

た幅広い主体が実施できるようにするとともに、保健福祉施策における障害者生活支援事業と合わせた事業の展開を図ることが必要である。

事業内容については、これまでの試行事業の状況を踏まえ、障害者に対する就業に関する相談及びこれに伴う日常生活上の相談、障害者の求職活動についての助言・相談、職業準備訓練及び職場実習のあっせん、就職後の雇用管理に関する助言・相談、障害者の雇用支援をするボランティアに関する情報の収集・提供・研修等が考えられる。

また、教育の分野においては、今後、養護学校生等の職業生活への個別移行プログラムを策定し、雇用、保健福祉等の関係機関と連携して就労支援を図ろうとしているところであるが、こうした動きも踏まえつつ、養護学校卒業生の在職者等のフォローアップについても、障害者就業・生活支援センターで実施することが期待される。

さらに、事業の推進に当たっては、都道府県、市町村においても地域の障害者への援助であることを踏まえ、必要な支援を行うことが重要である。

こうした観点から、可能な地域においては、地域雇用開発促進法の制度を活用し、地域求職活動援助事業として地域求職活動援助計画に位置づけ、国、都道府県、市町村の協力の下、事業が推進されることが望まれる。

なお、障害者就業・生活支援センターの事業が適切に推進されるよう、事業内容の評価を十分に行っていくことが必要である。

② 職場適応のための人的支援の強化

知的障害者、精神障害者等については、職場環境に慣れるまでに時間を要する傾向がある等の障害特性により、就職又は職場適応に課題を有する者も多い。このような障害者に対しては、事業所内において、就職前後を通じて、障害者の職場適応を援助する外部の専門家による障害特性を踏まえた直接的、専門的なきめ細かな人的支援を図ることが有効である。

平成 12 年度から、「職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援パイロット事業」が実施されている。ジョブコーチの支援内容としては、障害者への取組として職場の人間関係の改善や職務内容の理解の向上等を図るとともに、事業主等への取組として障害者が抱えている課題への助言、作業指導の方策の助言等があり、集中支援期を経て事業主の支援体制への円滑な移行を図ることとしている。

今後、この試行事業の成果を踏まえ、地域障害者職業センターで就職前の支援に限定して実施してきた「職域開発援助事業」を就職前後の支援に改組発展させて、ジョブコーチによる人的支援事業の全国展開を行うべきである。

この際、地域障害者職業センターにおいては社会福祉法人など障害者の就労支援の経験のある機関を活用し、保健福祉機関との連携を図るようにすることが必要である。また、企業での障害者の雇用管理の経験を積んだ者をジョブコーチとして活用することも期待される。

③ 障害者の職業準備訓練、職業能力開発の促進

障害者が雇用されるためには、基本的労働習慣の形成、職場のルール理解等の職

業準備性を高めるとともに、職業に必要な能力の開発及び向上を図ることが必要である。特に厳しい経済情勢や技術革新の進展の下、産業構造、職業構造の変化が著しい中で、企業のニーズを踏まえて、障害者の希望、適性に合った訓練を実施することが必要である。一方で、障害者自身においても自らの職業能力を高めていく取組も求められている。

こうした中、地域障害者職業センターが実施する職業準備訓練や職業講習がより適切に行われるよう、障害者職業総合センターでは、職業リハビリテーションに関する調査・研究とそれに基づく職業リハビリテーション技法の開発を行っており、引き続き効果的な技法の開発とそれによる職業リハビリテーションサービスの充実に努めることが必要である。

障害者職業能力開発校については、現在全国で19校、2,750人の定員となっている。産業構造の変化に伴い、サービス業への就職拡大が図れるようにするなど、訓練内容を不断に見直し、障害の重度化・重複化、障害者の高齢化や訓練ニーズの多様化等に対応した能力開発が行われるようにするとともに、知的障害者、精神障害者等の特に配慮を必要とする障害者の職業能力開発の在り方を検討し、これらの障害者のニーズに応えていくことが必要である。また、視覚障害者に配慮したIT技術の習得のための機器・プログラムの導入なども進めることが必要である。なお、近年養護学校等の卒業生の就職率が低下傾向にあるが、障害者職業能力開発校において、知的障害者養護学校の職業教育の分野で協力を図るなど教育機関との連携を強化することが期待される。

