

障害者雇用審議会意見書

～ 障害者雇用対策の今後の方向について～

平成3年12月4日

障害者雇用審議会

昭和62年に「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部改正が行われたが、その後の障害者の雇用の状況をみると、近年、雇用される障害者数は増加しているものの、障害者の実雇用率は、法定雇用率を相当下回って横ばいの状態で推移しているところであり、重度障害者を中心として雇用の立ち遅れがみられるところである。

このため、国連障害者の10年の最終年を来年に控え、当面、早急に、以下のとおり重度障害者を中心として精神薄弱者、精神障害回復者を含め、総合的な障害者雇用対策の充実・強化を図る必要がある。

その際、障害者が充実した職業生活を送ることができるか否かは、職業生活に入る前又は職業生活から引退した後に位置する教育・福祉の在り方や障害者の利用に適した交通手段、建物等社会基盤の整備に深い関わりを持つことから、障害者の職業的自立を図るための施策が、これらに関する政策と整合性を保ちながら展開されることが必要である。

1. 総合的な障害者雇用対策の展開

(1) 障害者雇用対策基本方針の策定

障害者の雇用対策の推進に当たっては、障害者の障害の種類・程度に応じたきめ細かな対策の展開が必要であるが、その際、障害者の雇用の動向を的確に踏まえた将来展望及び各対策の障害者雇用対策全般における位置付けを明確にしつつ、総合的かつ計画的・段階的に推進していくことが重要である。このため、今後の障害者雇用対策の総合的かつ計画的・段階的な展開の在り方を定める

障害者雇用対策の基本方針を策定する必要がある。

(2) 企業における障害者雇用についての自主的取り組みの促進

障害者雇用の促進を図るためには、企業における自主的取り組みが基本的な前提となる。このため、企業内で障害者雇用の推進を責任をもって担当する者を配置する等障害者雇用が円滑に進められるよう、体制整備のための施策を強化する必要がある。特に各地に事業所が点在する大企業においては、本社において各事業所の実情が十分把握され、障害者の雇用促進に向けて的確な指示が行われることが有効である。

また、企業において、実際に障害者の雇用を進める上では、事業主や従業員の理解と協力が不可欠であるが、そのために労働組合が果たすべき役割は大きいと考える。このため、事業主のみならず従業員、労働組合など企業全体が一体となって障害者雇用に取り組むことが望まれる。

(3) 障害者雇用についての職業紹介等の行政サービスの充実

現在、労働省においては企業名の公表を含めた雇用率達成指導を行っているが、引き続き身体障害者雇用率制度の厳正な運用に努めるべきである。その一方、企業に対する支援措置を充実することが重要であると考えられる。

このため、企業全体としての取り組みを強化するため、大企業等に対する全国的な求職者情報の提供のほか、職業紹介や事業主に対する業種、職種、障害種類別の具体的な好事例の提供等の行政

サービスの一層の充実を図るべきである。また、障害者雇用に係る助成措置等の諸施策について十分周知・徹底を図る必要がある。

(4) 障害者雇用についての意識の啓発等

障害者の雇用を進めるに当たっては、例えば、第三次産業において働く障害者からサービスを受けることとなる消費者の理解を進めることや障害者が働きやすい社会環境を整備することが障害者の職域拡大のために重要であるなど、社会全体の理解と協力が不可欠である。このため、ノーマライゼーションの理念に沿って、障害者と健常者が共に社会を構成するものとして認識されるよう、社会人となるまでのあらゆる段階における意識の啓発等が必要である。

また、障害者の雇用促進を図る上で、個人レベルの障害者福祉に関する自発的な活動を活発化し、支援していくことが望まれる。

2 重度障害者の雇用対策の推進

(1) 障害の種類別対策の強化

重度障害者に雇用の場を確保するため、今後とも、直ちに一般雇用で就くことが困難な者については、第3セクター方式による重度障害者多数雇用事業所の設置促進を図るほか、重度障害者を多数雇用する事業所の育成を図ることが必要である。

