こんなんど　たか
どうかは　明　らかではない。したがって、職業　生活上　の　困難　度の高
しょうがいしゃ　こよう　せいど　ここ
い　障害者　の雇用をすすめるには、ダブルカウント制度よりもむしろ個々の
しよくぎょうてきじゅうどしょうがいしゃにたい　てきせつ　ごうりてきはいりよ
職業　的　重度　障害者　に対して　適切　な「合理的　配慮」できるよ
きぎょうにたい　ひつよう　おう　ざいせいてき　ぎじゅつてきしえん
う、企業　に対して、必要　に応じて、財政　的および　技術的　支援を
せっきよくてき　ていきょう　こうかてき　おも
積極的　に　提供　するほうがより　効果的　と思われる。

（3）特例　子会社　について

とくれいこがいしゃ　かつよう　だいきぎょう　ほうていこようりつ
特例　子会社　制度を　活用　することで、大　企業　などが　法定　雇用率　を
れい　ふ　じつこようりつ　たか　うえ　とくれいこがいしゃ
クリアーする例が増えるなど、実雇用　率を　高める上で　特例　子会社
いってい　やくわり　は　じじつ　とくれいこがいしゃ
は　一定　の　役割　を果たしていることは事実である。しかし、特例　子会社
しょうがいしゃ　しゅうちゅうてき　こよう　おやきぎょうほんたい
で　障害者　を　集中　的に雇用するだけで、親　企業　本体　での
しょうがいしゃ　こよう　おやきぎょう　とくれいこがいしゃ
障害者　雇用につながらなかったり、あるいは親　企業　と　特例　子会社　で

しょうがいじゅうぎょういん ろうどうじょうけん こと のぞ
障害 従業員 の 労働 条件 が 異なる ということは、 望 ましい
じょうきょう とくれいこがいしゃ しょうがいしゃこよう とりく けいけん
状況 ではない。 特例 子会社 での 障害者 雇用の取り組み 経験 が
おやがいしゃ はんえい しく おやがいしゃ
親会社 のそれに 反映 されるような仕組み、つまり 親会社 での
しょうがいしゃこよう かたち てんかい しく せいび
障害者 雇用とリンクした 形 で 展開 される仕組みが整備されるべきで
あろう。

こようのうふきんせいど (4) 雇用納付金 制度について

げんこう こようのうふきん みたっせい じつこようりつ すいじゅん かんけい
現行 の雇用納付金 は、未達成 の 実雇用 率の 水準 に 関係 なく、
いちりつ ふそくすうひとり げつがく まんえん こんご ごうりてき
一律 に不足 数 1人 あたり 月額 5 万円 となっているが、今後 「合理的
はいりょ ぎむ か たいおう かんが がく だとうせい
配慮」の義務化などへの 対応 を 考 えると、この額の妥当性について
さいけんしょう ひつよう のうふきんせいど さいよう
再 検証 が 必要 であろう。また、ドイツなどの納付金 制度で 採用 され
ていよう、 じつこようりつ いっていすいじゅん いか きぎょう のうふ
いるように、 実雇用 率が一定 水準 以下の 企業 については納付
きん そうがく じつこようりつ みまん ばあい ふそくすう
金を 増額 する（たとえば、 実雇用 率 0.9% 未満 の場合には、不足 数
ひとりあ まんえん みまん ばあい まんえん
1人 当たり 15 万円、1.2% 未満 の場合には 10 万円）といったこともあわ
けんとう
せて 検討 されてよい。

こようりつせいど かんれん せいどか
雇用率 制度とも 関連 するが、ドイツなどで 制度化 されているような、
きぎょう こうてききかん ふくしこうじょう じゅさんしせつ しごと はっちゅう
企業 や 公的 機関が福祉 工場 や 授産 施設などに仕事を 発注 した
り、それらでつくられる せいひん ていきょう こうにゅう ばあい
製品 や 提供 されるサービスを 購入 した場合、
がく おう のうふきん げんがく そち けんとう あたい せいど
その額 に 応じて納付金の 減額 措置も 検討 に 値 するが、こうした制度
じつげんか げんこう ほうていこようりつ ありかた みなお ひつよう
を 実現 化するには、現行 の 法定 雇用率 のあり方の見直しが 必要 であ
る。

もりいいん
【森委員】

こようりつ
・雇用率 について
さべつ せっきよくてきぜせい そち せいど にんしき わがくに ほうてい
差別 の 積極的 是正 措置 制度として 認識 している。わが国の 法定
こようりつ さんてい
雇用率 の 算定
きそ いっぱん じょうようろうどうしゃ きんこう しつ ほうしき さんてい
の基礎は、一般 の 常用 労働者 との 均衡 を 失しない 方式 で 算定 さ
れているので、
こようりつせいど さいよう くにぐに とく おうしゅうしょこく ひく
雇用率 制度を 採用 している 国々（特に 欧州 諸国）より 低いことが
してき
指摘 していると
みたっせい きぎょう いぜん おお げんじょう
ころであるとともに、未達成 企業 がまだ依然として 多い 現状 がある。

のうふきんせいど
・納付金制度について
げんこう こやうのうふきんがく さんてい いってい さんしき おこな
現行の雇用納付金額の算定は、ある一定の算式をもとに行われ
ているものであるが、さいていちんぎんがくていど せってい こやう
最低賃金額程度に設定し、「雇用する」か、また
は「雇用した際に支払う最低賃金」のどちらかを選択することを制度化
する必要がある。

・ダブルカウントについて
こやう こんなんど たか じゅうどしょうがいしゃ こやう そくしん きのう
雇用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
ている面があるが、めん げんざい じゅうどしゃ がいねん しょくぎょうてきかんてん
現在の重度者の概念を職業的観点からの
見直しが必要であろう。(上掲1. 参照)

とくれいこがいしゃ
・特例子会社について
とくれいこがいしゃ せっちすう へいせい ねんしがつ かしよ きんねんそうかけいこう
特例子会社の設置数(平成20年4月234ヶ所)は、近年増加傾向
にある。一部
ひと しょうがいしゃ あつ こやうけいたい もんだい
の人からは、障害者だけを集める雇用形態は問題があるのではとの
指摘もある。

しょくば ごうりてきはいりょ じつげん いぎ もうしたて
4. 職場における合理的配慮の実現プロセスと異議申立についてど
う考えるか

おおたにいいん
【大谷委員】
ごうりてきはいりょ おこな じぎょうぬし ぎむ いっぽうしょうがい
合理的配慮を行うことは事業主の義務であるが、一方障害の
ひと はたら けんり ほしょう くに せきむ くに およ
ある人の働く権利を保障することは国の責務でもある。よって国及び
ちほうこうきょうだんたい しょうへきじょきょうとう せきむ か
地方公共団体に障壁除去等の責務を課すべきである。

ごうりてきはいりょ ないよう たき ないよう ほうてい
また合理的配慮の内容は多岐にわたる。この内容をすべて法定する
ことはできないのであるから、こじん ないよう かくてい
個々人にふさわしい内容を確定するために
べつといいんかい もう かくてい いいんかい いぎ もうした
別途委員会を設けて確定するべきである。この委員会で異議申し立ても
あつか しょうかつじむ はんい きぼとう かくぶんや
扱うかどうかの所轄事務の範囲およびその規模等については、各分野ご
との権利調整委員会を設けるかどうかの問題とともにこれから審議

されなければならない。

にちべんれん さべつきんしほう いか ないよう ていげん
ちなみに、日弁連の差別禁止法では以下の内容を提言しているので、
さんも さんこう
これも参考にしたい。

だい ろうどう

第3 労働

1 労働する権利

なんびと しょう りゆう さべつ う ろうどう
何人も、障がいとして、いかなる差別を受けることなく、労働する権利を有し、機会を保障されるものとする。

2 合理的配慮義務

(1) 事業主は、次の義務を負う。

① 労働契約を締結し又は変更するにあたり、障がいのある人が労働契約の内容を理解することを容易にするため、適切な情報伝達方法により説明すること。

② 労働条件又は就業環境が障がいのある人に対して相当の不利益を及ぼしている場合において、その不利益を除去するために対策を講じること。

③ 職場において障がいに対する偏見又は障がいのある人に対するいじめが存在する場合において、これを除去するための対策を講じること。

④ その他、障がいのある人の労働する権利を実質的に保障するために必要な合理的配慮を行うこと。

(2) (1)で事業主が講じるべき対策の具体的内容は、次に掲げるものの他、障がいのある人の権利委員会が別に規則で定めるものとする。

① 施設の改造

② 障がいのある人が担当する任務の一部の他者への割当て

③ 現存する欠員を補充するための異動

④ 勤務時間の変更

⑤ 他の作業場への変更

⑥ リハビリテーション又は医療的手当のため勤務時間内に離脱すること

こと

⑦ 職能技術を習得する機会の提供又はこれについての

はいりょ
配慮

⑧ 備品・設備の取得又は改造

⑨ 指導マニュアル又は参考資料の変更

- ⑩ 試験又は評価過程の改善
 ⑪ 朗読者、手話・要約筆記・指文字その他の方法による通訳
 しゃとう えんじょしゃ はいち
 者等の援助者の配置
 ⑫ ジョブコーチ等の援助者の配置
 しどう かんとかく じゅうじつ
 ⑬ 指導・監督の充実

4 てきようじょがい 適用 除外

- (1) 2は、じぎょうぬし いちじる こんなんまた しゅっぱい ばあい
 てきよう
 適用 しない。
 (2) 3(1)② およ 及び④は、 つぎ ばあい てきよう
 適用 しない。
 イ 事業主 が2の 対策を講じても、 当該 障 がいのある 人がその
 じぎょうぬし たいさく こう とうがいしょう ひと
 職務の 本質的 部分を 遂行 することができない 場合
 しょうくむ ほんしつてきぶぶん すいこう ばあい
 口 事業主 が2の 対策を講じることに 著 しい 困難 又は 出費
 じぎょうぬし たいさく こう いちじる こんなんまた しゅっぱい
 があり、かつ、これを 講 じなければその 職務の 本質的 部分を 遂行
 しょうくむ ほんしつてきぶぶん すいこう
 することができない 場合
 ばあい
 (3) (1)(2)に 規定 する 事由の 具体的 内容 は、 障 がいのある 人の 権利
 きてい じゅう ぐたいてきないよう しょう ひと けんり
 いいんかい べつ きそく さだ
 委員会 が 別に 規則で 定めるものとする。
 (4) (1) 及び(2)口の「 著 しい 困難 又は 出費 」の有無は、 具体的 な
 およ いちじる こんなんまた しゅっぱい うむ ぐたいてき
 こんきょおよ しりょう もと じぎょうぬし ざいむじょうきょう ひようしゃ
 根拠 及び 資料 に 基づき、 事業主 の 財務 状況 、 被用者 の
 にんずう ふたん ひよう こうむ ふりえき ないようおよ ていど ほか
 人数 、 負担 すべき 費用、 被 する 不利益の 内容 及び 程度その他
 じぎょうぬしがわ じじょう なら しょう ひと こうむ ふりえき
 事業主 側の 事情 、 並びに 障 がいのある 人の 被 する 不利益の
 ないようおよ ていど そうごうてき こうりょ ほんだん
 内容 及び 程度を 総合的 に 考慮 して 判断 されなければならない。

- 13 く に ちほうこうきょうだんたい しょうへきじょきょうとう せきむ
 国 および 地方 公共 団体の 障壁 除去 等の 責務
 くにおよ ちほうこうきょうだんたい しょう ひと さべつ う
 国 及び 地方 公共 団体 は、 障 がいのある 人が 差別 を受けることなく
 ろうどう ぶつりてきしょうへきとう じょきょ えんじょきぐ
 労働 できるようにするため、 物理的 障壁 等の 除去 、 援助 器具の
 かいはつ つうやくしゃおよ とう いくせい かくじゅうおよ はけんせいど
 開発 、 通訳 者 及びジョブコーチ等の 育成 、 拡充 及び派遣 制度の
 かくりつ じょうほうていきょう しせつ せいどかくじゅうとう せきむ ゆう
 確立 、 情報 提供 のための施設 設置・制度 拡充 等の 責務 を 有 す
 る。

だい じっしきかん 第 12 実施 機関

- 1 しょう ひと けんりいいんかい せっちおよ しょかつじむ
 障 がいのある 人の 権利 委員会 の 設置 及び 所轄 事務

(1) 内閣府に、この法律の適正な実施を任務とする障がいのある人の権利委員会(以下「本委員会」という。)を設置するものとする。

(2) 本委員会は、次に掲げる事務を行うものとする。

- ① 規則の制定
- ② 解釈指針及び実務指針の策定
- ③ 立法及び行政に関する提言
- ④ 実施状況の調査
- ⑤ 国民に対する広報及び啓発
- ⑥ 公務に携わる者に対する教育及び指導
- ⑦ 相談
- ⑧ 差別を受けたものが行う裁判手続又は救済機関での手続に必要とされる弁護士その他の適切な補助者の斡旋、その他の援助
- ⑨ その他この法律を実施するために必要な事務

【大湊委員】

既存の労働審判委員会の活用や、権利条約におけるモニタリング機関の創設と同時に、障害者職業生活相談員を見直して、障害当事者が相談を受ける側に回り、事業主側と協議する、当事者主体の制度に改めるべきだと考えます。

【尾上委員】

<「合理的配慮」の内容とガイドライン(具体的事例等)の作成>
・「合理的配慮」とは、採用、職場、職務、遂行等において、障害者が、障害のない人々と同様に雇用を確保するために、行われる「必要かつ適当な変更及び調整」であり、障害者の個別・具体的なニーズに配慮するためのものである。
・また、変更及び調整を行う者に対して「均衡を失った又は過度の負担」を課すものではないが、障害者が必要とする「合理的配慮」を提供しないことは、差別とされる。
・そして、労働・雇用における「合理的配慮」の内容は、障害者の求めに応じて、労働者代表委員会または当該障害者と事業主との協議・調整による決定を基本とし、可能な限り