また、事業所、社会福祉法人等を活用した「障害者能力開発施設」については、現在18施設となっており、これらの施設においては、様々な訓練科目が実施されているが、企業のニーズに合った内容とするためには、地元の行政機関の指導及び十分な連携の下で、一層の改善を図っていくことが必要である。

なお、就業した障害者については企業内で能力を高めていくことになるが、このための方策やこれに見合ったキャリアアップの方策についての検討を行うことも必要である。

さらに、障害者の職業能力について、その向上を図るためだけでなく、これを事業主をはじめとする国民一般に広く周知し、その理解を深めることが重要である。その観点からは、障害者技能競技大会の意義は大きく、その充実に努めることなどにより、障害者の能力開発について積極的な啓発を進めていくことが必要である。

④ 福祉的就労から雇用への移行の推進

障害者の雇用を進める上で、授産施設における福祉的就労から企業等における雇用につなげることは重要な経路であるが、現状では、授産施設においては施設での作業訓練から雇用につなげるという本来期待される機能が十分に果たされておらず、障害者の社会福祉施設から雇用への移行は極めて限られたものとなっており、雇用への移行の機能の強化が図られるべきである。

また、福祉的就労の工賃は低額であり、障害年金等と併せても、経済的に自立した生活を営むことが困難な場合があるため、雇用への移行の機能の強化は、賃金収入に

よる所得の確保を通じた障害者の経済的自立の促進にも資するものである。

こうした観点から、授産施設等に対する雇用関係の情報提供等による施設側の意識改革、雇用への移行を意識した作業内容の改善が図られるようにするとともに、企業内で授産施設の利用者である障害者が作業訓練を行う「施設外授産」を適正な方法で実施し、施設利用者を企業における雇用につなげるきっかけ作りを行うことが必要である。

一方で、就職はしたものの就業が継続できなくなった障害者について、離職後も十分フォローを行い、必要に応じて社会福祉施設等に一時的に受け入れる等「双方向性」の確保を含め、再度就職に向かうことができるような仕組みの充実を図ることが必要である。

⑤ 地域におけるネットワークの形成

事業所での就業を支えるには、各支援機関が分断的に支援を行うのではなく、各支援機関の有する専門的な知識や技能を有効に活用し、相互に連携のとれた支援を行う必要がある。そのためには、様々なレベルで関係支援機関によるネットワークを構築するとともに、各分野の専門支援機関がネットワークを支えていくことが必要である。

特に、障害者に対し、必要な就業・生活両面からの日常的支援を安定して行うには、障害者が職業生活を送っている身近な地域で障害者就業・生活支援センターを拠点として、就業・生活支援に関し市町村等のレベルでの関係機関のネットワークを構築することが効果的であるため、障害者就業・生活支援センターによる支援を拡充していくことが必要である。この場合、同センターと職業紹介機能を有する公共職業安定所との連携も重要である。

一方、この就業・生活両面での日常的な支援のネットワークが機能するためには、それだけでは十分な対応が困難であると認められる障害者に対して専門的な職業リハビリテーションサービスを実施することが必要である。また、専門的な知識・技術等に基づき、都道府県レベルで中心となって、就業・生活支援センター等支援機関を育成・支援指導し、日常的な支援のネットワークの形成を促すような機関が必要である。このためには、基本的に都道府県ごとに設立されており、専門的な職業リハビリテーションサービスを推進している地域障害者職業センターがその役割を果たすものと考えられる。同時に、地域障害者職業センターを中心として、精神保健福祉センター等保健福祉機関などとの都道府県レベルでのネットワーク形成も必要である。

また、地方労働局と都道府県の関係部局との連携強化を図る「障害者雇用連絡協議会」において、必要に応じて労使団体、障害者団体等との連絡・調整を行う等、引き続き地域の実情に応じて障害者雇用の取組の促進を図ることが重要である。

⑥ 雇用支援の人材の確保・育成

関係機関による障害者の就業支援のネットワークを形成する上で、これを支える人材の質量を確保していくことが重要である。このためには、今後、特に、障害者職業センターにおいて、ジョブコーチ事業を担う人材の専門性を高めるとともに、障害者就業・生活支援センターの支援者の育成を図ることが重要である。

