

第1回 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会（議事次第）

日時：平成25年9月30日（月）

10:00～12:00

場所：職業安定局第1、第2会議室

1. 研究会の開催について
2. 障害者の雇用の促進等に関する法律の改正について
 - ・ 障害者雇用分科会における議論について
 - ・ 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ついて
 - ・ 国会における議論について
3. 今後の研究会の進め方について
4. 意見交換
5. 閉会

【配付資料】

- 資料1：改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会開催要綱
- 資料2：障害者雇用分科会意見書の概要
- 資料3：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の概要
- 資料4：国会における議論
- 資料5：差別禁止の枠組みと今後の論点
- 資料6：合理的配慮の枠組みと今後の論点
- 資料7：今後のスケジュール（案）

【参考資料】

- 参考1：審議会等の公開について
- 参考2：最近の障害者雇用の現状と課題
- 参考3：障害者雇用分科会意見書
- 参考4：障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の概要

改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会開催要綱

1. 趣旨

第 183 回国会において可決・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（平成 25 年法律第 46 号）により、障害者に対する差別の禁止等に関する規定が新設された（平成 28 年 4 月 1 日施行予定）。

障害者に対する差別の禁止等については、厚生労働大臣が差別の禁止に関する指針及び均等な機会の確保等に関する指針（合理的配慮の提供の指針）を定めることとされており、適正な制度運営を図るため、両指針は極めて重要な役割を果たすものである。

そこで、両指針に盛り込むことが必要な事項に関し検討を行うため、「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

2. 主な検討事項

- (1) 差別禁止に関する指針の在り方について
- (2) 合理的配慮の提供の指針の在り方について
- (3) その他

3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、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において行う。

4. 参集者

別紙のとおり。

5. 開催時期

平成 25 年 9 月～

(別紙)

改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会参集者

- 阿部 一彦 日本身体障害者団体連合会副会長
- 阿部 正浩 中央大学経済学部教授
- 市川 宏伸 一般社団法人日本発達障害ネットワーク理事長
- 北野 誠一 NPO 法人おおさか地域生活支援ネットワーク理事長
- 栗原 敏郎 株式会社大協製作所代表取締役社長
- 小出 隆司 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会副理事長
- 塩野 典子 富士通株式会社ダイバーシティ推進室長
兼 総務人事本部人事労政部シニアディレクター
- 杉山 豊治 日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
- 武石恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授
- 田中 伸明 社会福祉法人日本盲人会連合
- 富永 晃一 上智大学法学部准教授
- 本郷 滋 株式会社アイネット代表取締役
- 山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

(五十音順、敬称略)

今後の障害者雇用施策の充実強化について(概要)

(平成25年3月14日 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書)

1 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応

1 基本的枠組み

- 労働・雇用分野については、障害者雇用促進法の改正により対応

2 障害を理由とする差別の禁止

- 障害を理由とする差別(直接差別)を禁止。間接差別については、将来的に今後の事例の蓄積を踏まえ検討
- 募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了等、雇用に係る全ての事項を差別禁止の対象。さらに、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すことが必要

3 合理的配慮の提供

- 職場における合理的配慮の提供を事業主へ義務付け
- 施設・設備の整備、人的支援、職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えることが適当
- 企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保
- 合理的配慮に係る経済的な負担への支援
- 事業主にとって過度の負担に当たる場合は、合理的配慮の提供義務を負わない
- ※ 合理的配慮の具体的な内容等は、関係当事者(労働者、使用者、障害者、公益)の参画の下で検討し、指針として定めることが適当

4 権利擁護(紛争調整解決手続)

- 紛争が生じた場合には、まずは企業内での自主的な解決を図るべき
- 第三者による紛争解決手続きとして紛争調整委員会制度を活用した仕組みの創設
- 厚生労働大臣による、助言・指導、勧告規定の創設

2 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の見直し

1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等

- 精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることは、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組めるよう、十分な準備期間を設けることを前提とした上で、企業に対する大幅な支援の充実を進めつつ、実施することが必要
- 手帳を持たない発達障害者、難治性疾患患者等については、現時点で雇用義務の対象とするのは困難

3 地域の就労支援の強化

- 障害者雇用促進制度の見直しを踏まえた支援の強化や障害特性を踏まえた支援の強化等

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、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ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、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講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

① 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】。

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

今後、労働政策審議会障害者雇用分科会の意見を聴いて、具体的な内容は指針を策定。
なお、禁止される差別や合理的配慮の内容として、以下のものなどが想定される。

【差別の主な具体例】

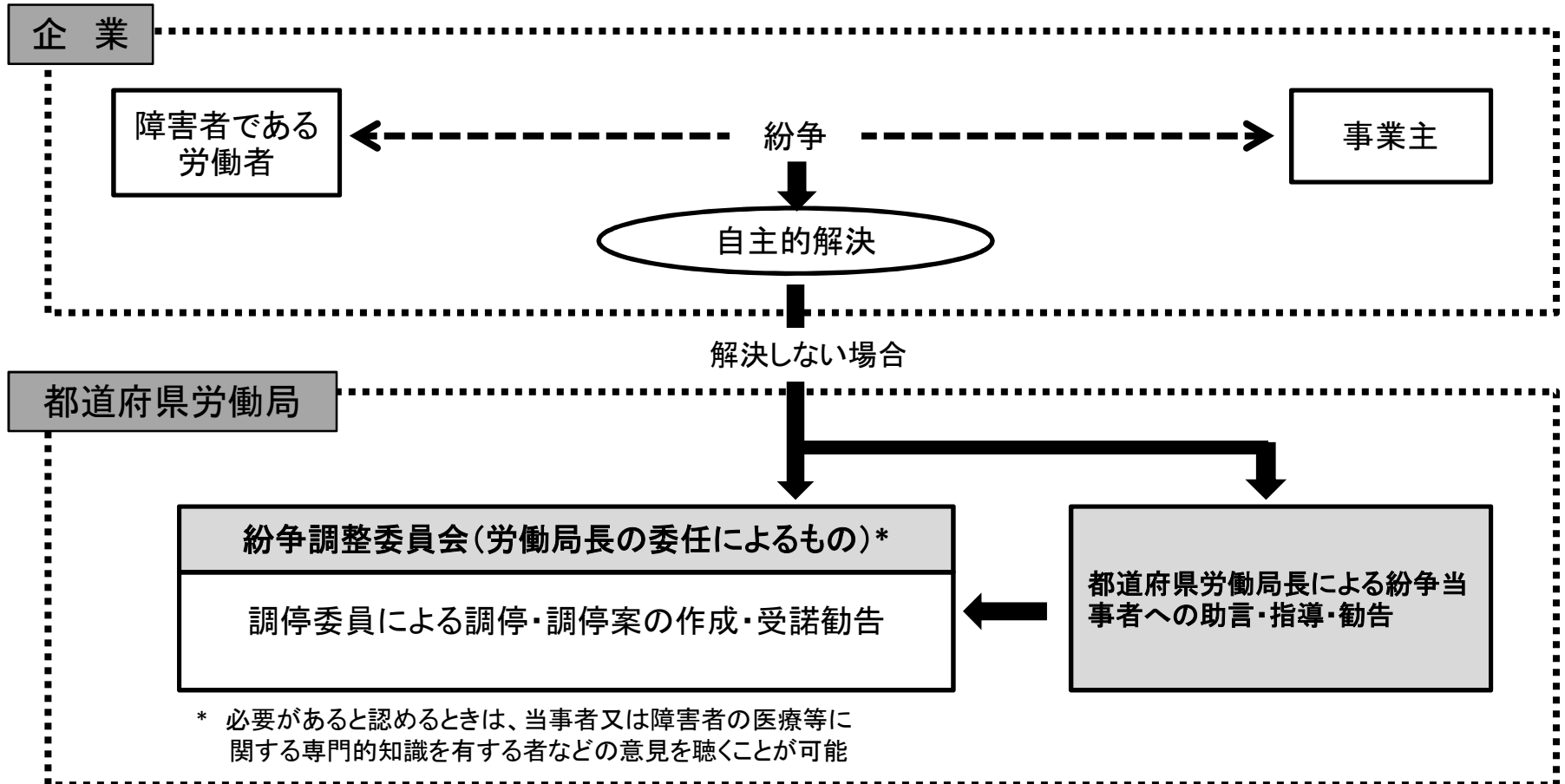
募集・採用の機会	○ 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めない など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

② 苦情処理・紛争解決援助について

- ◎ 事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努める。
- ◎ 当該事項に係る紛争は、個別労働紛争解決促進法の特例を設け、都道府県労働局長が必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとするとともに、新たに創設する調停制度の対象とする。



③ 法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- ◎ 法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加【施行期日 平成30年4月1日】。
 - ◎ 法定雇用率は原則5年ごとに見直し。
 - ⇒ 施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能。
- ※ 具体的な引上げ幅は、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論。

【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

追加

【激変緩和措置の内容】

- 平成25年4月1日～平成30年3月31日
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率(2.0%)
- 平成30年4月1日～平成35年3月31日
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率
- 平成35年4月1日以降
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率

(参考1) 障害者権利条約について

1 障害者権利条約の概要

- 障害者権利条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、平成18年12月に採択され、我が国は平成19年9月に署名。平成25年3月現在で、世界130の国及び地域が批准。前文と本文50条から構成。
- 一般的義務として、障害を理由とするいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権と基本的自由を完全に実現することを確保・促進すべきと定めるとともに、施設及びサービス、司法、教育、労働・雇用、文化・スポーツなどにおいて、締約国が取るべき措置を規定。

2 労働・雇用分野に関する規定

- 労働・雇用分野については、公共・民間部門での雇用促進等のほか、
 - ① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。)に関する差別の禁止
 - ② 公正・良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護
 - ③ 職場において合理的配慮が提供されることの確保

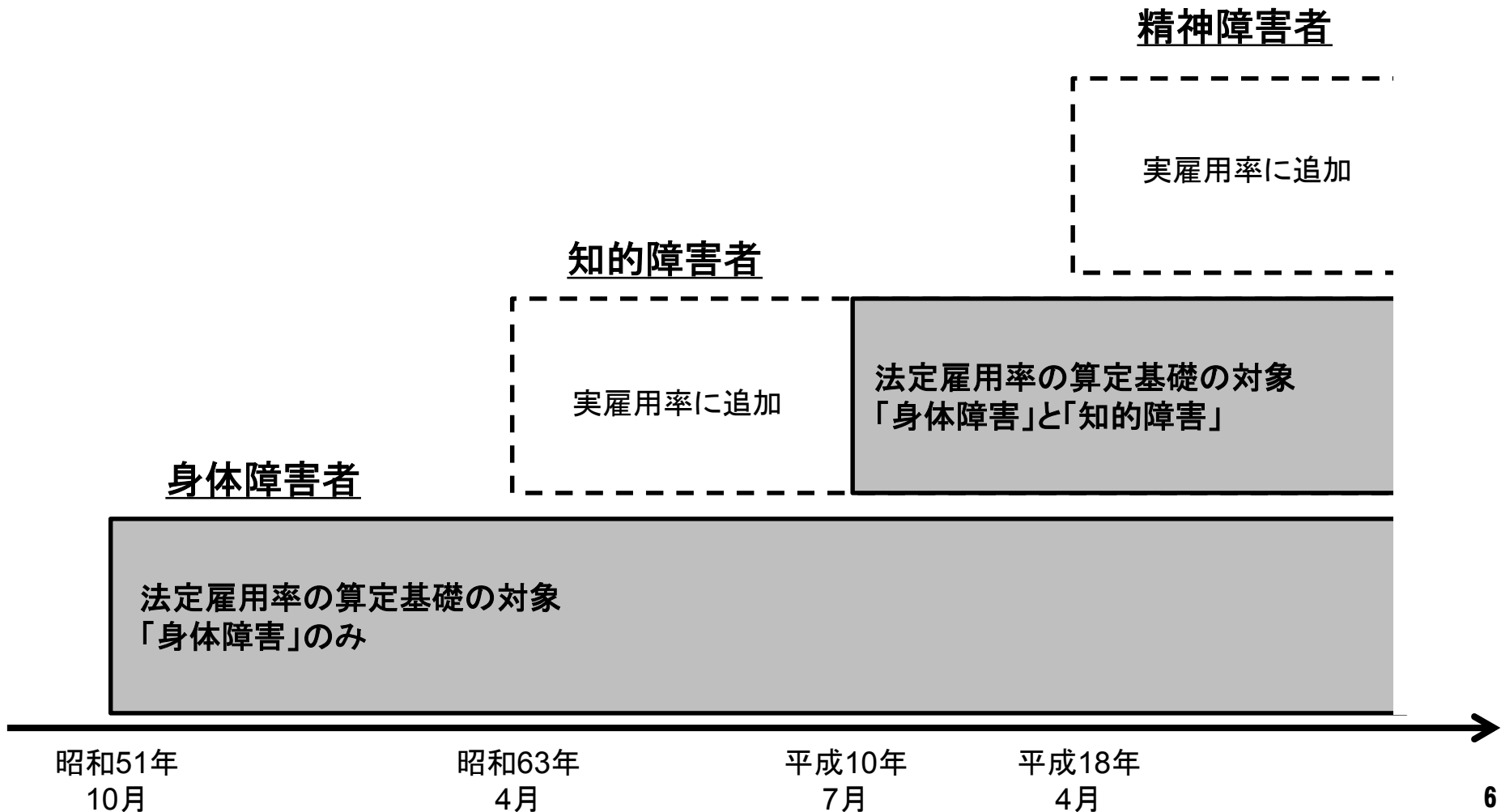
等のための適切な措置をとることにより、労働についての障害者の権利の実現を保障・促進。