- 短期間^{たんきかん}に当該^{とうがいじあん}事案^{かいけつ}の解決^{ひつよう}をはかる必要^{ひつよう}がある。
- ・以上^{いじょう}の内容^{ないよう}に基づき^{もと}、具体的^{ぐたいてき}な「雇用^{こよう}における合理的^{ごうりてきはいいりよ}配慮^{かん}」に関するガイドライン^{えい}等を、別途^{べつと}作成^{さくせい}することが必要^{ひつよう}である。
 - ・併^{あわ}せて、「合理的^{ごうりてきはいいりよ}配慮^{かん}」を確保^{かくほ}するための国^{くに}として法制度^{ほうせいど}と予算措置^{よさん}等を検討^{けんとう}することが必要^{ひつよう}である。
 - ・なお、「合理的^{ごうりてきはいいりよ}配慮^{かん}」を提供^{ていきよう}しないことを、障害者^{しょうがいしゃ}に対する雇用差別^{こよう}であることを明記^{めいき}した裁判^{さいばん}規範^{きはん}となる「障害者^{しょうがいしゃ}差別禁止^{さべつきんじ}法^{ほう}」の制定^{せいてい}は、必要^{ひつよう}不可欠^{ふかけつ}である。

<事業主^{じぎょうぬし}の責務^{せきむ}>

- ・「障害^{しょうがい}をもつ労働者^{らうどうしゃ}」(以下^{いか}、障害^{しょうがい}労働者^{らうどうしゃ})の請求^{せいきゅう}に対して、過度^{かど}な負担^{ふたん}が生^しじる場合^{ばあい}を除^{のぞ}いて、採用^{さいよう}時^じ及び採用^{さいよう}後^ごにおいて「合理的^{ごうりてきはいいりよ}配慮^{かん}」を提供^{ていきよう}しなければならない。
- ・障害^{しょうがい}労働者^{らうどうしゃ}が必要^{ひつよう}とする「合理的^{ごうりてきはいいりよ}配慮^{かん}」を拒否^{きよひ}することは、差別^{さべつ}であり、「合理的^{ごうりてきはいいりよ}配慮^{かん}」を求め^{もと}たことを理由^{りゆう}として不利益^{ふりえき}な扱^{あつか}いをする^{さべつ}ことも差別^{さべつ}となる。

<労働組合^{らうどうくみあい}の責務^{せきむ}>

- ・労働^{らうどう}組合^{くみあい}は、障害^{しょうがい}を理由^{りゆう}として加入^{かにゆう}を拒^こんでは^こばならない。
- ・また、障害^{しょうがい}のない組合員^{くみあい}と同様^{どうよう}の権利^{けんり}・義務^{ぎむ}を保障^{ほしょう}しなければ^なならない。

<意義^{いぎ}申立^{もうしたて}の仕組み^{しく}>

- ・事業主^{じぎょうぬし}は、職場^{しょくば}内^{ない}で障害^{しょうがい}労働者^{らうどうしゃ}の職場^{しょくば}環境^{かんきよう}に関する問題^{もんだい}を解決^{かいけつ}できる仕組み^{しく}を確保^{かくほ}する。
- ・職場^{しょくば}内^{ない}で解決^{かいけつ}できない場合は、「行政^{ぎやうせい}救済^{きゆうさい}」(都道府県^{とどうふけん}労働局^{らうどうふくせんらうどう}紛争^{きよくふん}調整^{そうちよう}委員会^{せいいんかい}による調停^{ちようてい})、「通常^{つうじよう}民事^{みんじ}訴訟^{そしやう}」および「労働^{らうどう}審判^{しんぱん}制度^{せいど}」等の司法^{とう}救済^{しほうきゆうさい}によるものとする。
- ・障害^{しょうがい}労働者^{らうどうしゃ}は、「合理的^{ごうりてきはいいりよ}配慮^{かん}」の内容^{ないよう}と義務^{ぎむ}違反^{いはん}の事実^{じじつ}を提示^{ていじ}する。
- ・事業主^{じぎょうぬし}は、「合理的^{ごうりてきはいいりよ}配慮^{かん}」を提供^{ていきよう}しなかつた措置^{そち}の正当^{せいとう}性を立証^{りっしょう}する。

＜過度な負担の定義＞

- ・ 企業の経営状況、業種、規模等に応じて個別に判断される。
- ・ 事業主が説明責任を負う。
- ・ 国として実施する助成事業等に関する検討と見直し・拡充が必要である。
- ・ なお、過度な負担の基準についての検討も必要である。

＜職務評価＞

- ・ 職務の評価に当たっては、障害の状況を十分に勘案し、障害による不利益な評価をしないための具体的なガイドライン等の検討が必要である。
- ・ また、障害労働者が、職務評価に対する不服申立の手続きと評価の妥当性についての審査機関の設置に関する検討が必要である。

＜中途障害者＞

- ・ 雇用主は、労働者が中途障害をもったことを理由に解雇を禁止することが必要である。
- ・ また、当該労働者に対して、職場復帰に向けた対応（治療・リハビリ期間の確保、職場環境の改善等）をすることが必要である。
- ・ そして、職場復帰にあたっては、原職復帰を原則とし、本人の希望する配慮を提供することが必要である。
- ・ なお、本人の希望する配慮の提供がされても原職復帰が困難な場合等は、職務を変更し、雇用の継続に努めることが必要である。

【勝又委員】

雇用主のみならず労働組合を含む被用者において、どのような場合「合理的配慮」が不可欠でそれが無いことが差別にあたるという認識をもたせる教育・研修が必要。当事者を中心とするNPOにその教育・研修プログラムを作成させ企業や事業所への派遣により、ある一定期間（たとえば3年間のパイロットスタディ）実施してその

かんしひょうか
せいかを監視 評価 する。
いぎ もうした さいばんいぜん もんだいかいけつ ちょうせい しょくばかんきょう
異議申し立てでは、裁判 以前に 問題 解決 を 調整 し 職場 環境 を
かいぜん やくだ しく ひつよう しほう かいけつ
改善 するのに役立つ仕組みが 必要 。司法にゆだねることですべてが 解決
するわけではない。
いぎ もうしたて かいぜん じゅうよう
異議 申立 を 改善 につなげることが 重要 。

かどかわいいん
【門川 委員】

しよくば ごうりてきはいいりょ じつげん いっぱう さべつきんしほう
→ 職場 における 合理的 配慮 の 実現 のためには、一方 で差別 禁止 法
ほうてききせい せいび じぎょうめし ごうりてきはいいりょ じっし そくしん
などの 法的 規制を整備して 事業主 の 合理的 配慮 の実施を 促進 す
たとへ ごうりてきはいいりょ じつげん あとお こうてきざいせい
るとともに、他方では合理的 配慮 実現 を後押しする 公的 財政
えんじょ かくじゅう
援助 が 拡充 されるべきである。
ごうりてきはいいりょ しせつ せつび しえん きき せいび めん
また、合理的 配慮 には、施設・設備や支援機器の整備などのハード面
ごうりてきはいいりょ じんてき ふく めん ごうりてきはいいりょ
での 合理的 配慮 と 人的 サポートを含めたソフト面での 合理的 配慮
そうてい じんてきしえん ほしょう たちおく
が 想定 される。このうち、人的 支援 の 保障 がとりわけ立ち後れていると
かんが
考 える。

つうきんじ いどうかいじょ ふくししさく みと
また、たとえば 通勤 時の移動 介助 が福祉 施策 では認められないなど、
きそん ふくししさく しゅうろうしえん たてわ じょうたい もんだい かいしょう
既存の福祉 施策 と 就労 支援が縦割り 状態 にある 問題 を 解消 す
べきである。

かわさきいいん
【川崎 委員】

ごうりてきはいいりょ きぎょう りようしゃ しょうがいしゃ き
合理的 配慮 は 企業 と利用者 である 障害者 とで決められるもので、
じつげん かど ふたん もんだい とうじしゃどうし かいけつ のぞ
その 実現 には「過度な負担」の 問題 もある。当事者 同士の 解決 が望ま
だいさんしゃきかん せっち いぎ もうした
れるが、第三者 機関を設置し、異議申し立てができるようにする。

さとういいん
【佐藤 委員】

こよう なに しょうがいしゃ さべつ なに ごうりてきはいいりょ なに おもす
雇用において、何が 障害者 差別か、何が 合理的 配慮 か、何が「重過
ふたん かんけいしゃ かん きょうつうりかい けいせい いそ
ぎる負担」か、関係者 の間での 共通 理解の 形成 を 急ぐべきであろう。
けいざいだんたい じぎょうめしだんたい ろうどうくみあい しょうがいしゃ
そのために、経済 団体 (事業主 団体)、労働 組合、 障害者
だんたい ぎょうせい かんれんがっかい きょうどう ねんど ないかくふ
団体、 行政 や 関連 学会 などが 共同 で、2008年度に 内閣 府がJDF
きょうりよく い だいきぼ じつたいちょうさ しょうがいしゃ たい しょうがい
の 協力 で行った大規模な 実態調査 (障害者 に対する 障害 を

理由とする差別事例等の調査)で寄せられた事例の検討を行い、また
諸外国での法制度とその効果の検証などを行うべきである。

しんたにいいん
【新谷 委員】

(1) コミュニケーションに課題を持つ聴覚障害者の場合は、
就労後の労働環境の問題が非常に重大です。就労した
後十分なコミュニケーション支援が得られず、転職・離職・
昇進差別など多くの問題に直面しています。聴覚障害者の
労働実態を調査し、就労後の差別事例、業務遂行に困難な
事例を集積し、就労場面での「合理的配慮」の類型化、ガイドラ
イン作成を進めてください。又、会社では男女差別やセクハラについ
ての教育はかなりの普及が見られますが、「障害者についての意識
向上」の社内教育はほとんど見られません。2月2日の会議で提起
した障害者権利条約第8条「意識向上」の適用場面です。ま
た、障害者が職場での問題を相談できる部門を企業内に設置す
ることを義務付けて下さい。

(2) 雇用者側の「合理的配慮」義務に対応した行政側の
就労時施策として「障害者雇用割当制度」、またそれに基づく
「障害者雇用納付金制度」がありますが、就業・労働場面では
「障害者介助等助成金」を雇用者側の「合理的配慮」を補完
するものとして明確に位置づけることが必要と考えます。因みに
聴覚障害の場合、現在の「障害者介助等助成金」は
「手話通訳担当者の委嘱助成金」しか明文化されておらず、
要約筆記者の派遣など手話を理解の出来ない中途失聴・難聴者
への配慮がありません。「障害者介助等助成金」制度は、
障害者の就業時に必要な支援・配慮(例えば会議などでの
要約筆記者の準備)に対応して整備・拡充すべきです。

(3) 就業に当たっての「合理的配慮」には、人的支援に止まらず、

かいぎしつ じき せっち じせき かくせいきのう でんわき
会議室での磁気ループの設置、自席での拡声機能のある電話機、テレビ
でんわ せっち えんじょ せいび はか
電話の設置など補聴援助システムの整備を図ってください。

(4) しゅうぎょうばめん ごうりてきはいりよ ひつよう はず
就業場面での「合理的配慮」は、必要なタイミングを外し
ては意味がありません。コミュニケーション しえん あ じご きゅうさい
支援に当たっては事後救済で
はなく、そくじてききゅうさい かのう しさく こう
即時救済が可能となる施策を講じてください。

せきぐちいいん
【関口 委員】
いぎ もうした とう だい しゃきかん つく ひつよう
異議申し立て等についての第3者機関を作る必要がある。そもそも、
きらく はな もんだい せいしん
気楽に話せないという問題が精神にはある。
ほそくいけん しりょう
補足意見・資料

しよくおや さがしだ しゅうろう しよくおや せいぞうぎょう
PSWが職親を探し出し就労したが、職親（こんにやく 製造業）は
ていちんぎんろうどうりよく もくてき
低賃金労働力が目的で、
しごと れつあく た りしよく てちょうせいど もんだいがい
仕事は劣悪でとても耐えられず離職、手帳制度など問題外です。
しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ もんだいがい けんじょうしゃ
「障害者」に対する「合理的配慮」など問題外、いわゆる「健常者」
も自分の仕事で
せい しょうがいしゃ き つか こえ よゆう げんじつ
精いっぱい、「障害者」に気を使う、声をかける余裕もないのが現実です
(ゆうびんきょく れい
(郵便局の例)。
おな しよくば ふくすう しょうがいしゃ やと たが はなしあ りかい
同じ職場に複数の「障害者」が雇われていたら、互いに話し合う(理解
しあう)ことも
できるのではないのでしょうか。

こうもく な し わたくし せいしんしょうがいしゃ おお
この項目では無いかも知れませんが、私たち「精神障害者」のかなり多
ひと つうきんじ こんなん れい よわ ほうこう わか とく かん
くの人が通勤時に困難(例 ラッシュに弱い、方向が解らない等)を感
じています、こんな場合なんらかの介助が必要 です。

わたくしたちさぎょうしよいこ ば ぜんこくれんらくかい なか ほうじん
私達 作業所 憩いの場つぶすな 全国 連絡会 中のNPO 法人 ほか
ねん てちょうせいど もんだいてん かくてちょうせいど
っととうがらしは1996年に手帳制度の問題点について各手帳制度の
せいりつかてい もんだいてん かんが てちょうせいど はじ ねん
成立過程から問題点を考えました。手帳制度の始まりは1950年
しんたいしょうがいしゃふくしほうしこう どうじ しんたい
身体障害者福祉法施行と同時にできたものです。そこには「身体