また、企業内において、一般雇用の場の一つとして、働きやすい環境が整備されたワークショップ的な職場を多数の重度障害者向けに提供することも、その雇用を進めるための手段として効果的であると考えられる。

さらに、重度の視覚障害者など特に就職が困難な重度障害者については、雇用事例を作成し、その活用を進めるなど、より一層きめ細かな対策を実施し、雇用の場の拡大に努めるべきである。

(2) 多様な勤務形態による重度障害者の雇用促進

イ 短時間勤務

重度障害者の中には、精神的・肉体的問題、通勤・通院問題等により、いわゆるフルタイム雇用が困難な者も多いことから、このような者については、短時間勤務の形態による雇用の促進についても配慮する必要がある。

このため、重度障害者については、短時間勤務の形態によるものであっても、その事業主の負担の実態等を勘案しつつ、身体障害者雇用率制度等の対象とすることが適当である。この場合、フルタイム雇用が可能となり、かつ、それを希望する者については、障害者の職業生活における自立の促進という観点から、フルタイム雇用への移行について配慮される必要がある。

ロ 在宅勤務等

在宅勤務については、通勤が困難なために雇用で就くことが難しい重度障害者にとってその雇用の場を広げるものであることから、今後更に積極的推進が図られることが適当である。また、在宅勤務は、日常的に事業主との意思疎通が図りにくいという特性があるため、特に適正な雇用管理が必要であり、そのための指導、援助が行われるべきである。

このほか、フレックスタイム制、サテライトオフィス制等多様な勤務形態が普及しつつあるが、重度障害者の雇用を促進するに当たっても、これらは有効なものであり、好事例の収集等が行われる必要がある。

なお、社会全体で労働時間の短縮が進む中、障害者についても、ゆとりある職業生活の実現について十分配慮されることが望ましい。

(3) 職業リハビリテーションサービスの充実

イ 多様な職業リハビリテーションサービスの提供

就職が困難な精神薄弱者一定範囲の障害者については、実際の作業場等において社会・職業生活上の具体的な経験を経させながら職業リハビリテーションを行うことが効果的である。このため、地域障害者職業センターにおいて、事業主の協力の下に個人の特性に合わせて職業生活指導から技術指導までの障害者の職域を開発するための援助を行う職域開発援助事業が本格的に行われることが強く望まれる。

また、本年開所した障害者職業総合センターにおいては、先駆的・実践的な研究を積極的に推進し、各地域障害者職業センターにおいて質の高いサービスが行われるよう、研究成果等の普及に努めることが期待される。

このほか、民間企業においてその作業現場を

活用し、ノウハウを生かした実践的な教育訓練が一層推進されるよう、その援助措置の充実が望まれる。

ロ 地域レベルでの職業リハビリテーションの充実

重度身体障害者、精神薄弱者、精神障害回復者などで雇用を希望している者に対し、地域障害者職業センターにおいて能力評価、職業指導等が十分に行われる必要があるとともに、そのためには、地域における職業リハビリテーションに従事する専門家である障害者職業カウンセラーの資質の一層の向上と充実を図ることが必要である。

また、職業リハビリテーションについては、社会福祉の援護サービスが市町村等を基盤として実施されようとしていることを考慮し、これら市町村等との連携を十分図りながら実施することを検討していくことが必要である。

ハ 障害者の能力開発の推進

障害者の雇用促進を図るためには、その職業能力の開発が極めて重要であることから、多くの障害者に対して適切な職業訓練を実施できるよう、今後とも、一般の公共職業訓練施設において、障害者が利用しやすいように施設等の整備を進め、障害者の受け入れを促進するとともに、一般の公共職業訓練施設において訓練の受講が困難な重度障害者に対しては、障害者職業訓練校において、障害者の特性に配慮した訓練コースの設定・充実を図ること等の施策を推進すべきである。