※ 「合理的配慮」とは、「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」とされている。

(参考2) 法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。

※ 各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害を平成18年に追加。



国会における議論（要旨）

1. 差別禁止関係

平成25年05月28日 第183回国会(参)厚生労働委員会

- 石橋通宏議員 民法上の効果については、民法第九十条、そして民法第七百九条等の規定にのっとって個々の事案に応じて判断されるということ（労政審の）意見書の中では規定されているが、こういうことでよいか。民法第九十条、そして七百九条等の規定にのっとって個々の事案に応じて判断されるものだということがよいか。
- 田村厚生労働大臣 まさにそのとおり。
- 田村智子議員 募集、採用、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての差別的取扱いを禁止というふうにされている。ここで例示をされていない解雇、雇い止めも含まれるのかどうか。
- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 解雇、雇い止めも含め、雇用に係る全ての事項が不当な差別取扱いの禁止の対象である。

平成25年05月30日 第183回国会(参)厚生労働委員会

- 石原康則参考人 差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供を法により義務付けるのは意義深いことであるが、実践、実行を求められる企業側には戸惑いがあると思われる。その点、企業に伝達したり改善を求めたりするのはやはり専門家である支援機関やハローワーク等行政の役割になってくるため、企業を丁寧にバックアップするとの視点から、施行に向け準備に万全を期していただきたい。
- 石橋通宏議員 例えば直接差別、間接差別、関連差別と、様々に差別の種類というのがある。最終的にこの法律の中で、差別の禁止、合理的配慮義務、どういう形で具現化されているのか。
- 田村憲久厚生労働大臣 分科会の意見書を正確に読ませていただく。間接差別については、どのようなものが間接差別に該当するのか明確でな

いこと、直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難である、将来的には、具体的な相談事例や裁判例の集積等を行った上で、間接差別の禁止規定を設ける必要性について検討を行う必要があると、こういうことである。

平成25年06月07日 第183回国会(衆)厚生労働委員会

- 高鳥修一議員 不当な差別的取り扱いというのはどのようなものか、また、それをどのように事業主に周知するのか。
- 小川誠高齢・障害者雇用対策部長 障害を理由とする不当な差別的取り扱いを禁止しており、それは、職業能力等を適正に評価した結果によるものといった合理的な理由による異なる取り扱いを禁止するものではない。不当な差別的取り扱いの具体的な考え方については、公労使障の四者構成である労働政策審議会で議論した上で、指針を作成する。その指針の内容については、事業主への説明会を開催するなどにより十分に周知していきたい。
- 高鳥修一議員 今の不当な差別禁止とあわせて、十分に説明をして周知をしていただきたい。

2. 合理的配慮関係

平成25年05月28日 第183回国会(参)厚生労働委員会

- 石橋通宏議員 募集、採用について、「労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。」と。ここで問題になるのが障害者からの申出を配慮措置の要件としていることである。なぜ障害者からの申出を要件にしなければいけないのか。あわせて、どういう問題が生じ得るかという、当然障害者の中には、本人自ら申し出ることができない方々もいる。こういう方々へのこの条文の規定がどう影響するかという問題が現実問題で生じると思う。
- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 募集、採用時についても、障害者と健常者の方の均等な機会が確保されるように、事業主に合理的な配慮の提供を義務付けている。

なぜ申出かということであるが、結局のところ、募集、採用した段階において、どういう方が、どういう障害特性を持たれる方が応募するか事前に分からないため、逆に事業主にとってどういう合理的配慮を提供したらいいか分からないという状況なわけであり、例えば身体障害の方が来た場合とかそれから精神の方が来た場合、当然違ってくる。したがって、募集、採用時については、求人に応募する障害者からの申出を契機として事業主は合理的配慮の提供義務を負うということにしている。

例えば自分がなかなか言いづらい若しくは言えないような方はどうかということであるが、例えば知的障害者のような自らコミュニケーションを図ることが困難な方もおられるということは認識しており、そうした場合には、その家族やハローワーク等の就労機関等が申出があって補佐をするということによってそういった問題は解消し得るのではないかと考えている。
- 石橋通宏議員 過重な負担というのは、どういうレベルが過重なのか、財政的な話や支援スタッフを始めとした人的なもの、その他の様々な要素が加味されるという話になるのか。また、それが合理的なレベルなのかどうかは誰がどのような基準でどう判断するのか、法案では過重な負担としか書いてないのではっきりしない。万が一拡大解釈を、しかも事業主の独自の判断で拡大解釈ができるようになった場合、この規定自体が有名無実化してしまう懸念がある。あくまで限定的にとら

えるべきだと思ふし、その決定については本当の合理性が最大限考慮されるべきだと思ふが、それをどう担保するのか。

- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 過重な負担の考え方については、今後、公労使障の四者で構成される労働政策審議会で議論した上で作成する合理的配慮の指針において、合理的配慮の内容とともにお示ししたい。具体的には、例えば措置に必要となる費用が企業にとって過度であるかどうか、また、提供する措置が手段として過剰であるかどうかなどを総合的に判断することになるが、いずれにしても、職場において合理的配慮が適切に提供されるような指針を今後策定してまいりたい。
- 石橋通宏議員 (過重な負担が) 拡大解釈にならないよう、この規定自体が有名無実化することのないように、是非そこは担保いただきたい。
- 田村厚生労働大臣 過重な負担がある場合には、合理的配慮といいながら対応できないということは現実にあると思ふが、法の精神は、障害者の方々がしっかりと同じように働ける職場環境を整備していただくということであるから、その法の精神に則り、四者構成の労政審で御議論いただき、その結果を基に対策を講じてまいりたい。
- 石橋通宏議員 合理的配慮の提供が義務化されたが、一方で、なかなか財政的に厳しいところについては過重な負担が生じ得る可能性がある。そこで踏みとどまって駄目だと言ってしまうのではなく、それに対して努力をいただけるよう、一定の支援措置があるべきではないのかと思ふが、政府として、現在の障害者雇用納付金制度を拡大するような助成制度をこの合理的配慮のところにも持っていくようなことも今後検討されていくということによいか。
- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 何らかの公的支援がなければ過重な負担で合理的配慮の提供が進まないということも想定されるが、その場合は、障害者の職業の安定にとって好ましくないため、御指摘の納付金制度とか他の公的支援の活用も含めて、その支援の在り方については検討してまいりたい。

- 石橋通宏議員 民法上の効果については、民法第九十条、そして民法第七百九条等の規定にのっとって個々の事案に応じて判断されるということ（労政審の）意見書の中では規定されているが、こういうことでよいか。民法第九十条、そして七百九条等の規定にのっとって個々の事案に応じて判断されるものだということがよいか。
- 田村厚生労働大臣 まさにそのとおり。
- 石橋通宏議員 三年先の施行日ということで設定されている。具体的に三年間どういう対応をし、そしてしっかりとした施行につなげていくということになるのか。
- 梶屋厚生労働副大臣 まずは指針作成に向けて労働政策審議会における議論を重ねる必要があるというふうに思っている。加えて、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を図る、その時間を確保する必要があるというふうに考えており、先ほどから委員が様々な具体的な問題を提起しているが、そうしたことも含めまして十分な周知をしなければと思っており、そうした観点から二十八年四月一日施行としている。
- 田村智子議員 過重な負担がどのような場合が考えられて、大臣が定める合理的な配慮についての指針の中でちゃんと示されるのかどうか。
- 小川誠高齢・障害者雇用対策部長 過重な負担については、企業規模、また企業の置かれている財政状況等が考慮要素になると考えており、この考え方については、公労使障の四者構成である労政審の場で議論した上で策定する合理的配慮の指針において示したいと考えている。
- 田村智子議員 経営状況を全く無視しろとは言わないが、障害者の差別禁止というのは、本来経済状況に左右されることなく保障されていかなければならない基本的な権利ということになっていくと思う。そうになると、すぐに障害者の方が求めるような対応、100%はできないけれども、使用者の方と障害者が話し合っって何らかの形で前に進んでいくような方向が必要だと思う。例えば、うつ病を発症された方が是非短時間勤務にしてほしいというふうに申し出ても、うちにはそういう余裕はないと、話合いも行われず、経営上の過重な負担を理由にゼロ回答ということのないように、やはり事業主への周知や努力を促すということは非常に大切になってくると思うが、いかがか。
- 梶屋厚生労働副大臣 今話が出ております合理的配慮、個々の障害者の障害の状況や職場の状況等に応じて適切な措置を講じるべきものであ

るため、当事者間で、相談しながら決めることが極めて重要だと思っている。事業主が合理的配慮の内容を一方的に決めるのではなくて、障害者の意向を十分に尊重しなければならない旨を規定しており、障害者と事業主の話合いにより、過重な負担とならない範囲で合理的配慮が適用されることになるものと考えている。

- 田村智子議員 事業主が直接障害者に対して何かということだけでなく、職場の同僚や上司などによる差別的な言動が行われないようにということも事業主が講ずべき措置として重要な内容だと思うが、いかがか。
- 梶屋厚生労働副大臣 障害者の雇用の促進に当たっては、事業主や職場で働く上司や同僚などそうした方々の障害に対する理解を深めることが必要だと考えている。
- 福島みずほ議員 企業が合理的配慮を提供するために、例えば視覚障害者のためのパソコン上のソフトを購入する場合に行政として支援を行う必要があると考えられる。今後ますます合理的配慮をして応援していくということが必要だと考えるが、いかがか。
- 小川誠高齢・障害者雇用対策部長 合理的配慮については、過重な負担にならない範囲で事業主が行うべきものである。基本的には事業主負担において実施するものと考えている。ただ、何らかの公的支援がなければ合理的支援が進まないということも想定され、その場合は、障害者の雇用にとって好ましくないことから、納付金制度や他の公的支援の活用も含めて、その支援の在り方については検討してまいりたい。

平成25年05月30日 第183回国会(参)厚生労働委員会

- 石原康則参考人 差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供を法により義務付けるのは意義深いことであるが、実践、実行を求められる企業側には戸惑いがあると思われる。その点、企業に伝達したり改善を求めたりするのはやはり専門家である支援機関やハローワーク等行政の役割になってくるため、企業を丁寧にバックアップするとの視点から、施行に向け準備に万全を期していただきたい。
- 本條義和参考人 合理的配慮は、障害者個々の事情と事業主側の相互理解の中で提供されるものとされ、障害特性に基づくことが必要である。

- 川田龍平議員 企業側が合理的配慮をどこまでするべきなのか、今後政府がガイドラインを作るということになっており、検討していくということだが、企業側そして労働者側として、どのような点に留意しながらガイドラインの策定の議論を進めていくべきか。
- 石原康則参考人 むしろ、合理的というこの用語、どういうように現場の中で配慮を加えていくのかというのは、これからガイドラインができて、そのガイドラインに基づいて私ども支援側がそのガイドラインをどう具体化していくかという検討が必要だというふうに思っている。
- 石橋通宏議員 職場で労働者が権利の主張をしたり使用者に対して様々な改善の要求をしたり、それによって解雇されたりというのは結構ある。今回、この法律の目的に鑑みて、職場でより障害者の皆さんに発言をしていただいて、職場の改善をまさに職場で、苦情処理機関でやっていただく。しかし、現場では、言い出した、せっかく勇気を持って発言していただいた障害ある方がそれによって不利益を被る可能性というのは現実の社会ではある。そういうことがあってはならないということで、しっかりと現場の指導をしていただくということが必要だと思う。
- 小川誠高齢・障害者雇用対策部長 差別等に関して障害者が事業主に相談をできるということが非常に大事なので、それについては、法の趣旨について周知をしてまいりたい。
- 石橋通宏議員 今回のこの差別禁止、そして合理的配慮義務、今後様々ないろんな取組を事業主にしていただくが、具体的に何らかのインセンティブを付与していく、奨励していくというのはあってもいい対応かなというふうに思うが、厚労省として本法の趣旨の促進に向けてそのような具体的な措置を検討されていくのかどうか。
- 小川誠高齢・障害者雇用対策部長 いろいろ頑張っている、努力している事業所に対して表彰するということは重要であると考えている。現在でも厚生労働省では、障害者雇用に関する好事例を募集して、優秀事例を職場改善好事例として厚生労働大臣表彰を始めとした表彰を行っている。今後とも、数多くの事例の応募があるように募集の周知を図り、また、そういった合理的配慮についても、好事例があったらそれを集めて表彰していくということによって優秀事例の周知に努めてまいりたい。

- 川田龍平議員 合理的配慮の中身がどうなるかが決め手であるが、どこまで詳細な指針を作成する方針なのか。また、一昨日の委員会では総合的な判断が必要だと答弁されているが、具体的にどのような判断項目があるのか説明していただきたい。
- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 合理的配慮については、過重な負担にならない範囲で事業主に提供を義務付けるものである。その過重な負担については、企業規模であるとか企業の置かれている財政状況等が考慮要素となると考えているが、過重な負担の考え方については、具体的には公労使障の四者構成である労働政策審議会の場で議論をした上で策定する指針の中でお示ししたいと考えている。

