

## 2014 年日本政府年次報告

## 「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約（第 159 号）」

(2013 年 6 月 1 日～2014 年 5 月 31 日)

## 1. 質問 I について

「障害者基本計画（2002 年 12 月、閣議決定）」を「障害者基本計画（2013 年 9 月、閣議決定）」に改める。

「重点施策実施 5 か年計画（2002 年 12 月、「障害者施策推進本部（本部長：内閣総理大臣）決定）」を削除する。

「重点施策実施 5 か年計画（2007 年 12 月、「障害者施策推進本部（本部長：内閣総理大臣）決定）」を削除する。

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（2011 年法律第 79 号）」を追加する。（別添 1）

「障害者雇用対策基本方針（2009 年、厚生労働省告示）」を「障害者雇用対策基本方針」（2014 年、厚生労働省告示）に改める。（別添 2）

## 2. 質問 II について

## 〔第 1 条関係〕

2005 年報告中、「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）においては、職業リハビリテーションの対象となる「障害者」を「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、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者」と定義しており（同法第 2 条第 1 号）、この「障害者」は、身体障害者、知的障害者、精神障害者を含むすべての種類の障害者をいうものである。」

を

「2013 年 6 月に改正された障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）においては、職業リハビリテーションの対象となる「障害者」を「身体障害、知的障害又は精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、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者」と定義しており（同法第 2 条第 1 号）、この「障害者」は、身体障害者、知的障害者、精神障害者を含むすべての種類の障害者をいうものである。」

に改める。

2010 年報告中、「「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」では「障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲について、就労の困難さに視点を置いて見直すことについて検討し、2012 年度内を目途にその結論を得る」こととされている。」を削除する。

## 〔第2条関係〕

2005年報告中、「障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るに当たり、今後とも社会全体の理解と協力を得るよう意識の啓発に努め、ノーマライゼーションの理念を一層浸透させるとともに、この理念に沿って、障害者が可能な限り一般雇用に就くことができるようにすることが基本となる。この点を踏まえ、特に雇用施策に立ち後れのみられる精神障害者に重点を置きつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を総合的に講じる（障害者雇用対策基本方針第4）こととしている。」

を

「障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るに当たり、今後とも社会全体の理解と協力を得るよう意識の啓発に努め、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現という理念を一層浸透させるとともに、この理念に沿って、障害者が可能な限り一般雇用に就くことができるようにすることが基本となる。この点を踏まえ、新たに法定雇用率の算定基礎の対象となる精神障害者に重点を置きつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を総合的に講じる（障害者雇用対策基本方針第4）こととしている。」

に改める。

2010年報告中、「障害者基本計画（2003年～2012年）に沿って、同計画の後期5か年に重点的に実施する施策及びその達成目標として2007年12月に策定された重点施策実施5か年計画においては、雇用・就業の確保に関して、トライアル雇用の対象者の常用雇用移行率を2012年度までに80%以上に、職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成数を2011年度までに5,000人に、職場適応援助者（ジョブコーチ）の支援終了後の職場定着率を2012年度までに80%以上にすることを目指すこととしている。

障害者自立支援法においては、就労を希望する障害者に対して、生産活動等の機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う就労移行支援、及び通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して、就労・生産活動等の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う就労継続支援により、その社会参加を促進しているところであるが、障害者基本計画（2003年～2012年）に沿って、同計画の後期5か年に重点的に実施する施策及びその達成目標として2007年12月に策定された重点施策実施5か年計画においては、2011年度までに就労移行支援及び就労継続支援の利用者数を、それぞれ72万人日分、277万人日分とすること等を目指すこととしている。」

を、

「障害者基本計画（第3次2013年～2017年）においては、雇用・就業の確保に関して、ハローワークの障害者就職件数を平成2013年度から2017年度までの累計で37万件に、50人以上の規模の企業で雇用される障害者数を2017年時点で46.6万人に、職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成数を2017年度までに9,000人に、職場適応援助者（ジョブコーチ）の支援終了後の職場定着率を2017年度までに8

0%以上にすることを旨とするとしている。

加えて、2014年までに就労移行支援及び就労継続支援A型の利用者数を、それぞれ69.5万人日分、56.4万人日分とすること等を旨とするとしている。」に改める。

〔国の政策の実施と定期的見直しの方法〕

2005年報告中、「障害者雇用対策基本方針（計画期間5年）」を「障害者雇用対策基本方針（運営期間5年程度）」に改める。

〔第3条関係〕

〔障害者の雇用機会が増大される方法〕

2005年報告中、「これらの施策により、労働市場における障害者の雇用機会の増大を図っている。」

の前に、

「加えて、平成25年6月に成立した障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律において、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに（平成28年4月施行）、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講じることとした（平成30年4月施行）。」

を加える。

〔第4条関係〕

タイトル「障害者である男女労働者その他の労働者の間の機会及び待遇の均等を図る措置」を

「障害者である労働者その他の労働者の間、障害者である男女の労働者の間の機会及び待遇の均等を図る措置」

に改める。

2005年報告中、「雇用率制度の厳正な運用及び法定雇用率に達しない事業主からの納付金の徴収等により、障害者である労働者の雇用機会の確保を図っている。」

の後に、

「さらに、2013年6月に成立した障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律において、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めた（2016年4月施行）。」

を加える。

#### 〔第5条関係〕

2005年報告中、「前回までの報告中の「中央障害者施策推進協議会」に関する記載を削除する。障害者基本法により、障害者、障害者の福祉に関する事業に従事する者及び学識経験のある者により構成される「中央障害者施策推進協議会」は、内閣総理大臣が、障害者の福祉に関する施策及び障害の予防に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、障害者のための施策に関する基本的な計画の案を作成する際に意見を聞くために設置されているものである。」

及び、

2010年報告中、「障害者の権利に関する条約（仮称）の締結のために必要な国内法の整備を始めとする我が国の障害者に係る制度の集中的な改革を行い、関係行政機関の相互間の緊密な連携を確保しつつ、障害者施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、2009年12月8日付閣議決定により「障がい者制度改革推進本部」が内閣に設置された。同本部の下、障害者施策の推進に関する事項について意見を求めるため、障害者、障害者の福祉に関する事業に従事する者及び学識経験者等により構成される「障がい者制度改革推進会議」が2010年1月より開催されている。」を削除する。

#### 〔第7条関係〕

2010年報告中、「障害者自立支援法第5条第14項」を「障害者総合支援法第5条第13項」に、「同条第15条」を「同条第14条」に改める。

#### 【2013年条約勧告適用専門家委員会のオブザベーションについて】

##### (1) 障害者の就労促進について

我が国における障害者雇用の状況は、2013年6月現在の民間企業における障害者の雇用者数が408,947.5人（※）と前年比7%（26,584人）増加となり、10年連続で過去最高を更新している。また、民間企業における実雇用率は1.76%（前年1.69%）となっているなど、着実に進展している状況である。

※ 重度障害者をダブルカウントし、短時間労働者をハーフカウントした人数。ダブルカウント、ハーフカウントを除いた人数は、2013年6月現在で323,839人であり、前年比9%（25,387人）増加。

一方、法定雇用率2%を達成している企業は42.1%であり、政府としても各企業が法定雇用率を達成できるよう取組みを進めていきたいと考えている。

障害者雇用分野における重要事項の調査審議については、公益、労働者、使用者及び障害者の代表者により構成される労働政策審議会障害者雇用分科会において行っており、上記の障害者雇用の状況についても障害者雇用分科会に対して報告を行っている。

さらに、障害者雇用分科会においては、公共職業安定所における障害者の就職件数など、障害者雇用施策に関する目標を設定し、その運用及び実績の評価を行っているところである。

この他、国の行政機関が政令や省令等を定めようとする際に、行政運営の公正さの確

保と透明性の向上を図り、国民の権利利益の保護に役立てることを目的として、事前に、広く一般から意見を募り、その意見を考慮するパブリックコメントを行っているところある。

利害関係者の代表の見解等が障害者雇用に関する施策の策定等に考慮された事例としては、今後の障害者雇用対策の展開の在り方について定めた「障害者雇用対策基本方針」を2014年4月に策定するに当たって、事前にその案を障害者雇用分科会に示して議論を行い、委員の見解を踏まえて案を修正し、策定したところである。

また、障害者雇用対策基本方針についても、上記のパブリックコメントを行ったところである。

なお、労働組合等から要請があった場合には、意見を聴取する場を設けており、全国保育福祉労働組合との協議については、直近では2013年5月に対応しているところである。

## (2) ILO憲章第24条に基づく申し立てのフォローアップについて

2013年8月26日付け全国福祉保育労働組合からの意見書に対する政府見解は別紙のとおり。

### 3. 質問Ⅲについて

前回の報告に変更又は追加すべき事項はない。

### 4. 質問Ⅳについて

前回の報告に変更又は追加すべき事項はない。

### 5. 質問Ⅴについて

前回の報告に変更又は追加すべき事項はない。

### 6. 質問Ⅵについて

本報告の写を送付した代表的労使団体は、以下のとおりである。

(使用者団体) 一般社団法人 日本経済団体連合会

(労働者団体) 日本労働者組合総連合会



2013年8月26日付け全国福祉保育労働組合の意見書  
(第159号条約関係)に関する日本政府見解

2013年8月26日付け全国福祉保育労働組合からのILO条約勧告適用  
専門家委員会への意見書について、日本政府は以下のとおり見解を提出する。

【日本国内外の障害者雇用施策をめぐる現状と問題点について】

(1) 日本国内の状況

労働政策審議会障害者雇用分科会の委員構成についての指摘があるが、ILOの諸条約において、雇用政策については労使同数参加の審議会を通じて政策決定を行うべき旨が規定されるなど、数多くの分野で公益、労働者、使用者の三者構成の原則をとるように規定されている。そのため、労働分野の重要事項について審議する労働政策審議会においては、公益、労働者、使用者の三者構成としている。