しょうがいしゃでちょう しんたいしょうがいしゃふくし そち ぜんてい
障害者 手帳 は 身体 障害者 福祉 の措置の 前提 となるものである」とあ
ります。ところが知的 障害者 については1960年 当時 精神 薄弱 者
ふくしほうしこうじ てちょう つく ねん てちょうせいど
福祉 法 施行 時に 手帳 は 作られませんでした。1973年 療育 手帳 制度 ができ
ました。精神 障害者 に至っては1995年に 精神 保健 福祉 手帳 の
せいど
制度 ができたばかりです。
せいどてきかくさ れきぜん たと ねんこくてつ しんたい
制度的 格差 は 歴然 としており、例 えば1952年 国鉄 「身体
しょうがいしゃりょかくうんちんわりびききそく たいしょう げんざいしんたい
障害者 旅客 運賃 割引 規則」においてその 対象 は 現在 身体 と
ちてき わたくしたち しら いじょう ふくし
知的 のみです。それだけでなく 私達 が 調べただけでも、8つ 以上 の福祉サー
かくさ はんめい てちょうせいど こんきょ
ビス 格差 があることが 判明 しています。そして 手帳 制度 を 根拠 としていない
ふくし びょうどう ふくし せいど はんめい
福祉 サービスのほうがより 平等 な福祉 サービス 制度 となっていることも 判明 し
ています。20年 以上 このサービス 体系 の 基本 は変わっていません。
たと せいしんしょうがいしゃ てちょう う けっかくじょうこう めいかく
これは 例 えば 精神 障害者 が 手帳 を受けると 欠格 条項 が 明確 にな
ひと しょうめい おも
ってしまうことの 一つの 証明 でもあると思います。

たけしたいいん

【竹下 委員】

ごうりてきはいりょ ないよう いちぎてき き ふへんてき きじゅん
合理的 配慮 の 内容 は一義的 には決まらないし、普遍的 な基準 とい
うものが 存在 するわけではない。社会 の進歩や 生産性 の 向上 、
ぎじゅつ しんぼ ていれんか くにとう しえん くみあ
技術 の進歩とコストの 低廉化、国 等 による支援との組み合わせ、
しょうがい とくせい こじん かんれんせい つね ないよう
障害 の 特性 や個人のニーズとの 関連 性 などから 常にその 内容 は
へんか おも
変化していくものと思う。

- (1) 合理的 配慮 の 考え方 についての 学習
くに さんぎょうかい がくしゅう ここ じぎょうしょ
国や 産業 界 による 学習 とともに個々の 事業 所 ごとでの
がくしゅう とうがいしょうがいしゃ ごうりてきはいりょ かん がくしゅう
学習 や 当該 障害者 にとっての 合理的 配慮 に関する 学習
じっし
が実施 されなければならない。
しょうがいべつ ごうりてきはいりょ ていじ
(2) 障害 別 による 合理的 配慮 のモデルの提示
しょうがい しゅべつ こべつか とくせい おう
できるだけ 障害 の 種別 ごとに個別化された、あるいは 特性 に 応
ごうりてきはいりょじこう か せんしんてき せんくてき
じた 合理的 配慮 事項をマニュアル化し、あるいは 先進 的・先駆 的
ていじ そのさい
なモデルを 提示 すべきである。その際、そうしたマニュアルやモデルは、
どうきつ じっしないう けんとうしひょう す めいかく
動機付けや実施 内容 の 検討 指標 に過ぎないことを 明確 にし、あく
こべつてき ごうりてきはいりょないよう じっし
までも個別 的な 合理的 配慮 内容 が実施 されなければならないこと

めいき ひつよう
も明記することが必要である。
(3) 合理的 配慮 の 内容 につき、労使 間の 協議 の場が 設定 されるべ
きである。そして、労働者 (障害者) の 要求 が受け入れられな
い場合には、その 要求 の 合理性、妥当性、実現 可能性 を審査、
判断 するための 第三者 機関 (異議 申立機関) が設置されるべき
である。第三者 機関は、地域 別か 産業 別に設置し、労使、
有識者 などによって 構成 されることが望ましい。第三者 機関によ
る 裁定 に 従 わない 企業 (事業 所) に対しては、何らかの
不利益 処分 を 前提 とした 改善 命令 制度が 必要 である。

つちもといいいん
【土本 委員】

1. その他 (仲間たちのこえから)

- (1) しごとがない。
- (2) さいていちんぎんいかで、はたらかせるのをやめてほしい。
- (3) こようほけん、しゃかいほけんにちゃんといれてほしい。
- (4) しんきゅうをしてほしい。
- (5) 会社 がとうさんして、ほうりだされた。
- (6) しょうがいのある仲間たちが、ろうどうくみあいにはいれるように支援
してほしい。
- (7) ろうどうもさぎょうしょもこんなんである人びとであっても地域でいき
る権利はある。働く権利もだいじですが、地域からはいじよされている仲間
たちのことを 考 えてほしい。

どうもといいいん
【堂本 委員】

千葉県で作った「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づ
くり 条例」では、「合理的 な 配慮 の 欠如」も差別と位置付けているが、
「不利益 取扱 い」と異なり、必要 とされる 配慮 は 状況 に応じて
千差万別 であり、具体的 な例示は示せなかった。その代わり、第三者 的
な立場の人が「差別を受けたとする 障害者」と「差別をしたとされる
企業」の 間 に立って、双方 の 事情 を聴き、適切 なアドバイスや 解決

む ていあん おこな しく こべつじあん かいけつ あ
に向けた 提案 を 行 う 仕組みとした。個別 事案の 解決 に当たっては、
ごうりてきはいりよ か きぎょう しょうがい ひと おも お
合理的 配慮 を欠いた 企業 も、 障害 のある 人の 思いやその置かれた
じょうきょう りかい みずか こうい もんだいてん にんしき なっとく かんきょう
状況 を理解し、 自らの行為の 問題点 を 認識 ・ 納得 し、 環境
かいぜん のぞ かんが
を 改善 することが望ましいと 考 えたからである。
なん いぎ もうしたて しく つく うった ばつ
何らかの異議 申立 の仕組みを作るとしても、「訴 える、罰 する」で
りかい ひろ てつがく せいどか のぞ
はなく「理解を 広げていく」という 哲学 で 制度化することが、望ましい。

なかじまいいん
【中島 委員】

- 事業主 は、 しょうがい も ろうどうしゃ せいきゅうにたい かど ふたん
じぎょうぬし しょうがい も ろうどうしゃ せいきゅうにたい かど ふたん
生 ずる場合を除いて、合理的 配慮 措置を 提供 しなければならない
しょう ばあい のぞ ごうりてきはいりよ そち ていきょう
こととする。労働者 が求めた合理的 配慮 を拒否することは、差別
さべつ
的 取り扱いとする。合理的 配慮 を求めたことを理由とした不利益
さべつ
取り扱いも禁止する。
さべつきんしきていおよ ごうりてきはいりよ ていきょう ぎむ しょうくば
○ 差別禁止規定 及び合理的 配慮 の 提供 義務については、職場 の
しゅうだんてきろうしかんけい りこう かくほ じゅうよう
集団 的 労使 関係 において履行が確保されることが 重要 だが、
しょうくば かいけつ ばあい じっこうせい ふんそうかいけつ しく
職場 で 解決 できない場合の、実効 性ある 紛争 解決 の仕組みが
ひつよう つうじょうみんじそしょう ろうどうしんぱんせいどう
必要 である。そのため、① 通常 民事 訴訟 および 労働 審判 制度 等
しほうきゅうさい ぎょうせいきゅうさい とどうふけんろうどうきよくふんそう
の司法 救済 、および② 行政 救済 (都道府県 労働 局 紛争
ちょうせいいいんかい ちょうてい よてい かんれんきてい せいび
調整 委員会 による 調停)を予定し、 関連 規定を整備する。

なかにしいいん
【中西 委員】

ごうりてきはいりよ じつげん さい きぎょう もと
合理的 配慮 を 実現 していくに際し 企業 に 求められるものは、
しょうがいろうどうしゃ いっぽうてき はいりよ ていきょう きょうぎ
障害 労働者 に 一方的 に 配慮 を 提供 することではなく、協議 ・
ちょうせい しょうがいろうどうしゃ おこな かのう はいりよ かいはつ
調整 を 障害 労働者 と 行 ったうえで可能な 配慮 を 開発 してい
くことである。同時に、就労 する 障害者 にとっても 自ら 必要 なも
ていあん かんきょう ととの ひつよう
のを 提案 できる 環境 を 整 えていく 必要 がある。また、この 協議 ・
ちょうせい えんかつ すす うえ しゅうろうしえんしゃ ほうてき いち ちょうせい
調整 を 円滑 に 進める上で 就労 支援 者を 法的 に 位置づけ、調整
おこな ひつよう
を 行 わせることも 必要 ではないか。

ひさまついいん
【久松 委員】

ちょうかくしょうがいしゃ しょうくば ごうりてきはいりょ たと しゅわ
聴覚 障害者 における 職場 での 合理的 配慮 は、例えば、手話
つうやくしゃ せっち はけん およ もじ ひょうじ きき しんどう
通訳 者の 設置、派遣、及び、文字 表示 ・ IT 機器 ・ カラーランプ ・ 振動
でんたつききとう しかく じょうほうほしょう ぎむづ あ
による 伝達 機器 等の 視覚 による 情報 保障 の義務付けが挙げられる。
しょうくば ちょうかくしょうがいとうじしゃ もと げんご
職場 の 聴覚 障害 当事者 の 求める 言語 ・ コミュニケーション
しゅだん じょうほう ほしょう かど ふたん りゅう せいやく
手段 ・ 情報 を 保障 するにあたり、過度の負担を理由に 制約 されるこ
ひつよう じょせいせいど せいび ひつよう
とがないよう 必要 な 助成 制度を整備する 必要 がある。
いぎもうした しょうがいしゃさべつきんしほう けんりようご
異議申し立てについては、障害者 差別 禁止 法 における 権利 擁護、
ふふくもうした かん きゅうさいきかん たいおう かんが
不服申し立てに 関する 救済 機関において 対応 すべきと 考 える。

まついいん
【松井 委員】

しょうくば ごうりてきはいりょ ていきょう ほうてき ぎむ か
職場 における 合理的 配慮 の 提供 が 法的 に義務化されるべきであ
るが、その 実効 性を担保するには「合理的 配慮」について 十分 な理解
きょうりよく きぎょう こうてききかんかんけいしゃ たい けんしゅう
や 協力 がえられるよう、企業 や 公的 機関 関係 者の 対して 研修
じっし きぎょう こうてききかん ここ しょうがいしゃにたい
などを実施するとともに、企業 や 公的 機関が個々の 障害者 に対して
ごうりてきはいりょ ていきょう てきせつ ざいせいてき ぎじゅつてきしえん
合理的 配慮 を 提供 するにあたって 適切 な 財政 的、技術的 支援が
うけられるような仕組みを整備することもきわめて 重要 である。
ごうりてきはいりょ ひつよう ここ しょうがい
また、どのような 合理的 配慮 が 必要 かについては、個々の 障害
じゅうぎょういん きぎょう こうてききかん みづか しえんしゃ とお
従業員 が 企業 や 公的 機関に 自ら（あるいは支援者 などを通し
ようきゅう ひつよう しょうがいしゃ ようきゅう
て） 要求 する 必要 があることから、それらの 障害者 などが 要求 し
やすいような 職場 環境 の整備（その 要求 を 適切 にサポートしたり、
ようきゅう みと ばあい いぎもうした しょうくばない
要求 が認められなかった場合、異議申し立てをサポートできる 職場 内
しく ふく もと しょうくばない いぎもうした かいけつ
の仕組みを含む。）が求められる。そして 職場 内で異議申し立てが 解決
ばあい ろうどうしんばんせいど がいぶ きゅうさい ちょうせいきかん つう
しない場合には、労働 審判 制度など外部の 救済 ・ 調整 機関を通
じんそく きゅうさい う しく せいび ひつよう
じて 迅速 に 救済 が受けられるような仕組みも整備される 必要 がある。

もりいいん
【森 委員】

げんこう ほうせいど しょうがいしゃしょうきゅうせいかつそうだんいん せいど
現行 の 法制度 では「障害者 職業 生活 相談 員」制度や
しょうくばていちゃくすいしん せいど もう せいど
「職場 定着 推進 チーム」制度などが設けられている。これらの制度の
けんげんきょうか きのうきょうかとう つう ごうりてきはいりょ たい いぎもうした
権限 強化 ・ 機能 強化 等を通じて、合理的 配慮 に対する異議 申立
だいいちだんかい あたら しょうがいしゃ こうせいいん くわ
ての 第 一 段階 とするとともに、新 しく、 障害者 を 構成 員に加え

た「合理的 配慮 に関する 申立 委員会」(仮称) のような 問題 処理
に かん ぎぎょう じっこう ようきゅう じつげん そしき あら
関して、企業 に 実行 を 要求 し 実現 させるための組織を新たに
そうせつ ひつよう そしょうとう いた まえ だんかい かんけいしゃ
創設 する 必要 がある。訴訟 等 に至る前の段階として、関係者
きぎょう しょくば ろうどうしゃ しょうがいしゃとう ごういけいせい つくりあ
(企業 ・ 職場 ・ 労働者 ・ 障害者 等) の合意 形成 を作り上げ、
しゅうふくてきかいけつ おこな のぞ かんが
修復 的 解決 を 行 うことが望まれると 考 える。

○福祉的 就労

1. 労働者 性と 労働 法規の 適用 についてどう 考 えるか

【大谷 委員】

権利 条約 および 従来 からのILOの 勧告 に沿い、福祉的 就労 の場
で 働 いている人 を 労働者 として位置づけ、最低 賃金 および 労働
安全 衛生 法 等の 労働 法規を 適用 するべきである。
特に福祉的 就労 の場における 著 しく低い 工賃 及び 劣悪 な
労働 環境 が多くの 人権 侵害 事例として長く見のがされているので、
この点 については 早急 にとり組むべきである。