平成25年06月07日 第183回国会(衆)厚生労働委員会

- 高鳥修一議員 事業主に合理的配慮の提供を義務づける以上、さまざまな具体例を示して、わかりやすく説明する必要があると考えている。合理的配慮について、ガイドラインの作成、あるいは、具体的な事例を集積し、誰でも閲覧できるデータベースのようなものをつくる考えについて、いかがか。
- 丸川大臣政務官 事業主の方々に合理的配慮を行っていただくために、合理的配慮がどういうものかということをもずきちんと御理解いただくということが非常に重要であろうかと思っている。例えば、車椅子の高さに合わせて机の高さを変えることであったり、あるいは、知的障害者の方に、口頭のみならず、文書や図で作業の流れ等を御説明申し上げること、こうしたことについて御理解をいただくということであるが、この法律においては、公労使、そして障害者の皆様の四者構成である労働政策審議会において、ガイドライン、合理的配慮についての指針を作成することとなっている。ここにおいて具体例をお示し、また、事業主の方への説明会を開催するなど、その周知に努めたいと考えている。また、障害者雇用についてさまざまな取り組みを行っている事業主を実際に取材してその事例を収集しているデータベースを、独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構が現在も運営しているが、このデータベースにおいて、今回の制度改正を踏まえて、合理的配慮に関する好事例についても収集、提供する方向で検討していく。

- 高鳥修一議員 この「過重な負担」という言葉は、やや抽象的な表現のような気がする。過重な負担かどうかを判断する基準をどのようにお示しになる考えか。
- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 過重な負担については、企業規模であるとか、企業が置かれている財政状況等が考慮要素になると考えている。具体的な過重な負担の考え方については、公労使、それから障害者団体の四者構成である労働政策審議会で議論した上で策定する指針において、お示ししたいというふうに考えている。
- 高橋千鶴子議員 権利条約の肝とも言える合理的配慮の中身、精神障害については具体的にどのようなイメージを考えているのか。
- 小川誠高齡・障害者雇用対策部長 例えば、精神障害者の障害特性に応じた合理的配慮としては、勤務時間に配慮するということが考えられる。具体的には、今後、労働政策審議会の場で議論した上で、指針が定められるというふうに考えている。

平成25年06月11日 第183回国会(衆)厚生労働委員会

- 川崎洋子参考人 合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業所側との相互理解の中で提供されるものと思っており、障害特性に基づくことが必要である。精神障害者には人的支援、相談支援が必要であるが、今後は、本人の立場に立つ、本人の気持ちに寄り添うような支援者の養成が望まれると思っている。
- 中根康浩議員 特に精神あるいは知的の障害をお持ちの方々に対してどのような合理的配慮が望まれるか、支援者の立場として事業者に望まれることをお聞かせいただければと思う。
- 中澤恵参考人 特に知的、精神の方の雇用の場における合理的配慮ということだが、知的障害の方は、覚えるのは時間がかかるけれども、簡単なことなら集中して行うことができるのかなと思っている。やはり真面目な方も多くて、周りの社員のモチベーションも上がるので、本当に短い指示で、的確に、端的に話したりとか、わかりやすいように写真や平仮名を表記した指示書などを使って、見える化というんですか、そういうふうに取り組んでいる。精神障害に関しては、本当に一般的に人とかかわることが苦手で、こちらがよかれと思ってもなかなか、相手は精神症状とかが出たりすると悪く捉える方もあるので、一般的

に余り人とかかわらないような仕事の方が、一概には言えないが向いているのかなと思っている。また、前の日に寝られなかったりするということもあるので、僕のかかかわっている、就職していただいている精神障害のケースの方は、最初は一日八時間という長時間で、高齢者のデイサービスの補助業務で就職されていたが、なかなか人づき合いが難しいとか長時間は難しいということで、今、一日四時間の短時間で週五日の、業務内容も全て変えて事務系で、発病する前にパソコンの資格を取っていたということもあって、そういうことをしている。お母さんに伺ったが、会社のしてほしい業務内容のために就職させるのではなく、やはり障害当事者ができることを会社としては探して調整してくれる人がいると就職が長く続けていけるということを話していたので、精神と知的のその辺の雇用における合理的配慮はそういうものかなと思っている。

平成 25 年 06 月 12 日 第 183 回国会(衆)厚生労働委員会

- 宮沢隆仁議員 この法案の三十六条のあたりに、二とか三とか四とかいろいろあるが、「ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。」というのが盛んに出てくる。過重な負担の基準というのか、定義というのか、それはどのように認識されているのか。
- 小川誠高齢・障害者雇用対策部長 過重な負担については、企業規模や企業の置かれている財政状況が考慮要素となると考えており、過度な負担、過重な負担の考え方については、今後、公労使障の四者構成である労働政策審議会において議論した上で策定する合理的配慮の指針においてお示しする。いずれにしても、合理的配慮の内容については、個々の障害者の障害状況や職場の状況に応じて事業主と労働者が相談して決めるものという考えのもと、職場において合理的配慮が適切にされるような指針を策定してまいりたいと考えている。

差別禁止の枠組みと今後の論点

1. 差別禁止の枠組み（分科会意見書等で示された内容）

（1）対象となる障害者の範囲

障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者

分科会意見書

差別禁止等の対象とする障害者の範囲については、現行の障害者雇用率制度の対象より広範囲なものとし、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者とするのが適当

（2）対象となる事業主の範囲

全ての事業主

分科会意見書

差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については、企業規模によって差を設けず、全ての事業主を対象とするのが適当

（3）差別の範囲

①禁止される差別は、障害を理由とする差別（直接差別）

※車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不利益取扱いも含まれる。

分科会意見書

障害を理由とする差別（直接差別）については、禁止すべきである。また、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いについても、障害を理由とする差別（直接差別）に含まれるものとするのが適当

②労働能力等に基づく差異等は、禁止すべき差別に該当しない。

分科会意見書

合理的配慮が提供された上で、労働能力等を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、禁止すべき差別に当たらないこととするのが適当

③積極的差別是正措置は、禁止すべき差別に該当しない。

分科会意見書

障害者への異なる取扱いのうち、積極的差別是正措置は禁止すべき差別としないこととするのが適当

(4) 私法上の効果

民法第90条、第709条等の規定に則り判断される。

分科会意見書

私法上の効果については、民法第90条、民法第709条等の規定に則り個々の事案に応じて判断される

2. 研究会で御議論いただきたい事項

(1) 指針の構成について

①指針にはどのような内容・項目を盛り込むべきか。

・指針の構成(案)(別紙参照)

第1 趣旨

第2 基本的考え方

第3 差別の禁止

【以下「指針の構成(案)」の記載項目を前提とした論点】

(2) 「基本的な考え方」について

①「対象となる障害者の範囲」(障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者)、
「対象となる事業主の範囲」(全ての事業主)、
「差別の範囲」(禁止される差別は障害を理由とする差別(直接差別))
の他にどのようなものが考えられるか。

(3) 「差別の禁止」について

①「指針の構成(案)」の第3に掲げる項目例に沿って整理することでよいか。

②項目ごとにどのような事業主の行為が差別に該当するのか。

(4) その他

差別禁止指針の構成（案）

第1 趣旨

この指針は、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。）第36条の2第1項の規定に基づき、法第34条及び第35条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

第2 基本的な考え方

「対象となる障害者の範囲」、
「対象となる事業主の範囲」、
「差別の範囲」

第3 差別の禁止

例えば、

- ・ 募集及び採用
- ・ 賃金
- ・ 配置
- ・ 昇進
- ・ 降格
- ・ 教育訓練
- ・ 福利厚生
- ・ 職種の変更
- ・ 雇用形態の変更
- ・ 退職の勧奨
- ・ 定年
- ・ 解雇
- ・ 労働契約の更新

などの項目に沿って記載。

合理的配慮の枠組みと今後の論点

1. 合理的配慮の枠組み（分科会意見書等で示された内容）

（1）合理的配慮の基本的考え方

障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供される。

分科会意見書

合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとすることは適当ではない。

（2）対象となる障害者の範囲

障害雇用促進法第2条第1号に規定する障害者

分科会意見書

差別禁止等の対象とする障害者の範囲については、現行の障害者雇用率制度の対象より広範囲なものとし、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者とするのが適当

（3）対象となる事業主の範囲

全ての事業主

分科会意見書

差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については、企業規模によって差を設けず、全ての事業主を対象とするのが適当

（4）合理的配慮の枠組み

①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮

分科会意見書

合理的配慮の枠組みについては、①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えるのが適当

（5）過重な負担の考え方

一律の数値基準を設けず、企業規模、業種、企業の財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等の項目をもとに判断する。

分科会意見書

過度の負担を判断するに当たっては、企業規模、業種、企業の置かれている財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等も考慮すべきであり、これらの項目を勘案した指針をもとに判断するのが適当である。また、合理的配慮は多様かつ個別性が高いものであり、事業主側の対応に一定の期間を要するものや対応が困難なものもあることから、過度の負担を判断するに当たって、その点についても留意することが必要である。

なお、過度の負担については、合理的配慮と同様に非常に個別性が強いことから、企業の事業規模等を総合的に勘案して、個別に判断する必要がある、判断基準として一律の数値基準を設けることにはなじまない。

(6) 雇用管理上必要な措置

事業主は、合理的配慮に関し相談体制の整備等雇用管理上必要な措置を講じる。

改正障害者雇用促進法第36条の4第2項

事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(7) 事業主への支援

合理的配慮の提供は、個々の事業主が負担することが原則。事業主への支援は、現行の納付金制度を活用する。ただし、納付金財政への影響や他の公的支援の活用の可能性も含めて検討。

分科会意見書

合理的配慮の提供は事業主に義務付けられるものであることから、個々の事業主が負担することが原則である。その一方で、企業規模や財政状況等によっては合理的配慮が十分に提供されない可能性があることから、合理的配慮を提供する事業主への支援についても検討する必要

現行では、障害者雇用率制度に連動する形で、障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整の仕組みとして納付金制度があり、そうした事業主間の経済負担の調整の一環として、合理的配慮に係る経済的な負担を支援していくことは可能であり、その仕組みを活用していくことが適当

なお、事業主の負担に対する助成の在り方を検討するに当たっては、合理的配慮の具体的内容や過度の負担の内容を踏まえて議論を行うべきであり、納付金財政への影響や他の公的支援の活用の可能性も含めて考えるべき

2. 研究会で御議論いただきたい事項

(1) 指針の構成について

①指針にはどのような内容・項目を盛り込むべきか。

・指針の構成（案）（別紙参照）

- 第1 趣旨
- 第2 基本的な考え方
- 第3 合理的配慮の内容
- 第4 過重な負担
- 第5 相談体制の整備等

【以下「指針の構成（案）」の記載項目を前提とした論点】

(2) 「基本的な考え方」について

① 「対象となる障害者の範囲」、「対象となる事業主の範囲」、「合理的配慮の提供の考え方」、の他に記載すべき事項はあるか。

② 「合理的配慮の提供の考え方」として、同等な効果を持つ合理的配慮が複数あったとき、障害者の意向を十分に尊重したうえで、より事業主が提供しやすい措置をとることによいか。

③ 「合理的配慮の提供の考え方」として、障害者が望む合理的配慮が過重な負担であったとき、何らかの代替措置がある場合（効果が下がる場合を含む。）、事業主は、過重な負担にならない範囲で何らかの措置をとることによいか。

(3) 「合理的配慮の内容」について

① 必要とされる合理的配慮とはどのようなものか。

(4) 「過重な負担」について

① 過重な負担の判断要素は何か。

(5) 「相談体制の整備等」について

① 相談体制の整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関し相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載することによいか。

(6) その他

合理的配慮指針の構成（案）

第1 趣旨

この指針は、障害者の雇用の促進等に関する法律第36条の5の規定に基づき、法第36条の2、第36条の3及び第36条の4の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により義務付けられる措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

第2 基本的な考え方

（「対象となる障害者の範囲」（障害雇用促進法第2条第1号に規定する障害者）、「対象となる事業主の範囲」（全ての事業主）、合理的配慮が障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されること等を記載）

第3 合理的配慮の内容

（身体、知的、精神等の障害種別ごとに募集・採用時と採用後に分けて、具体的な事例を記載）

第4 過重な負担

（過重な負担の判断要素を記載）

第5 相談体制の整備等

（相談体制の整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関し相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載）

