

団体名： 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会

<団体概要>

1. 設立年月日：昭和33年6月23日

2. 活動目的及び主な活動内容：

全国63都道府県・政令指定都市の身体障害を中心とする当事者団体と中央の障害種別団体（公益社団法人日本オストミー協会、一般社団法人全日本難聴者・中途失聴者団体連合会）の65団体で構成。障害者の立場から、人権の保障、社会参加の促進、すべての人の社会“Society for All”の実現をめざしています。障害の種別や有無にとらわれず、全国組織のネットワークをいかし、国や政党等への要望や政策提言など幅広い活動を行っています。全社協障害関係団体連絡協議会や日本障害フォーラム（JDF）の構成メンバーとしても活動しています。

【主な活動内容】

- ・ 日本身体障害者福祉大会の開催
- ・ 中央障害者社会参加推進センター事業
- ・ 障害者相談支援事業及び障害者相談員活動強化
- ・ 障害福祉の向上を目的とした政策提言及び要望活動
- ・ 障害理解促進事業
- ・ バリアフリー促進のための事業
- ・ 出版活動（相談員活動事例集、相談員マニュアル等）
- ・ 機関紙の発行

3. 加盟団体数（又は支部数等）：65団体（平成29年5月時点）

4. 会員数：約1400団体／加盟団体及び関係市区町村支部（平成29年5月時点）

5. 法人代表： 会長 阿部 一彦

日身連役員名簿

(任期／平成29年5月30日～平成30会計年度に関する定時評議員会終了時まで)

(理事定数22名)

平成29年9月4日現在

役職	氏名	所属団体
会長	阿部 一彦	(社福)仙台市障害者福祉協会会長
副会長	森 正義	(社福)宮城県身体障害者福祉協会会長
"	小西 慶一	(公益社)東京都身体障害者団体連合会会長
"	加賀 時男	(一般社)愛知県身体障害者福祉団体連合会会長
"	岡田 和隆	(公益財)兵庫県身体障害者福祉協会理事長
"	福井 幸夫	島根県身体障害者団体連合会会長
"	土岐 達志	(一般社)長崎県身体障害者福祉協会連合会会長
理事	浅香 博文	(公益社)札幌市身体障害者福祉協会会長
"	荻津 和良	(一般社)茨城県身体障害者福祉団体連合会会長
"	平井 晃	(公益社)横浜市身体障害者団体連合会理事長
"	佐藤 清治	新潟市身体障害者福祉協会連合会会長
"	岡本 敏美	(一般財)岐阜県身体障害者福祉協会会長
"	戸嶋 敬治	奈良県身体障害者福祉協会連合会会長
"	手嶋 勇一	(一般財)大阪市身体障害者団体協議会会長
"	藤田 勉	(公益財)岡山県身体障害者福祉連合会会長
"	河内 修二	(公益財)愛媛県身体障害者団体連合会会長
"	松永 千之	(公益財)福岡県身体障害者福祉協会理事長
"	中原 義隆	(社福)福岡市身体障害者福祉協会会長
"	笹岡 勁	(公益社)日本オストミー協会会長
"	寺尾 徹	(社福)全国社会福祉協議会常務理事
常務理事	飯塚 善明	(社福)日本身体障害者団体連合会事務局長

(敬称略・ブロック順)

(監事定数3名以内)

監事	前田 保	(社福)全国社会福祉協議会副会長
"	富田 将孝	税理士

(敬称略)

(任期／平成28年5月30日～平成30会計年度に関する定時評議員会終了時まで)

相談役	嵐谷 安雄	(社福)日本身体障害者団体連合会前会長
"	森 祐司	(社福)日本身体障害者団体連合会前常務理事兼事務局長
顧問	坂巻 熙	(社福)潤沢会理事長、元毎日新聞論説委員、淑徳大学名誉教授
"	八代 英太	元郵政大臣

(敬称略)

論点1 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。

＜現状認識、課題等＞

- ・雇用率が10年以上にわたって右肩上がりに上昇していることは高く評価できる。
- ・しかし、女性障害者の就労状況の困難さをきくがその実態についてはわからないことが多い。
- ・また、雇用率の算定が企業の本社のある地域に組み入れられているため、実際に働いている地域における就労実態の把握が十分に行われていない。
- ・就労形態も一般求人に基づく就労と障害者求人に基づく就労があるが、それぞれの課題が異なると考えられる。障害者雇用という点、いつも障害者求人に基づく就労が念頭に置かれて検討されているように考えられるが、一般求人に基づく就労の課題についても綿密に分析して対応する必要がある。
- ・就労困難な方で障害者手帳を所持していない人の雇用に関しては課題が多い。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・可能であれば、雇用率算定のための企業報告に男女別、勤務地別の資料なども組み込めるようにしていただきたい。
- ・上記が困難な場合には平成30年度に予定されている雇用実態調査においてサンプル数を大幅に増やし、統計的にも比較検討できるようにしていただきたい。
- ・複合的なニーズのある女性障害者の雇用の促進についての実態を分析して、課題を明確にするとともに雇用の促進を図る必要がある。
- ・障害者雇用が雇用率に反映する雇用だけでなく、障害者手帳を所持していない障害者に対しても様々な支援や助成制度があることを企業や手帳を所持していない障害者、関係者に対して十分に周知する必要がある。