さらに 教育 の場においても、それぞれが 労働 の権利の 主体 であるこ
とを自覚 できるよう 配慮 されなければならない。現在、とくに 特別
支援 学校 が 就労 のための 職業 ・ 訓練 教育 の場になっている
実態 があるが、技能 訓練 ではなくまた福祉の 客体 でもなく、労働者
としての権利を行使しうる 主体 を育てる 教育 が不可欠である。

【尾上 委員】

<多様な 働き方 を権利として 確立 する>
基本 視点として、従来 の 一般 雇用と福祉的 就労 の 二元的 縦割
り制度を 根本 から見直し、障害者 の多様な 働き方 を権利として
確立 することが 必要 である。

<労働者 性と 労働 法規を 適用 するために>
・ 就労 継続 支援 A 型 事業、労働者 性の高い 就労 継続 支援
B 型 事業、福祉 工場 等は、福祉的 就労 という位置づけをやめ
労働 行政 の 所管 とし、<○雇用の 創出 1>にも記載しているが、
社会的 事業 所の 法制 化の 中で、労働 法規（最低 賃金 も）の
適用 等の 検討 を進めることが 必要 である。

<社会 とのつながりを確保する>

社会 とのつながりを確保する>
・ 障害者 が福祉的 就労 の場の中に 囲 われることなく、一般
就労 の場と同じく、社会 や人との 関係 づくりを確保することが

必要である。
・また、利用者^{りようしゃ}を主体^{しゅたい}とする視点^{してん}に基づく自己実現^{じこ じつげん}や社会^{しゃかい}貢献^{こうけん}を進めることも必要である。

- ＜多様な^{たよう}実態^{じったい}をふまえた^{けんとう}検討^{ひつよう}が必要＞
- ・労働者^{ろうどうしゃ}性と労働法規^{ろうどうほうき}を適用^{てきよう}することは、労務^{ろうむ}の提供^{ていきよう}とその提供^{ていきよう}にともない対価^{たいか}が発生^{はっせい}することから、そこには生産性^{せいさんせい}や経済的^{けいさい}効率^{てきこうりつせい}性が求められる。
 - ・しかし、現行^{げんこう}の就労^{しゅうろう}継続支援B型^{けんぞくしえん がたじぎよう}事業^{じぎよう}については、労働者^{ろうどうしゃ}制^{せい}の高いところもある一方、重度^{じゅうど}心身^{しんしん}障害者^{しょうがいしゃ}の受入^{うけいれ}や利用者^{りようしゃ}の「社会参加^{しゃかいさんか}」または利用者^{りようしゃ}自身のペースやリズムによる「働く^{はたら}」場となっているところもある。
 - ・また、労働者^{ろうどうしゃ}制^{せい}と労働法規^{ろうどうほうき}の適用^{てきよう}については、今後の障害者^{しょうがいしゃ}の労働分野^{ろうどうぶんや}における政策^{せいさく}体系^{たいけい}を打ち出した上で、多様な^{たよう}実態^{じったい}をふまえた上で検討^{けんとう}される必要がある。
 - ・以上^{いじょう}を踏まえ、一般的^{いっぱんてき}就労^{しゅうろう}の多様な^{たよう}展開^{てんかい}、社会的^{しゃかいてき}事業所^{じぎようしょ}の法制化^{ほうせい}等を前提^{ぜんてい}として、労働法規^{ろうどうほうき}の適用^{てきよう}を考^{かんが}えていくことが必要である。
 - ・なお、福祉的^{ふくしてき}就労^{しゅうろう}の在り方は、福祉的^{ふくしてき}就労^{しゅうろう}の現場^{げんば}状況^{じょうきよう}の把握^{はあく}と支援者^{しえんしゃ}を含む当事者^{とうじしゃ}の声^{こえ}に基づき検討^{けんとう}することが必要である。

かつまたいいん
【勝又委員】

収入^{しゅうにゆう}を得る活動^{え かつどう}は平等^{びやうどう}に扱^{あつか}われるべき。
同一^{どういつ}価値^{かち}労働^{ろうどう}同一^{どういつ}賃金^{ちんぎん}の原則^{げんそく}を徹底^{てつてい}すべき。

かどかわいいん
【門川委員】

→ 重度^{じゅうど}の障害^{しょうがい}などで、生産性^{せいさんせい}が低く最低賃金法^{ひく さいてい ちんぎん ほう}の適用^{てきよう}除外^{じょがい}となる場合^{ばあい}でも、職場^{しょくば}の一員^{いちいん}として認められ、その人^{ひと}に合った社会保障^{しゃかいほしょう}や各種支援^{かくしゅしえん}が提供^{ていきよう}されるべきである。

かわさきいいん
【川崎委員】

福祉的^{ふくしてき}就労^{しゅうろう}は訓練^{くんれん}の場^ばとして位置付けられており、利用者^{りようしゃ}は労働者^{ろうどうしゃ}性が無いとされているが、多くの精神障害者^{おお せいしんしょうがいしゃ}には実質的^{じっしつてき}に就労^{しゅうろう}の場^ばとなっており、労働法^{ろうどうほう}が適用^{てきよう}対象^{たいしょう}とされるべきである。

きたのいいん
【北野 委員】

A. シームレスな支援 1. 一般 就労 と福祉的 就労 の制度間格差
とサービスの断絶の問題についてどう考えるか に包摂

さとういいん
【佐藤 委員】

「福祉的 就労」の課題は、「ILO159号 条約 違反に関する
申し立て書への報告」76項目「機会及び待遇の均等の条約の
原則に注目し、…授産施設における障害者がおこなう作業を
妥当な範囲で労働法の範囲内に収めることは極めて重要であろう
と思われる」と結論する」というILOの指摘をふまえた改善がもめられ、
ILO99号 勧告による保護雇用制度を、雇用と福祉の連結により
発展 拡充 していく方向性が採られるべきである。
雇用法と福祉法の連結実施によって労働者としての権利と所得を
保障していく視点が不可欠である。(二分法モデルから対角線モデルへの
移行)

そのため、新しい雇用制度と福祉制度は、独自の法体系を確立しつ
つも、その運用にあたっては、すべての障害のある人が本人の選択
に応じて、雇用と福祉の法制度による保障と支援利用を可能とすること
が必要である。

また、「働くことを選択・決定する権利」の保障とともに、「働か
ないことを選択・決定する権利」の保障も必要である。
(きょうされん 政策 調査 検討 素案)

せきぐちいいん
【関口 委員】

たとえ保護的 就労 であっても労働法規の準用と労働者性を
確保の担保が必要。
ex. 組合を作ろうとして作業所から排除された仲間がいる。

たけしたいいいん
【竹下 委員】

(1) 福祉的 就労 という概念は廃止すべきである。福祉的 就労 と
いう概念は、障害のある人の社会参加としての労働(働く)を
否定するものであり、ときには労働基準法の適用を排斥することによ
って事業所の違法行為を誘発させ、障害者を労働者保護

せいで 制度から 排除 することにつながっている。

(2) これまでの福祉的 就労 と呼ばれた場面においても、労働 基準 法、
労災 保険 法、雇用 保険 法、厚生 年金 保険 法 等の法規を適用 する

べきである。

かつて、「特別 権力 関係」という概念で人権を制限する法理
が妥当していたが、現時点ではそうした法理は否定され、個々の 権力
関係 ごとに人権 制限 の妥当性、合理性が審査されるようになってい
る。それと同じように、仮に「福祉的 就労」としての位置づけを残
すのであれば、一律に生産性の低い労働 関係をくくり、障害 の
ある人の 労働者 性を否定したり、労働 法規の適用を排除 するの
ではなく、適用 が可能ないし妥当なものについては個別 的に判断 し、
適用 すべきである。

(3) ただし、「就労」としての位置づけができないか 困難 である
日中 活動 (創作 活動 などの社会 参加 活動) が存在 すること
については否定するものではない。そうした活動は「就労」としてと
らえるのではなく、あくまでも福祉サービスとして支援していくことが
必要 である。

つちもといいいん
【土本 委員】

働くことが 中心 であれば、福祉的 就労 となるが、働くことが
中心 でなければ、活動 センター。

わたしたちは、地域 活動 センターと考 えている。
(自己 実現 支援、よろず 相談、日常 生活 支援、金銭 管理 支援、
行政 手続き支援、病院 との連絡 調整 支援 などなど)

なかにしいいん
【中西 委員】

現在の制度は、福祉的 就労 の場における 障害者 は労働者 とし
ての諸 権利が保たれていない点からみて問題 である。

福祉的 就労 の場においても実態として「労働」をしているにも関わ
らず、「工賃」という名の低 賃金 に留めおかれ、さらに、費用 負担も課さ
れている。

ひさまついいん
【久松 委員】

ろうどうしゃせい ろうどうほうき てきよう せっきよくてき けんとう
労働者性と労働法規の適用を積極的に検討すべきである。
ふくしてきしゅうろう い こと、生きていくことのための労働
福祉的就労は、「生きている」こと、生きていくことのための労働
として、一般就労とは異なる位置づけで積極的に定義する必要
がある。しょうがいしゃ しえん う はたら は しゅうろうけいぞく
障害者が支援を受けながら「働く場」として就労継続
支援B型事業は不可欠である。

まついいいん
【松井委員】
しゅうろうけいぞく しえん じぎょう ひこようがた じゅさんしせつ いっていきかん
就労継続支援事業（非雇用型）や授産施設などで一定期間
いじょう 以上にわたって就労する障害者についても、原則として
ろうどうしゃせい みと ろうどうほう すく ろうどうきじゅんほう さいてい
労働者性を認め、労働法（少なくとも労働基準法、最低
ちんきんほう ろうどうあんぜんえいせいほう ろうどうしゃさいがいほしょうほけんほう
賃金法、労働安全衛生法および労働者災害補償保険法な
ど）の保護が受けられるようにすべきである。
げんざい 現在のところ福祉工場を除き、授産施設などで就労する
しょうがいしゃ ろうどうほう ほご たいしょうがい
障害者については、労働法による保護の対象外となっているため、
さいていちんきんほう てきよう ひく こうちん
最低賃金法が適用されず、きわめて低い工賃にとどまっており、し
かもその妥当性をチェックする機能も働いていない。また就労中に
じこ 事故にあってもきわめて低い補償しか受けられないのが、実情である。
じゅさんしせつ しゅうろう しょうがいしゃ れつあく
こうした授産施設などで就労する障害者のきわめて劣悪な
ろうどうじょうけん かいぜん すう ねん くりかえ さまさま
労働条件などを改善すべくここ数十年にわたって繰り返し様々
ていあん 提案がなされてきている。それらの提案などを十分踏まえ、いまこそ
もんだいかいけつ む くに しょうめん とりく かんが
この問題解決に向けて国として正面から取り組むべきと考える。

もりいいいん
【森委員】
ろうどうおよ ろうどうほうきとうにかん けんぼう じょう こんきよ さだ
労働及び労働法規等に関しては憲法27条を根拠に定めている
ので、「障害者の雇用の促進等に関する法律」は「職業安定
とくべつほつてき せいてい かい したが
法」の特別法的なものとして制定されたものであると解する。従って、
げんざい 現在の福祉的就労の根拠は「身体障害者福祉法」等であり、
げんざい 現在では「障害者自立支援法」に根拠を持つといえる。
したが 従って、福祉的就労の実態が労働法規の適用すべき内容を持
しゅうろう ろうどうしゃせい てきようほうき
つものであれば、就労するものに労働者性を、適用法規としては
ろうどうほうき てきよう こうりよ ひつよう
労働法規の適用も考慮することが必要となろう。

2. 最低賃金と賃金補填についてどう考えるか

【大谷 委員】

福祉的 就労 の場においても 最低賃金を国もしくは地方 公共
団体が補てんしてでも 保障 するべきである。
その 具体的な 方法 については、雇用と福祉を 統合 させてになう 部署を
厚労省 の中に 創設 し、その 方策 をすすめるべきである。

【大濱 委員】

権利 条約 では「あらゆる 形態 の雇用」を謳っていますが、労働 法規
や 最低賃金 の適用 によって 就労 支援 事業 が実施不可能になってし
まっては、元も子もなくなってしまうので、慎重 に 検討 すべきだと 考
えます。

【尾上 委員】

< 障害 を理由にした 最低賃金 減額 特例 の見直しを >
改正 最低賃金 法 において、最低賃金 適用 除外 が 減額 特例
と 変更 されたが、その 減額 申請 要件 の一つに「精神 又は 身体 の
障害 により 著しく 労働 能力 の低い者」と 障害 について
直接 言及 している。この 内容 は、条約 に 抵触 すると 考
えられるため、見直しが必要 である。

< 賃金補填か 所得 保障 かの検討が必要 >

- 労働者 制と労働 法規 に基づかない多様な「働く場」としての位置
づけと、それにともなう 工賃 収入 としてとらえた場合には、最低
賃金 に達しない差額を賃金補填として 保障 することが 考
えられる。
- 一方、利用者の 障害 の 状況 等により「社会 参加 の場」として
の位置づけでとらえた場合は、賃金補填ではなく、年金 の 拡充 や
社会 手当 の 拡充 ・ 創設 等による、所得 保障 としての 対応 も
考えられる。
- いずれにせよ、個別 事業者 のみの負担だけにならないような 最低
賃金 分の 生活 保障 策 の検討が必要 である。

【勝又 委員】

最低賃金 はすべての労働 において 定められ認められるべきだとは思

うが、その順守が障がい者の雇用の増加の障壁となっているのなら、就労の機会の増加を妨げない仕組みに変えるべき。社会保障給付における所得保障である年金や手当と就労収入との調整を行い障がい者の就労意欲を阻害しないものに変更すべき。