今後のスケジュール（案）

第 1 回（平成 25 年 9 月 30 日）

- これまでの検討経緯について（分科会・国会における議論、差別解消法の説明）
- 今後の研究会の進め方について

第 2 回（平成 25 年 10 月 11 日）

- 関係団体からのヒアリング①
 - ・ 障害者団体

第 3 回（平成 25 年 10 月 24 日）

- 関係団体からのヒアリング②
 - ・ 障害者団体

第 4 回（平成 25 年 11 月 7 日）

- 関係団体からのヒアリング③
 - ・ 経済団体・労働組合

第 5 回（平成 25 年 12 月 4 日）

- これまでの議論の整理について
- 差別禁止に関する指針に盛り込むべき事項について①

第 6 回（平成 25 年 12 月 26 日）

- 差別禁止に関する指針に盛り込むべき事項について②

第 7 回（平成 26 年 1 月）

- 合理的配慮の提供の指針に盛り込むべき事項について①

第 8 回（平成 26 年 2 月）

- 合理的配慮の提供の指針に盛り込むべき事項について②

第 9 回（平成 26 年 3 月）

- 合理的配慮の提供の指針に盛り込むべき事項について③

第 10 回（平成 26 年 4 月）

- 研究会報告の取りまとめ①

第 11 回（平成 26 年 5 月中目途）

- 研究会報告の取りまとめ②

関係者からのヒアリングについて

1. ヒアリング先（案）

- 一般財団法人 全日本ろうあ連盟
- 一般社団法人 日本経済団体連合会
- 一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会
- 一般社団法人 日本発達障害ネットワーク
- 公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会（みんなねっと）
- 公益社団法人 日本てんかん協会
- 社会福祉法人 全国盲ろう者協会
- 社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会
- 社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会
- 社会福祉法人 日本盲人会連合
- 社団法人 全国脊髄損傷者連合会
- 全国中小企業団体中央会
- 特定非営利活動法人 全国精神障害者団体連合会
- 特定非営利活動法人 日本脳外傷友の会
- 日本商工会議所
- 日本労働組合総連合会

（五十音順）

2. ヒアリング項目（案）

別紙のとおり

ヒアリング項目案（差別禁止）

第1 指針の構成について

○指針の構成（案）について意見、他に盛り込むべき内容・項目があればお聞かせください。

第2 禁止される差別の具体例について

○募集・採用における禁止される差別の具体例をお聞かせください。

○採用後における禁止される差別の具体例をお聞かせください。

第3 その他

○その他指針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

ヒアリング項目案（合理的配慮）

第1 指針の構成について

○指針の構成（案）について意見、他に盛り込むべき内容・項目があればお聞かせください。

第2 合理的配慮の具体例について

○募集・採用における合理的配慮の具体例をお聞かせください。

○採用後における合理的配慮の具体例をお聞かせください。

※中小企業においても対応できると考えられる措置の具体例、事業主が取り組むことが望ましいと考える措置の具体例を御回答願います。

第3 過重な負担の判断要素について

○過重な負担の判断要素はどのようなものが考えられるかお聞かせください。

第4 相談体制の整備等について

○相談体制の整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関し相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載することでよいかお聞かせください。

第5 その他

○その他指針の作成に当たり留意すべき点や整理すべき点等があればお聞かせください。

審議会等会合の公開に関する指針

この指針は、厚生労働省所管の審議会等及び懇談会等行政運営上の会合（以下「審議会等会合」という。）の運営に関し、透明な行政運営の確保を図るため、審議会等会合の公開について、下記の通り定めるものである。

記

1 本指針の対象

(1) 審議会等

国家行政組織法第 8 条に基づき設置される審議会等とする。

(2) 懇談会等行政運営上の会合

行政運営上の参考に資するため、大臣等の決裁を経て、大臣等が行政機関職員以外の有識者等の参集を求める会合であって、「審議会等の整理合理化に関する基本的計画(平成 11 年 4 月 27 日 閣議決定)」の対象となっているものとする。

2 審議会等の公開

(1) 審議会等会合の委員の公開

ア 審議会等会合の委員、臨時委員、特別委員、専門委員の氏名、職業については、当該審議会等会合において別段の取扱いをすべきこととしている場合を除き、公開するものとする。

イ 審議会等会合の委員等の任免を行った場合には、当該審議会等会合の事務を行う部局は、速やかに、委員名簿 1 部を官房総務課情報公開文書室に提出するものとする。大臣官房総務課情報公開文書室は、それを審議会台帳に登録し、一般の閲覧に供するものとする。

(2) 審議会等会合の活動状況の公開

ア 審議会等会合の開催予定に関する日時、開催場所等については、当該審議会等会合において別段の取扱いとすべきこととしている、又は審議会等会合の運営に支障がある等の特段の事由がある場合を除き、決定後速やかに公開するものとする。

なお、特段の事業により、会議を公開してきた審議会等会合がそれを非公開とする場合にあっては、開催予定とともに非公開である旨及びその理由を公開するものとする。

イ 審議会等会合を開催する場合には、当該審議会等会合の事務を行う部局は、あらかじめ開催予定を記載した書類 1 部を大臣官房総務課情報公開文書室に、書類 1 部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課情報

公開文書室は、書類を審議会台帳に登録し、大臣官房総務課広報室は、開催予定を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

(3) 審議会等会合の会議、議事録の公開

ア 審議会等会合の会議、議事録の公開

(ア) 審議会等会合のうち諮問、答申を行うものについては、会議及び議事要旨又は議事録を公開する。傍聴人の制限等の会議の公開の方法については、各審議会等会合の決定によるものとする。

(イ) 審議会等会合のうち(ア)以外の会合(審議会等に置かれる分科会、部会及び懇談会等行政運営上の会合)については、少なくとも議事要旨を公開する。特段の事業により会議又は議事録を非公開とする場合にあっては、その理由を明示するものとする。

(ウ) 審議会等会合の事務の一部が行政処分、不服審査、試験等を行う場合にあっては、会議、議事録及び議事要旨を非公開とすることができる。

イ 審議会等会合の議事録等の公開の方法

審議会等会合の事務を行う部局は、議事録又は議事要旨を公開するときは、1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

(4) 審議会等会合の諮問、答申・意見等及び提出資料の公開

ア 審議会等会合の諮問、答申・意見等及び提出書類については、当該審議会等会合において別段の取扱をすべきこととしている、又は公開することにより、公正かつ中立な審議に著しい支障を及ぼすおそれがある、若しくは特定の者に不当な利益若しくは不利益をもたらすおそれがある場合を除き、公開するものとする。

イ 審議会等会合の事務を行う部局は、諮問、答申・意見等を公開するときにあたっては速やかに、議事録又は議事要旨とともに、1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

提出資料を公開するときにあっては当該提出資料(それが膨大な場合にあっては、閲覧に供することができる場所を記載した書類。以下同じ。)1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

審議会等会合の公開に関する考え方

1 対象

「審議会等会合の公開に関する指針」（以下「指針」という。）1（2）の懇談会等行政運営上の会合については、局長以上の決裁を経て参集した会合を対象とする。

2 審議会等会合の会議の公開

「指針」2(3)ア(イ)に該当する審議会等会合については、以下に該当する場合を除き公開することとし、審議会等の開催の都度判断するものとする。

- ① 個人に関する情報を保護する必要がある。
- ② 特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるとともに、委員の適切な選考が困難となるおそれがある。
- ③ 公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。
- ④ 公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある。
- ⑤ 公開することにより、他国若しくは国際機関との信頼関係が損なわれるおそれ又は他国若しくは国際機関との交渉上不利益を被るおそれがある。

最近の障害者雇用の現状と課題

平成25年9月



厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課

障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約788万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約324万人。

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 (身体・知的障害者更生施設等入所者や入院患者)
身体障害児・者	393.7	386.4	111.1	7.3
知的障害児・者	74.1	62.2	40.8	11.9
精神障害者	320.1	287.8	172.4*	32.3
総計	787.9	736.4	324.3	51.5

* 精神障害者については20歳～65歳未満

身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成23年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成21年)等、知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成23年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成23年)等、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成23年)

障害者雇用促進法の概要

【目的】 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置

雇用義務制度

① 事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける

民間企業2.0%	(～平成25年3月	1.8%)
国、地方公共団体、特殊法人等2.3%	(” 2.1%)
都道府県等の教育委員会2.2%	(” 2.0%)

- ※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合等、雇用率算定の特例も認めている。
 ※2 精神障害者（手帳所持者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率（実雇用率）に算定することができる。

納付金・調整金

② 障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る

- 障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収（適用対象：常用労働者200人超）
- 障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人 月額2万7千円支給（適用対象：常用労働者200人超）

- ※1 平成27年4月より100人を超える事業主に拡大。
 ※2 この他、200人以下（平成27年4月より100人以下）の事業主については報奨金制度あり。
 （障害者を4%又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給）

・ 上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある。（在宅就業障害者支援制度）

助成金 各種

③ 障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給

- ・ 障害者作業施設設置等助成金
 - ・ 障害者介助等助成金
- 等

障害者本人に対する措置

職業リハビリテーションの実施

④ 地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援＜福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進＞

- ハローワーク(全国545か所)
障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等
- 地域障害者職業センター(全国47か所)
専門的な職業リハビリテーションサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）
- 障害者就業・生活支援センター(全国318か所)
就業・生活両面にわたる相談・支援

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

障害者

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第6号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）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（法第2条第1号）

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表（※1）に掲げる障害があるもの（法第2条第2号）

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第4号）

※知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※3）で定めるもの（法第2条第6号）
※次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
 - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
 - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

実雇用率算定の対象

（雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例）
事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項（第43条第1項）の規定の適用については、…当該事業主が…当該精神障害者である労働者の数に相当する数の身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。

（法第71条第1項）

※当該規定における「精神障害者」は、法第69条の規定により「精神障害者保健福祉手帳所持者」に限定している。

障害者雇用率制度の概要

身体障害者及び知的障害者について、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とし、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

○ 一般民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

※ 精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者数に算入することができる。

○ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 現行の障害者雇用率 (平成25年4月1日から施行)

<民間企業>

一般の民間企業 = 2.0%

特殊法人等 = 2.3%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.3%

都道府県等の教育委員会 = 2.2%

参 照 条 文

○ 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）

（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条 事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する身体障害者又は知的障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある身体障害者及び知的障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

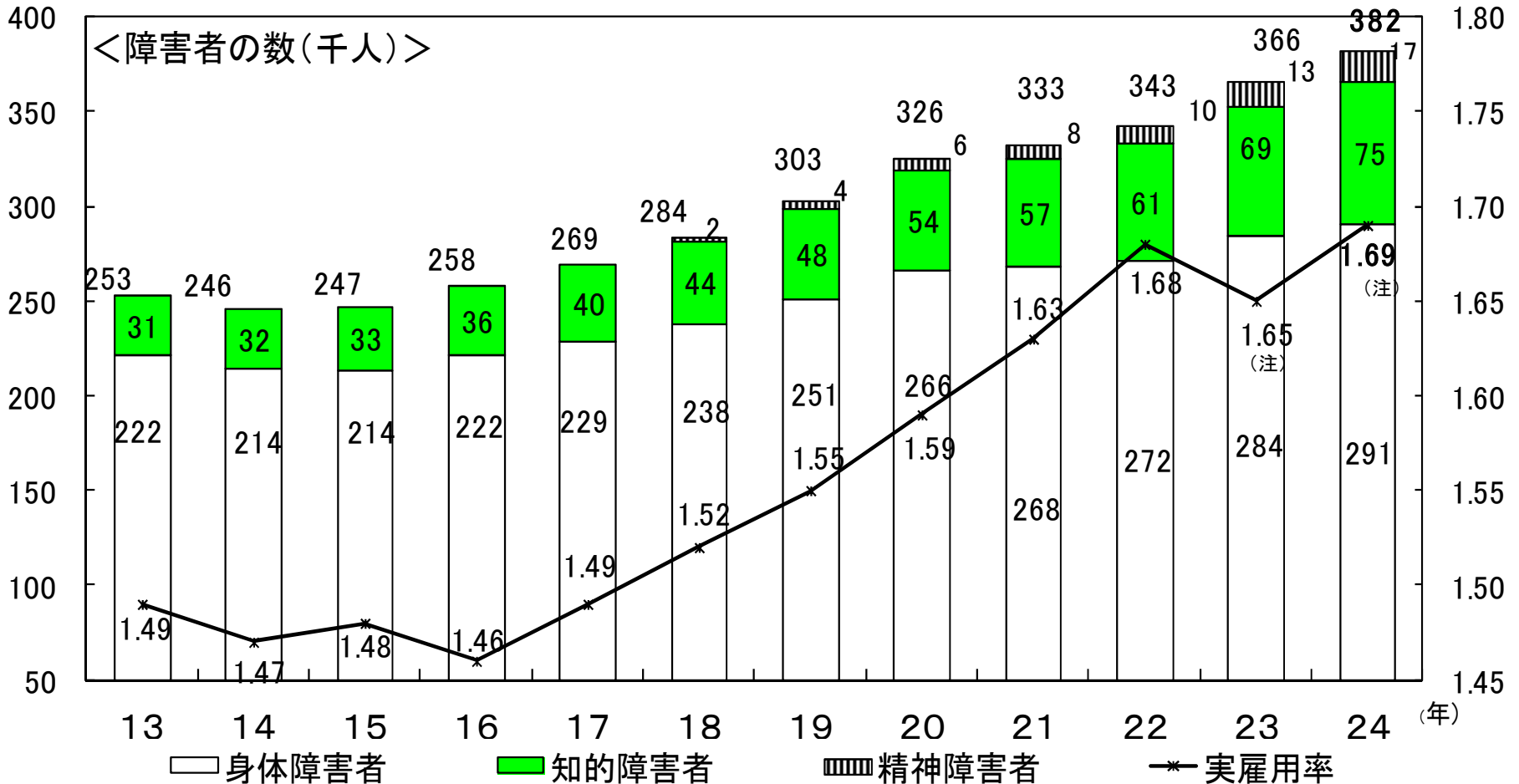
○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和35年政令第292号）

（障害者雇用率）

第九条 法第四十三条第二項 に規定する障害者雇用率は、百分の二とする。

障害者雇用の状況 (平成24年6月1日現在)