その上で、障害者雇用に関する重要事項を調査審議する障害者雇用分科会においては、上記の三者に加え、障害者の代表者を加えた四者構成としているものであり、適切な委員構成となっている。

また、障害者雇用分科会の議論は公開で行うとともに、その資料や議事録も公表していることから、審議形態や情報公開の面でも適切である。

なお、日本政府がILO事務局に提出したILO憲章24条に基づく福祉保育労の申立てに対する政府見解等は、日本障害者協議会からの行政文書開示請求に基づき、2009年11月10日及び12月22日に開示を行っているところである。なお、2009年3月18日に採択された三人委員会報告について、日本政府は翻訳文を作成、取得しておらず、これを保有していないところである。

(2) 国際的な動向

国連人権高等弁務官事務所が発表した報告書においては、障害者に開かれた唯一の労働機会が施設での労働である場合、労働の権利保障の抜け穴となってしまうと指摘されているところである。

我が国においては、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者について、就労の機会の提供や知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う就労継続支援事業を行う一方、一般就労を希望する障害者については、就労移行支援事業により、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動に関する支援、職場開拓、職場定着等の支援を行っているところであり、労働の権利保障の抜け穴となっているところのご指摘はあたらない

と考えている。なお、これらのサービスを利用して一般就労へ移行した方は、2003年の1,288人から2012年の7,717人と6.0倍となっており、着実に増加している。

#### 【全国福祉保育労働組合の申立てと比較した国内の実態について】

##### (1) 個人の労働能力に基づく障害の定義の適用について

障害者の法定雇用率制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の下、すべての企業に従業員の一定割合の障害者雇用を義務付けるものである。

したがって、企業が社会的責任を果たすための前提として、対象範囲が明確であり、公正、一律性が担保されることが必要であり、対象者を公正・一律に把握できる障害者手帳所持者を法定雇用率制度の対象としているものである。

一方で、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションや、2016年4月から施行される障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供義務については、「障害があるため、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者」を対象としており、これに該当する者は、障害者手帳所持者に限定せず、広く対象としている。

上記の障害者の範囲については、2013年3月に障害者雇用分科会がとりまとめた意見書においても、「本来対象とすべき者が障害者とされている」とされているところである。

##### (2) 障害の種類にかかわらず、全ての障害のある人々に平等にサービスや支援を提供することについて

○障害者基本法の改正により、難病が含まれたものの、すべての障害者を対象とするには至っていない点について

障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスの対象となる難病の範囲については、サービス給付法であるという同法の性質から、利用者間の公平性の観点や、給付対象を明確にする必要があることを踏まえ、具体的な疾病名を定めていく必要がある。

また、全国福祉保育労働組合は、障害者基本法に含まれるのは130疾病及び間接リウマチに限定されていると主張しているが、障害者基本法にいう「障害」には、「130疾病及び関節リウマチ」以外の病気に起因する心身の機能障害も含まれており、御指摘は事実誤認である。

○障害者雇用促進法における取扱いについて

2013年6月の障害者雇用促進法の改正では、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することとしており、その施行期日を2018年4月としている。

これは、法律上、法定雇用率を少なくとも5年ごとに見直すこととしており、2013年4月に法定雇用率の見直しを行ったことを踏まえ、次回の法定雇用率の見直し時期である2018年4月を施行期日としたところである。

なお、2013年、2018年と2回連続の法定雇用率の見直しとなる可能性が高いことを踏まえ、施行後5年間は激変緩和措置を設け、企業の障害者の雇用の状況や行政の支援状況等を勘案して、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに係る引上げ幅を、労働政策審議会障害者雇用分科会での議論の上、本来の計算式によるものよりも低くすることを可能にしている。また、難病の方や発達障害者については、難病の方又は発達障害者であって障害者手帳を所持する方は、既に法定雇用率制度の対象となっている。障害者手帳を所持しない難病の方や発達障害者については、労働政策審議会障害者雇用分科会において議論いただき、2013年3月にとりまとめた意見書において「現時点では雇用義務の対象とすることは困難」とされている。

この他、3(1)で述べたとおり、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションや、2016年4月から施行される障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供義務等については、「障害があるため、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者」を対象としており、これに該当する者は、障害者手帳所持者に限定せずに広く対象としている。

(3) 一般雇用に就くことが現実的でない人々のために、保護雇用制度を確立するための政策を策定し、適当な政府支援を行うことについて

(a) 障害者が「雇用関係に基づく就労」が可能とみなされるかの判断基準について

就労継続支援B型事業は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である方に対し、就労機会の提供及び生産活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行うものであるが、このほか、障害者の身近な地域において、雇用、福祉、教育等の関係機関の連携拠点である「障害者就業・生活支援センター」を設置して、就業面、生活面の両面から支援を行うなど、雇用施策と福祉施策が連携して、障害者の就労が拡大するよう取り組んでいる。

なお、就労継続支援B型事業を利用している方のうち、一般就労へ移行した方の人数は、2011年の1,606人から、2012年は2,307人と増加している（2011年社会福祉施設等調査及び2012年社会福祉施設等調査）。

(b) 障害者が授産施設（sheltered workshop）で行う作業を労働法の範囲に収めることについて

就労継続支援B型事業の利用者は、当該事業場と雇用契約を締結せずに生産活動に従事しながら、生活習慣の確立や作業能力の向上といった福祉的な支援を受けるものであり、事業場への出欠、作業時間、作業量等の自由があり、指揮監督を受けることなく就労するものとされていることから、基本的には、「労働者」に該当しないものである。

しかし、労働者性の判断は、障害者であるか否かにかかわらず、使用従属性があるか否かを、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を総合的に勘案して行っている。

障害者の労働者性判断について言及した「障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について」

（2006年10月2日基発第1002001号）及び「授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者に対する労働基準法第9条の適用について」（2007年5月17日基発第0517002号）は、障害者に対する労働基準関係法令の適用を、一般労働者に比し限定的に行う趣旨のものではなく、一般的な労働者性の判断要素を就労継続支援事業等に当てはめた場合に、使用従属関係が認められ得る具体的な作業実態を示したものである。したがって、一般の労働者と同様に、障害者がB型事業場で就労している場合であっても、その作業実態が使用従属関係下にあると認められる場合には、公平に労働基準関係法令の適用を受けることになる。

よって、「障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について」（2006年10月2日基発第1002001号）は、就労継続支援B型事業場で就労している障害者に対する労働基準関係法令の適用を妨げるものではないと認識している。

(c) 就労継続支援B型における障害者の活動に対する低賃金について

障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として、就労支援は重要であり、一般就労を希望する方にはできる限り一般就労していただけるように、一般就労が困難である方には就労継続支援B型事業所等での工賃の水準が向上するように支援していくことが重要である。

このため、2007年度から「工賃倍増5か年計画」として、各地方自治体や産業界等の協力を得ながら官民一体となり取り組み、これまでの取組の実績を踏まえた見直しを行った上で、2012年度から2014年度までの3か年について、新たな「工賃向上計画」を策定することとし、より工賃向上に資する取組を計画的に進めている。

この結果、2012年度の一般の事業所における労働者の現金給与総額が2006年度から6.2%減少している中で、就労継続支援B型事業所の2012年度の工賃は、2006年度から16.1%増加している。

また、2012年6月24日に「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」（障害者優先調達推進法）が成立し、2013年4月1日から施行された。この法律の施行により、国、独立行政法人及び地方公共団体等は、障害者就労施設等から物品やサービスを優先的に調達する努力義務が課されており、就労継続支援B型事業に対する工賃向上に向けた支援とあいまって、一層工賃の向上に資するものとなる。

#### (d) 就労継続支援B型利用料の支払い

障害者の就労継続支援B型を含む障害福祉サービスの利用に関しては、2010年4月から、低所得（市町村民税非課税）の障害者の利用者負担を無料とし、実質的に応能負担とした。

さらに、障害者自立支援法の一部を修正し、2012年4月からは、当該障害福祉サービスの利用者負担に関しては、利用者の家計の負担能力その他の事情を斟酌すると規定することで、応能負担であることを法律上明確にしたところである。

その結果、2013年12月現在で就労継続支援B型を含む障害福祉サービス利用者の93.4パーセントが無料でサービスを利用している。

なお、障害者自立支援法は、2013年4月1日から、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（2005年法律第123号）に名称が変更されている。

#### (4) 働く障害者に一般労働者と同様の機会均等を確保することについて

##### (a) 重点施策実施5か年計画の実施について

重点施策実施5か年計画（2008年度～2012年度）は、障害者基本計画の後期5年間における諸施策の着実な推進を図るため、2008年度からの5年間に重点的に取り組むべき課題について定めたものである。2008年度から2012年度までの各年度の進捗状況について、翌年度中に取り