(4) 雇入れ後の援助の充実

障害者、特に重度障害者の職場定着が図られるためには、職場における問題点等について、事業主からの相談に十分応じられるようにする必要があり、また、障害の種類又は程度に応じて必要な職場環境の整備が図られることが望ましい。特に、重度視覚障害者や重度精神薄弱者など一定の障害者については、その雇用の安定を図る観点から、職場において作業補助等を行う介助者や援助者等の配置及びこれらの者の資質向上が積極的に進められるよう、十分な助成措置が論じられる必要がある。

(5) その他の課題

今後障害者についても高齢化の進展が予想されるところであり、加齢に伴う職業能力の変化等について調査研究を行う必要がある。

また、重度障害者の中には雇用に就くことが困難で、自営や在宅就労により職業的自立を図ろうとする者が存在するが、これらの者について、その職業生活の実態等を把握し、必要な施策について調査研究を行う必要がある。

3 精神薄弱者・精神障害回復者の雇用対策の充実

(1) 精神薄弱者の雇用の促進

イ 重度精神薄弱者の雇用の促進

重度精神薄弱者は重度身体障害者と同様、その雇用に伴う事業主の負担は相当に大きい状況にあることから、精神薄弱者の中に重度精神薄弱者の区分を設け、特に手厚い対策を講ずる必要がある。このため、身体障害者雇用率制度等の適用に当たっては、このような負担が適正に評価され、調整されるよう、重度身体障害者と同様にその1人をもって2人の精神薄弱者に相当するものとみなすことが適当である。

また、重度精神薄弱者についても、短時間勤務の形態による雇用の促進について配慮する必要があるため、短時間勤務の形態によるものであっても、身体障害者雇用率制度等の対象とすることが適当である。

ロ 職業リハビリテーション・サービスの充実

就職が困難な精神薄弱者を対象に職域開発援助事業を実施するとともに、基本的な労働習慣を体得させるための職業準備訓練を拡充するほか、障害者職業訓練校において精神薄弱者を対象とした訓練コースを増設するなど実効ある職業リハビリテーション・サービスが提供される必要がある。

また、精神薄弱者の雇用については、その定着を図る上で、家族の理解や協力が大きな影響を与えることから、日常生活面での指導が十分行われ、職場との連携が図られるよう、必要な対策が講じられるべきである。

(2) 精神障害回復者の雇用対策の充実

精神障害者については、医学的管理の問題、プライバシーの問題等雇用の促進を図る上で解決さ

れていない問題も多いが、昭和61年度から、精神分裂病、そううつ病又はてんかんにかかっている者であって症状の安定している者（以下「精神障害回復者」という。）を職場適応訓練の対象とし、雇用に結びつく結果も得られてきているとともに、精神保健法に基づく社会復帰施設の整備等の社会復帰対策も順次拡大されてきているところである。このような状況にかんがみ、精神障害回復者の職業訓練等職業リハビリテーションの充実を図るとともに、その雇用について、助成措置の対象とすることが適当であると考え。

また、精神障害者の雇用問題については、引き続きその職能的諸条件や特性に応じた職業リハビリテーション体系の在り方、更に能力開発技法等について調査・研究が行われる必要がある。

4 ILO第159号条約の早期批准等

(1) ILO第159号条約の早期批准

我が国の障害者の雇用対策及び職業リハビリテーションの現状は、本年、障害者職業総合センターが開所され、職業リハビリテーションについての体制整備が一段と図られたことなど、ILO第159号条約（職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する条約）に規定された内容を充足するものとなってきており、同条約の早期批准を図ることが適当である。また、併せて今後とも条約の趣旨に則して障害者の職業リハビリテーションの更なる充実を進めるべきである。

(2) 開発途上国に対する障害者雇用分野での国際協力の促進

アジア諸国を中心に、職業リハビリテーション等の障害者の雇用対策について国際協力の要請が高まってきていることから、我が国としても開発途上国に対する障害者雇用分野での国際協力を促進することが必要である。