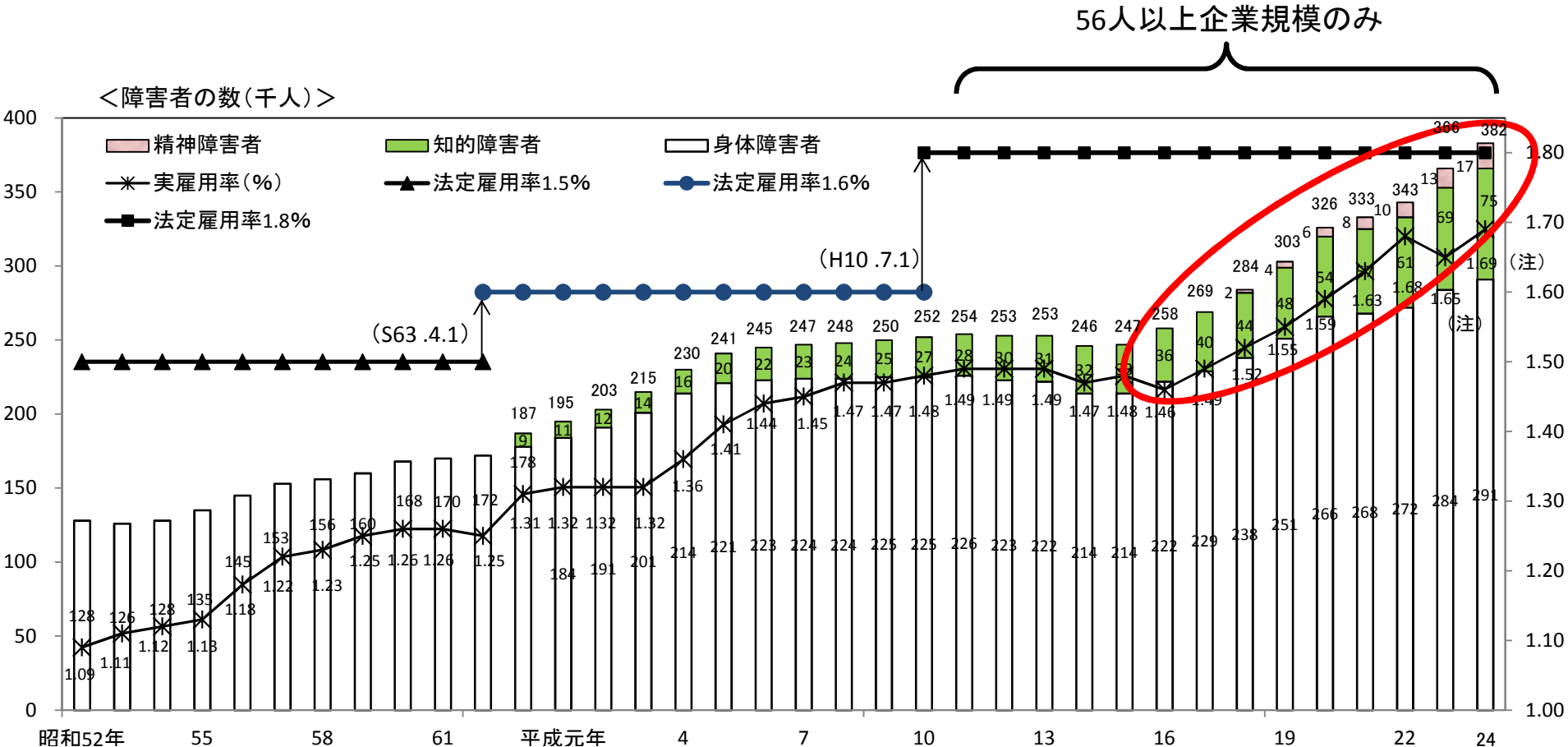
- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.69%** **法定雇用率達成企業割合 46.8%**
- 法定雇用率には届かないものの、**雇用者数は9年連続で過去最高**。障害者雇用は着実に進展。



(注)平成22年度の改正前の制度に基づいて実雇用率を推計した場合、平成23年度は1.75%、平成24年度は1.79%である。

近年の障害者雇用の状況

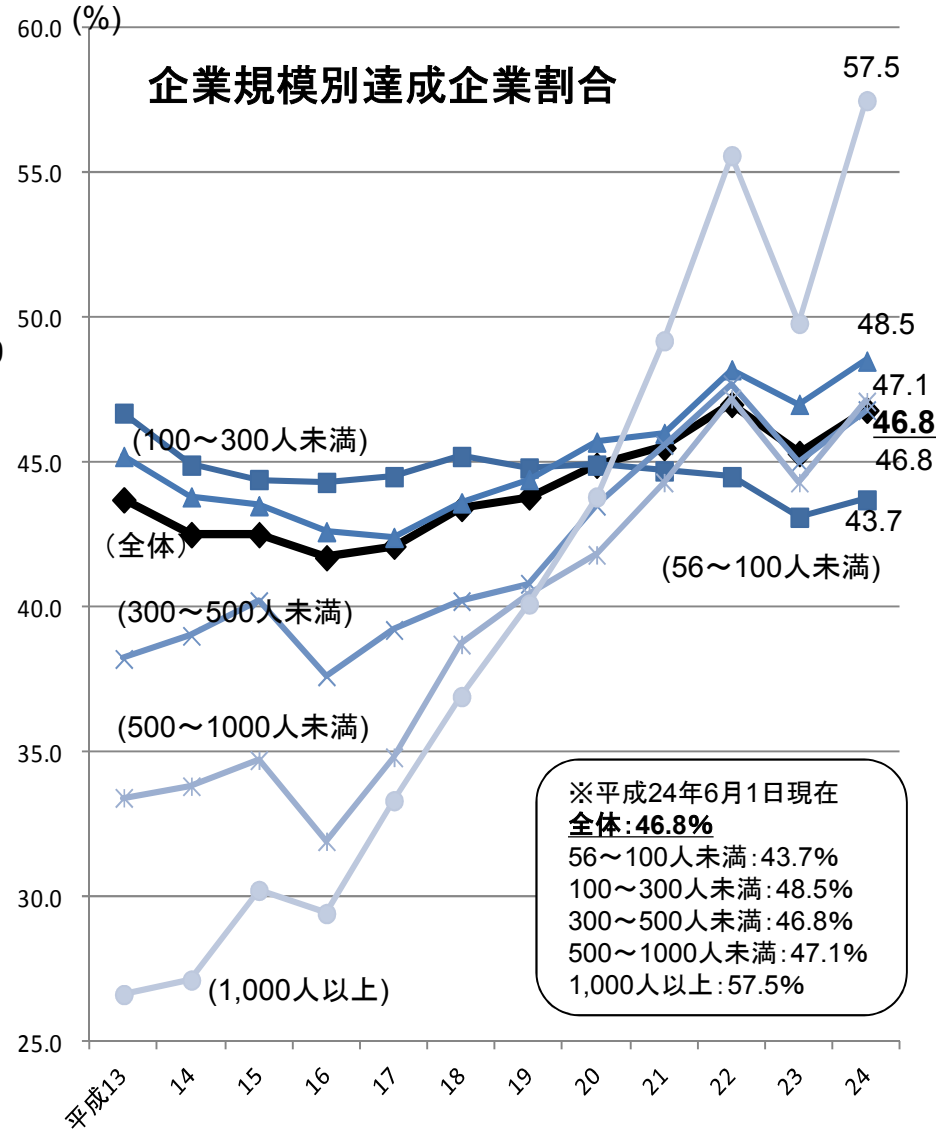
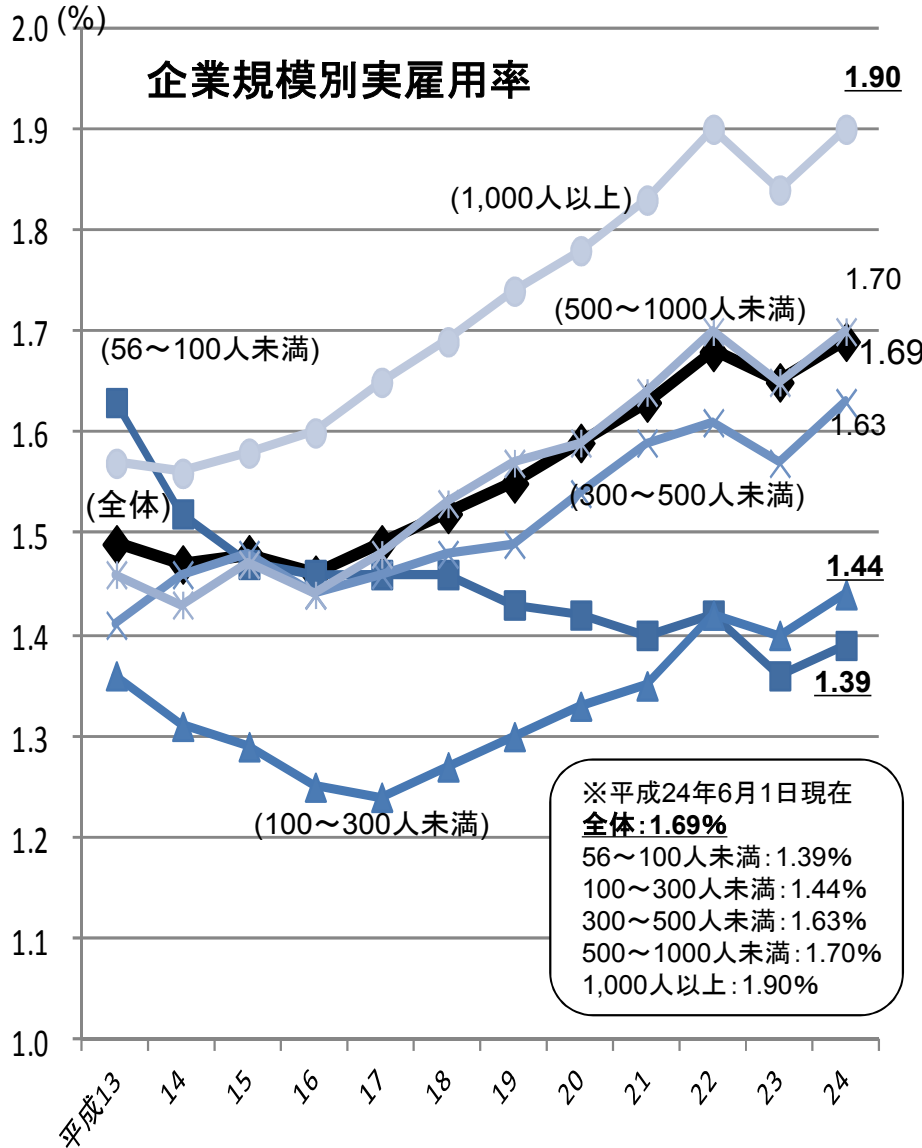
- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.69%** **法定雇用率達成企業割合 46.8%**
- 法定雇用率には届かないものの、**雇用者数は9年連続で過去最高**。障害者雇用は着実に進展。



(注)平成22年度の改正前の制度に基づいて実雇用率を推計した場合、平成23年度は1.75%、平成24年度は1.79%である。

企業規模別の障害者雇用状況

- 1000人以上規模の実雇用率には**1.90%**と、法定雇用率を達成。
- ただし、**中小企業の取組み**が遅れている。



「特例子会社」制度

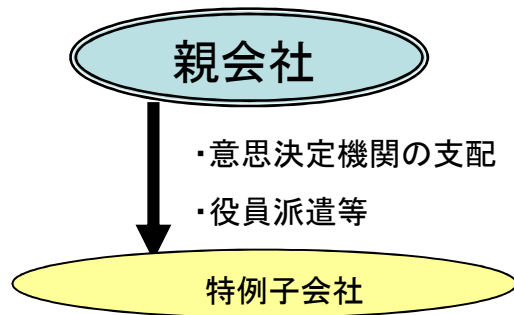
1. 概要

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.0％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。

また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

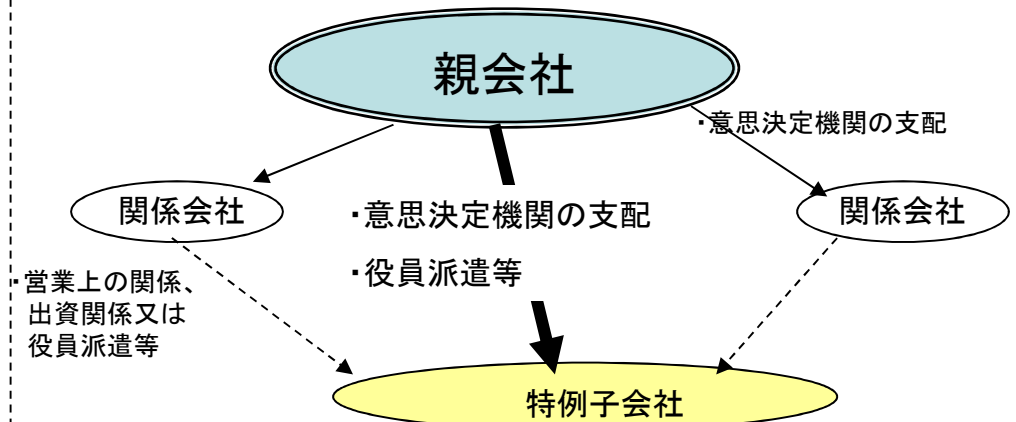
〔特例子会社制度〕



→特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定

平成25年5月末現在 378社

〔グループ適用〕



→関係会社を含め、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定

平成25年5月末現在 172グループ

2. 特例子会社によるメリット

(1) 事業主にとってのメリット

- 障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができる。
- 職場定着率が高まり、生産性の向上が期待できる。
- 障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる。
- 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となる。