まとめを行いウェブサイトで公表しており、実施状況等を発足当初から障害当事者の比率が半数を超えている障害者政策委員会の議題ともしている。

また、重点施策実施5カ年計画の評価の過程における障害当事者、支援者団体及び社会的パートナーの参加は、前回報告の通り、障害者政策委員会により行っている。

#### (b) 障害者雇用率制度について

諸外国においては、日本と同様に事業主に対して一定の障害者雇用を義務付ける国とそうでない国が存在している。また、障害者雇用を義務付ける国であっても、対象となる障害者の範囲が異なる等各国の事情により設定しているところであり、一律に比較することは適当でないと考えている。

なお、日本の障害者雇用率制度は、障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることを目的としており、その水準は、日本の労働者及び失業者の総数に占める身体障害者及び知的障害者（2018年4月からは身体障害者、知的障害者及び精神障害者）である労働者及び失業者数の総数の割合に基づいて算出している。

重度障害者のダブルカウント制度は、重度障害者の雇用の促進を目的としている制度であるが、2013年3月に労働政策審議会障害者雇用分科会がとりまとめた意見書において、「ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。重度障害者の雇用にあたっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも、ダブルカウント制度は継続していくことが必要である。」とされており、今後とも制度を継続させることが必要であると考えられる。

なお、障害者政策委員会における議論を経て2013年9月に策定された障害者基本計画においても「いわゆるダブルカウント制度等により、引き続き、重度障害者の雇用の拡大を図る。」とされている。

#### (c) 合理的配慮について

合理的配慮の提供義務等の施行期日については、施行に必要な指針の作成に向けて労働政策審議会において議論する必要があることに加え、合理的配慮の具体的な内容等について事業主に対して十分な周知期間を確保する必要があることから、2016年4月としている。

過重な負担については、障害者権利条約第2条においても、「均衡を失した又は過度な負担を課さないもの」とされていることから、他国に比べて

不十分なものではない。その上で、上記の指針において合理的配慮や過重な負担の考え方などを示し、具体化を図ることとしている。

#### (5) 障害者雇用施策の枠組みについて

総合福祉部会での議論も踏まえ、障害者総合支援法の附則において、法律の施行後3年を目途として障害者の就労の支援の在り方について検討し、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとされており、閣議決定を無視しているものではない。

2011年の専門委員会オブザベーションは、障害者雇用に関する施策をどのような位置付けにするか（福祉か雇用か）といった観点ではなく、施策の効果についての政府の報告を求めているものと理解しており、この点については2013年に専門家委員会に提出した政府年次報告にて報告したとおりである。

また、障害者雇用対策基本方針は、雇用の分野における施策の基本となるべき事項を定めるものであり、この指針をもって福祉か雇用かといった二分法的な枠組みを意味するものではない。

その上で、障害者雇用対策基本方針においては、障害者基本計画に基づき、本人の意欲・能力に応じた一般雇用への移行を図ること、公共職業安定所を中心とした「チーム支援」を推進する等により、福祉、教育、医療等の関係機関との間の連携・支援を強化することを明記するなど、雇用と福祉が適切に連携を図ることとしている。

#### (6) 政策協議にあたっての当事者参加について

審議会が形式的で形骸化な域を出ていないとの指摘は誤りであり、当事者間での議論の上合意形成が図られている。その他、労働政策審議会障害者雇用分科会については、上記2(1)で述べたとおり、障害当事者も含めた適切な委員構成となっている。

労働施策と福祉施策の一体的な展開、ワンストップサービスについては、身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を実施する障害者就業・生活支援センターでの取組をはじめ、現場において、雇用・就労面と福祉面での支援について連携が図られるよう施策を推進しているところである。

全国福祉保育労働組合が指摘している、「閣議決定では2011年度内に結論を出す予定」という記述については、何についての結論を示しているのか明らかでは無いが、上述のワンストップサービスに関して、2011年度内に結論を出すよう閣議決定された事実はない。



# 障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律 (2011年法律第79号)

## 第一章 総則

### (目的)

第一条 この法律は、障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、障害者虐待の予防及び早期発見その他の障害者虐待の防止等に関する国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者の負担の軽減を図ること等の養護者に対する養護者による障害者虐待の防止に資する支援（以下「養護者に対する支援」という。）のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

### (定義)

- 第二条 この法律において「障害者」とは、障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）第二条第一号に規定する障害者をいう。
- 2 この法律において「障害者虐待」とは、養護者による障害者虐待、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待及び使用者による障害者虐待をいう。
- 3 この法律において「養護者」とは、障害者を現に養護する者であつて障害者福祉施設従事者等及び使用者以外のものをいう。
- 4 この法律において「障害者福祉施設従事者等」とは、障害者自立支援法（平成十七年法律第百二十三号）第五条第十二項に規定する障害者支援施設（以下「障害者支援施設」という。）若しくは独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園法（平成十四年法律第百六十七号）第十一条第一号の規定により独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園が設置する施設（以下「のぞみの園」という。）（以下「障害者福祉施設」という。）又は障害者自立支援法第五条第一項に規定する障害福祉サービス事業、同条第十七項に規定する一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業、同条第二十五項に規定する移動支援事業、同条第二十六項に規定する地域活動支援センターを営む事業若しくは同条第二十七項に規定する福祉ホームを営む事業その他厚生労働省令で定める事業（以下「障害福祉サービス事業等」という。）に係る業務に従事する者をいう。
- 5 この法律において「使用者」とは、障害者を雇用する事業主（当該障害者が派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）である場合において当該派遣労働者に係る労働者派遣（同条第一号に規定する労働者派遣をいう。）の役務の提供を受ける事業主その他これに類するものとして政令で定める事業主を含み、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。）又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者をいう。
- 6 この法律において「養護者による障害者虐待」とは、次のいずれかに該当する行為をいう。
- 一 養護者がその養護する障害者について行う次に掲げる行為
    - イ 障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。

- ロ 障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること。
  - ハ 障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
  - ニ 障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、養護者以外の同居人によるイからハまでに掲げる行為と同様の行為の放置等養護を著しく怠ること。
  - 二 養護者又は障害者の親族が当該障害者の財産を不当に処分することその他当該障害者から不当に財産上の利益を得ること。
- 7 この法律において「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」とは、障害者福祉施設従事者等が、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用する障害者又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者について行う次のいずれかに該当する行為をいう。
- 一 障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
  - 二 障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること。
  - 三 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
  - 四 障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用する他の障害者又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける他の障害者による前三号に掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
  - 五 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。
- 8 この法律において「使用者による障害者虐待」とは、使用者が当該事業所に使用される障害者について行う次のいずれかに該当する行為をいう。
- 一 障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
  - 二 障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること。
  - 三 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
  - 四 障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、当該事業所に使用される他の労働者による前三号に掲げる行為と同様の行為の放置その他これらに準ずる行為を行うこと。
  - 五 障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

(障害者に対する虐待の禁止)

第三条 何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない。

(国及び地方公共団体の責務等)

第四条 国及び地方公共団体は、障害者虐待の予防及び早期発見その他の障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の迅速かつ適切な保護及び自立の支援並びに適切な養護者に対する支援を行うため、関係省庁相互間その他関係機関及び民間団体の間の連携の強化、民間団体の支援その他必要な体制の整備に努めなければならない。

- 2 国及び地方公共団体は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援が専門的知識に基づき適切に行われるよう、これらの職務に携わる専門的知識及び技術を有する人材その他必要な人材の確保及び資質の向上を図るため、関係機関の職員の研修等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 3 国及び地方公共団体は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援に資するため、障害者虐待に係る通報義務、人権侵犯事件に係る救済制度等について必要な広報その他の啓発活動を行うものとする。

#### (国民の責務)

第五条 国民は、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等の重要性に関する理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる障害者虐待の防止、養護者に対する支援等のための施策に協力するよう努めなければならない。

#### (障害者虐待の早期発見等)

第六条 国及び地方公共団体の障害者の福祉に関する事務を所掌する部局その他の関係機関は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることに鑑み、相互に緊密な連携を図りつつ、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。

- 2 障害者福祉施設、学校、医療機関、保健所その他障害者の福祉に業務上関係のある団体並びに障害者福祉施設従事者等、学校の教職員、医師、歯科医師、保健師、弁護士その他障害者の福祉に職務上関係のある者及び使用者は、障害者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、障害者虐待の早期発見に努めなければならない。
- 3 前項に規定する者は、国及び地方公共団体が講ずる障害者虐待の防止のための啓発活動並びに障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援のための施策に協力するよう努めなければならない。

## 第二章 養護者による障害者虐待の防止、養護者に対する支援等

#### (養護者による障害者虐待に係る通報等)

第七条 養護者による障害者虐待（十八歳未満の障害者について行われるものを除く。以下この章において同じ。）を受けたと思われる障害者を見つけた者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

- 2 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前項の規定による通報をすることを妨げるものと解釈してはならない。

第八条 市町村が前条第一項の規定による通報又は次条第一項に規定する届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村の職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

