

障害者雇用納付金の申告・納付並びに調整金、報奨金及び助成金の支給申請手続については、IT化を踏まえた申請方法等により、簡素化に努めることとする。

3 障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化

公共職業安定所において、在職中の障害者の状況の把握・確認に基づき、離職に至ることを未然に防止するよう障害者に対する相談や事業主に対する指導を実施するとともに、やむなく離職に至った場合には、再就職に向けた相談援助の実施等の雇用支援の強化を行う。

また、官公需における障害者を多数雇用する企業及び障害者雇用率達成状況への効果的な配慮の方法について検討する。

4 重度障害者の雇用・就労の確保

重度障害者の雇用の場を確保するため、助成金制度も活用しつつ重度障害者多数雇用事業所及び特例子会社の設置を促進するとともに、第3セクター方式による重度障害者雇用企業による雇用・就労の場の確保を図る。

また、福祉施設等や特別支援学校から一般雇用への移行といった一般雇用に就くために特に支援が必要な場合については、移行前の段階から障害者のキャリア形成に配慮した処遇がなされることも念頭に置いて、職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用等福祉機関等との連携による雇用支援体制の整備に努めるとともに、職務の見直し、職域の拡大、施設・設備の改善の促進、障害者及び事業主に対する相談等の施策の充実を図る。

5 精神障害者の雇用対策の推進

精神障害者については、公共職業安定所を通じた新規求職申込件数が近年大幅に増加していることと比べると、企業における雇用はそれほど進んでいない状況にある。

このため、精神障害者を雇用義務の対象とするための環境が早急に整うよう、段階的に勤務時間を引き上げる等、適切な雇用管理により職場への定着を推進することを始め、福祉、保健・医療等の関係機関との緊密な連携の下に、障害者就業・生活支援センターによる就業面と生活面の一体的な支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）によるきめ細やかな人的支援を含め、職業リハビリテーションの措置の的確な実施に努めるとともに、各種助成措置の活用も図りつつ、雇用の促進及び継続を図る。また、職場環境への適応、適切な対人関係や労働習慣の形成等の観点から、就労移行支援事業や精神障害者社会適応訓練等との連携を図る。

さらに、障害者団体や精神障害者の雇用に積極的に取り組む企業とも連携しつつ、精神障害者に関する好事例の収集・提供等により、積極的に啓発・広報を行い、事業主の理解の促進を図るとともに、福祉及び保健・医療の関係者等に対しても、精神障害者の雇用に関する取組を促すための啓発を行う。

加えて、企業におけるメンタルヘルス対策の推進を図るとともに、採用後に精神疾患を有するに至った者に対する地域障害者職業センターにおける職場復帰支援（リワーク支援）を拡充する等、支援施策の推進を図る。

6 発達障害者、難病等の慢性疾患患者等に対する支援

発達障害者、難病等の慢性疾患患者、高次脳機能障害を有する者等についても、発達障害者に対する専門的支援カリキュラムを充実する等地域障害者職業センター等による職業評価・職業準備支援等の実施、障害者就業・生活支援センターによる生活面も含めた支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用等、それぞれの障害特性等に応じたきめ細かな職業リハビリテーションを実施する。その際、発達障害者支援センター、難病相談支援センター、高次脳機能障害支援拠点機関等、地域の関係機関との連携を図る。

また、外見からは障害があることが分かりにくい、具体的な対応方法が分からない等、事業主の雇用管理上の不安があることを踏まえ、雇用管理手法の研究、好事例の収集・提供等により、事業主の理解の促進を図る。

7 多様な雇用・就労形態の促進

短時間労働、在宅就労等の普及は障害者がある能力や特性に応じて働くための機会の増大につながるものであり、必要な支援、環境作りに取り組むこととする。特に通勤が困難な重度障害者等を念頭に在宅就業においてITを活用するとともに、自宅等で就業する障害者に対し、仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う在宅就業支援団体の育成等の支援策の充実等を図る。

