

厚生労働省発職高第 0226002 号

労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 7 条第 3 項の規定に基づき、別紙「障害者雇用対策基本方針（案）」について、貴会の意見を求める。

平成 21 年 2 月 26 日

厚生労働大臣 舛添 要一

# 障害者雇用対策基本方針（案）

## 目次

はじめに

第1 障害者の就業の動向に関する事項

第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

第4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

## はじめに

### 1 方針の目的

この基本方針は、前回方針の運営期間における状況を踏まえ、今後の障害者雇用対策の展開の在り方について、事業主、労働組合、障害者その他国民一般に広く示すとともに、事業主が行うべき雇用管理に関する指針を示すことにより、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図ることを目的とするものである。

### 2 方針のねらい

我が国における障害者施策については、「障害者基本法」（昭和45年法律第84号）、同法に基づく障害者基本計画等に沿って、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進がなされているところであり、その基本的な考え方は、障害者が社会の一員として社会経済活動に参加し、働く喜びや生きがいを見いだしていくというノーマライゼーションの理念に沿った社会を実現することである。

このような考え方の下に、障害者の雇用施策については、同計画等を踏まえ、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）及び法に基づく「障害者雇用対策基本方針」（運営期間平成15年度から平成20年度まで）に基づき、職業を通じての社会参加を進めていけるよう、各般の施策を推進してきたところである。

その結果、この運営期間中においては、障害者の就労意欲の高まりに加え、CSR（企業の社会的責任）への関心の高まり等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加する等により、障害者雇用は着実に進展してきた。

そのような中で、精神障害者について、就労意欲の高まりが見られる中、その雇用の促進する必要性が高まっていたこと、地域における重要な雇用の場である中小企業において、平成18年以降実雇用率は上昇しているものの全体的には障害者雇用の改善は遅れており、中小企業における障害者雇用の促進する必要があること等を踏まえ、さらに障害者雇用施策を進める必要が生じた。

これらを背景に、平成 17 年の法改正において、精神障害者を雇用率の算定対象とするとともに、自宅等で就業する障害者に仕事を発注する企業に対する支援制度を創設した。

さらに、平成 20 年に法を改正し、障害者雇用納付金制度の適用対象をこれまで暫定的に適用除外されてきた中小企業にまで拡大するとともに、短時間労働者を雇用義務の対象に加える等、障害者雇用の一層の促進を図ることとしている。

また、平成 19 年 12 月には、障害者基本計画の前期（平成 15 年度から平成 19 年度までの 5 年間）における施策の推進を踏まえ、さらに同計画に基づく施策を着実に推進するため、後期（平成 20 年度から平成 24 年度までの 5 年間）における重点施策実施 5 か年計画を策定したほか、「『福祉から雇用へ』推進 5 か年計画」を策定した。

これらの計画においては、平成 25 年度に雇用障害者数を 64 万人とすること、平成 20 年度から平成 24 年度までの累計で公共職業安定所を通じた障害者就職件数を 24 万件とすること、平成 23 年度までに年間 9 千人の障害者を福祉施策から一般雇用へ移行すること等を目指すこととしており、その目標の達成に努めることとする。

一方、企業の実雇用率について見ると、平成 17 年度以降は上昇を続け、平成 20 年度には過去最高となる 1.59% となった。しかし、法定雇用率を依然下回っており、特に中小企業における障害者雇用の改善が遅れているほか、経済情勢全般が厳しくなる中で、障害者を取り巻く雇用環境は依然として厳しいものとなっている。

また、教育及び保健福祉の分野では、特別支援教育の推進等を内容とする「学校教育法」（昭和 22 年法律第 26 号）の改正等が行われたほか、「障害者自立支援法」（平成 17 年法律第 123 号）が施行され、「福祉から雇用へ」の移行の推進等、障害者がある能力や適性に応じて自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう支援を行うこととした。また、「発達障害者支援法」（平成 16 年法律第 167 号）が制定され、就労の支援等を通じて、発達障害者の自立及び社会参加に資するようその生活全般にわたる支援を図ることとされた。今後、こうした施策の進展に伴い、障害者の就業ニーズは一層高まることが予想される。