#### (通報等を受けた場合の措置)

第九条 市町村は、第七条第一項の規定による通報又は障害者からの養護者による障害者虐待を受けた旨の届出を受けたときは、速やかに、当該障害者の安全の確認その他当該通報又は届出に係る事実の確認のための措置を講ずるとともに、第三十五条の規定により当該市町村と連携協力する者（以下「市町村障害者虐待対応協力者」という。）とその対応について協議を行うものとする。

- 2 市町村は、第七条第一項の規定による通報又は前項に規定する届出があった場合には、当該通報又は届出に係る障害者に対する養護者による障害者虐待の防止及び当該障害者

の保護が図られるよう、養護者による障害者虐待により生命又は身体に重大な危険が生じているおそれがあると認められる障害者を一時的に保護するため迅速に当該市町村の設置する障害者支援施設又は障害者自立支援法第五条第六項の厚生労働省令で定める施設（以下「障害者支援施設等」という。）に入所させる等、適切に、身体障害者福祉法（昭和二十四年法律第二百八十三号）第十八条第一項若しくは第二項又は知的障害者福祉法（昭和三十五年法律第三十七号）第十五条の四若しくは第十六条第一項第二号の規定による措置を講ずるものとする。この場合において、当該障害者が身体障害者福祉法第四条に規定する身体障害者（以下「身体障害者」という。）及び知的障害者福祉法にいう知的障害者（以下「知的障害者」という。）以外の障害者であるときは、当該障害者を身体障害者又は知的障害者とみなして、身体障害者福祉法第十八条第一項若しくは第二項又は知的障害者福祉法第十五条の四若しくは第十六条第一項第二号の規定を適用する。

- 3 市町村長は、第七条第一項の規定による通報又は第一項に規定する届出があった場合には、当該通報又は届出に係る障害者に対する養護者による障害者虐待の防止並びに当該障害者の保護及び自立の支援が図られるよう、適切に、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）第五十一条の十一の二又は知的障害者福祉法第二十八条の規定により審判の請求をするものとする。

#### （居室の確保）

第十条 市町村は、養護者による障害者虐待を受けた障害者について前条第二項の措置を採るために必要な居室を確保するための措置を講ずるものとする。

#### （立入調査）

第十一条 市町村長は、養護者による障害者虐待により障害者の生命又は身体に重大な危険が生じているおそれがあると認めるときは、障害者の福祉に関する事務に従事する職員をして、当該障害者の住所又は居所に立ち入り、必要な調査又は質問をさせることができる。

- 2 前項の規定による立入り及び調査又は質問を行う場合においては、当該職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があるときは、これを提示しなければならない。
- 3 第一項の規定による立入り及び調査又は質問を行う権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

#### （警察署長に対する援助要請等）

第十二条 市町村長は、前条第一項の規定による立入り及び調査又は質問をさせようとする場合において、これらの職務の執行に際し必要があると認めるときは、当該障害者の住所又は居所の所在地を管轄する警察署長に対し援助を求めることができる。

- 2 市町村長は、障害者の生命又は身体の安全の確保に万全を期する観点から、必要に応じ適切に、前項の規定により警察署長に対し援助を求めなければならない。
- 3 警察署長は、第一項の規定による援助の求めを受けた場合において、障害者の生命又は身体の安全を確保するため必要と認めるときは、速やかに、所属の警察官に、同項の職務の執行を援助するために必要な警察官職務執行法（昭和三十二年法律第三十六号）その他の法令の定めるところによる措置を講じさせるよう努めなければならない。

#### （面会の制限）

第十三条 養護者による障害者虐待を受けた障害者について第九条第二項の措置が採られ

た場合においては、市町村長又は当該措置に係る障害者支援施設等若しくはほのぞみの園の長若しくは当該措置に係る身体障害者福祉法第十八条第二項に規定する指定医療機関の管理者は、養護者による障害者虐待の防止及び当該障害者の保護の観点から、当該養護者による障害者虐待を行った養護者について当該障害者との面会を制限することができる。

#### (養護者の支援)

- 第十四条 市町村は、第三十二条第二項第二号に規定するもののほか、養護者の負担の軽減のため、養護者に対する相談、指導及び助言その他必要な措置を講ずるものとする。
- 2 市町村は、前項の措置として、養護者の心身の状態に照らしその養護の負担の軽減を図るため緊急の必要があると認める場合に障害者が短期間養護を受けるために必要となる居室を確保するための措置を講ずるものとする。

### 第三章 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等

#### (障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置)

- 第十五条 障害者福祉施設の設置者又は障害福祉サービス事業等を行う者は、障害者福祉施設従事者等の研修の実施、当該障害者福祉施設に入所し、その他当該障害者福祉施設を利用し、又は当該障害福祉サービス事業等に係るサービスの提供を受ける障害者及びその家族からの苦情の処理の体制の整備その他の障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

#### (障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る通報等)

- 第十六条 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。
- 2 障害者福祉施設従事者等による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村に届け出ることができる。
- 3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 障害者福祉施設従事者等は、第一項の規定による通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

- 第十七条 市町村は、前条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該通報又は届出に係る障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に関する事項を、当該障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る障害者福祉施設又は当該障害者福祉施設従事者等による障害者虐待に係る障害福祉サービス事業等の事業所の所在地の都道府県に報告しなければならない。

- 第十八条 市町村が第十六条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村の職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。都道府県が前条の規定による報告を受けた場合における当該報告を受けた都道府県の職員についても、同様とする。

#### (通報等を受けた場合の措置)

第十九条 市町村が第十六条第一項の規定による通報若しくは同条第二項の規定による届出を受け、又は都道府県が第十七条の規定による報告を受けたときは、市町村長又は都道府県知事は、障害者福祉施設の業務又は障害福祉サービス事業等の適正な運営を確保することにより、当該通報又は届出に係る障害者に対する障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の防止並びに当該障害者の保護及び自立の支援を図るため、社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）、障害者自立支援法その他関係法律の規定による権限を適切に行使するものとする。

（公表）

第二十条 都道府県知事は、毎年度、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待があった場合に採った措置その他厚生労働省令で定める事項を公表するものとする。

#### 第四章 使用者による障害者虐待の防止等

（使用者による障害者虐待の防止等のための措置）

第二十一条 障害者を雇用する事業主は、労働者の研修の実施、当該事業所に使用される障害者及びその家族からの苦情の処理の体制の整備その他の使用者による障害者虐待の防止等のための措置を講ずるものとする。

（使用者による障害者虐待に係る通報等）

第二十二条 使用者による障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者は、速やかに、これを市町村又は都道府県に通報しなければならない。

- 2 使用者による障害者虐待を受けた障害者は、その旨を市町村又は都道府県に届け出ることができる。
- 3 刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第一項の規定による通報（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。次項において同じ。）をすることを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 労働者は、第一項の規定による通報又は第二項の規定による届出（虚偽であるもの及び過失によるものを除く。）をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

第二十三条 市町村は、前条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該通報又は届出に係る使用者による障害者虐待に関する事項を、当該使用者による障害者虐待に係る事業所の所在地の都道府県に通知しなければならない。

第二十四条 都道府県は、第二十二条第一項の規定による通報、同条第二項の規定による届出又は前条の規定による通知を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該通報、届出又は通知に係る使用者による障害者虐待に関する事項を、当該使用者による障害者虐待に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に報告しなければならない。

第二十五条 市町村又は都道府県が第二十二条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受けた場合においては、当該通報又は届出を受けた市町村又は都道府県の職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させる

ものを漏らしてはならない。都道府県が第二十三条の規定による通知を受けた場合における当該通知を受けた都道府県の職員及び都道府県労働局が前条の規定による報告を受けた場合における当該報告を受けた都道府県労働局の職員についても、同様とする。

(報告を受けた場合の措置)

第二十六条 都道府県労働局が第二十四条の規定による報告を受けたときは、都道府県労働局長又は労働基準監督署長若しくは公共職業安定所長は、事業所における障害者の適正な労働条件及び雇用管理を確保することにより、当該報告に係る障害者に対する使用者による障害者虐待の防止並びに当該障害者の保護及び自立の支援を図るため、当該報告に係る都道府県との連携を図りつつ、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第一百十二号）その他関係法律の規定による権限を適切に行使するものとする。

(船員に関する特例)

第二十七条 船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員である障害者について行われる使用者による障害者虐待に係る前三条の規定の適用については、第二十四条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令又は厚生労働省令」と、「当該使用者による障害者虐待に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関」と、第二十五条中「都道府県労働局」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関」と、前条中「都道府県労働局が」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関が」と、「都道府県労働局長又は労働基準監督署長若しくは公共職業安定所長」とあるのは「地方運輸局その他の関係行政機関の長」と、「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）」とする。

(公表)

第二十八条 厚生労働大臣は、毎年度、使用者による障害者虐待の状況、使用者による障害者虐待があった場合に採った措置その他厚生労働省令で定める事項を公表するものとする。

## 第五章 就学する障害者等に対する虐待の防止等

(就学する障害者に対する虐待の防止等)

第二十九条 学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校、同法第二百二十四条に規定する専修学校又は同法第三百四十四条第一項に規定する各種学校をいう。以下同じ。）の長は、教職員、児童、生徒、学生その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓発、就学する障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、就学する障害者に対する虐待に対処するための措置その他の当該学校に就学する障害者に対する虐待を防止するため必要な措置を講ずるものとする。