【門川 委員】
→ 現行の最低賃金法の下で、すべての障害者に同法を機械的に適用することには無理があるだろう。最低賃金法の機械的適用ではなく、適用範囲の拡大や条件の緩和を目指しつつ、賃金の公的補填制度（「保護雇用」的取り組み）が構想されるべきである。

【川崎 委員】
福祉的就労にも最低賃金は保障されるべきである。

【北野 委員】
A. シームレスな支援 1. 一般就労と福祉的就労の制度間格差とサービスの断絶の問題についてどう考えるかに包摂

【佐藤 委員】
最低賃金法の適用除外は重度障害者の一般雇用を推進するために維持すべきである。ただし、不当な搾取を防止するために審査とモニターをより厳密に行いたい。賃金補填（別名、保護雇用または補助金雇用）は雇用差別禁止とともに、障害者雇用制度改革の2つの柱であり、きわめて重要である。最低賃金の適応除外を受ける障害者は、最低賃金に足りない分（以上）の賃金補填を受けて、給料と補填を合わせて生活できるだけの賃金を得るべきである。

【関口 委員】
本来最低賃金以上が当たり前。保護的就労の場合には、所得補償としての賃金補填を導入すべきである。

たけしたいいん
【竹下 委員】

これまでに福祉的^{ふくしてきしゅうろう}就労^いとして位置づけられた^{さぎょう}作業^{ろうどう}（または労働^{ろうどう}）については、可能な限り^{かのう}において一般^{いっぱん}就労^{しゅうろう}と区別^{くべつ}することなく労働^{ろうどう}法規^{ほうき}を適用^{てきよう}し、かつ最賃^{さいちん}法^{ほう}についても除外^{じょがい}することなく適用^{てきよう}すべきである。ただ、その場合^{ばあい}、合理的^{ごうりてきはいり}配慮^{きむ}義務^{りこう}を履行^{さいちん}しても最賃^しを超える賃金^{ちんきん}を支払^{しはら}うための生産性^{せいさんせい}が確保^{かくほ}されない場合には、ヨーロッパにおける「保護雇用^{ほごこようせいど}制度^{じゆん}」に準^{ちんきん}じて賃金^{ちんきん}補填^{ほてん}を行^{おこな}うのか、それとも生産性^{せいさんせい}に応じた賃金^{ちんきん}体系^{たいけい}を開発^{かいはつ}することが必要^{ひつよう}である。

なかじまいいん
【中島 委員】

法定^{ほうてい}最低^{さいてい}賃金^{ちんきん}は基本的^{きほんてき}には授産^{じゅさん}施設^{しせつ}等^{とう}（就労^{しゅうろう}継続^{けいぞく}支援^{しえん}事業^{じぎょう}非雇用^{ひこよう}（B）型^{がた}）も含めて^{ふく}障害者^{しょうがいしゃ}にも適用^{てきよう}すべきと考^{かんが}えるが、「減額^{げんかく}特例^{とくれい}」については、障害者^{しょうがいしゃ}雇用の進捗^{しんちょく}状況^{じょうきよう}を踏ま^ふえつつ、賃金^{ちんきん}補填^{ほてん}制度^{せいど}の創設^{そうせつ}も含めて引き続き^{ぶく}検討^{けんとう}する。

なかにしいいん
【中西 委員】

最低^{さいてい}賃金^{ちんきん}との格差^{かくさ}を埋めるための賃金^{ちんきん}補填^{ほてん}制度^{せいど}等を導入^{どうにゅう}するべきである。また、一般^{いっぱん}雇用^{こよう}においても最低^{さいてい}賃金^{ちんきん}適用^{てきよう}除外^{じょがい}の撤廃^{てつぱい}を図^{はか}るべきである。最低^{さいてい}賃金^{ちんきん}適用^{てきよう}除外^{じょがい}がないと、障害者^{しょうがいしゃ}の生産性^{せいさんせい}から見て^み就労^{しゅうろう}がかえって阻^{はば}まれるという意見^{いけん}もあるが、そもそも最低^{さいてい}賃金^{ちんきん}は労働者^{ろうどうしや}の権利^{けんり}として守^{まも}られるべきものであるから、最低^{さいてい}賃金^{ちんきん}を適用^{てきよう}しないことで就労^{しゅうろう}できるということ自体^{じたい}が矛盾^{むじゆん}している。

ひさまついいん
【久松 委員】

障害者^{しょうがいしゃ}の就労^{しゅうろう}の拡大^{かくだい}を図^{はか}るためには、就労^{しゅうろう}環境^{かんきよう}の整備^{せいび}（採用^{さいよう}側^{がわ}の変化^{へんか}）が必要^{ひつよう}であり、現状^{げんじよう}の雇用^{こよう}促進^{そくしん}法^{ほう}（雇用率^{こようりつ}）に加^{くわ}えた新たな基準^{あらか}を検討^{けんとう}し、最低^{さいてい}賃金^{ちんきん}法^{ほう}の適用^{てきよう}除外^{じょがい}を外^{はず}し、賃金^{ちんきん}補填^{ほてん}制度^{せいど}の導入^{どうにゅう}を図^{はか}ることが望^{のぞ}ましい。

まついいいん
【松井 委員】

授産^{じゅさん}施設^{しせつ}などで就労^{しゅうろう}する障害者^{しょうがいしゃ}についても、基本的^{きほんてき}にはひととしての尊厳^{そんげん}にふさわしい地域^{ちいき}での生活^{せいかつ}ができるよう、最低^{さいてい}賃金^{ちんきん}あるい

はそれ以上いじょうの賃金ちんぎんを得られるようにすることが望ましい。しかし、現在げんざいの授産施設じゅさんしせつなどが、自助努力じじよどりよくでそこで就労しゅうろうする障害者しょうがいしゃに最低賃金さいていちんぎん保障ほしょうをすることは現実的げんじつてきに困難こんなんである。したがって授産施設じゅさんしせつなどでの賃金ちんぎんが最低賃金さいていちんぎんに満たないものについては、何らかの形かたちでの公的所得保障こうてきしよとくほしょう（障害基礎年金しょうがいきそねんきんや賃金補填ちんぎんほてんなど）により、地域で生活せいかつができるようにする方策ほうさくが検討けんとうされるべきであろう。

もっとも授産施設じゅさんしせつなどで就労しゅうろうする障害者しょうがいしゃの賃金ちんぎんレベルを高たかめするには、付加価値ふかかちが高い良質りょうしつの仕事の安定しこと的確保あんていてきかくほに向けての授産施設じゅさんしせつなどの経営努力けいえいどりよくとその努力どりよくを支援する仕組み（たとえば、授産施設じゅさんしせつなどが企業きぎょうや公的機関こうてききかんから仕事を確保できるよう、雇用率制度こようりつせいどや納付金制度のうふきんせいどとリンクさせるための法改正ほうかいせいや、地域レベルで授産施設じゅさんしせつなどが仕事を共同開発きょうどうかいぱつできるような支援システムの構築こうちくなども一方策いっさく）も整備する必要がある。

もりいん 【森委員】

自立して地域生活ちいきせいかつを送るためには、地域住民ちいきじゅうみんと同等どうとうな生活水準せいかつを維持することが必要ひつようとなるので、福祉的ふくしてきしゅうろう就労での所得しよとくにかんに関しても、最低賃金さいていちんぎん同等どうとうの水準すいじゆんが要求ようきゅうされる。福祉的ふくしてきしゅうろう就労からの所得しよとくが最低賃金さいていちんぎんに達していない場合には、賃金補填ちんぎんほてんを行い、最低賃金さいていちんぎん同等額どうとうがくの支給しきぎゅうをすることが必要である。

3. しゅうろうしえんじぎょう すがた かんが 就労支援事業のあるべき姿にどう考えるか

おおたにいいん 【大谷委員】

就労しゅうろうは障がいのある人の生活ひと せいかつぜんぱん全般にかかわることであり、就労支援しえん せいかつしえんと生活支援きりはなを切り離して考えるべきではない。特に現在相談業務とく げんざい そうだん きぎょうむすら切り離されている就労支援センター（地方公共団体ちほうこうきぎょうだんたいの設置により地域で運営する就労支援センターおよび国の事業としてく に じぎょうの障がい者就業・生活支援センター等）の機能を強化しつつ、相談業務そうだんきぎょうむも含め、包括的に就労から生活全般にわたる支援ができるようにするべきである。

おのうえいいん 【尾上委員】

＜雇用を維持・継続するための支援の充実が必要＞
こよう いじ けいそく しえん じゅうじつ ひつよう

- ・就労に向けた支援は、就労後も継続し、就労してから発生する問題への対応を支援することにより雇用の安定及び継続につながることを期待できる。
- ・また、就労後に発生する問題から、障害者の雇用継続に必要な「合理的配慮」の内容や「職場環境」の整備等に関する具体的事例を把握し、活用することも期待できる。

- ＜福祉ではなく労働施策として実施＞
- ・権利条約のインクルーシブの理念に基づき、就労支援事業は、福祉施策ではなく、労働施策として実施することが必要である。
- ・併せて、労働行政において実施されている一般の職業訓練と同様の事業とすることが必要である。

【勝又委員】
支援を受ける者に対応したきめの細かい支援事業であるべき。

【門川委員】
→ 従来の会社・事業所等への通勤を前提とした就労概念をより広くとらえなおして、在宅就労の促進、さらには自営の仕事の促進に関わる支援についても構想されるべきである。

【川崎委員】
精神障害者の就労で課題は、就労継続、定着が困難なことである。日常生活のしづらさを抱えている精神障害者には、職場だけの支援ではなく、帰宅してからの生活面の支援が必要で、障害者就業・生活支援センターの役割の強化が必要と考える。

【北野委員】
A. シームレスな支援 1. 一般就労と福祉的就労の制度間格差とサービスの断絶の問題についてどう考えるか に包摂

【関口委員】
申請に基づく訓練を可能な限り無償で供与すべきである。ジョブ

コーチも必要に応じて配置すべき。とりわけ、精神では、その後の
相談支援やアドボケートの存在が重要。当面、障害者雇用
促進法は必要だが多様性を尊重した働く障害者のメインス
トリーミングが望まれる。

【竹下 委員】

- (1) 合理的配慮義務の実施
合理的配慮を実現するためには、企業による努力の範囲を
明確にし、国や公益団体からの支援を組み合わせることが必要で
ある。
- (2) 職場適応体制の確立
当該障害者ごとに就労支援を具体化し、職場定着を図
るためのチームを編成する。
- (3) 地域別または産業別に障害者雇用に関する協議会を創設
する
合理的配慮の実施内容の検討、企業間における連携、
行政機関をも交えた支援の検討などを行う。

【中島 委員】

障がいの有無、種類および程度にかかわらず、障がい者が差別されるこ
となく働ける社会の実現に向け、「福祉から雇用へ」の取り組みを進め
る。また、雇用、福祉、教育の各行政機関が国および地域レベルで
連携し、ハローワークを核とした地域のネットワーク、企業に対するサ
ポート等を重視した就労支援策を行う。

【久松 委員】

一般企業に就職してさまざまな要因により離職した
障害者が再就職に取り組む期間に福祉（支援）サービスを利用で
きるしくみを検討する。福祉の分野、労働の分野、教育の分野との
連携のしくみを構築する。

【松井 委員】

現行の法制度では、障害者雇用促進法に基づく就労支援
事業と障害者自立支援法に基づく就労支援事業は、分立して

おり、^{れんけい}連携が^{はか}図られているとはいえ、^{じゅうぶん}十分ではない。これらの^{しゅうろう}就労支援事業^{しえんじぎょう}を^{いつたいてき}一体的かつ^{こうかてき}効果的に^{てんかい}展開するには、^{りょうせいど}両制度を^{とうこう}統合または^{ゆうごう}融合^{もと}することが求められる。
両^{りょうせいど}制度を^{とうこう}統合することで、^{りょうせいど}両制度が^{げんざい}現在も^{じんてき}人的・^{けいざいてき}経済的資源^{しげん}の有効^{ゆうこうかつよう}活用がはかれるとともに、^{りょうせいど}両制度が^{ぶんりつ}分立しているための^{むじゅん}矛盾（たとえば、^{しょうがいしゃ}障害者^{ごようそくしんほう}雇用促進法^{もと}に基づく^{しゅうろうしえん}就労支援は^{むりよう}無料で^{ていきよう}提供されるのに対し、^{たい}自立支援法^{じりつしえんほう}に基づく^{もと}就労支援は、^{しゅうろうしえん}原則として^{りょうりよう}利用料の一部^{いちぶふたん}負担があるなど。）が^{かいしょう}解消されることにもなる。

^{もりいいん}【森委員】
^{さいさんしてき}再三指摘しているところであるが、^{しゅうろうしえんじぎょう}就労支援事業の利用者^{りょうしゃ}から^{りょうりよう}利用料を^{ちようしゅう}徴収することは、^{おな}同じ^{しょうがいしゃ}障害者が^{しよくぎょうのうりよくかい}職業能力^う開発^{くねん}の訓練^うを受ける場合に^{ばあい}職業^{しよくぎょうのうりよくかい}能力^{はつくねんてあて}開発^{しきゅう}訓練手当^{あいはん}を支給^{したか}されることと^{しゅうろうしえんじぎょう}相反^{りょうりよう}するのではないか。従って^{さいていげん}就労支援事業の利用料は^{むりよう}最低限^{さいていげん}でも^{むりよう}無料にすべきである。

4. ^{いっばんしゅうろう}一般就労における^{しゅうろうしえん}就労支援（^{つうきんしえん}通勤支援、^{しんたいかいご}身体介護、^{かんが}ジョブコーチ）についてどう考えるか