論点2 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。

<現状認識、課題等>

- ・加齢に伴う予備体力の低減などで、就労の継続に困難を訴える障害者も多く、さらに様々なストレスも加わり、早期に退職する場合も多い。
- ・継続して就労するためには、キャリア形成促進のために研修、資格取得などの時の移動支援、コミュニケーション支援などが必要になる。
- ・精神障害者の就労の義務化に伴いその雇用に不安を持つ企業が多い。

<とるべき対応、対応の方向性等>

- ・加齢によりそれまでの就労形態から30時間きることがあったとしてもカウントは1として継続し、働きやすい環境を整えていただきたい。
- ・職業生活を営むために必要となる障害に基づく困難や不便を解消するために障害者雇用促進法が改正されて、障害に基づく差別の禁止とともに合理的配慮の提供が企業に課せられていることを周知すべきである。
- ・企業内で、容易に相談できる仕組みをつくり、合理的配慮の提供について周知するとともに、合理的配慮の提供自体が、働きやすい環境を作ることであるという認識を関係者に持ってもらう必要がある。

論点3 ICT技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が拡がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

- ・ 移動に困難がある身体障害者や他の障害者などにとってテレワークや在宅就業はとても期待される場所であるが、継続した就労を行うためには様々な困難がある。
- ・ 筋ジストロフィーなどで長期入院中の障害者にもテレワークによって働く機会を持てるようにしていただきたい。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ テレワークをもとに会社勤務する場合には、会社や顧客との打ち合わせを可能にするテレビ電話などの活用、そして、必要な場合には移動支援のシステムの構築が求められる。
- ・ 企業や移動困難な障害者にもテレワークをもとにした障害者雇用の好事例を発信。
- ・ 自営する場合には、顧客からの仕事を得るための営業活動、機器やソフトのバージョンアップなど、そして顧客との打ち合わせや業務終了後の企業情報の廃棄などを一人で行うことには極めて困難であるので、在宅就労を支援し、顧客とつなぐ雇用機関が必要である。
- ・ 長期入院中の重度障害者でも働く機会を持てるような制度も含めたシステムの構築が求められる。

論点4 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

- ・平成27年4月から、常時雇用労働者数が100人を超える事業主が「障害者雇用納付金制度」の対象になったが、中小企業では障害者雇用の取り組みが遅れている。
- ・また、雇用率を達成している企業は半分にも満たない状況であるとともに3割の企業では障害者雇用が行われていない。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・障害者雇用に取り組んでいる企業及び就労している本人の事例をわかりやすく、企業や障害者に伝わるようにすべきである。
- ・従業員の障害及び障害者理解、そして合理的配慮に関する理解とその活用の促進。
- ・論点2への対応と重なるが、合理的配慮の重要性の理解と合理的配慮によって雇用が充実することについて周知することが重要である。
- ・障害者雇用の経験のない企業に対して、実習の受入れ支援や障害者雇用に関する研修、障害者雇用に取り組んでいる企業の好事例に関する情報が共有できるようにする必要がある。

論点5 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

- ・ 障害は多様で、また個人の就労ニーズも多様であるので、それらに応じた支援が求められている。しかし、地域の就労支援機関のネットワークおよび各機関の役割についてよく知られていない状況がうかがえる。
- ・ 就労系福祉サービスを利用して就労する人には、平成30年度から新たに障害者総合支援法による定着支援事業が行われるが、就労系福祉サービスを利用しないで就労した人々にとっても職場定着には課題が多い。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・ 障害の特性および個別的な環境に基づき、一律ではない支援が必要になる。直接ハローワークでの登録に基づく就労もあるが、様々な関係機関の連携が求められて初めて就労が実現する場合もある。
- ・ 個別の困難事例などへの対応をもとに各関係機関の連携を強め、それらのネットワークについてわかりやすく伝わるようにしてほしい。
- ・ 行政の窓口や障害者相談支援事業所をはじめ教育・福祉・保健・医療関係機関がその地域の就労に関するネットワークについて熟知して障害当事者、家族、そして企業などについてわかりやすく伝わるようにすべきである。

論点6 こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。

＜現状認識、課題等＞

- ・雇用率が企業の本社のある地域に組み入れられているために地域における就労実態の把握が十分に行われていない。(再掲)
- ・複合的なニーズのある女性障害者の雇用の促進についての実態を分析して、その促進を図る必要がある。
- ・障害者雇用に関する助成制度などについての周知が不十分である。

＜とるべき対応、対応の方向性等＞

- ・可能であれば、雇用率算定のための企業報告に男女別、勤務地別の資料なども組み込んで課題の分析を行えるようにしていただきたい。(再掲)
- ・障害者雇用に関する助成制度等について、企業などに対して実効性のある広報活動に努める。
- ・障害者雇用に関する助成制度等について、行政の窓口、就労関係機関が必要な場合には企業などにわかりやすく説明し、その活用につなげるように努める。