(保育所等に通う障害者に対する虐待の防止等)

第三十条 保育所等（児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第三十九条第一項に規定する保育所若しくは同法第五十九条第一項に規定する施設のうち同法第三十九条第一項に規定する業務を目的とするもの（少数の乳児又は幼児を対象とするものその他の

厚生労働省令で定めるものを除く。)又は就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成十八年法律第七十七号)第七条第一項に規定する認定こども園をいう。以下同じ。)の長は、保育所等の職員その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓発、保育所等に通う障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、保育所等に通う障害者に対する虐待に対処するための措置その他の当該保育所等に通う障害者に対する虐待を防止するため必要な措置を講ずるものとする。

(医療機関を利用する障害者に対する虐待の防止等)

第三十一条 医療機関(医療法(昭和三十二年法律第二百五号)第一条の五第一項に規定する病院又は同条第二項に規定する診療所をいう。以下同じ。)の管理者は、医療機関の職員その他の関係者に対する障害及び障害者に関する理解を深めるための研修の実施及び普及啓発、医療機関を利用する障害者に対する虐待に関する相談に係る体制の整備、医療機関を利用する障害者に対する虐待に対処するための措置その他の当該医療機関を利用する障害者に対する虐待を防止するため必要な措置を講ずるものとする。

## 第六章 市町村障害者虐待防止センター及び都道府県障害者権利擁護センター

(市町村障害者虐待防止センター)

第三十二条 市町村は、障害者の福祉に関する事務を所掌する部局又は当該市町村が設置する施設において、当該部局又は施設が市町村障害者虐待防止センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村障害者虐待防止センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 第七条第一項、第十六条第一項若しくは第二十二條第一項の規定による通報又は第九条第一項に規定する届出若しくは第十六条第二項若しくは第二十二條第二項の規定による届出を受理すること。
- 二 養護者による障害者虐待の防止及び養護者による障害者虐待を受けた障害者の保護のため、障害者及び養護者に対して、相談、指導及び助言を行うこと。
- 三 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する広報その他の啓発活動を行うこと。

(市町村障害者虐待防止センターの業務の委託)

第三十三条 市町村は、市町村障害者虐待対応協力者のうち適当と認められるものに、前条第二項各号に掲げる業務の全部又は一部を委託することができる。

- 2 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由なしに、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 3 第一項の規定により第七条第一項、第十六条第一項若しくは第二十二條第一項の規定による通報又は第九条第一項に規定する届出若しくは第十六条第二項若しくは第二十二條第二項の規定による届出の受理に関する業務の委託を受けた者が第七条第一項、第十六条第一項若しくは第二十二條第一項の規定による通報又は第九条第一項に規定する届出若しくは第十六条第二項若しくは第二十二條第二項の規定による届出を受けた場合には、当該通報若しくは届出を受けた者又はその役員若しくは職員は、その職務上知り得た事項であつて当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

(市町村等における専門的に従事する職員の確保)

第三十四条 市町村及び前条第一項の規定による委託を受けた者は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するために、障害者の福祉又は権利の擁護に関し専門的知識又は経験を有し、かつ、これらの事務に専門的に従事する職員を確保するよう努めなければならない。

(市町村における連携協力体制の整備)

第三十五条 市町村は、養護者による障害者虐待の防止、養護者による障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するため、社会福祉法に定める福祉に関する事務所（以下「福祉事務所」という。）その他関係機関、民間団体等との連携協力体制を整備しなければならない。この場合において、養護者による障害者虐待にいつでも迅速に対応することができるよう、特に配慮しなければならない。

(都道府県障害者権利擁護センター)

第三十六条 都道府県は、障害者の福祉に関する事務を所掌する部局又は当該都道府県が設置する施設において、当該部局又は施設が都道府県障害者権利擁護センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 都道府県障害者権利擁護センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 第二十二条第一項の規定による通報又は同条第二項の規定による届出を受理すること。
- 二 この法律の規定により市町村が行う措置の実施に関し、市町村相互間の連絡調整、市町村に対する情報の提供、助言その他必要な援助を行うこと。
- 三 障害者虐待を受けた障害者に関する各般の問題及び養護者に対する支援に関し、相談に応ずること又は相談を行う機関を紹介すること。
- 四 障害者虐待を受けた障害者の支援及び養護者に対する支援のため、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 五 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する情報を収集し、分析し、及び提供すること。
- 六 障害者虐待の防止及び養護者に対する支援に関する広報その他の啓発活動を行うこと。
- 七 その他障害者に対する虐待の防止等のために必要な支援を行うこと。

(都道府県障害者権利擁護センターの業務の委託)

第三十七条 都道府県は、第三十九条の規定により当該都道府県と連携協力する者（以下「都道府県障害者虐待対応協力者」という。）のうち適当と認められるものに、前条第二項第一号又は第三号から第七号までに掲げる業務の全部又は一部を委託することができる。

- 2 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由なしに、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 3 第一項の規定により第二十二条第一項の規定による通報又は同条第二項に規定する届出の受理に関する業務の委託を受けた者が同条第一項の規定による通報又は同条第二項に規定する届出を受けた場合には、当該通報若しくは届出を受けた者又はその役員若しくは職員は、その職務上知り得た事項であって当該通報又は届出をした者を特定させるものを漏らしてはならない。

(都道府県等における専門的に従事する職員の確保)

第三十八条 都道府県及び前条第一項の規定による委託を受けた者は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するために、障害者の福祉又は権利の擁護に関し専門的知識又は経験を有し、かつ、これらの事務に専門的に従事する職員を確保するよう努めなければならない。

(都道府県における連携協力体制の整備)

第三十九条 都道府県は、障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援を適切に実施するため、福祉事務所その他関係機関、民間団体等との連携協力体制を整備しなければならない。

## 第七章 雑則

(周知)

第四十条 市町村又は都道府県は、市町村障害者虐待防止センター又は都道府県障害者権利擁護センターとしての機能を果たす部局又は施設及び市町村障害者虐待対応協力者又は都道府県障害者虐待対応協力者の名称を明示すること等により、当該部局又は施設及び市町村障害者虐待対応協力者又は都道府県障害者虐待対応協力者を周知させなければならない。

(障害者虐待を受けた障害者の自立の支援)

第四十一条 国及び地方公共団体は、障害者虐待を受けた障害者が地域において自立した生活を円滑に営むことができるよう、居住の場所の確保、就業の支援その他の必要な施策を講ずるものとする。

(調査研究)

第四十二条 国及び地方公共団体は、障害者虐待を受けた障害者がその心身に著しく重大な被害を受けた事例の分析を行うとともに、障害者虐待の予防及び早期発見のための方策、障害者虐待があった場合の適切な対応方法、養護者に対する支援の在り方その他障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに養護者に対する支援のために必要な事項についての調査及び研究を行うものとする。

(財産上の不当取引による被害の防止等)

第四十三条 市町村は、養護者、障害者の親族、障害者福祉施設従事者等及び使用者以外の者が不当に財産上の利益を得る目的で障害者を行う取引（以下「財産上の不当取引」という。）による障害者の被害について、相談に応じ、若しくは消費生活に関する業務を担当する部局その他の関係機関を紹介し、又は市町村障害者虐待対応協力者に、財産上の不当取引による障害者の被害に係る相談若しくは関係機関の紹介の実施を委託するものとする。

2 市町村長は、財産上の不当取引の被害を受け、又は受けるおそれのある障害者について、適切に、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第五十一条の十一の二又は知的障害者福祉法第二十八条の規定により審判の請求をするものとする。

(成年後見制度の利用促進)

第四十四条 国及び地方公共団体は、障害者虐待の防止並びに障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援並びに財産上の不当取引による障害者の被害の防止及び救済を図

るため、成年後見制度の周知のための措置、成年後見制度の利用に係る経済的負担の軽減のための措置等を講ずることにより、成年後見制度が広く利用されるようにしなければならない。

## 第八章 罰則

第四十五条 第三十三条第二項又は第三十七条第二項の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第四十六条 正当な理由がなく、第十一条第一項の規定による立入調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をし、若しくは障害者に答弁をさせず、若しくは虚偽の答弁をさせた者は、三十万円以下の罰金に処する。

## 附 則

### (施行期日)

第一条 この法律は、平成二十四年十月一日から施行する。

### (検討)

第二条 政府は、学校、保育所等、医療機関、官公署等における障害者に対する虐待の防止等の体制の在り方並びに障害者の安全の確認又は安全の確保を実効的に行うための方策、障害者を訪問して相談等を行う体制の充実強化その他の障害者虐待の防止、障害者虐待を受けた障害者の保護及び自立の支援、養護者に対する支援等のための制度について、この法律の施行後三年を目途として、児童虐待、高齢者虐待、配偶者からの暴力等の防止等に関する法制度全般の見直しの状況を踏まえ、この法律の施行状況等を勘案して検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

### (高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律の一部改正)

第三条 高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成十七年法律第百二十四号）の一部を次のように改正する。

第二条の見出しを「（定義等）」に改め、同条に次の一項を加える。

6 六十五歳未満の者であって養介護施設に入所し、その他養介護施設を利用し、又は養介護事業に係るサービスの提供を受ける障害者（障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）第二条第一号に規定する障害者をいう。）については、高齢者とみなして、養介護施設従事者等による高齢者虐待に関する規定を適用する。