このような状況を踏まえ、障害者の雇用の促進のため、雇用率制度による指導を強化していくとともに、障害者雇用納付金制度の適用対象の拡大（常用労働者を 201 人以上雇用する事業主については平成 22 年 7 月 1 日、常用労働者を 101 人以上雇用する事業主については平成 27 年 4 月 1 日施行）や除外職員制度及び除外率制度の段階的縮小の着実な実施、特例子会社の活用等により、障害者の職場を拡大する。

さらに、精神障害者について雇用義務の対象とするための環境が早急に整うよう、雇用支援を一層推進することとする。

また、厳しい経済情勢にかんがみ、職場定着支援や生活面も含めた支援等によ

り、障害者の雇用の継続・安定を図るとともに、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を、総合的かつ計画的・段階的に推進していくことが必要である。

特に、障害の重度化や障害者の高齢化の進展等を踏まえると、雇用、福祉等の関係機関が密接に連携するとともに、福祉、教育等の関係者も含め、地域において就労支援を担う人材を育成すること等により、障害者が、その意欲・能力に応じて「福祉から雇用へ」移行できるようにしていく必要がある。

さらに、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、事業主をはじめとする国民一般の障害者雇用への理解が不可欠であることを念頭に置きつつ、引き続き人権の擁護の観点を含めた障害の特性等に関する正しい理解を促進することが重要である。

このほか、適正な雇用管理の確保という観点からは、平成18年12月に国連総会で採択され、平成19年9月に我が国も署名した障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」という。）に対応するため、障害を理由とする差別の禁止、職場における「合理的配慮」の提供等について、国内法制の整備に向けた検討を行う。また、企業内での障害者への暴行その他の雇用管理等に問題のある事案が発生しており、このような行為を防止するための取組を進める必要がある。

### 3 方針の運営期間

この方針の運営期間は、平成21年度から平成24年度までの4年間とする。

## 第1 障害者の就業の動向に関する事項

### 1 障害者人口の動向

#### (1) 身体障害者人口の動向

我が国の18歳以上の身体障害者数は、平成18年において、在宅の者348万3千人（平成18年厚生労働省「身体障害児・者実態調査」）、施設入所者8万1千人（平成18年厚生労働省「社会福祉施設等調査」）となっており、平成13年時（それぞれ324万5千人（平成13年厚生労働省「身体障害児・者実態調査」）、18万1千人（厚生労働省調べ））と比べて、在宅の者については増加しており、施設入所者については減少している。

在宅の者について程度別の状況（平成18年）をみると、1級及び2級の重度身体障害者は167万5千人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の48.1%を占め、平成13年の45.1%と比べ、3.0ポイントの増加となり、重度身体障害者の割合が増加している。

また、年齢別の状況（平成18年）をみると、65歳以上の者が221万人とその63.5%（平成13年と比べて1.7ポイント上昇）を占めており、一段と高齢化が進んでいる。

#### (2) 知的障害者人口の動向

知的障害者数（18歳以上）は、平成17年において、在宅の者29万人（平成17年厚生労働省「知的障害児（者）基礎調査」）、施設入所者12万人（厚生

労働省調べ)となっており、平成12年時(それぞれ22万1千人(平成12年厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」)、12万1千人(厚生労働省調べ))と比べて、在宅の者については増加している。

在宅の者について程度別の状況をみると、最重度の者4万人、重度の者7万4千人、中度の者7万9千人、軽度の者6万3千人となっている(平成17年厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」)。

### (3) 精神障害者人口の動向

精神障害者数は平成17年において、在宅267万5千人(平成17年厚生労働省患者調査)、精神科病院入院35万3千人となっているが、このうちには、統合失調症、気分〔感情〕障害(そううつ病を含む。)、神経症、てんかん等種々の精神疾患を有する者が含まれている。