(2) 障害者にとってのメリット

- 特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる。
- 障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保される。

3. 雇用状況

	15.6.1	16.6.1	17.6.1	18.6.1	19.6.1	20.6.1	21.6.1	22.6.1	23.6.1	24.6.1
特例子会社数 (社)	129	153	174	195	219	242	265	283	319	349
障害者数 (人)	5,760	6,861	7,838	9,109.0	10,509.5	11,960.5	13,306.0	14,562.5	16,429.5	17,743.5
うち身体	4,425	5,078	5,629	6,127	6,639	7,107	7,470	7,752	8,168.5	8,384
うち知的	1,335	1,783	2,209	2,932	3,721	4,612	5,478	6,356	7,594.5	8,470.5
うち精神	-	-	-	50.0	149.5	241.5	358.0	454.5	666.5	889
障害者数(人) 【実人員】	(3,491)	(4,186)	(4,853)	(5,695)	(6,650)	(7,679)	(8,635)	(9,516)	(10,883)	(11,892)

公的機関の障害者雇用状況

○ 民間企業に率先垂範する立場にも関わらず、**都道府県教育委員会に未達成機関**が多数。

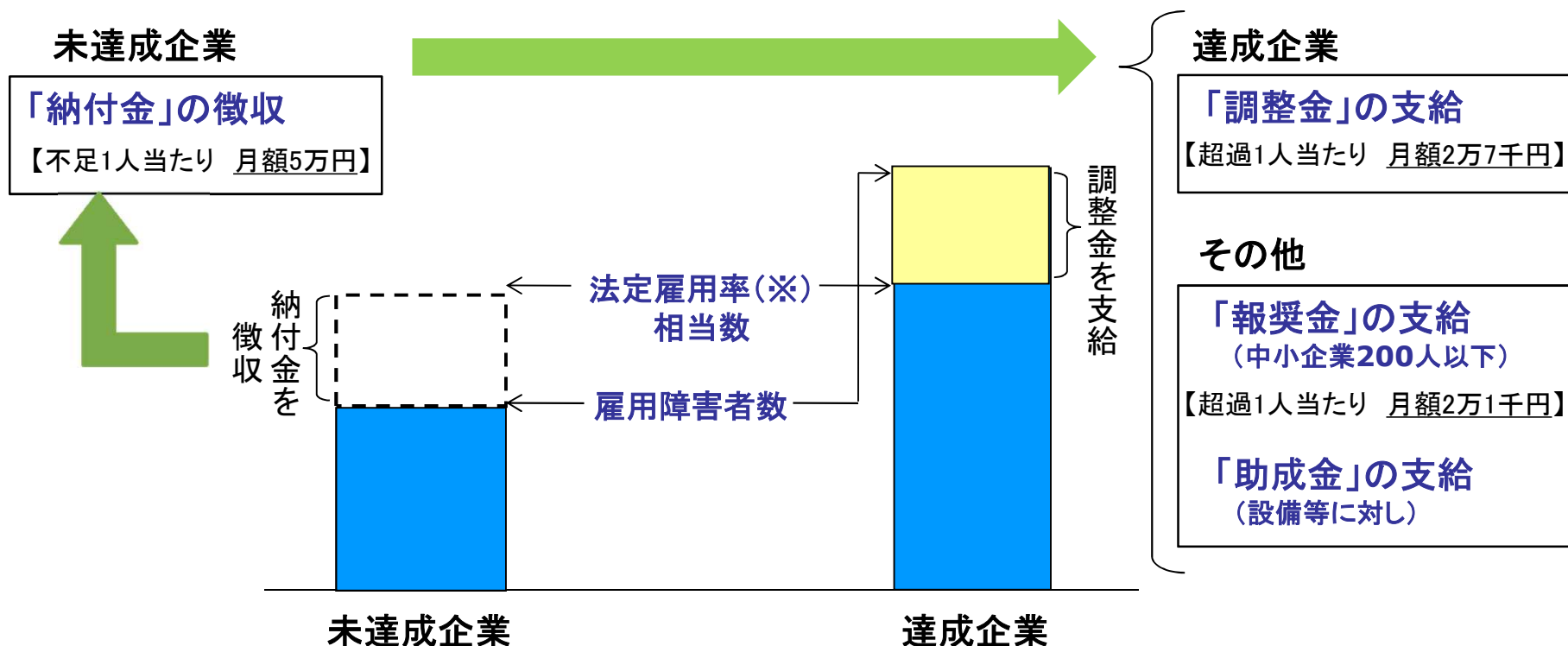
		法定雇用率 (※)	実雇用率	雇用率達成割合
国		2.1	2.31	100 (39 / 39機関)
	厚生労働省	〃	2.57	—
都道府県	知事部局	2.1	2.46	100 (47 / 47)
	その他の機関		2.32	89.8 (97 / 108)
市町村		2.1	2.25	86.4 (1,998 / 2,312)
教育委員会	都道府県	2.0	1.88	51.1 (24 / 47)
	市町村		1.87	82.4 (61 / 74)

(%)

※ 平成25年4月1日から、国・都道府県・市町村は2.3%、教育委員会は2.2%に改正

障害者雇用納付金制度について

雇用率未達成企業（常用労働者200人超）から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対して調整金、報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給。



※ 障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の割合の推移を勘案して政令で設定。

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等(知的障害者等の作業能力に合わせた改造や安全装置の取り付けがなされた設備等)の設置・整備・賃借を行う事業主に支給(障害者1人につき上限450万円(作業施設の設置)等)

○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業主に支給(障害者1人につき上限225万円)

障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

○ 障害者介助等助成金

適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給(職業コンサルタントの配置1人につき月15万円等)

通勤の配慮を行った場合の助成措置

○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給(通勤援助者の委嘱1人につき1回2,000円等)

職場適応援助者による援助を行った場合の助成措置

○ 職場適応援助者助成金

職場適応援助者による援助の事業を行う場合(福祉施設型)や、事業主が障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応援助者の配置を行う場合(事業所型)に支給(日額14,200円等(福祉施設型)等)

能力開発を行った場合の助成措置

○ 障害者能力開発助成金

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主等が、能力開発訓練のための施設・設備の整備を行う場合等に支給(上限2億円(施設設置)等)

職業リハビリテーションの実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

1 公共職業安定所(ハローワーク)〔545カ所〕(厚生労働省)

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

2 障害者職業センター ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)

- 障害者職業総合センター〔1カ所〕
高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の養成等の実施
- 広域障害者職業センター〔2カ所〕
障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施
- 地域障害者職業センター〔各都道府県(52カ所(うち支所5カ所))〕
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

3 障害者就業・生活支援センター (都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営) 〔318センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

ハローワークでの取組み

1 雇用率達成指導の強化

- 雇入れ計画期間及び公表猶予基準の見直し
 - ・雇入れ計画期間の短縮(3年→2年)
 - ・公表猶予基準の見直し
- ※ 平成24年1月1日以降適用

2 障害者に対する職業紹介等の充実

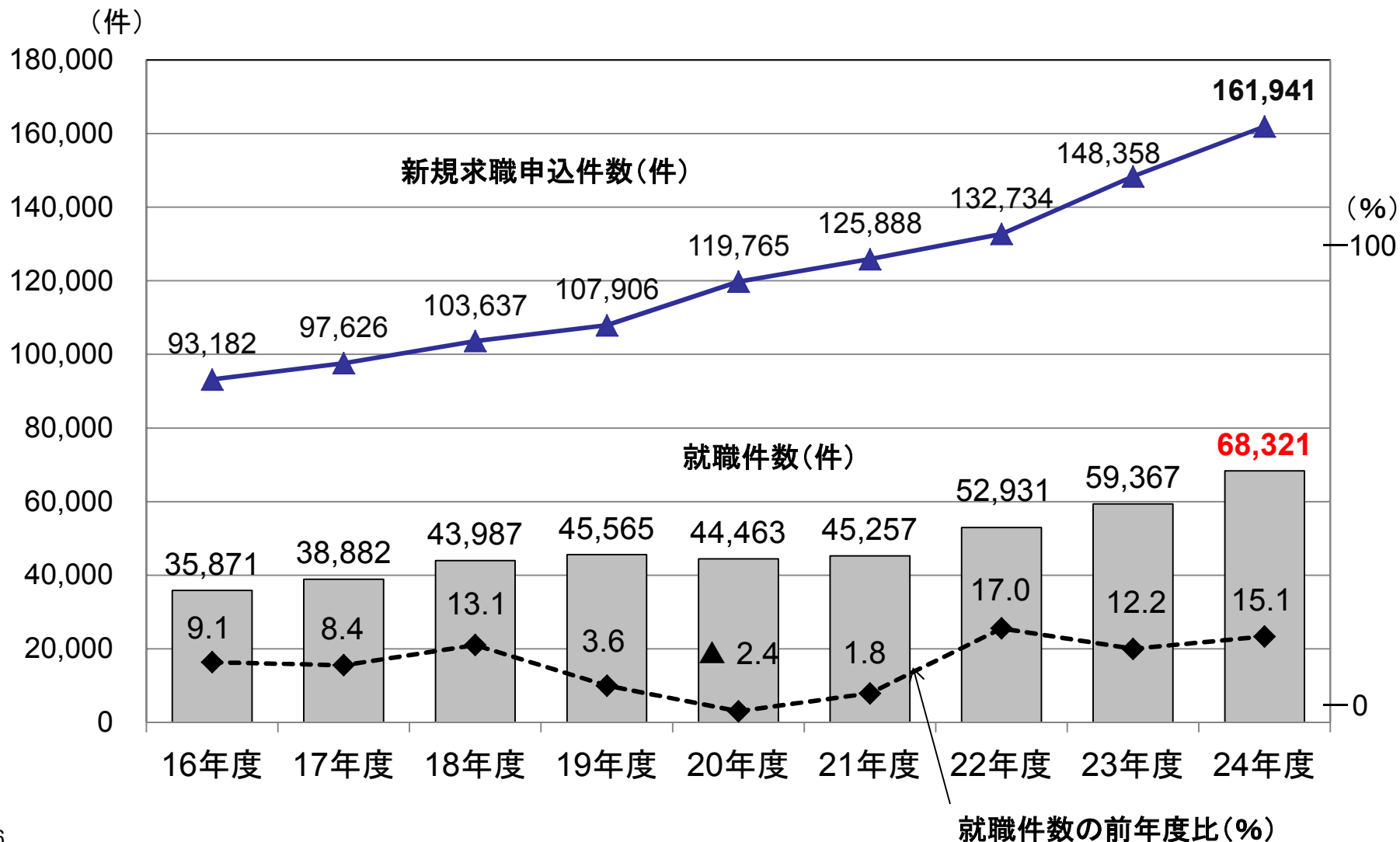
- ・ 相談・支援体制の充実・強化(「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」の配置等)
- ・ 各種の雇用支援策の活用(トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- ・ 関係機関との連携の強化(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- ・ 定着指導 等

3 事業主に対する障害者雇用促進のための取組

- ・ 雇用率達成指導と結びついた職業紹介の実施
- ・ 障害者向けの求人開拓の実施(一般求人から障害者求人への転換を含む。)
- ・ 各種助成金制度の活用
- ・ 定着指導 等

