

講演1 「障害者雇用施策の動向」

厚生労働省職業安定局 高齢・障害者雇用対策部
障害者雇用対策課 障害者雇用専門官 市川 浩樹 氏

今日は、改正された障害者雇用促進法を中心にお話します。雇用促進法は意外と知られていないので、こういった機会があるのは、大変ありがたいことです。

改正雇用促進法で変わったことの1つめは、精神障害者も雇用率制度の対象となったことです。今までは、雇用率制度の対象になっていなかったため、事業主も精神障害者の雇用に消極的でした。それが今年度から、精神障害者保健福祉手帳を持っている方を雇った場合、各企業における実雇用率に算定できることになりました。

2つめは、「在宅就業障害者に対する支援」です。自宅で就業する障害者に対しても、雇用納付金制度の対象となりました。ただ、在宅就業者個人では、なかなか自分で仕事を請けることができないので、在宅就業に関するノウハウを持っている在宅就業支援団体を通じて在宅就業障害者に仕事を発注する場合についても、同様に企業にインセンティブが入るようになりました。これによって、企業にもどんどん協力してもらえるようになると思います。そして、在宅就業障害者が増えることは、非常に重要なことだと思います。在宅就業は、正式な雇用ではないですが、このような多様な働き方は、どん

どん増えるべきだと思います。具体的に、在宅就業障害者がどのような仕事をしているのかと聞いてみると、7月14日現在で厚生労働大臣が登録している在宅就業支援団体では、ホームページ作成業務や、パソコン講習のインストラクターなど、主にコンピュータ関係の仕事を受注しているようです。ITの発達によって、在宅就業しやすいということに加えて、遠くの企業からも仕事が受注できるので、地域的なハンディキャップがないという利点があります。課題は、在宅就業障害者への技術的なケアで、これは、身近なところに指導してくれる在宅就業支援団体がある必要があります。

3つめは、「障害者福祉施策との有機的な連携」です。現状では、養護学校の卒業者の半数以上（約55%）が就業できずに福祉施設へ入りますが、就職を決めて、福祉施設を退所する人は、年間1%に過ぎません。福祉施設から一般就労への移行が課題でした。改正法では、今まで受け身だったハローワークが、自らの管内の福祉施設をまわって、どんな障害者がいるのか、その人にどんな特性があるのか、施設の人はどう考えているのか等の情報を収集し、支援する方法を考えるということになりました。

また、就労支援の基盤整備事業として、福祉施設と企業とに就業に関する考え方の違いをなくすために、企業が福祉施設に直接就業に関しての助言（例えば、働くためには何ができなくてはいけないか、など）ができるようにしました。

現在、厚生労働省では、障害者雇用に関しての様々な研究会を立ち上げています。そのひとつである「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会」では、障害者の短時間労働と派遣労働の問題が、重点的に検討されています。



講演2 「すべての人が誇りを持って生きられる社会に！」

社会福祉法人 プロップ・ステーション 理事長 竹中 ナミ 氏
(同じ障害者の在宅就業支援機関としての立場から)

日本では、障害を持つ人は、チャンスより保護の必要な人たちと位置づけられ「障害者」と呼ばれていますが、プロップ・ステーションでは、この言葉を使わずに、「チャレンジド」と呼んでいます。「挑戦する使命や課題、チャンスや資格を与えられた人たち」という意味を持っています。プロップ・ステーションでは、「自分たちは、障害者ではなく『チャレンジド』

でありたい」という人が、たくさん働いています。

プロップ・ステーションというITを活用したボランティアグループは今から15年前に立ち上げました。私が代表者なのですが、実は、仲間うちでは、一番パソコンができなくて、文章を打つことと、メールを使うことくらいしかできません。私は、動けるし、話せるし、見え