また、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」(昭和25年法律第123号)に基づく精神障害者保健福祉手帳は、平成19年3月末現在で44万3千人に対して交付されており、その内訳を障害等級別にみると、1級(精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの)の者は7万9千人、2級(精神障害であって、日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの)の者は27万1千人、3級(精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの)の者は9万3千人となっている(平成19年度厚生労働省「保健・衛生行政業務報告」)。

## 2 障害者の就業の動向

### (1) 障害者の就業状況

身体障害者の就業者数(平成18年厚生労働省「身体障害児・者実態調査」による推計)は、平成18年において71万1千人と推計され、平成13年における73万8千人(平成13年厚生労働省「身体障害児・者実態調査」)と比べて減少しており、就業率は20.4%と平成13年と比べて2.9ポイント低下している。

知的障害者の就業者数(平成17年厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」による推計)は、平成17年において、15万7千人と推計され、平成12年における13万8千人(平成12年厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」)と比べて増加している。

### (2) 障害者の雇用状況

平成15年に5人以上の常用労働者を雇用している事業所を対象に行われた「障害者雇用実態調査」(平成15年厚生労働省)によれば、常用雇用されている障害者は49万6千人であり、内訳は、身体障害者36万9千人、知的障害者11万4千人、精神障害者1万3千人となっている。

56人以上の常用労働者を雇用している事業所の平成20年6月1日時点にお

ける障害者の雇用状況を見ると、実雇用率は前回の障害者雇用対策基本方針（平成15年度から平成20年度まで）の運営期間中に、1.48%から1.59%に上昇し、法定雇用率未達成企業の割合は57.5%から55.1%に低下している。企業規模別の状況を見ると、56～99人規模の企業の実雇用率は1.42%、100～299人規模では1.33%、300～499人規模では1.54%、500～999人規模では1.59%、1,000人以上規模では1.78%と、いずれも法定雇用率（1.8%）を下回っている。従来は規模の小さい企業で実雇用率が高く、規模の大きい企業で実雇用率が低いという傾向にあったが、近年は規模の小さい企業の実雇用率の低下が顕著であり、実雇用率が上昇する傾向にある規模の大きい企業と規模の小さい企業で実雇用率の逆転が見られる。

一方、公共職業安定所における障害者である有効求職者は15万2千人（平成20年12月現在）であるが、そのうち身体障害者は8万6千人、知的障害者は3万2千人、精神障害者は3万3千人となっており、知的障害者及び精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者数は約3万7千人となっている。

さらに、障害者の解雇者については、平成19年度における公共職業安定所に届け出られた障害者解雇者数は1,523人であるが、平成20年に入り雇用情勢が厳しくなっている中で、12月現在で1,411人となっており、前年度同月までとの比較で約32.9%増加している。

## 第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

障害者の就労意欲が高まってきている一方、障害の重度化や障害者の高齢化が進展するとともに、発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害が多様化してきている。これらに対応して、障害者や事業主の職業リハビリテーションに対する需要は多様化、複雑化しており、このような中で、福祉、保健・医療、教育等の関係機関と連携しながら、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの措置を総合的かつ効果的に実施し、障害者の職業的自立を進めていくことが重要となっている。今後は、こうした観点から、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。

### 1 障害の種類及び程度に応じたきめ細やかな支援技法等の開発、推進

職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るためには、その開発を進めるとともに、職業指導、職業訓練、職業紹介、職場定着を含めた就職後の助言指導等各段階ごとにきめ細かく各種の支援を実施していくことが重要である。また、技術革新、企業形態の変化、高齢化等企業を取り巻く環境が変化する中で、障害者の職業生活における諸問題に適切に対応していく必要もある。このため、障害者職業総合センターにおいて、発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害の多様化への対応を含め、障害の種類及び程度に応じた職業