また、障害者職業センターの職業カウンセラーと、学校教育や福祉部門の専門職との連携がとれるようにするとともに、福祉、保健、教育、医療等の各分野で就業支援を行う人材の育成を積極的に行い、各地域で活躍できるようにすることが必要である。

公共職業安定所においては、地域での職業相談業務が円滑に実施されるよう、職業相談員の一層の活用を図ることが重要であり、適切な研修の実施により職業相談員の資質の向上を図るとともに、障害者団体、障害者雇用企業等における活動経験者など専門的知識を有する者を活用することも検討することが必要である。

企業においては、職場での障害者の支援が十分に行われるよう、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員による活動の活性化を図ることが必要がある。また、職場で医療面からも障害者を支えることが重要であり、このため、産業医の役割に着目し、産業医に対する障害者雇用支援に係る資質向上を図ることが必要である。

⑦ 職場での障害者の権利擁護

職場において障害者の権利が擁護されるためには、労働関係機関等において障害者からの申し出等に対応できるようにすることが重要である。

このため、公共職業安定所、労働基準監督署、福祉機関、人権擁護関係機関等から構成される「障害者雇用連絡会議」の活用等により、関係機関の連携の下、障害者が職業生活を送る上での問題が生じた場合に迅速な対応が図られるようにすることが必要である。

また、労働条件その他労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との間で紛争が生じた場合に解決を援助する仕組みとして、都道府県労働局毎に置かれた紛争調整委員会によるあっせん等の個別労働紛争解決制度が設けられており、障害を有することを理由とした労働関係の紛争についても、今後活用が図られるものと考えられる。

(3) 精神障害者の雇用の促進

精神障害者の雇用促進の在り方については、「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」報告において課題の整理が行われたところである。本研究会においては、こうした課題の整理も踏まえて、検討を進め、今後の施策の方向を取りまとめた。

① 雇用支援の対象とすべき精神障害者の範囲

精神保健及び精神障害者福祉に関する法律においては、広く精神疾患を有する者を精神障害者と規定するとともに、日常生活や社会生活に相当の制限を受ける障害の状態にある精神障害者に対して各種の支援策を講ずるため、精神障害者保健福祉手帳を交付することとしている。

一方、障害者雇用促進法には定義されていないが、一定の範囲の精神障害者については、職場適応訓練や各種助成金等の雇用支援施策の対象とすることとしている。すなわち、i) 長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な障害者であって、ii) 精神分裂病、そううつ病又はてんかんにかかっている者及びこれら以外の者のうち手帳の交付を受けている者で、iii) 症状が安定

し、就労が可能な状態にある者としている。

障害者雇用促進法の支援対象の要件と障害者基本法の対象となる障害者の要件がほぼ同等であることから、雇用支援の対象となる精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳の交付該当者に相当する障害を有する者（手帳所持者及び申請すれば交付される者）とすることが適当である。この場合、手帳取得の普及促進を図るとともに、手帳を所持していない精神障害者については、プライバシーに十分配慮した把握・確認方法を構築することが必要である。

こうした点を踏まえて、精神障害者に対する雇用支援を進めることを明確にすることが必要である。

② 精神障害者の雇用支援施策

ア. 特性に応じた総合的な施策の推進

精神障害者については、対人関係の形成が困難であったり、フルタイムの勤務が困難な者が多いといった障害特性から、就職を希望しても、雇用やその定着が円滑に行えない者が多い。このため、職場内での支援を受けたり、短時間労働やグループによる就労形態等により一定期間実際の企業で働く経験を経ることにより、一般雇用へ進めていくことが重要である。

こうした観点から、働く職場において直接的な人的支援を行う職場適応援助者（ジョブコーチ）は、新しい環境に慣れるのに時間がかかり、雇用管理により配慮を要する者も多い等の特性がある精神障害者の職場適応支援策として有効であるため、その活用が図られるべきである。

障害者雇用機会創出事業についても、障害者を短期間雇用することで本格的な雇用のきっかけづくりの機会を提供するものであり、精神障害者についてもさらに活用されるよう、ノウハウの蓄積、普及が図られることが必要である。

