

ワーキング・セッション：インクルーシブ教育システム、雇用など
議論の整理（たたき台）

〔基本計画該当項目：「3．教育、文化芸術活動・スポーツ等」「4．雇用・就業、経済的自立の支援」〕

【 1 インクルーシブ教育システム】

（1）意思の尊重と一人一人のニーズに応じた支援について

障害者権利委員会の政府報告においては、法律や施行令の改正のみをもって、インクルーシブ教育に精一杯取り組んでいると主張をしても説得的ではない。本人及び保護者の意思の尊重という観点から、初等・中等教育における地域の学校への就学について、このように着実に前へ進んでいるということが言えるといい。（3-(1)-1）

インクルーシブ教育の前提は、あらゆる障害のある子供と一緒に教育を受けることをベースにした上で、それぞれのニーズにどこまで対応できるのかという考えに立って報告をしていかなければいけない。（3-(1)-1）

特別支援学校でも交流等の努力をしていることは理解しているが、自分が生活する地域で学ぶというインクルーシブの理念からは遠い。個別の支援を求めて特別支援学校に進学する子供が増えるという、インクルーシブとは逆の流れになることが懸念される。（3-(1)-1, 3-(1)-2）

インクルーシブ教育システムの構築について、教育支援資料を全国に配布し、就学に関する理解を深めた点は効果的だった。（3-(1)-2）

障害児の通所支援利用計画やサービス利用計画については、障害児相談支援と個別の教育支援計画と関係を密に持ちながら計画を立てていくという目標が挙げられているが、今回の実施状況には出ていない。（3-(1)-4, 3-(1)-5）

個別の教育支援計画を立てるにあたっては、作成の段階から活用を推進することが求められている。（3-(1)-5）

手帳の有無や内申等の仕組みにより、高等学校への進学時のような選抜の場で排除が起きることは、合理的配慮の実現からすると問題である。（3-(1)-1, 3-(1)-2, 3-(1)-3）

（2）環境の整備について

発達障害の児童・生徒は特別支援教育支援員の支援対象であるのに、知的障害のある子は対象ではないのは、インクルーシブ教育を実現するために、まずは地域の学校で受け入れることができないか、そのためにどのような支援が可能かということを第一に考えるべきという立場で考えた場合、また、基本計画

にあるように、合理的配慮を含む必要な支援を受けながら同じ場で共に学ぶことを追求するという点に反するのではないか。予算配分のバランス等も検討し、保護者本人が希望すればできるだけ地域の学校で受け入れるという体制づくりが必要。(3-(1)-1, 3-(1)-2)

インクルーシブ教育システム構築モデル事業を実施し、特に早期からの教育相談・支援体制の整備や特別支援学校のセンター的機能の強化について、都道府県、市町村、学校等の協力を得て大きな成果を上げている。(3-(1)-2)

多様な学びの場の充実を図るため、教員定数の改善、特別支援教育支援員の配置や増員については評価している。一方で、更に多様な学びの場を全国で展開するには教員の定数改善が必要であり、また、平成25年4月の教育振興計画で指摘された教室不足の課題が残っている。(3-(1)-4, 3-(1)-5)

教育委員会では、特別支援教育支援員の配置は、地方交付税交付金を含めた一般財源で組まれているが、文部科学省の国庫補助金の中で組むべき。また、通学支援も含めて考えないと、障害を持った子供はなかなか普通学級に通うことができない。(3-(1)-4, 3-(1)-5)

教育的ニーズに応じた教材の提供、拡大教科書や教科書のデジタルデータ等、特に発達障害関係の方の読み上げ教材等について、更に推進してほしい。(3-(2)-1)

教育においては、地域の手話通訳士養成事業とは異なる枠組みが必要になる。大学の授業で手話通訳士養成を行うコースを設置するといったことを積極的に推進してほしい。(3-(2)-4)

大学における情報保障やバリアフリー化、相談窓口の設置状況等については、日本学生支援機構の調査などに基づき、より具体的な実態を記載してほしい。こうした調査結果の評価を記載した資料を追加すれば、文部科学省において、どのような施策につなげるかの課題を把握できるのではないか。(3-(3)-1)

(3) その他

特別支援学校における職業教育、進路指導の先生による定着支援といった、連携の取組をしている先生が存在するのは大きな意味がある。(3-(1)-8)

物や時間の管理、お金の管理ができないと、現場では信用されない。そういうことを意識した上で、学校生活をより快適に過ごせるような合理的配慮を根本から考えてほしい。(3-(1)-8)

合理的配慮の好事例と同時に、誰でも取り組めるものとするために、失敗例もむしろきちんと挙げて、分析することが必要。(3-(1)-2, 3-(1)-3)

厚生労働省の職業生活上の困難さを把握、判断するための研究と、文部科学省の合理的配慮の話は共通点が多い。合理的配慮については省庁間の垣根を越

えてまとめ、その情報を学校だけではなく、就労や家庭生活においても引き継げるようなシステムを作ってほしい。(3-(1)-2, 3-(1)-3)

病気や障害のある子たちが疎外されないよう、周りの子供たちの思いやりや友情を育てていくことが必要。その際には行動のベースに落とし込んだ、評価しやすい指標を出して、それがどう変わったのか、うまくいったのか評価していくことも重要。(3-(1)-2, 3-(1)-3)

【 2 雇用】

(1) 法定雇用率等について

49人以下の企業・事業所への雇用を推進する必要がある。(4-(1)-1)