^{おおたにいいん}【大谷委員】
^{しょう}障がいのある^{ひとほんにん}人本人にとって^{ひつよう}必要な^{しえん}支援を^{ほしょう}保障すべきである。
^{せんじゅつ}先述のごとく、^{こうりてきはいいりよ}合理的配慮は^{じきようしゃ}事業者の義務^{きむ}であるがそれと同時にこれ^{どうじ}を実現^{じつげん}することは^{くにおよ}国及び^{こうきようだんたい}公共団体^{せきむ}の義務でもある。
たとえば、^{げんざい}現在^{つうきんしえん}通勤支援が障がいのある^{ひと}人の^{じりつ}自立にとって^{さいだいげんはいりよ}は最大限^{けいそくてき}配慮^{おな}されなければならないにもかかわらず「^{おな}継続的に^お同じ場所^{じちたい}への移動は^{いどう}対象外とする」との^{じっしようこう}実施要綱^おによって、^お多くの^お自治体^おで^{いどうしえん}移動支援の^{たいしようがい}対象外とされ、^{せいどてき}制度的に^{ほしょう}保障されていない。これについて^{そうこうふくしほう}も総合福祉法^{ほしょう}において^{ほしょう}保障すべきである。

^{おおはまいいん}【大濱委員】
^{ぜんじゅつ}前述のとおり、^{そうごうふくしほう}総合福祉法^{せいど}でのパーソナル・アシスタンス制度^{せいど}で^{たいおう}対応^{かんが}すべきだと^{かんが}考えます。

おのうえいじん
【尾上委員】

＜障害に応じた通勤手段の確保＞

- ・現在の一般就労では、障害のない労働者の状況に基づき通勤手当制度がつけられているため、障害労働者が必要とする通勤方法（自家用車、福祉移送サービス、介護タクシー、移動支援等）も保障する内容に見直すことが必要である。
- ・見直しにあたっては、まず、国及び地方自治体等の公務部門において民間のモデルとなるように先行して実施することが効果的である。

＜人的サポート体制の確保＞

- ・現在の障害者雇用及び福祉施策では、保障されていない、障害者が必要とするガイドヘルパー、手話・文字通訳者、介助者等を確保するための法制度の改善または、創設が必要である。

＜採用試験における合理的配慮の確保＞

- ・「○一般就労の3の＜公務部門への範囲拡大＞」と重複するが、採用試験の実施にあたっては、点字・音声パソコン・拡大文字・照明・手話通訳・文字通訳（パソコン文字・要約筆記・筆記）・機器の活用及び会場のバリアフリー等、障害者が受験するために必要とする配慮を確保することが必要である。
- ・なお、採用試験で実施した「合理的配慮」は、採用後も確保することが必要である。

参考 ＜公務部門における障害者採用試験の現状＞

地方自治体の障害者採用試験における受験資格は、各自治体の人事採用に関するホームページ等から確認できるが、多くの自治体では、その受験要件として「活字印刷文による出題や口頭による試験に対応できる者」、「自力通勤及び介助者なしで職務遂行が可能な者」及び「身体障害者」に限定している。

かつまたいじん
【勝又委員】

ダイレクトペイメントの導入を行い、より多くの障がい者に一般就労を可能にすべき。

かどかわいいん

【門川 委員】

→ 一般 就労 を円滑 にするため、これらの取り組みがなされるべきである。

とりわけ 通勤 支援 は、既存の福祉施策では 対応 困難 である点を改善 すべきである。ただし、既存の福祉施策では 支援 提供 の時間数 がわずかであるため、日々の 通勤 に利用するには利用可能 時間数 の増大 も不可欠である。

また、一般 社会 や 企業 への意識 啓発 に 力 を入れ、企業 にとっても 障害者 にとっても 円滑 な 就労 ができるように 必要 な 支援 を提供 する。一方、障害者 個人に過度の 努力 や 環境 適応 を強要 するような「障害者 努力 主義」に 陥 らぬよう 留意 すべきであり、職場 で 必要 な 人的 支援 や 物的 支援（各種 支援機器類 の整備 など）を 提供 すべきであり、そのための 公的 助成 を 拡充 する。

なお、障害者 が 職場 において 支援 を 求めても、昇進 に 影響 しないよう 配慮 されるべきである。

（例）視覚 障害者 向けガイドヘルパーや 盲ろう者向け 通訳・介助 者は、経済的 活動 には派遣が 認められていないが、条件 を緩和し、通勤 や 職場 内でのサポート、自営業 の支援にも利用できるようにする。

かわさきいいん

【川崎 委員】

ジョブコーチ：仕事の支援のほかに、精神 障害者 は 対人 関係 がうまくいかないことが多く、またそれを 言い表 すことも 苦手 である。精神 障害 の 特性 を 理解 し、本 当 に 必要 なことを支援できるジョブコーチの 育成 を 願う。

きたのいいん

【北野 委員】

A. シームレスな支援 1. 一般 就労 と福祉的 就労 の制度間 格差 とサービスの 断絶 の 問題 についてどう 考 えるか に 包摂

せきぐちいいん

【関口 委員】

まず、人間 としての 権利（移動の自由、不可欠な 身体 介護 等）と 配慮 の部分を切り分ける 必要 がある。権利の部分は 無条件 に 支給 し、配慮

ぶぶん 部分については、かど 過度の負担（ほんにん 本人の げっしゅう 月収 のすうばい 数倍に上のぼ 上る等）はおたが
いにはなしあ 話し合ってき 決めるべきである。
せいしん 精神 については、しえん どのような支援が ひつよう 必要 か けんきゅうかい はつ 研究 開発 がのぞ 望まれる。

たけしたいいん
【竹下 委員】

- (1) いっぱん 一般 就労 における つうきん 通勤 については、どくじ 独自の つうきんかいじょせいど 通勤 介助 制度を設
けることが ひつよう 必要 である。そして、つうきんかいじょ 通勤 介助 をつうきんかいじょ 実施する機関（ふくし
ふくしほうじん 福祉 法人、NPO、その他）にたい 対し、きぎょう 企業、くに およ 国 及び自治体などからのしえん
おこな 支援
を 行 うことによつて、つうきんかいじょ 通勤 介助 があんてい 安定 的に実施できるようにする。
(2) しょうば 職場 における しんたいかいじょ 身体 介助 については、ごうりてきはいいりよ 合理的 配慮 のないよう
おこな 内容 として
行 うのか、ふくし 福祉 サービスとして おこな 行 うべきかについてはけんとう 検討 をよう
つうきんかいじょ 通勤 介助 とどうよう 同様 にふくし 福祉 的 制度としてしえん 支援 制度をそうせい 創設 することが
けんとう 検討 されるべきである。
(3) ジョブコーチは ぜんじゆつ 前述 の3の(2)においてきじゆつ 記述 したこととかさ 重ねて
かんが 考 えることでよいのではないか。すなわち、しょうがいしゃ 障害者 ごとにしえん 支援 チーム
をへんせい 編成 し、そのチームをサポートする制度としてせいど 位置づけることがゆうよう 有用
ではないか。

つちもといいん
【土本 委員】

- (1) ようご 学校 のしんろ 先生 は、がっこう しょうしよくしてから3 年間 はねんかん 年
に1 回ようすをみにくるようだけど、そのあとはだれもこない。
(2) ジョブコーチは、はじめのすうかげつ 数ヶ月しかつか 使えない。
(3) しゅうしよくしたあとのしえん 支援 がうけられないため、だれにもそうだんで
きず、ぎゃくたいやけんりしんがいをうけても、がまんしてはたらいているなかま
仲間
がいる。
(4) ろうどうきじゅんかんとかくしょうのやくわりやせきにんをはっきりさせて、
なかま 仲間たちのはたらくけんりがまもられているか、もっとはいりよして、ちゃん
としらべることです。
(5) とくに、いますぐやってほしいことは、すみこみではたらいているなかま
仲間のちようさです。
「サングループ」「みと 水戸パッケージ」「おおばしせいさくしょ 大橋 製作所」「さんちようめしよくどう 三 丁目 食堂」等
のじけん 事件でおな 同じことは、すみこみではたらいていたことです。

なかじまいいん
【中島 委員】

- すべてのハローワークにおいて、手話 通話、要約 筆記者、視覚 障がい者に対する支援者を2名以上配置するなど、障がい者の就労 支援体制を拡充する。
- 301人以上の企業は、ジョブコーチを1名以上配置する。
- 障害者 就業・生活 支援センターは、早急に全 障害 保健福祉 圏域に設置するとともに、職員 やジョブコーチなど10人程度配置する。また、障がい者の就労 支援を担う人材の育成・確保・定着 に向けた財政 支援を行う。

なかにしいいん
【中西 委員】

就労 支援策のニーズは、恒常 的なものであるため、支援する期間を制限 すべきではない。また、雇用主 以外に 障害者 個人も支援の対象 とする 必要 がある。

今の 就労 支援策は基本的 に 障害者 を雇用した雇用主 を対象 とし、その期間も 限定 されているが、結果としてその支援が当該 障害 労働者 の継続 及び 安定 的な雇用につながらない場合も指摘 されている。

ながせいいん
【長瀬 委員】

ジョブコーチは知的 障害者 の場合に、米国 では合理的 配慮 として位置づけられていることを考慮 すると、就労 支援であるのみならず、その 欠如 が差別とみなされる。

ひさまついいん
【久松 委員】

労働 における 合理的 配慮 を行う 必要 がある。障害者 権利 条約 の第27条 の規定に沿って様々な 就労 支援を行うべきである。

まついいいん
【松井 委員】

現在のところ 障害者 雇用 促進 法 による 就労 支援 制度と障害者 自立 支援 法 によるものが分立 しているため、個々の 障害者 のニーズに応じて、両 制度を 総合的、相互補完 的に活用 できるよう

になっていない。いまのところ ^{つうきんしえん}通勤 ^{せいど}支援 ^{かつよう}はいずれの制度も活用できず、また ^{しょうがいしゃこようそくしんほう}障害者雇用促進法の ^{のうふきんせいど}納付金制度 ^{もと}に基づく、^{しょくば}職場 ^{しんたいかいご}での身体介護やジョブコーチは、^{きげん}期限 ^{かぎ}が限られている。「^{ごうりてきはいりよ}合理的配慮」^{ていきよう}提供の義務化 ^{きむか}にも ^{かんれん}関連 ^{りようせいど}して、^{みなお}両 ^{ひつよう}制度の見直しが必要である。

^{もりいいん}【森委員】
^{げんこう}いずれも ^{せいど}現行 ^{なか}の制度 ^{じつげん}の中で実現しているものもあるが、^{りようじょうきよう}利用状況 ^{たよう}が多様であり、^{もんだいてん}問題点 ^{にかん}に関しても ^{じつこうせい}実効性 ^あが上がっているか ^{しら}調べる ^{ひつよう}必要がある。

○シームレスな支援

1. 一般就労と福祉的就労の制度間格差とサービスの断絶の問題についてどう考えるか

【大谷 委員】

一般就労の定着支援をすると同時に就労移行支援についても充実させるべきである。現在の就労移行支援を職業訓練と位置付け、その間雇用対策法並びに職業能力開発促進法で一般に保障されている訓練手当と同等のものを保障するべきである。

【大濱 委員】

民間企業側の担当者（障害者職業生活相談員など）と就労支援事業の担当者の連携にとどまらず、民間企業、就労支援事業、ハローワーク、障害者生活・就業支援センターの間で人材交流（お互いに担当者が出向）を促進するのが有効だと思います。

【尾上 委員】

<障害者のニーズに基づくサービス確保>
・現在の障害福祉サービスは、経済活動とされる雇用に利用することはできない。
・また、障害者雇用施策においては、障害者が必要とする介助サービス等を利用することはできない。
・しかし、障害者が日常生活で必要とする介助等の福祉サービスがなければ、職務遂行以前に、そうした障害者が職場に長時間滞在すること自体が不可能である。
・こうした現実を改善しなければ全身性等の重度障害者の雇用の確保は、困難である。
・以上の理由から、制度の見直しが必要である。
・なお、見直しにあたっては、福祉施策のサービス利用の範囲拡大とすか、同じく雇用施策として拡充するかは、別途、検討することが必要である。

かつまたいいん
【勝又 委員】

「制度間格差」の事例を明らかにし、その格差が生じている原因とその格差の結果、どのような弊害が出ているかを確認する必要がある。制度や法律の分立によって問題を抱えているのは障がい者に限ったことではなく、高齢者・女性・児童・外国籍の人等様々な対象についても共通点があると思う。人を中心とした制度への改革が必要。

かどかわいいん
【門川 委員】

→ 過度の断絶が生じないようにすべきである。一般就労を支援するとともに、福祉的就労の条件整備も進めべきである。一般就労と福祉的就労には本来価値的な相違はなく、いずれも「仕事」として尊重されるべきであり、福祉的就労が軽視されてはならない。

かわさきいいん
【川崎 委員】

障害者権利条約第27条「あらゆる形態の雇用にかかわるすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む）に関し、障害を理由とする差別を禁止すること」に則り、障害者雇用促進法の雇用施策と障害者自立支援法の福祉施策は、再編されるべきである。

きたのいいん
【北野 委員】

A. 一般就労と福祉的就労との格差が大きすぎ、かなりの障害者がその間で、どちらにも大きな不満を抱いている可能性が高い。

私が障害者計画の委員長をしていた、大阪府箕面市と滋賀県では、「障害者事業所制度」「社会的事業所制度」という形で、従来の事業者への補助金だけでなく、障害者従業員に賃金補填を行うことによって、一般雇用契約を結び、最低賃金以上を確保している。つまり、社会活動（支援）—社会的就労（支援）—一般就労（支援）の切れ目のない3類型を、障害者本人の選択

を基本として構築している。
働きたい、働く意欲のある人は、基本的に社会的就労か
一般就労を目指し、それを望まない人は、社会活動（支援）にお
いて本人の希望する社会参加・活動を行う。その中には今すぐには
働きたくないが、将来は働きたいということで、職リハや職訓
に近いものも含まれるかもしれない。