また、精神障害者を雇い入れた事業主に対する支援については、特定求職者雇用開発助成金の支給期間の延長等の助成措置の拡充が必要である。

さらに、現行の雇用支援施策となる労働時間の下限は週 20 時間であるが、就職を希望する精神障害者の中には、最初から週 20 時間以上働くことは困難な者も多いことから、今後は、精神障害者を対象とした雇用支援施策のうち、可能なものについては、労働時間が週 20 時間未満の者も対象にするか、あるいは少なくとも労働時間が週 20 時間になった時点で支援の対象にすることを検討することが必要である。

このほか、平成 13 年度より「グループ就労を活用した精神障害者の雇用促進モデル事業」が実施されているが、その状況を踏まえ、今後、拡充を検討することが必要である。

イ. ネットワークの構築

精神障害者の雇用支援を行うには、関係機関によるネットワークを形成し、雇用と医療・福祉の間の双方向のシステムを円滑に機能させつつ、関係機関の総合的な支援を行うことが必要である。このためには、障害者就業・生活支援センターが有

効であり、精神障害者社会復帰施設等における取組を促すため、事業内容についての弾力的な対応を図るとともに、精神障害者の支援のノウハウを広めることが必要である。

また、公共職業安定所等の労働行政関係機関と医療・福祉等の関係機関が連携して総合的支援を行うため、「地域雇用支援ネットワークによる精神障害者職業自立支援事業」や「医療機関等と連携した精神障害者のジョブガイダンス事業」等の拡充を図ることが必要である。

さらに、こうした地域のネットワークを支える人材の育成・確保も必要である。

ウ. 採用後精神障害者施策の強化

採用後に精神障害を有した者（採用後精神障害者）は、比較的規模の大きい企業等を中心に多数存在する中で、円滑な職場復帰や雇用の安定が大きな課題となっており、早急な対応が求められている。

採用後精神障害者の支援については、これまで実施されてきた職場のメンタルヘルス対策としての健康管理施策での対応に加え、地域障害者職業センターをはじめとする労働機関のみならず、医療・保健機関や福祉機関も含めた関係機関の総合的な支援が必要であることから、関係機関の密接な連携の下に、企業や精神障害者本人に対する相談体制を確立することが必要である。

また、採用後精神障害者の円滑な職場復帰には、復職前に一定期間ウォームアップをする場を確保することや、企業の対応だけでなく、ピアカウンセリングや配偶者をはじめとする家族に対するカウンセリングも行われること等が重要であり、これを支援するための施策が必要である。この場合、特に職場のメンタルヘルス対策として実施されている健康管理施策との連携が重要である。

さらに、現在身体障害者のみを対象としている障害者雇用継続助成金についても、採用後精神障害者をその対象とすることが必要である。また、納付金に基づく助成金についても同様の検討が必要である。

エ. きめ細かな啓発・広報の展開

精神障害者の雇用の促進と安定を図るためには、事業主のみならず、職場の同僚、精神障害者を支える医療・福祉関係者や家族、さらには精神障害者本人も含めた理解の促進とともに、社会全体の理解の促進が重要である。

このため、精神障害者の雇用の実態を直接目にする機会を提供していくとともに、精神障害者の雇用事例集や雇用管理マニュアル等の作成・配付とともに、障害者団体等とも連携したきめ細かな啓発・広報が必要である。

③ 雇用義務制度

精神障害者を雇用義務制度の対象とするかどうかを検討するに当たっては、次のような整理ができる。

すなわち、雇用義務制度を適用することの意義としては、

ア. 精神障害者に対する様々な支援制度の推進力となる

イ．雇用義務制度の対象とすることが、社会的啓発や関係者の理解の促進に役立つ等のことが考えられる。

一方、問題点としては、

ア．採用後精神障害者を含む精神障害者の実態把握と雇用に関する問題の解決が優先されるべきである。現段階では、採用後精神障害者の雇用義務制度上の位置付けの検討等も不十分である