8 適切な雇用管理の確保等

雇用の継続のためには、採用後の雇用環境を整えることが重要であることから、障害者権利条約において規定されている、個々の状況に応じて必要な調整・変更等の配慮を提供するといった「合理的配慮」の考え方に留意しつつ、各種助成金も活用しながら、採用から配置、処遇、教育訓練等の様々な局面において、きめ細かな雇用管理が行われるよう、事業主の理解の促進を図る。

解雇、賃金不払い等の労働条件の問題のほか、障害者への暴行・暴言や年金の詐取等、雇用管理等に問題が生じている場合について、紛争調整委員会等による迅速な解決を図るとともに、障害者本人や家族、同僚等の相談も踏まえ、公共職業安定所や労働基準監督署等の関係機関が情報を共有しつつ、迅速な問題の把握及び適切な対応を図る。

9 関係機関との連携等

「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」に基づき、本人の意欲・能力に応じた一般雇用への移行を図るほか、特別支援学校等卒業生の雇用を促進するため、公共職業安定所を中心とした「チーム支援」を推進することや、地域障害者職業センターにおける地域の就労支援を担う人材の育成その他の関係機関に対する助言・援助等を行うこと等により、福祉、教育等の関係機関との間の連携・支援を強化する。

また、特に、知的障害者や精神障害者は、職場環境を始めとする環境の変化による影響を受けやすいこと、地域における社会生活面での配慮が不可欠であること等から、地域レベルにおいて、障害者就業・生活支援センターや地方公共団体、

社会福祉法人、NPO等の民間部門との連携も図りつつ、生活全般に関わる支援を行うこととする。

このような点を踏まえ、障害者の職業生活に関わる社会環境を地域に根ざした形で、住宅、交通手段等も含め総合的に整備していくことが重要であり、これに対する援助措置の充実に努める。

10 障害者雇用に関する啓発、広報

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、国民一人一人の障害者雇用や障害者の職業能力開発、技能の向上の重要性に対する理解や、障害者が一定の配慮・支援があれば就労や職場復帰が十分可能であることについての理解を高めることが不可欠であることから、事業主団体、労働組合、障害者団体の協力も得ながら、事業主、労働者、障害者本人及びその家族や福祉、保健・医療、教育に携わる者等を含め広く国民一般を対象とした啓発、広報を推進する。

また、実際に多くの事業主が障害者の雇用に積極的に取り組んでおり、これらの取組を好事例として収集・広報等を行うとともに、このような事業主が社会的な評価を得られるような広報を推進することにより、障害者雇用の取組の一層の拡大を図る。

11 研究開発等の推進

障害者雇用の実態把握のための基礎的な調査研究を計画的に推進する。また、職業リハビリテーションの質的向上、職業リハビリテーションに関する知識及び技術の体系化、障害者の職域拡大及び職業生活の向上を図るため、障害の種類及び程度ごとの障害特性、職業能力の評価、職域の開発・拡大、雇用開発等の障害者雇用に係る専門的な研究を事業主団体等の協力も得て計画的に推進する。さらに、雇用の分野と福祉の分野との間の円滑な移行を確保する上での問題等障害者の雇用に関する今後の課題に関する研究を積極的に推進するとともに、発達障害者を含め、障害者がIT機器を利用するためのソフト等の開発に努めるとともに、障害の特性に応じた効果的な活用及びその指導法の研究開発に努める。

また、発達障害者や難病等の慢性疾患を含めた障害・疾患等について雇用管理に関する情報の収集、蓄積等に努める。

併せて、これらの研究成果については、十分に施策に反映させるとともに関係者に積極的に提供する等、その活用に努める。

12 国際交流、国際的な取組への対応等

平成18年12月に国連総会で採択された障害者権利条約に対応するため、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、「合理的配慮」の提供等について、障害者団体等の関係者の意見を聴いて、国内法制の整備に向けた検討を行う。

また、アジア太平洋障害者の十年最終年会議で採択されたびわこミレニアムフレームワークに基づき、開発途上国に対する職業リハビリテーション分野の技術協力、先進諸国との間で障害者雇用に係る情報交換や関係者間の相互交流を進め

る等我が国の国際的地位にふさわしい国際交流、国際協力を一層推進する。