### (調整規定)

第四条 この法律の施行の日が障害者基本法の一部を改正する法律（平成二十三年法律第九十号）の施行の日前である場合には、同法の施行の日の前日までの間における第二条第一項及び前条の規定による改正後の高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律第二条第六項の規定の適用については、これらの規定中「第二条第一号」とあるのは、「第二条」とする。



## 障害者雇用対策基本方針

### 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、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する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21年度から平成25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。平成20年の法改正では短時間労働者の法定雇用率の算定基礎への追加や障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大等を行い、平成22年7月から除外率を一律10%引き下げ、平成25年4月1日からは一般事業主の法定雇用率を1.8%から2.0%にする等法定雇用率の引き上げを行った。

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。

一方、障害者の権利に関する条約の批准に向けて平成23年に障害者基本法が改正されたが、さらに、雇用分野における障害者の差別の禁止等の措置を定める必要があった。また、企業で雇用されている精神障害者の数が増加し、その職域も広がりを見せているため、精神障害

者を法定雇用率の算定基礎に加えることが求められていた。これらの状況を踏まえ、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を定めるとともに、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる等を内容とする「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（平成 25 年法律第 46 号。以下「改正法」という。）が平成 25 年 6 月に成立した。

また、障害保健福祉の分野では、平成 24 年に成立した「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律」（平成 24 年法律第 51 号）において、障害者の就労の支援その他の障害福祉サービスの今後の在り方についての検討規定が設けられるとともに、精神障害者の地域生活への移行を促進するため、平成 25 年に「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）が改正された。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。

このような状況下において、平成 25 年 9 月には、平成 25 年度から平成 29 年度までの概ね 5 年間を対象とする障害者基本計画（第 3 次）を策定し、働く意欲のある障害者とその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般雇用を希望する場合にはできる限り一般雇用に移行できるよう、総合的な支援を推進することとした。

この計画においては、平成 29 年度に 50 人以上規模の企業で雇用される障害者数を 46.6 万人とすること、平成 25 年度から平成 29 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 37 万件とすること、平成 26 年度までに年間 1 万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。

このため、公共職業安定所による雇用率未達成企業に対する厳正な雇用率達成指導を実施していくとともに、障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大（常用労働者を 100 人超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、改正法について、平成 28 年 4 月からの障害者の差別禁止等に係る規定の円滑な施行に向け、同法に規定する「障害者に対する差別の禁止に関する指針」及び「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針」の策定等を行い、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図りつつ、平成 30 年 4 月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることを踏まえ、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるよう、就労支援の更なる充実を図る。

また、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、働く意欲のある障害者とその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、雇用、福祉、医療等の関係機関が密接に連携するとともに、福祉、教育、医療等の関係者も含め、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、一般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、使用者による障害者虐待については、平成 24 年 10 月に施行された「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（平成 23 年法律第 79 号。以下「障害者虐待防止法」という。）に基づき、その防止を図る。

### 3 方針の運営期間

この方針の運営期間は、平成 26 年度から平成 29 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

身体障害者数は、平成 23 年において、在宅の者 386 万 4 千人（平成 23 年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者 7 万 3 千人（平成 23 年厚生労働省「社会福祉施設等調査」等）となっており、平成 18 年時（それぞれ 357 万 6 千人（平成 18 年厚生労働省「身体障害児・者実態調査」）、8 万 7 千人（平成 18 年厚生労働省「社会福祉施設等調査」等）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 23 年）をみると、1 級及び 2 級の重度身体障害者は 163 万 7 千人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の 42.4% を占め、平成 18 年の 48.6% と比べ、6.2 ポイントの減少となり、重度身体障害者の割合が減少している。

また、年齢別の状況（平成 23 年）をみると、65 歳以上の者が 266 万人とその 70.0%（平成 18 年と比べて 6.5 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

知的障害者数は、平成 23 年において、在宅の者 62 万 2 千人（平成 23 年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者 11 万 9 千人（平成 23 年厚生労働省「社会福祉施設等調査」）となっており、平成 17 年時（それぞれ 41 万 9 千人（平成 17 年厚生労働省「知的障害児（者）基礎調査」）、12 万 8 千人（平成 17 年厚生労働省「社会福祉施設等調査」））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、重度の者 24 万 2 千人、

その他の者 30 万 3 千人となっている（平成 23 年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）。

### (3) 精神障害者人口の動向

精神障害者数は平成 23 年において、在宅 287 万 8 千人、精神科病院入院 32 万 3 千人（平成 23 年厚生労働省「患者調査」）となっており、平成 17 年時（それぞれ 267 万 5 千人、35 万 3 千人（平成 17 年厚生労働省「患者調査」））と比べて在宅の者については増加している。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 24 年 3 月末現在で 69 万 6 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 10 万 2 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 43 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 16 万 3 千人となっており（平成 24 年度厚生労働省「保健・衛生行政業務報告」）、平成 19 年時（それぞれ 44 万 3 千人、7 万 9 千人、27 万 1 千人、9 万 3 千人（平成 19 年度厚生労働省「保健・衛生行政業務報告」））と比べて、大幅に増加している。

## 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の割合は 45.5%、知的障害者の就業者の割合は 51.9%、精神障害者の就業者の割合は 28.5%（いずれも厚生労働省調べ）となっている。

### (2) 障害者の雇用状況

50 人以上の常用労働者を雇用している事業所の平成 25 年 6 月 1 日時点における障害者の雇用状況を見ると、前回の障害者雇用対策基本方針（平成 21 年度から平成 25 年度まで）の運営期間中に、雇用障害者数は 33 万 3 千人から 40 万 9 千人に増加し、実雇用率は 1.63% から 1.76% に上昇しているが、法定雇用率引上げの影響もあり、法定雇用率達成企業の割合は 45.5% から 42.7% に低下している。障害種別毎の雇用状況を見ると、同期間中に、身体障害者は 26 万 8 千人から 30 万 4 千人に、知的障害者は 5 万 7 千人から 8 万 3 千人に、精神障害者は 8 千人から 2 万 2 千人に増加している。企業規模別の状況を見ると、50 人以上 56 人未満規模の企業の実雇用率は 1.56%、56 人以上 100 人未満規模では 1.39%、100 人以上 300 人未満規模では 1.52%、300 人以上 500 人未満規模では 1.71%、500 人以上 1,000 人未満規模では 1.77%、1,000 人以上規模では 1.98% と、いずれも法定雇用率（2.0%）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、近年は全体として実雇用率は伸びているものの、規模の大きい企業で実雇用率が高く、規模の小さい企業の実雇用率が低い。

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20万7千人（平成25年12月現在）であるが、そのうち身体障害者は9万2千人、知的障害者は4万人、精神障害者は7万人となっており、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は4万人、知的障害者のうち重度知的障害者は9千人となっている。また、公共職業安定所における障害者の就職件数は6万件（平成25年12月現在）であるが、そのうち身体障害者は2万2千件、知的障害者は1万3千件、精神障害者は約2万3千件となっており、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は9千件、知的障害者のうち重度知的障害者は3千件となっている。

さらに、障害者の解雇者については、平成24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1,539人であるが、平成25年に入り雇用情勢が改善している中で、12月現在で857人となっており、前年度同月までとの比較で25.6%減少している。

## 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

精神障害者を中心に障害者の就労意欲が高まってきている一方、発達障害、難病等に起因する障害、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、教育、医療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、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等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、難病等に起因する障害、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リハビリテーションの技法等の開発に努めるとともに、広域障害者職業センターとも連携を図りつつ、地域障害者職業センターが中核となって関係行政機関、福祉、教育、医療等の関係機関、企業との密接な連携の下に職業リハビリテーションを推進する。

### 2 きめ細かな支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーションの

## 推進

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害等障害が多様化してきている中で、障害者を雇用に結びつけ、職場に定着させるためには、地域の福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、個々の障害者の障害の特性及び職場の状況を踏まえた専門的できめ細かな人的支援を行う必要がある。その際、知的障害者や精神障害者等一般雇用就き、又は職場に定着するためにきめ細かな支援が必要な障害者については、実際の職場環境の中での基本的な労働習慣の習得等が重要であり、職場実習やチャレンジ雇用等を通じて、実際の作業現場を活用した職業リハビリテーションを引き続き推進する。

また、障害者が就職を目指して実習を行っている現場や雇用されて働いている職場において職場適応援助者（ジョブコーチ）による専門的な支援を行うほか、公共職業安定所が中心となって地域で「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一環した支援を行う「チーム支援」の一層の充実等公共職業安定所のマッチング機能の強化、障害者トライアル雇用事業の拡充を実施することにより、障害者の就職及び職場定着の促進を図る。

特に、特別支援学校及び高等学校等の障害のある生徒の企業への就労を進めるため、生徒一人一人の将来の就労に向けた個別の教育支援計画を作成・活用する際に、雇用、福祉等の関係機関において教育機関と十分に連携・協力し、在学中における職場実習の実施や卒業後における職場定着の推進を図る等、在学中から卒業後を通じたきめ細かな支援を行う。