社会的事業所の展開は、EUのソーシャル・ファームやソーシャ
ル・エンタープライズの典型的なケースであり、今後わが国が展開すべき、
且つ展開可能性の極めて高い、そして多くのニーズを満たしうる、さら
には社会的使命を果たしうる事業である。

さとういいん
【佐藤委員】

「シームレスな支援」という場合、制度・政策のシステムに関するものと、
個々の障害者への継続的な支援に関するものとが想像される。
前者は、労働の能力や希望に基づいて作業活動、福祉的
就労・保護雇用、一般就労など多様な段階の就労の場を配置
することであって、後者は学校から職場へ、福祉制度から雇用へ、それ
らの移行の前の準備から後のフォローまでのながれを行政的縦割り
の弊害をなくして支援するマネジメントに関することである。どちらも
重要だが、ここでは前者について触れたい。

わがくにひじゅん
わが国が批准しているILO第159号条約ならびに、関連する第99
号勧告、第168号勧告に基づけば、障害の程度に関わらず就労
を希望しているすべての障害者は失業者と認識すべきであり、
一般雇用対策として必要な就労支援が行われ、就労という
社会参加から排除されないようにすること。多くの障害者を「福祉
的就労」（就労継続支援B型や地域活動支援センター、小規模
作業所など）に、つまり一般雇用対策の外にしている現状を改
めるべきである。これらの障害者が職安登録するだけでも法定
雇用率が大幅に上昇する。

ほごこよう しゃかいこよう がんもく ろうどうのうりよく ふそくぶぶん こうてき
保護雇用（社会雇用）の眼目は、労働能力の不足部分を公的な
賃金補填で補い、最低賃金を超える賃金を受けられるようにするこ

とと かんが える。こよう ばしよ ふうくしこうじょう 雇用 の場所 を福祉 工場 のような主 として しょうがいしゃ 障害者 が 雇用 される場所 とするか、通常 の 一般 企業 での 就労 とするか、その 場合に しょうがいしゃ 障害者 が 小グループ で 就労 するかなど、いろいろな 形態 があり得る。日本 では 重度 障害者 多数 雇用 事業 や 就労 継続 事業 A型 がこれに近いが、賃金 補填 を本格的 に 考えるべきであろう。雇用 保険 制度 の「特定 求職 者雇用 開発 助成 金」は、障害者 を雇用 した 事業主 に 1年 ないし 1年 半の間 補助 金を支給 する 制度 で、効果を挙げているのもであるが、期間 が限られている。そこで 神奈川県 と 県内 の多くの 市町村 では、「特開 金」終了 後に 期限 を設けずに 月額 3 万円、4 万円 などの補助 金を 事業主 に支給 している。ヨーロッパ の多くの 国の 政策 としてなされている 賃金 補填 (補助 金雇用) を、日本で 国 に先駆けて 自治体 が始めている 姿 であり、その効果 測定 を行って 検討 すべきである。

せきぐちいいん
【関口 委員】
さいてい ちんきん 最低 賃金 を しょうとくほしょう 所得 補償 と かんが えば、ほとん 補填 はサービスではなく けんり 権利 である。2つの 就労 形態 が自由に 選べ、たいちょう 体調 や 希望 により 容易 に 移動 できることが 重要 である。

さんこういけん 参考 意見：ふうくしてきしゅうろう 福祉 的 就労 という がいねん 概念 を こんぽん 根本 から 変えるべきであり、い まある ざきょうしよ 作業 所 の多くはむしろ 就労 の場 というより ちいきせいかつ 地域 生活 で しょうがいしゃ 障害者 の しょうがいしゃ 交流 の場、エンパワーメント、セルフアドボカシー 活動 あるいは しょうがいしゃ 障害者 運動 の場 として 位置づけ ねおす 必要 があると かんが えます。ぜんこく 全国 「せいしんびよう 精神病」者 集団 山本 真理

たけしたいいん
【竹下 委員】
ぜんじゅう 前述 したとおり、ふうくしてきしゅうろう 福祉 的 就労 という がいねん 概念 は ほうき 放棄 すべきであるから、いっぱんしゅうろう 一般 就労 と ふうくしてきしゅうろう 福祉 的 就労 という だんぜつ 断絶 は しょう 生じない。また、これまで ふうくしてきしゅうろう 福祉 的 就労 として 位置づけられてきた ろうどう 労働 (ざきょう 作業) については、こうりせい 合理性 のある ろうどう 労働 法規 を 適用 していくことになるから、シームレスな たいけい 体系 が 作る ことができることになる。

ひさまついいん
【久松 委員】
ふうくし 福祉 の分野、ろうどう 労働 の分野、きょういく 教育 の分野 との れんけい 連携 のしくみを こうちく 構築

し、制度間格差の解消とサービスの提供の一元化を図る必要がある。入所施設と福祉的施設が一体となっている施設は、交通不便な場所にあることが多く、一般就労を目指した実習をする際、通勤手段の確保が大きな課題となっている。福祉的就労から一般就労を目指す施策が必要である。

まついいいん
【松井委員】

現行のところ一般就労およびその支援については、障害者雇用促進法、そして福祉的就労およびその支援は、障害者自立支援法に基づき、分立して提供されているため、福祉的就労に従事している障害者は労働法による保護が受けられないばかりか、就労に対して利用料の一部負担まで求められるなど、国際的にもきわめて異常な状況になっている。こうした状況を解決するには、両制度を統合または融合するための制度の見直しが求められる。

もりいいいん
【森委員】

「労働力提供に対する対価」として「企業での雇用」は「賃金」であり、「福祉関連施設での作業」は「工賃」であるといわれているが、このことに関しては再検討が必要である。

○雇用の創出

1. 社会的事業所の法制度化についてどう考えるか

【大谷 委員】

賛成であり、これを法制度化するべきである。

これについては先取的実践がされているので、これらを参考に制度化するべきである。

【尾上 委員】

＜法制化し新たな障害者を含むインクルーシブな雇用の場を創出

する＞

- ・欧米の社会的事業所は、いくつかの形態に分けられるが、基本的には、「一般就労と福祉就労以外の第3の就労の場」、「障害の有無に関わりなく、誰もが対等に共に働く場」として位置づけ、その設置を促進する。
- ・日本においても、滋賀県や大阪・箕面市など先進的な自治体においては、社会的事業所制度を実施しており、障害のある者となない者が共に働く、より重度の障害者の労働への参画を進める施策として大きな効果をもたらしている。
- ・また、労働者性と労働法規を適用する一方、民間企業と比較して競争力が十分でないことから、ハート購入法の優先適用と公的資金による助成対象とすることが必要である。
- ・なお、社会的事業所のあり方及び法制度については、更なる調査・検討が必要である。

＜福祉的就労の場から社会的事業所へ＞

- ・現在、地方自治体が独自に障害者雇用を進めるための事業所は、もちろん、福祉的就労の場とされている就労継続支援A型事業や福祉工場も社会的事業所として位置づけることができるかもしれない。

【勝又 委員】

その効果と費用について、試行を行い見極めるべき。すぐに法制化する

することは^{そうけい}早計である。

かどかわいいん
【門川 委員】

→ ^{しゃかいてきじぎょうしょ}社会的 ^{ふくしてきしゅうろう}事業 所が福祉的 ^ば就労 の場であるなら、^{ほうてき}法的 に ^{しゅうろう}就労
の場として位置づけるべきである。

きたのいいん
【北野 委員】

A.シームレスな^{しえん}支援 1. ^{いっばんしゅうろう}一般 ^{ふくしてきしゅうろう}就労 と福祉的 ^{せいどかんかくさ}就労 の制度間格差
とサービスの^{だんせつ}断絶 の^{もんだい}問題 についてどう ^{かんが}考 えるか に^{ほうせつ}包摂

せきぐちいいん
【関口 委員】

^{ぜいせいじょう}税制上 の^{ゆうぐう}優遇 措置等 ^{さつ}検討 課題は多いが^{ほうせいか}法制 化はすべきである。
ただし^{いっばんきぎょう}一般 ^{しょうがいしゃこよう}企業 における ^{しょうがいしゃこよう}障害者 ^{いっばんこよう}雇用の ^{いっばんこよう}一般 雇用へのインクルージ
ョンが^{せんけつ}先決 である。

たけしたいいん
【竹下 委員】

^{ろうどう}労働 の^{たようか}多様化が進み、その^{けっか}結果としてこれまで「ボランティア ^{かつどう}活動」
として位置づけられていたり、「^{こうえきてきじぎょう}公益 的 ^{いち}事業」として位置づけられてき
たものについても、^{じぎょうさん}NPOの ^{じぎょうさん}事業 参入 により、すでに ^{しゃかいてきじぎょうしょ}社会的 ^{じぎょうか}事業 所
は ^{そんざい}存在 していると見ることもできる。今後はNPOによるさらなる ^{じぎょうか}事業 化が
どこまで^{のぞ}望めるか、あるいはどのような ^{じぎょうか}事業 化が^{だとう}妥当であるかの^{ぎろん}議論が
^{ひつよう}必要 であって、^{げんじてん}現時点では^{あら}新たな ^{ほうせいか}法制 化によって ^{こんらん}混乱 を持ち込むの
ではなく、^{とりくみ}NPOによる ^{はってん}取組 、^{うなが}発展 を ^{うなが}促 すべきではないか。

なかにしいいん
【中西 委員】

^{しょうがいしゃ}障害者 のみならず、^{いっばんろうどうしじょう}一般 ^{はたら}労働 市場 で ^{こんなん}働くことに^{ひと}困難 がある人
びとが^{ろうどうしゃ}労働者 として ^{ろうどうしじょう}労働 市場 に^{そくしん}参加することを ^{そくしん}促進 するためにも、
^{ほうせいか}法制 化を^{すす}進めていくべきである。
^{しょうがいしゃにかん}障害者 に関して言えば、^い現行 ^{げんこうせいど}制度は^{ふくしてきしゅうろう}福祉 的 ^{そつぎょう}就労 を「^{そつぎょう}卒業」
して^{いっばんこよう}一般 雇用を目指すという、^{いっしゅ}一種 「^{じょうげかんけい}上下 関係」に基づいた^{もと}流れを
^{そうてい}想定 して^{つく}作られている。^{しょうがいしゃ}障害者 の^{こようきかい}雇用 機会を ^{そうしゅつ}創出 するためには、
^{いっばんこよう}一般 雇用や^{げんこう}現行 の^{ふくしてきしゅうろう}福祉 的 ^{こと}就労 とは異なる、^{しょうがいしゃ}社会的 ^{じぎょうしょ}事業 所のよ
うな^{けいたい}形態 も ^{ひつよう}必要 ではないか。

まついいいん
【松井委員】
げんざいじゅさんしせつとう しゅうろう しょうがいしゃ いっぱんしゅうろう いこう
現在 授産 施設 等で 就労 する 障害者 で、一般 就労 への移行
が 困難 なる 者 に対して、一般 就労 にかわる 出口 を 提供 する 試みと
して、国内 でのすでに箕面市や滋賀県で 社会的 雇用としての 障害者
事業 所（社会的 事業 所）が市や県の 単独 事業 として制度化され、
その 有効 性を 実証 するなど、それなりの 成果 をあげてきている。
また、イタリアなどの 社会的 協同 組合 などを 参考 に、「協同
労働 の 協同 組合法」制定 に向けての 動きや、英国 などの 取り組み
を 参考 に、ソーシャルファーム 設立 に向けての 動きなどもみられる。
社会的 事業 所などの制度化は、一般 就労 か福祉的 就労 かの
二者 択一 でなく、就労 を通して 社会 参加を希望する 障害者 に対
して 第三 の 選択肢 を 提供 するものとして、きわめて意義がある。
社会的 雇用 制度の 創設 により、仮に10 万人 の非 就労 障害者
が 就労 にシフトすると 年間 430 億 円の 社会的 コスト 削減 につな
ぐという試算もある。（箕面市 提供 の 資料 による。）

もりいいいん
【森委員】
しゃかいてきじぎょうしょ ないようにかん ふあんない
社会的 事業 所については 内容 に関して 不案内 であるためコメント
は差し控えます

2. いわゆるハート 購入 法 についてどう 考 えるか

おおたにいん
【大谷委員】
さんせい ほうせいどか
賛成 であり、これを 法制度 化するべきである。
しょうがいしゃ こようそくしんほう こようりつ ひく のうふきんせいど しょう
障害者 雇用 促進 法は雇用 率の 低さと納付金 制度によって、障
がいのある人の雇用の 創出 には 限定 的な 役割 しか果たしていない。
ざんていてきゆうぐう そち いっかん せいどか
暫定 的 優遇 措置の 一環 として制度化するべきであり、このことによって
しゃかいてきじぎょうしょ しごと しょう ひと こようそうしゅつ
社会的 事業 所に仕事をまわし、障 がいのある人の雇用 創出 をす
めるべきである。

おおはまいいん
【大濱委員】
さっきゅう りっぽうか かんが
早急 に 立法 化するべきだと 考 えます。

【尾上委員】
＜法制化し、障害者の所得と雇用を拡充する＞
・現行の福祉的就労の場は、一般企業に比較して競争力が弱いため、積極的、是正措置として実施することが必要と思われる。
・また、実施にあたっては、現行の福祉的就労の場、上記の社会的事業所、多数の障害者を雇用している中小企業とすることが適当と思われる。

【勝又委員】
その効果と費用について、試行を行い見極めるべき。すぐに法制化することは早計である。

【門川委員】
→ 障害者は就労の機会が極めて制限されているので、市役所などの公的機関から作業所等に仕事の発注があることは基本的に望ましい。
しかし、仕事の発注においては障害者のニーズを考慮し、働くことへの支援も忘れられてはならない。またそうした発注が過度になった場合、障害者の労働条件が悪化しないよう配慮すべきである。