イ．まず、企業の中に精神障害者の雇用管理のノウハウが蓄積されることが必要である

ウ．プライバシーに配慮した把握・確認方法の確立や本人の意思に反して雇用義務制度の対象とされること（いわゆる「掘り起こし」）の防止が必要である

等のことが考えられる。

また、雇用義務制度の対象としなくとも、精神障害保健福祉手帳取得者であって雇用された者についてのみ、平成9年の障害者雇用促進法の改正以前の知的障害者のように、各企業の実雇用率算定の対象とみなすべきとの考え方もあるが、これについては、採用後精神障害者の掘り起こしが懸念されること、身体障害者及び知的障害者の雇用に与える影響が大きいと考えられること等の問題がある。

以上のことから、いずれにしても、精神障害者も雇用義務制度の対象とする方向で取り組むことが適当と考えられるが、そのためには、雇用支援施策の積極的展開と拡充を図りつつ、その実績を周知することにより、当事者を含む関係者の十分な理解を得るとともに、対象とする精神障害者の把握方法及び確認方法の確立、採用後精神障害者を含む精神障害者の実態把握等制度適用に必要な準備を的確に講じるべきであり、関係機関・組織の十分な連携の下に、こうした課題を解決するための取組を図ることがまず必要である。

このためにも、今後、こうした実態把握等の取組を行うため、関係者の参画する調査研究の場を早期に設け、継続的に検討を進めていくことが必要である。

(4) その他

① 障害者雇用促進施策の検討について

障害者雇用を促進するための施策の在り方については、当面の方向として上記のとおりとりまとめたが、障害者雇用の状況、諸外国の動向等も踏まえて、不断に検討を進めることが必要である。

② 障害者のニーズの変化と政策実施に係る評価について

障害者雇用施策が効果的に進められるためには、対象者の年齢・性別や医療・福祉の進展等による障害者の雇用ニーズの変化に対応するとともに、雇用率以外にも各施策の運用の状況、実績を継続的に評価できるような仕組みが必要である。特に、今後、福祉、教育等とも連携して実施するに当たっては、事業成果の交流を図ることができるよう評価の指標も確立させておくことが重要である。こうした点を含め、評価の方法についても検討を行うことが必要である。

③ 障害の範囲・種別の捉え方等について

近年、これまでの身体障害、知的障害、精神障害の三障害の整理では当てはまりにくい高次脳機能障害、学習障害、高機能自閉症等が注目されるようになっており、今後これらについての適切な評価手法を確立するとともに、障害の範囲・種別の捉え方、認定基準の在り方等についても、保健福祉分野、雇用分野等を通じて適切な取扱いが行われるよう、今後検討を行うことが必要である。

④ 経済的自立のための所得確保について

障害年金の受給者については、雇用による賃金を得ることができれば年金と賃金を合わせた所得により地域で自立した生活を送ることができる可能性は大きく広がることになる。したがって、最低賃金制度の下で、障害者が年金と多様な雇用形態による賃金によって、所得確保が適切に図られるようにすることが重要であるとの意見もあり、その関係の在り方については全体の障害者施策の在り方を検討する中での課題である。

障害者雇用問題研究会参集者（五十音順、敬称略）

| 氏名 | 所属 |
|---------|---------------------------------------|
| 荒井 稔 | 日立製作所本社健康管理センター嘱託精神科医 |
| 池末 亨 | 財団法人全国精神障害者家族会連合会理事 |
| 磯部 行雄 | 日本労働組合総連合会 雇用・労働局次長 |
| 兒玉 明 | 日本身体障害者団体連合会会長 |
| 笹田 学 | 横河ファウンドリー株式会社代表取締役 |
| 竹島 正 | 国立精神・神経センター精神保健研究所部長 |
| 都村 敦子 | 中京大学経済学部教授 |
| ○ 中嶋士元也 | 上智大学法学部教授 |
| 西嶋美那子 | 日本アイ・ビー・エム株式会社APワークフォース ダイバーシティ副部長 |
| ◎ 保原喜志夫 | 天使大学教授 |
| 松友 了 | 全日本手をつなぐ育成会常務理事 |
| 松矢 勝宏 | 東京学芸大学教育学部教授 |
| 村岡 正次 | 交野松下株式会社代表取締役常務 |

(◎；座長、○；座長代理)