さらに、公共職業安定所に精神障害、発達障害、難病等に起因する障害等の障害特性に対応した専門職員を配置するなど、きめ細かな就労支援体制の充実を図る。

### 3 職業能力開発の推進

障害者が職業に就くために必要な能力を習得する機会を確保するため、障害者職業能力開発校においては、職業訓練上特別な支援を要する障害者や、一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受講することが困難な障害者等に対して、障害の特性や程度に配慮した職業訓練を実施するとともに、その受入を促進するため、訓練環境の整備等の充実を図る。特に新規求職者の増加が著しい精神障害者や発達障害者等に対応した職業訓練科目の設定、見直し等を進める。また、より効果的な職業訓練を推進するため、障害を補うための職業訓練支援機器等の整備や専門家による支援を行うとともに、職業訓練手法の充実・向上に努める。

加えて、技術革新に伴う職務内容の多様化等に対応し、在職する障害者の職業能力の向上を図るための在職者訓練を実施するほか、事業所においても在職障害者に対する効果的な職業能力開発が行われるよう、関係機関との密接な連携の下に、事業主や障害者に対する相談、援助等の支援を行う。

また、一般の公共職業能力開発施設においても、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、障害者に配慮した訓練科

目の設置等を進める。

加えて、それぞれの地域において障害者に可能な限り多くの職業訓練機会を提供するため、民間の教育訓練機関や社会福祉法人、企業等、多様な職業能力開発資源を活用した委託訓練を幅広く実施する。特に、精神障害者や発達障害者に対する職業訓練機会を拡充するために、障害特性に配慮した訓練カリキュラムや指導技法等の普及を促進する。

さらに、障害の多様化等が進んでいる特別支援学校等の生徒については、在学中から職業訓練機会の提供を行う。また、インターネットを活用し、在宅でも随時職業能力開発ができるよう職業訓練機会を提供する。

あわせて、障害者の職業能力開発を効果的に行うため、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関が連携の強化を図りながら職業訓練を実施するとともに、障害者の職業能力の開発・向上の重要性に対する事業主や国民の理解を高めるための啓発に努める。

#### 4 実施体制の整備

障害者の職業的自立を進めるためには、障害者が生活している地域社会において、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、企業のニーズを踏まえつつ、きめ細かな職業リハビリテーションの措置を提供していくとともに、各支援機関が役割分担をしつつ個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを地域ごとに構築することが重要である。このため、公共職業安定所、障害者職業センターを始めとする職業リハビリテーション実施機関において従来よりも専門的な相談・援助を行う等職業リハビリテーションの措置を充実する。また、障害者が、雇用の分野と福祉の分野との間を円滑に移行できるようにするためにも障害者の雇用を支援するネットワークの形成等を進め、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を強化する。

特に、地域レベルでは、雇用、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を図りつつ就業面と生活面の双方の支援を一体的かつ総合的に提供する障害者就業・生活支援センターの全障害保健福祉圏域への設置に向けて計画的な設置を進める。加えて、就職後の職場定着も含めた支援ニーズや支援実績等に応じた就業支援担当者の加配等による支援体制の充実や障害者、企業双方のニーズに迅速に対応するためのコーディネート機能の強化、障害者就業・生活支援センター間のネットワーク形成の促進等による支援水準の向上を図る。

また、職業リハビリテーションの措置の開発を推進するため、障害者職業総合センター等の機能強化を図る。

さらに、精神障害者を中心とした障害者の就労意欲の高まりとともに、定着支援ニーズが拡大していることから、職場における人的支援を強化するため職場適応援助者（ジョブコーチ）の質的な充実及び量的な拡大を図る。

#### 5 専門的知識を有する人材の育成

精神障害者を中心とした障害者の就労意欲が高まっているとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害等障害の多様化、

障害者の高齢化が進展し、必要とされる障害者の職業リハビリテーションも多様化、複雑化している中で、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな職業リハビリテーションの措置を講ずるためには、これらの障害の特性や措置に関する専門的知識を有する人材の育成が重要である。

このため、公共職業安定所職員、障害者職業カウンセラー、職場適応援助者（ジョブコーチ）、就業支援担当者等に対して必要な知識の付与、専門的技法の指導等を行い、職業リハビリテーションに従事する人材の養成と資質向上をより一層積極的かつ着実に推進する。特に精神障害者や視覚障害者、聴覚障害者などの特定の障害への対応を図る。

また、これとあわせて、一般雇用への移行を促進するため、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターにおいて、医療機関や教育機関等就労支援に携わる機関や人材の多様化に対応した研修内容の見直し、再構築を行い、人材育成機能の強化を図るとともに、就労移行支援事業所等地域の関係機関で就労支援に従事する者に対する研修、助言・援助を実施する。

さらに、法に基づき企業が選任する障害者職業生活相談員等の資質の向上にも努め、産業医や精神保健福祉士等の専門家の活用を図る。

なお、これらの専門的知識を有する人材の育成に当たっては、障害者自身の有する経験や実際に障害者が雇用されている事業所において経験的に獲得された知識、技法等の活用を図る。

#### 6 進展するITの積極的活用

近年急速に進展するITの利用・活用が障害者の働く能力を引き出し職業的自立を促す効果は大きいことから、その積極的な活用を図る。

### 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

事業主は、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理を行うことにより、障害者が男女ともにその能力や適性が十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めるとともに、その職業生活が質的に向上されるよう努めるものとする。

#### 1 基本的な留意事項

##### (1) 採用及び配置

障害者個々人の能力が十分発揮できるよう、障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図る。また、採用試験を行う場合には、募集職種の内容や採用基準等を考慮しつつ、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字の活用、手話通訳者等の派遣、試験時間の延長や休憩の付与等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮を行うよう努める。

さらに、必要に応じて職場環境の改善を図りつつ、障害者個々人の適性と能力を考慮した配置を行う。

##### (2) 教育訓練の実施

障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの日時を必要

とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設ける。

また、技術革新等により職務内容が変化することに対応して障害者の雇用の継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施を図る。

これらの教育訓練の実施に当たっては、障害者職業能力開発校等関係機関で実施される在職者訓練等の活用も考慮する。

(3) 処遇

障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める。

なお、短時間労働者である障害者についても実雇用率の算定対象となっているが、障害者である短時間労働者が通常の所定労働時間働くこと等を希望する旨の申出があったときは、事業主は、当該障害者の有する能力に応じた適正な待遇を行うよう努めることとされている（法第80条）。社会保険料負担を免れる目的で、その雇用する障害者の勤務形態を一方向的に短時間労働に変更することは、不適切な待遇に当たるものであり、本人の希望、能力等を踏まえた適切な待遇に努める。

(4) 安全・健康の確保

障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために随時点検を行う。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備を図る。

さらに、法律上定められた健康診断の実施はもとより、障害の特性に配慮した労働時間の管理等、障害の種類及び程度に応じた健康管理の実施を図る。

(5) 職場定着の推進

障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害があるために生じる個々人の課題を把握し、適正な雇用管理を行うことにより、職場への定着を図る。

また、法に基づき企業が選任することとされている、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続のための諸条件の整備を図る等の業務を行う障害者雇用推進者や、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員について、雇用する労働者の中からその業務に適した者を選任し、障害者就業・生活支援センターと連携しつつ、生活面も含めた相談支援を図るとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）を活用することや障害者が働いている職場内において関係者によるチームを設置すること等により、障害者の職場定着の推進を図る。

(6) 障害及び障害者についての理解の促進

障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の、障害及び障害者についての理解や認識を深める。

(7) 障害者の人権の擁護

障害者虐待防止法に基づき、事業主は障害者虐待の防止等を図る。

また、雇用管理や解雇、労働条件等で問題が生じており、企業内では解決が困難な場合には、その問題解決及び再発防止のために、公共職業安定所と関係機関が連携する障害者雇用連絡会議、各都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会や都道府県労働委員会によるあっせん等を活用する。

## 2 障害の種類別の配慮事項

### (1) 身体障害者

身体障害者については、障害の種類及び程度が多岐にわたることを踏まえ、職場環境の改善を中心として以下の事項に配慮する。

なお、イからハまでに関して、「身体障害者補助犬法」（平成14年法律第49号）に基づき、常用労働者を50人以上雇用している事業主並びにその特例子会社及び関係会社は、その事業所に勤務する身体障害者が身体障害者補助犬（盲導犬、介助犬及び聴導犬をいう。）を使用することを拒んではならないこととされ、また、その他の事業主についても拒まないよう努めることとされており、同法に基づき適切に対応する。

イ 視覚障害者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮する。

また、視覚障害者の60%以上を重度障害者が占めることを踏まえ、個々の視覚障害者に応じた職務の設計、職域の開発を行うとともに、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備や、援助者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

さらに、実態として、あん摩・はり・きゅうといったいわゆるあはき業における就労に大きく依存せざるを得ない状況にあることから、ヘルスキーパー（企業内理療師）や特別養護老人ホームにおける機能訓練指導員としての雇用等、職場の拡大に努める。

ロ 聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、光、振動、文字等、視覚等による情報伝達の設備の整備や、手話のできる同僚等の育成を図ること等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。そのほか、会議、教育訓練等において情報が得られるよう、手話通訳者や要約筆記者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

ハ 肢体不自由者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮するとともに、職務内容、勤務条件等が過重なものとならないよう留意する。また、障害による影響を補完する設備等の整備を図る。