【川崎委員】
賛成である。更なる雇用拡大に向けて活用されたい。

【佐藤委員】
非常に重要である。一定の範囲で、発注額に応じた納付金減額などのインセンティブをもうけたい。

【関口委員】
名称が分かりにくい。推進すべきだが、市場価格を下回っては意味がないし、障害者への理解のうえで、一般企業も積極的に参画すべきである。これは、企業の社会的責任である。

【竹下委員】
ハート購入法は、割当雇用制度が過渡的に残存している段階や

福祉的^{ふくしてきしゅうろう}就労^{のこ}を残^{ばあい}している場合に意味^{いみ}がある制度^{せいど}であり、一般^{いっぱんしゅうろう}就労^がが徹底^{てつてい}されれば不必要^{ふひつよう}となるのではないか。

なかじまいいん

【中島 委員】

- 障がい者の就労支援施設等への助成^{じょせいかくじゅう}拡充^{せいひん}、製品の販路^{はんろ}拡大^{かくだい}支援^{しえん}を行^{おこな}うとともに、これらの施設等からの物品^{ぶつびん}等の調達^{ちやうたつ}を行^{きようせい}行政^{せい}機関^{きかん}等^{とう}、一定^{いってい}規模^{きぼ}以上^{いじょう}の事業^{じぎょう}所^{しょ}に対して義務^{ぎむ}づける。
- 障害者^{しょうがいしゃ}雇用率^{こようりつ}制度^{せいど}の実効^{じつこう}性^{せい}をあげるため、公的^{こうてき}部門^{ぶもん}との取引^{とりひき}については、雇用義務^{こようぎむ}を履行^{りこう}している企業^{きぎょう}のみを対象^{たいしょう}とすることも検討^{けんとう}すべきである。

ひさまついいん

【久松 委員】

国^{くに}や自治体^{じちたい}が、障害者^{しょうがいしゃ}就労^{しゅうろう}施設^{しせつ}の受注^{じゅちゅう}拡大^{かくだい}を図^{はか}るための措置^{そち}を講^{こう}ずることの責務^{せきむ}を課^かし、調達^{ちやうたつ}受注^{じゅちゅう}状況^{じょうきょう}の公表^{こうひょう}を義務^{ぎむ}づける必要^{ひつよう}がある。また、法律^{ほうりつ}を機能^{きのう}させるには、現行^{げんこう}の職員^{しよくいん}配置^{はいち}では困難^{こんなん}であり、働^{はたら}く支援^{しえん}を行^{おこな}いつつ、営業^{えいぎやう}活動^{かつどう}ができる職員^{しよくいん}の配置^{はいち}が必要^{ひつよう}である。

まついいいん

【松井 委員】

授産^{じゅさん}施設^{しせつ}などがそこで就労^{しゅうろう}する障害者^{しょうがいしゃ}のため、適切^{てきせつ}な仕事^{しごと}を安定^{あんていてき}的に確保^{かくほ}できるよう支援^{しえん}することを意図^{いと}したものとして、評価^{ひやうか}できる。ただし、同法^{どうほう}の対象^{たいしょう}となるのは、国^{くに}、地方^{ちほう}公共^{こうきやう}団体^{だんたい}および独立^{どくりつ}行政^{ぎやうせい}法人^{ほうじん}などの公的^{こうてき}機関^{きかん}であり、それも努力^{どりよく}義務^{ぎむ}にとどまっている。

授産^{じゅさん}施設^{しせつ}等^{とう}が、適切^{てきせつ}な仕事^{しごと}をより安定^{あんていてき}的に確保^{かくほ}できるようにするには、公的^{こうてき}機関^{きかん}に加え^{くわ}、民間^{みんかん}企業^{きぎやう}などもその対象^{たいしょう}とすべきであろう。

民間^{みんかん}企業^{きぎやう}をその対象^{たいしょう}とするには、公的^{こうてき}機関^{きかん}が民間^{みんかん}企業^{きぎやう}から製品^{せいひん}やサービス^{いさび}を購^{こう}入^{にゅう}する場合^{ばあい}、その製品^{せいひん}やサービス^{いさび}の一部^{いちぶ}について授産^{じゅさん}施設^{しせつ}などに発注^{はつちゅう}することを入札^{にゅうさつ}の条件^{じょうけん}とすることが考^{かんが}えられる。

もりいいいん

【森 委員】

基本的^{きほんてき}には賛成^{さんせい}するが、障害者^{しょうがいしゃ}雇用^{こよう}の充実^{じゅうじつ}のためにも、一日^{いちにち}も早^{もはや}く創設^{そうせつ}されることを望^{のぞ}む。

○その他

【大濱 委員】
障害者 雇用納付金に基づく助成金のうち、パーソナル・アシスタンス制度に入らないものについては、企業の合理的配慮の実施を担保する制度として、助成金額の引き上げや支給期限の撤廃などを行う必要があると考えます。

【尾上 委員】
＜障害者雇用の施策の推進は、国の責務において実施＞
・障害者自立支援法（以下、自立支援法）の大きな反省点であり、その改善すべき課題のひとつは、自治体の財政状況等による地域間格差であった。
・障害者雇用に関する諸課題。特に「合理的配慮」の内容と確保は、基本的に地域の独自性や特性に基づくものではない。
・自立支援法では、こうした反省に基づき、地方自治体の実施主体であった移動支援等を現政権は、障害当事者及び支援者の声に基づき、国が実施主体となる介護給付に変更することを公約とした。
・したがって、障害者雇用に関する各課題を改善するための責務は、障害者の労働の権利保障と地域間格差を生み出さない視点から、原則として地方自治体ではなく国の責務（予算措置を含む）で実施することが必要不可欠である。
・なお、以上の原則に基づきながらも、地方自治体が主体的に障害者雇用を促進するために実施することが必要な分野・課題については、別途、検討することが必要である。

＜専門部会の設置について＞
・以上の内容に関する各種調査・検討を実施し、法制度等を整備するための「雇用・労働」に関する専門部会の設置が必要である。
・専門部会の構成は、上記の各課題に係る当事者及び関係者による構成とすることが必要である。

せんもんぶかい じゅうらい ろうどうぎょうせい ふくしぎょうせいとう おうだんてき
・専門部会では、従来の労働行政・福祉行政等の横断的な
けんとう ひつよう こうもく ぶかい けんとう ないよう
検討が必要となる項目が含まれており、この部会で検討した内容
が、それぞれの関係部局や審議会において尊重される必要がある。
る。

さとういいん
【佐藤委員】
しんたいけい じぎょうおよ きゅうたいけい じゅさんしせつ りょうりょうふたん
新体系事業及び旧体系の授産施設における利用料負担はE
LO第159号 条約や第99号、第168号 勧告からして、すべ
むりよう
て無料とすべきである。

0か100かだけではなく、せいかつひ はんぶん ちんぎん はんぶん ねんきん
はんがくねんきん たよう しょうかいしゃ たいりよく けんこう ろうどうのうりよく
(半額年金)でなど、多様な障害者の体力・健康・労働能力
さいだいけんい ふそく ぶぶん ねんきん ちんぎんほてん こうてき おきな
を最大限活かし、不足する部分を年金や賃金補填で公的に補う
せいど もと しょうとくほしょう こうようせいさく れんけい ひつよう
制度が求められる。所得保障と雇用政策の連携が必要とされる。

しんたにいいん
【新谷委員】
さいようしけん めんせつしけん さい おうぼしゃ きぼう したが じょうほうほしょう
採用試験、面接試験の際に応募者の希望に従った情報保障
さいようしゃがわ じゅんび きむづ また さいようかひ
を採用者側にて準備することを義務付けてください。又、採用可否
はんてい じょうほうほしょう りょう ふりえき はんていざいりょう
判定においてその情報保障の利用を不利益な判定材料としない
くだ
で下さい。

たけしたいいん
【竹下委員】
しょうがいしゃ こうようとうそくしんほう した じょせいきん しょうれいきん しきゅう
(1) 障害者雇用等促進法の下で助成金や奨励金が支給さ
れてきたが、現場では けんば しょうがいしゃ くいもの ほじょきん りょう
障害者が食いにされ、補助金目的に利用されて
きている現実がある。たとえば、補助金が3年間支給されている場合、
ねん けいか しょうがいしゃ かいこ しょうがいしゃ さいちん いが
3年の経過によって 障害者が解雇されたり、障害者に最賃以下の
ちんぎん しきゅう ほじょきん じゅうりょう りえき ほか
賃金しか支給せずに補助金を受領することによって利益を図ってい
る事例が少なくないからである。そうした弊害を取り除くためには、
こうきゅうてき ふへんてき しえんせいど ひつよう しょうがいしゃさべつきんしほう
恒久的・普遍的な支援制度が必要である。障害者差別禁止法
かしよう せいいてい じてん わりあてこうようせいど きほん どうほう
(仮称)が制定された時点で、割当雇用制度を基本とする同法は
かとてき いち しょうらいてき はいし
過渡的なものとして位置づけられ、将来的には廃止すべきではなかろう
か。

さべつきんしほう せいいてい わりあてこうようせいど
なお、イギリスにおいて、差別禁止法(DDA)が制定され、割当雇用制度
はいし けいと しょうがいしゃ たすうこうよう じゅうと
が廃止されたことによって、軽度の障害者が多数雇用され、重度の

しょうがいしゃ ひっしや しりえ しかくしょうがいしゃ こよう ていか
障害者（筆者が知り得たのは視覚障害者）の雇用が低下したとい
う事実もあり、差別禁止法と割当雇用制度の調整は難しい問題を
ふくんでいとおもわれる。
（２）就労問題の中で、常に見落とされているのは障害のある人
の自営業に対する支援である。とりわけ、視覚障害者の場合、鍼灸
マッサージという職業を自宅で開業している者が少なくない。そう
した自営による就労者に対しても適正な援助が考えられなけれ
ば、障害者の就労に対する十分な支援制度とは言えない。

つちもといいん
【土本 委員】
じりつしえんほう
自立支援法ができるまえから、かいごほけんとのとうごうに はんたい
こうれいしゃがつぎつぎに施設におくられた。
とうごうされたら、しょうがいのある仲間たちは、びょういん にゆうしょしせつ
らでられなくなる。
いま、ちいきでくらしている仲間は、いまいじょうにちいきのサービスがうけ
られなくなる。
仲間たちは、みまもりやこえかけがひつような人もおおく、それがいないために
こまたり、ひがいにあっている。

にゆうしょしせつ
入所施設でくらしただけいけんをもち、グループホームや一人ぐらしをした
ひと
人たちは、みんな施設にはもどりたくないといっている。

それはなぜか。
にゆうしょしせつ
入所施設には、じゆう
じぶん
自分のおかねなのに自由にもたせないで、ジュース 一本 もかえずにいる人

もいる。
がいしゅつ ねん かい
外出も年に２回しかないところもある。
まいにち
毎日 かんりされたにつかですごしている。

みんなおなじごはんをたべている。

あさおきるじかんもねるじかんもみんないっしょ。

じよくいん
職員 のゆうことをきかないとならない。

ある施設では、かかえこみもある。外にださないでいる。

じよくいん
職員 はけいたいをもっているのに、そこを利用している仲間たちはけいた
いももたせないでいる。

しっばいをすることで、まなぶこともある。

お金のこともしっばいをしながらと思います。

施設では、子供あつかいもされている。

せまいへやにもとじこめられている。

かんりは、ぎゃくたいや 人権 しんがいにつながる。

どうもといいん

【堂本 委員】

障がいのある人の雇用に取り組んでみて気づかされたのは、障がいの有無にかかわらず、人の持てる力を発揮してもらい、人を活かすために環境を変えたり、仕事の手順を見直すということは、どの組織にとっても、必要なことだということである。

事業主の方々にも、障がいのある方の雇用は、職場に多様性をもたらし、一人ひとりを活かす道を広げるという、広がりとおくゆきのあるものなのだということを理解し取り組んでもらえば、少子化が進む中、いずれやってくる人手不足の時に慌てないで済むと気づいてもらえると考える。

なかにしいいん

【中西 委員】

雇用は、就労施策だけでは達成されない。障害者の就労の機会を広げるためにも、地域におけるインクルーシブ教育の実現や高等教育の保障、就労を希望する職に求められるスキルを身につけるための環境の確保を図ることが重要である。

ながせいいん

【長瀬 委員】

2008年4月に厚生労働省 高齢・障害者雇用対策部長が発足させた「労働・雇用分野における障害者権利条約の対応のありかたに関する研究会」が2009年7月に出した「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(中間整理)」をもとに、厚生労働省 労働政策審議会 障害者雇用分科会が2009年7月から、障害者の権利条約への対応について議論を重ねている。同研究会と同分科会の議論の成果を本推進会議の議論でも活かすために、ヒアリングや専門部会などでの活用を提案する。障害者の就業率が下がり続けた、1990年の米国障害者法

(ADA)の経験に学び、不可欠な差別禁止（合理的配慮の義務付け）に加えて、積極的差別是正措置としての雇用率の引き続いての活用を提案する。

【久松 委員】
当面、障害者雇用促進法を障害者雇用保障法に改称し、障害者雇用の拡大施策の進展を見ながら、労働契約法、労働基準法に組み入れていくことを検討する必要がある。
自立支援法には目標工賃達成加算があるが、高齢者の利用の場合、工賃アップが困難であることから、65歳以上の利用者の工賃実績を算定から除外することが必要である。

【遠藤 オブザーバー】
障害者雇用については、公益委員、使用者委員、労働者委員、障害者団体推薦の委員の四者構成からなる労働政策審議会、障害者雇用分科会の場で、様々な課題について審議が行われている。今後とも障害者雇用の課題等については、障害者雇用分科会の議論に委ね、その結論を最大限尊重していただくことが求められる。
労働政策は、企業経営だけではなく、健全者を含めた全労働者の生活と密接に関わってくることから、その決定にあたっては、職場実態を熟知している労使が十分に関与することにより、職場での大きな混乱を減らし、法令遵守の徹底が図りやすくなるかと考える。