教育委員会の中でも、特に都道府県教育委員会は、教育の現場を統括する機関でもあり、障害者を職員として採用することは、障害者の教育の面でも施策推進に役立つと考えるので、雇用率の達成に努力いただきたい。(4-(1)-1)

障害者雇用ができていない企業に障害者理解の推進を図ってほしい。(4-(1)-2)

障害者自身に対する就労支援だけでなく、企業に対する支援も必要。すでに、高齢・障害・求職者雇用支援機構により各種の助成がなされている点は評価できるが、それらの情報提供、さらに内容の見直しを適宜行っていくことが求められる。(4-(1)-1)

中小企業に対しては既に様々な支援がなされており、新たな助成金も創設されているが、これを充実させていくことが課題。(4-(2)-4, 4-(2)-5)

中小企業等に対する障害者雇用相談啓発事業の実施状況のような数字をあげていくことで、雇用政策を推進してほしい。(4-(2)-4)

本来障害者のインクルーシブな生活、実際に働くことを実現するためにある雇用関連の助成金について、期間終了後に雇用を打ち切られることがある。助成期間終了後も雇い続けているところがどのくらいあるかを明記してほしい。(4-(1)-2)

定着率はどういう基準で定着したと見るかの根拠が不明。(4-(2)-5、4-(2)-6)

今後、発達障害や難病の方を含めて多種多様な障害の方が相談に来られることが考えられるが、引き続きハローワーク職員への研修を充実させ、また、就労後の定着支援を推進してほしい。(4-(2)-1、4-(2)-2、4-(2)-6)

ハローワークに配置されている難病患者の就職サポーターの成果や課題も、ほかのデータと同じように出してほしい。(4-(3)-1)

中途障害者に対する支援は手薄になりがち。一定の時間を中途障害者に与えて復帰の努力をさせ、企業側も復帰についての理解を持ってほしい。(4-(3)-1)

在職訓練や能力開発については、障害者の職域の拡大にも資するので、十分にお願いしたい。(4-(2)-7)

チャレンジ雇用自体は大切なものであり、この報告書に列記されていない府省庁でも、実施をお願いしたい。あわせて、常勤職員としての採用の検討もお願いしたい。(4-(1)-4)

改正障害者雇用促進法の施行に向けて、障害当事者や企業に対し、改正の趣旨や、2015年3月に公表された「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等について情報提供していくことが求められる。(4-(1)-6)

改正障害者雇用促進法のガイドラインの着実な実施をお願いしたい。それとともに、障害者枠での障害種別の制限について検討してほしい。(4-(1)-6)

就労の実態を把握するためにも、今後、男女別・地域別の人数も把握できるよう検討してほしい。(4-(1)-1)

政府として権利条約に沿って障害者基本計画等を運用していくことになっており、性別にも着目しなければならない。調査の直接の目的が雇用促進であることや事業者の負担は性別のデータをとらない理由にはならない。障害者雇用状況報告と障害者雇用実態調査はどちらも同じ課が所管しているが根拠法が異なっており、毎年調査して詳細結果がある障害者雇用状況報告の利活用が進まないとは基本計画にも支障が出る。(4-(1)-1)

男女別データや都道府県別によるデータで精緻なデータをとることによってどういうメリットがあるのか、また条約上の義務のようなものがあるかなど具体的に示して頂くことが大事。その辺を整理して議論して頂くことが先決だと考える。(厚生労働省)

(2) 特例子会社について

グループ適用に際しては、特に親会社と特例子会社の間で人事交流を図る、特例子会社で蓄積された障害者雇用のノウハウの蓄積を発信する、親会社でも生かすなどの工夫をして障害者雇用を推進してほしい。(4-(1)-3)

特例子会社における対応が悪い、一旦行くと二度と親会社に戻れない、賃金の格差があるといった実態があるのであれば、インクルーシブの視点から少し問題があるのではないか。(4-(1)-3)

特例子会社と本社では行っている業務自体が異なっているため、賃金の違いということだけで判断するのは難しい。(厚生労働省)

特例子会社の存在意義を認めつつ、新たに導入された差別禁止原則に抵触しない特例子会社の在り方が、今後、一層求められる。(4-(1)-3)

(3) 福祉的就労について

障害者は多様であり、多様な選択肢が存在することが重要。A型就労や一般就労が可能であるのに、A型事業所の不足等により、労働法の保護がないまま就

労せざるを得ない障害者がいることは問題。また、それが困難な障害者には、労働法とは別の形で、工賃を含む就労条件の保障を行うことが必要。(4-(4)-1)

(4) 雇用と福祉の連携について

同じ省内でも制度が違っていると、間をどう移行したかについての統計がないことは問題。障害者の福祉政策と雇用政策が連動してどう動いていくかの実態が示されないと数字としては意味がない。(4-(1)-1、4-(1)-3、4-(2)-1、4-(2)-2、4-(2)-3)

障害者の所得状況の把握が重要になってくる。(4-(5))

(5) 障害者優先調達推進法について

随意契約ではなく入札の場合、特例子会社等では競合他社に太刀打ちできないとの声がある。この仕組みを改善できないか。

障害者優先調達推進法が、むしろ価格を結果的に押し下げる、配慮を欠くような形に使われていないかについては、今後把握して、報告できるようにしてほしい。(4-(3)-4、4-(4)-2)