ニ 心臓機能障害者、腎臓機能障害者等のいわゆる内部障害者については、職務内容、勤務条件等が身体的に過重なものとならないよう配慮するとともに、必要に応じて、医療機関とも連携しつつ職場における健康管理のための体制の整備を図る。

ホ 重度身体障害者については、職務遂行能力に配慮した職務の設計を行うとともに、就労支援機器の導入等作業を容易にする設

備・工具等の整備を図る。また、必要に応じて、援助者の配置等職場における援助体制を整備する。

さらに、勤務形態、勤務場所等にも配慮する。

- ヘ 中途障害者については、円滑な職場復帰を図るため、全盲を含む視覚障害者に対するロービジョンケアの実施等、パソコンやOA機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。

## (2) 知的障害者

知的障害者については、複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することが困難な場合があること、言葉により意思表示をすることが困難な場合があること等と同時に、十分な訓練・指導を受けることにより、障害のない人と同様に働くことができることを踏まえ、障害者本人への指導及び援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 作業工程の単純化、単純作業の抽出等による職域開発を行う。  
また、施設・設備の表示を平易なものに改善するとともに、作業設備の操作方法を容易にする。

ロ 必要事項の伝達に当たっては、分かりやすい言葉遣いや表現を用いるよう心がける。

ハ 日常的な相談の実施により心身の状態を把握するとともに、雇用の継続のためには家族等の生活支援に関わる者の協力が重要であることから、連絡体制を確立する。

ニ 重度知的障害者については、生活面での配慮も必要とされることを考慮しつつ、職場への適応や職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置する。

ホ 十分な指導と訓練を重ねることにより、障害のない人と同様に働くことができることを考慮し、知的障害者の職業能力の向上に配慮する。

また、近年では、製造業のみならず、サービス業や卸売・小売業等、知的障害者が従事する業種が拡大していることを踏まえ、知的障害者の特性や能力に応じた就業が可能となるよう、職域の拡大を図る。

## (3) 精神障害者

精神障害者については、臨機応変な判断や新しい環境への適応が苦手である、疲れやすい、緊張しやすい、精神症状の変動により作業効率に波がみられることがある等の特徴が指摘されていることに加え、障害の程度、職業能力等の個人差が大きいことを踏まえ、労働条件の配慮や障害者本人への相談・指導・援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 本人の状況を踏まえた根気強く分かりやすい指導を行うとともに、ある程度時間をかけて職務内容や配置を決定する。

ロ 職務の難度を段階的に引き上げる、短時間労働から始めて勤務

時間を段階的に延長する、本人の状況に応じ職務内容を軽減する等必要に応じ勤務の弾力化を図る。特に、当初は長時間の勤務が困難な精神障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に移行できるよう、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

ハ 日常的に心身の状態を確認するとともに、職場での円満な人間関係が保てるよう配慮する。また、通院時間、服薬管理等の便宜を図る。

ニ 職場への適応、職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置するとともに、必要に応じて職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用も図る。

ホ 企業に採用された後に精神疾患を有するに至った者については、企業内の障害者職業生活相談員や産業医等による相談・指導・援助のほか、地域障害者職業センターによる職場復帰支援（リワーク支援）、産業保健推進センターや精神保健福祉センターによる支援等の活用により、医療・保健機関や職業リハビリテーション機関との連携を図りながら、円滑な職場復帰に努める。

#### (4) その他障害者

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害等により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者については、個々の障害の状況を十分に把握し、必要に応じて障害に関する職場の同僚等の理解を促進するための措置を講じるとともに、職場内の人間関係の維持や当該障害者に対して必要な援助・指導を行う者の配置、障害状況に応じた職務設計、勤務条件の配慮等を行う。

### 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

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るに当たっては、今後とも社会全体の理解と協力を得るよう啓発に努め、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の理念を一層浸透させるとともに、この理念に沿って、障害者が可能な限り一般雇用に就くことができるようにすることが基本となる。この点を踏まえ、公的機関・民間企業に対して雇用率達成に向けた指導を行うとともに、更なる積極的な障害者雇用を図るための取組を推進する。また、新たに法定雇用率の算定基礎の対象となる精神障害者に重点を置きつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を総合的に講ずることとする。さらに、障害者の解雇者数は減少傾向にあるものの、引き続き障害者の雇用の維持、解雇の防止及び再就職対策に取り組むとともに、中小企業における雇用の促進、雇用の継続や職場定着を図るなど、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 障害者雇用率制度の達成指導の強化

法定雇用率の達成に向けて、公的機関については平成 29 年度までにすべての機関における雇用率達成を図ることを目標として、未達成機関を公表すること等により指導を強力に実施する。民間企業については、法定雇用率の引上げに伴い法定雇用率未達成企業が増加している状況を踏まえ、達成指導を強力に実施する一方、企業の求人充足に向けた支援を推進する。その上で、雇用の状況が一定の基準を満たさない企業については、企業名の公表を実施する。

障害者雇用の更なる促進に当たっては、必要に応じて、特例子会社制度のほか、事業協同組合等に係る算定特例や企業グループに係る算定特例といった制度の積極的な周知を図り、その活用も促す。

また、除外率制度については、職場環境の整備等をさらに進めつつ、周知・啓発を行いながら、廃止に向けて平成 16 年度より段階的に縮小を進めることとされており、今後も段階的縮小を着実に実施する。また、国及び地方公共団体の除外職員制度についても、除外率への転換を図るとともに、企業との均衡を配慮して、同様の方向で進める。

さらに、除外率設定業種における障害者の雇用状況を把握するとともに、除外率設定業種における雇用事例の収集・提供、職域拡大を図るための措置等を推進することにより、縮小していく場合の障害者の雇用促進につき、支援を行う。

## 2 事業主に対する援助・指導の充実等

障害者雇用に関する好事例を積極的に周知するとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害等障害が多様化してきていることも踏まえ、障害者の雇用管理に関する先進的な知識や情報の提供等により事業主の取組を促進する。

また、中小企業における職場実習や企業、就労移行支援事業所、特別支援学校等を見学する機会等を活用し障害者雇用の経験のない事業主に対しても、障害者雇用に対する理解を深め、障害者雇用に取り組むきっかけ作りを行う。

さらに、平成 27 年からの障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大に向けた中小企業に対する周知・徹底を行う中で、障害者雇用に対する理解を促進するとともに、拡充する障害者トライアル雇用事業や各種助成金の活用、就職面接会の充実、障害者雇用に関する課題へのコンサルティングの実施等により、中小企業に対する支援の充実を図る。

このほか、障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害者や事業主に対する職場適応指導、きめ細かな相談・援助を行うとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）支援、障害者・就業生活支援センター事業、各種助成措置を充実すること等により、障害の種類及び程度に応じた適正な雇用管理を促進する。

なお、障害者雇用納付金制度を適正に運営することにより、障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、助成金制度を活用することにより障害者の雇用の促進及び継続を図る。特に、障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大に当たっては、それにより新た

に納付金・調整金を申告する必要が生ずる事業主に対して十分な周知を行うとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構においても、納付金徴収業務の適切な運用を図る。

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、電子申告申請の活用等により、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、平成25年4月に施行された「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」（平成24年法律第50号。以下「障害者優先調達推進法」という。）に基づき、公契約について、競争に参加する者の資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること等に配慮する等障害者の就労を促進するために必要な措置を講ずるよう努める。

### 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を多数雇用する事業所の設置を促進し、職域の拡大及び職場環境の整備を図る。

また、福祉施設等や特別支援学校等から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、企業で雇用される精神障害者の数が増加し、改正法により平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えることとしたことを踏まえ、企業に対する支援の強化、精神障害者に対する更なる就労支援の充実を図る。

具体的には、精神障害者を対象とする障害者トライアル雇用期間を最大12か月まで延長することや各種助成措置の充実を図りつつ、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、教育、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）や精神障害者雇用トータルサポーターによるきめ細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ことにより、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。

この他、雇用ノウハウの蓄積のためのモデル事業や医療機関における就労支援の取組・連携を促進するモデル事業を実施し、支援ノウハウを蓄積するとともに、他の企業や医療機関への普及を図る。

#### 6 発達障害者、難病患者等に対する支援

発達障害者、難病患者等、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体系的支援プログラムを全国で実施する等、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）や難病患者就職サポーターの活用等、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とその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や障害者優先調達推進法に基づき、在宅就業障害者等からの物品等の優先調達を着実に実施する。

#### 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、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とともに、今後、改正法に基づき「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針」の策定等を行い、当該指針の周知や事業主に対する必要な支援を併せて行うことにより、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図る。

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、障害者虐待防止法に基づき、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、地方公共団体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

障害者基本計画に基づき、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や精神障害者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、医療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、教育、医療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し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する障害者雇用リファレンスサービスの充実等を通じて周知・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、教育、医療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ことに加え、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成するとともに、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、発達障害や難病等に起因する障害を含めた障害・疾患等につ

いて雇用管理に関する情報の収集、蓄積等に努めるとともに、難病患者等の職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行う。

あわせて、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

障害者権利条約を踏まえ、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を定めること等を内容とする改正法の着実な施行を図る。

また、「アジア太平洋障害者の十年（2013－2022）」の行動計画として平成 24 年 11 月に採択された「アジア太平洋障害者の権利を実現する仁川戦略」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。