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

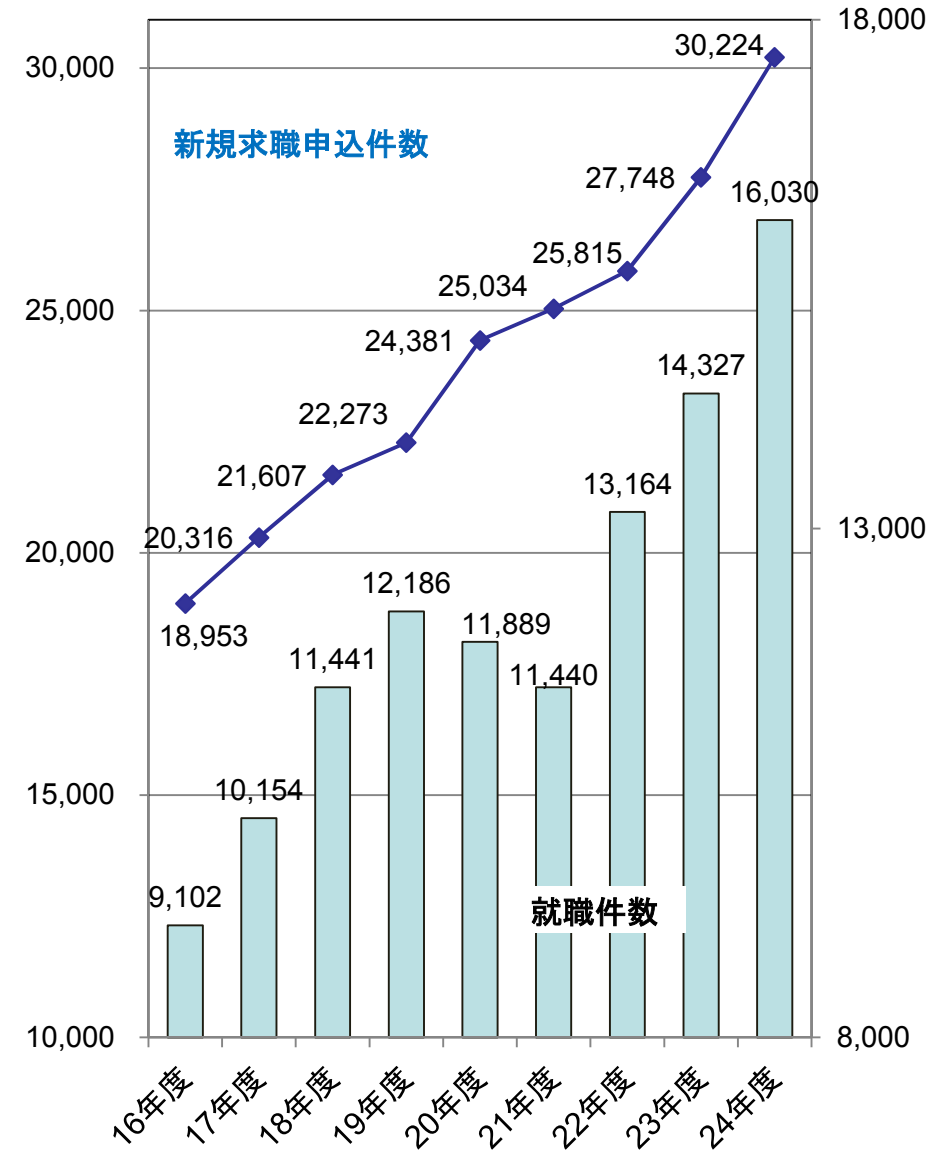
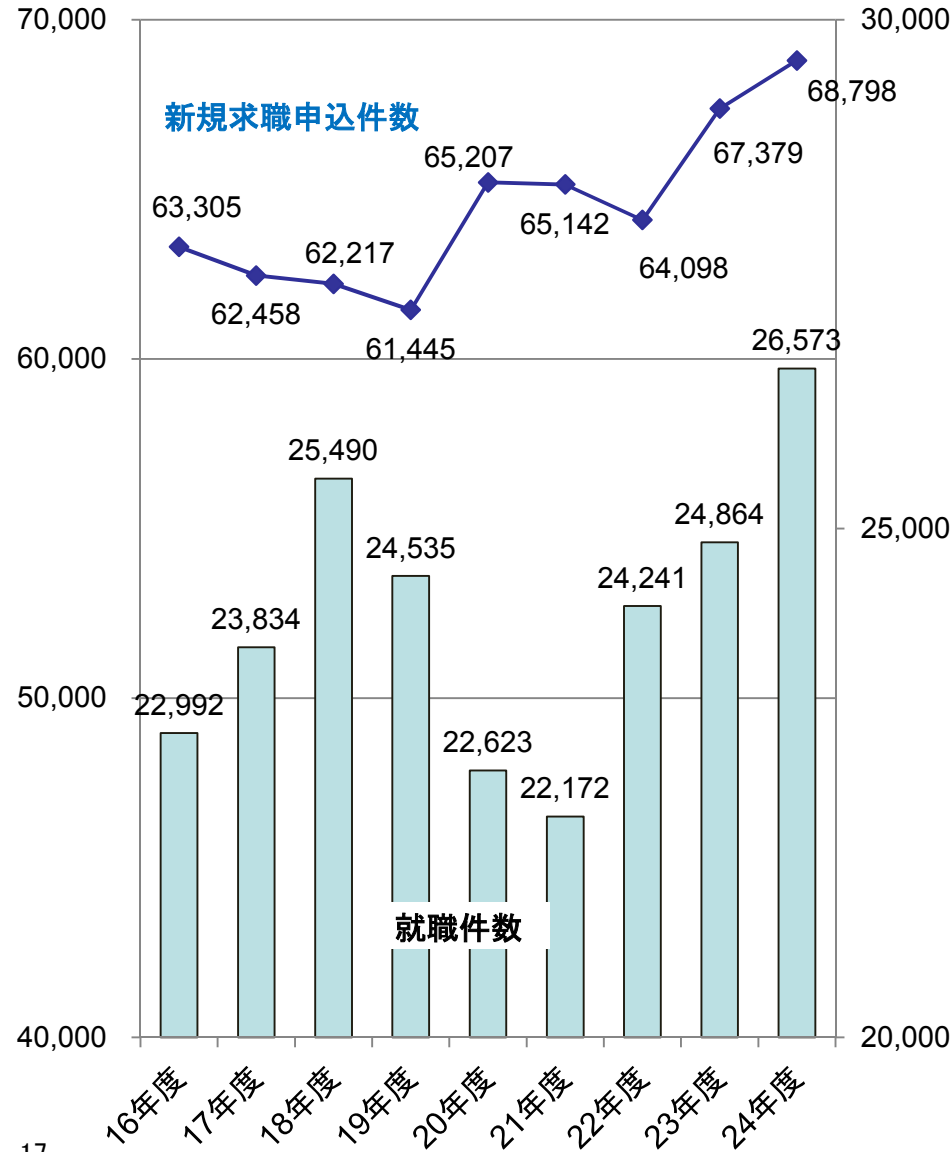
- 平成24年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 特に、就職件数は68,321件と3年連続で過去最高を更新。



ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

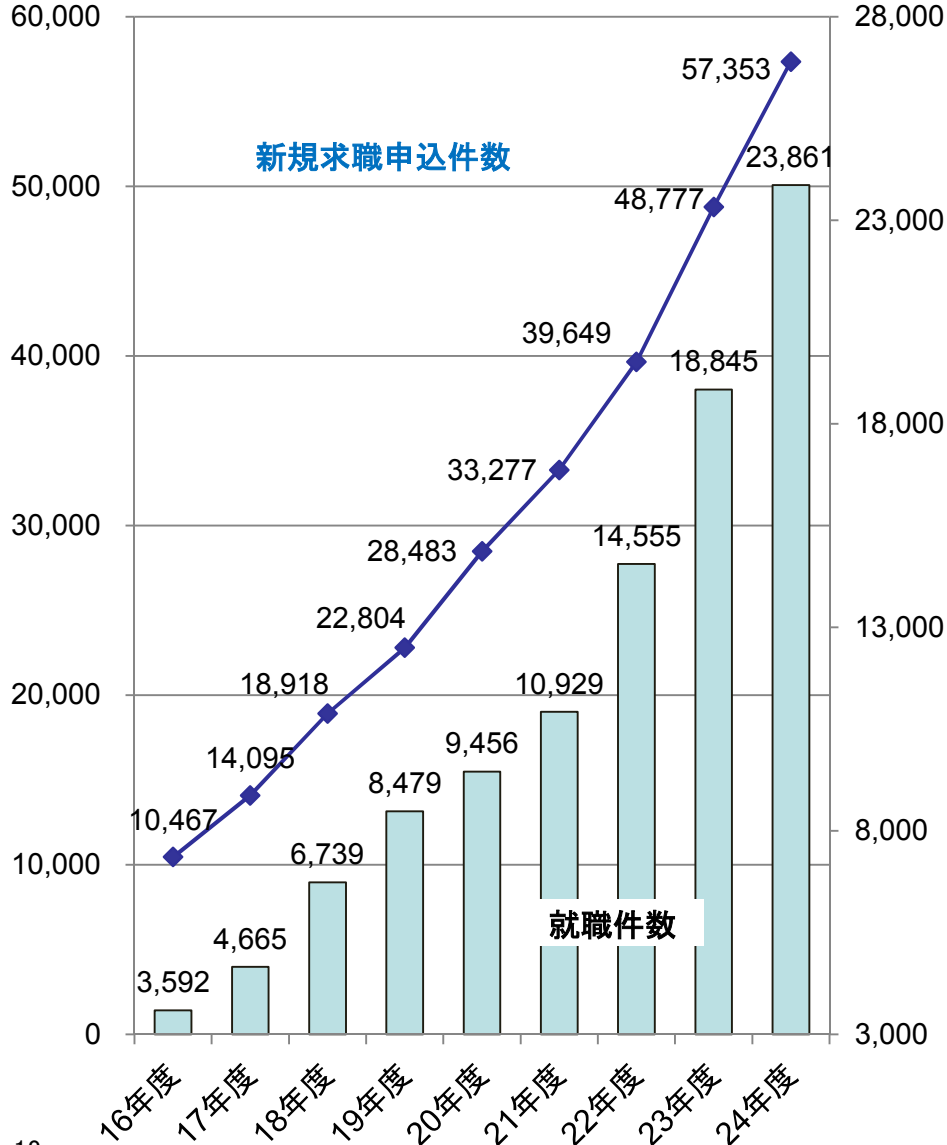
身体障害者

知的障害者

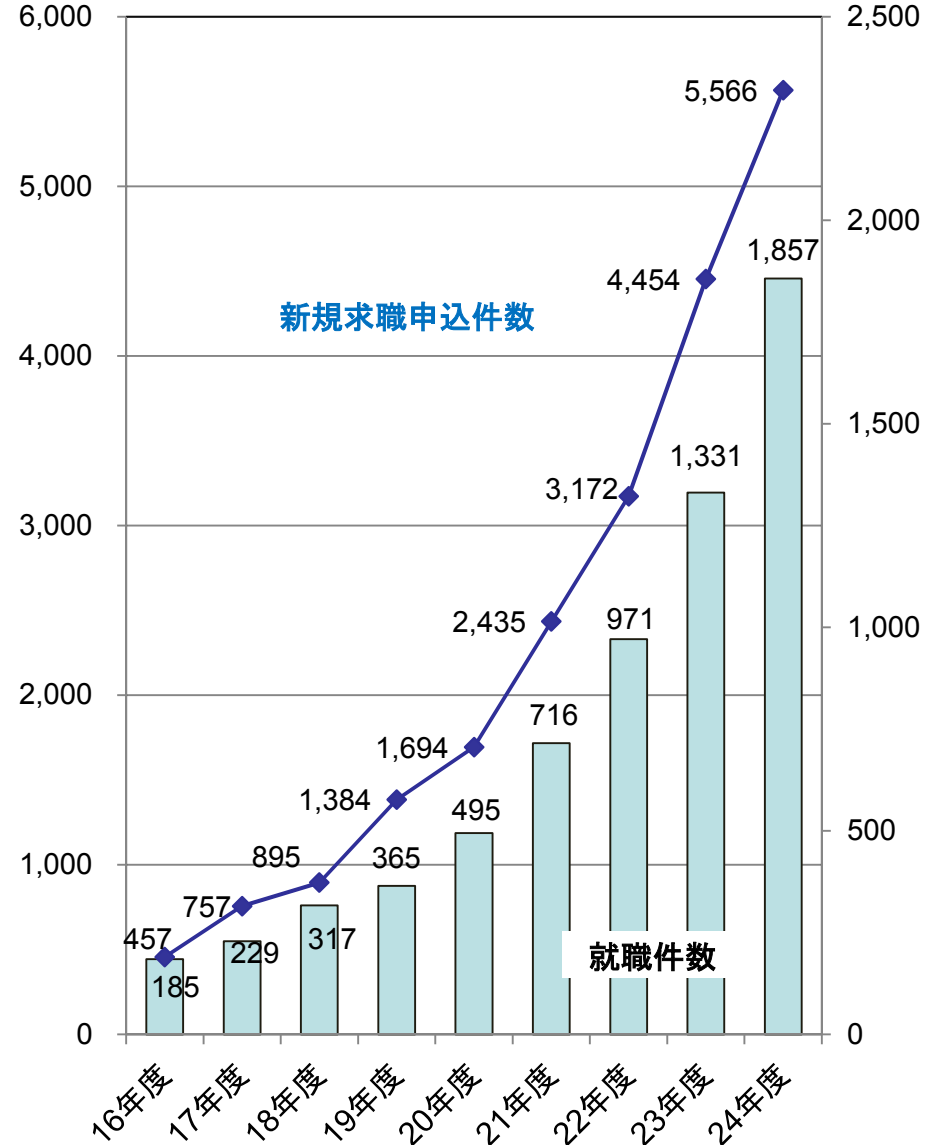


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

精神障害者

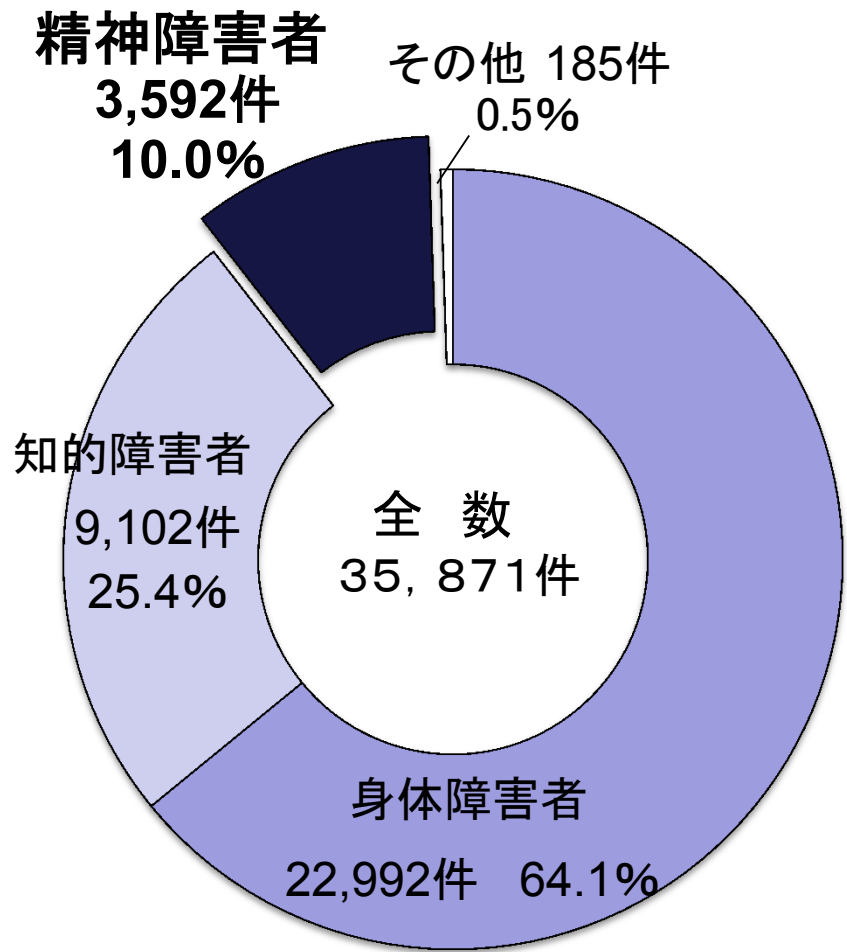


その他 (発達障害、高次脳機能障害など)

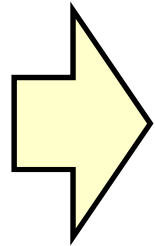
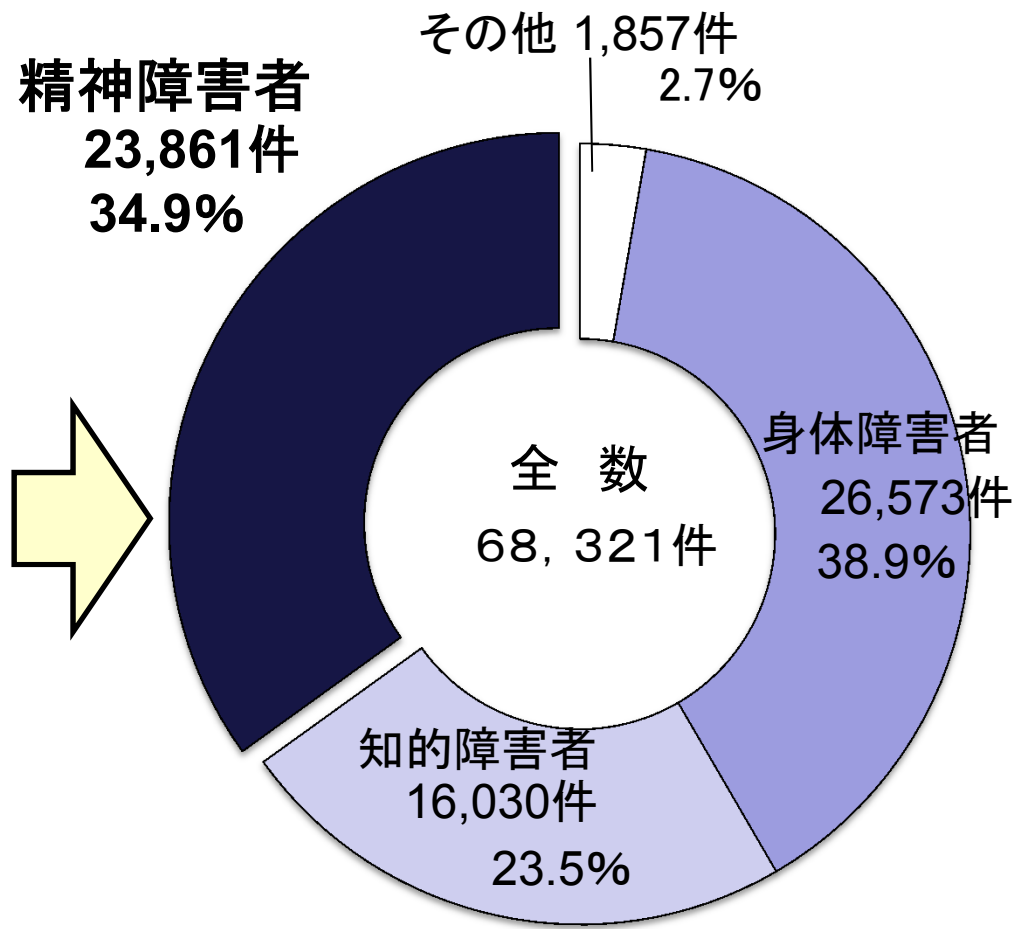


ハローワークの障害種別の職業紹介状況（就職件数）

平成16年度

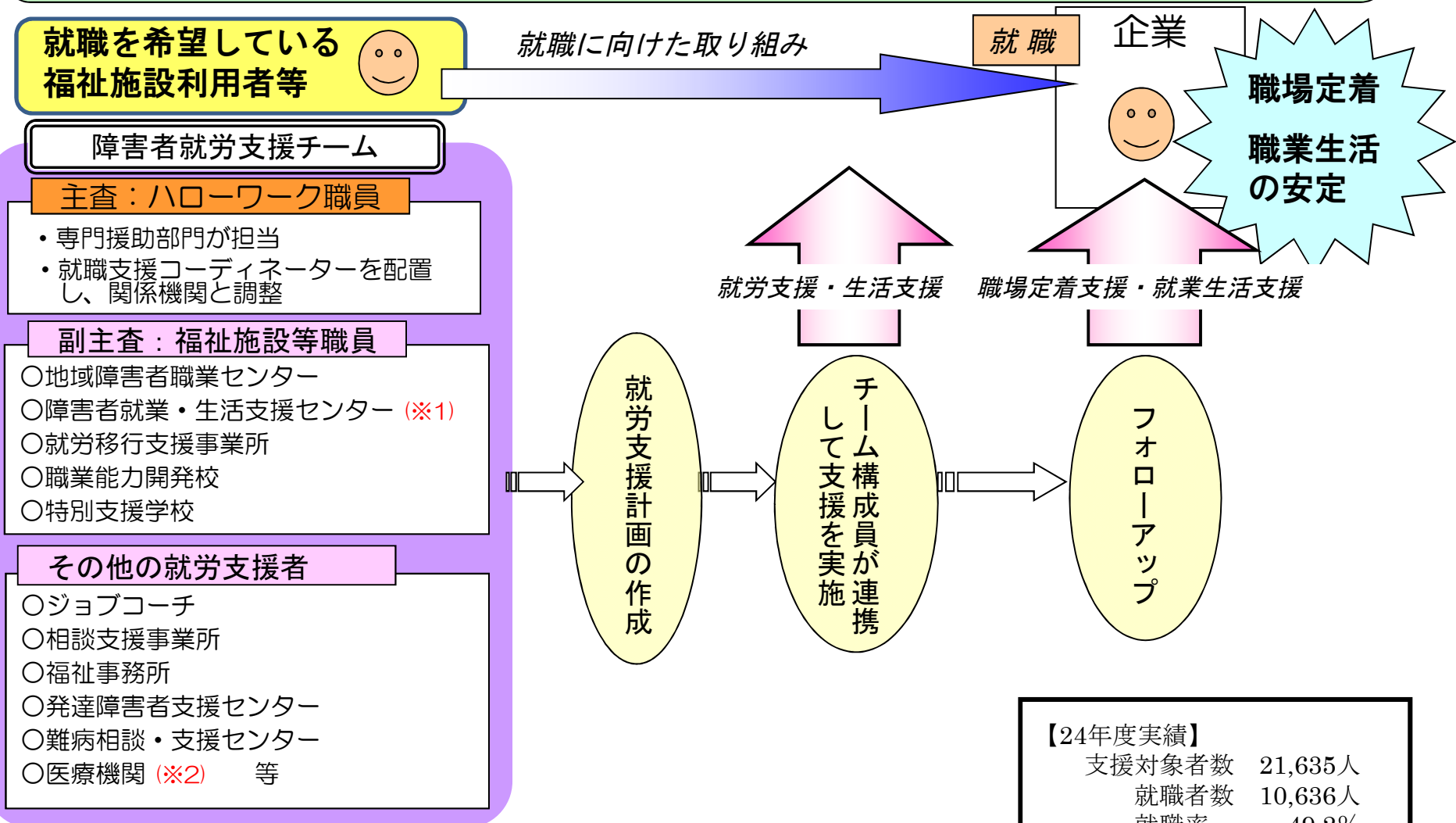


平成24年度



障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

- 福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、**ハローワーク職員(主査)と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施(平成18年度から実施)**



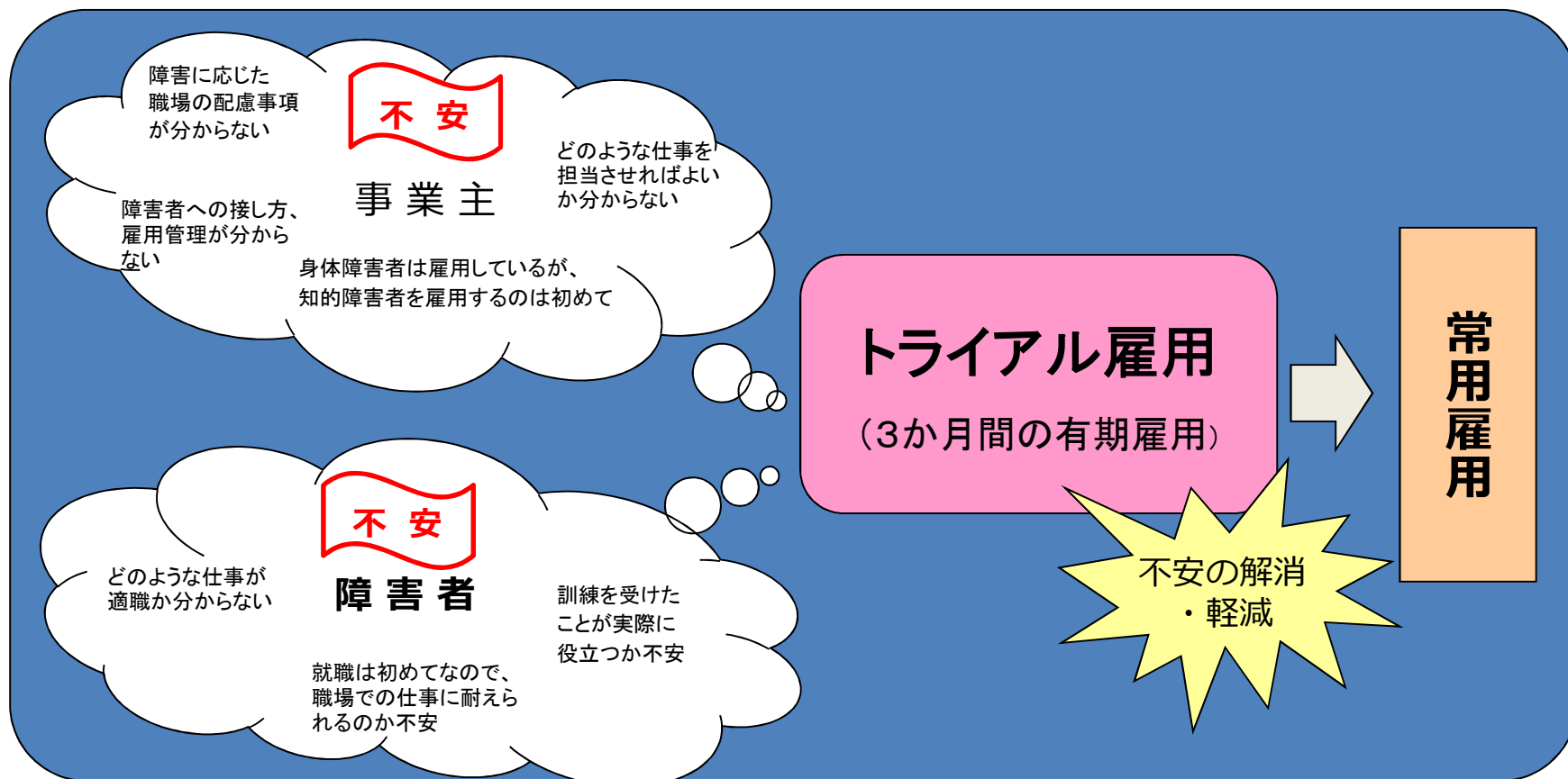
【24年度実績】	
支援対象者数	21,635人
就職者数	10,636人
就職率	49.2%

(※1) 可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。
20(※2) 支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり ～障害者トライアル雇用事業～

障害者雇用の経験が乏しいことなどにより、障害者の雇入れをちゅうちょしている事業主と雇用・就労経験が乏しいことなどにより、就職に不安のある障害者を対象として、事業主が障害者を短期の試行雇用（トライアル雇用＝原則3か月）の形で受け入れることにより、その不安感等を除去し、以後の障害者雇用に取り組むきっかけ作りや就職を促進することを目的としています。

また、現在障害者を雇用しておらず、障害者雇用に関するノウハウが乏しい事業主に対しては、障害者トライアル雇用奨励金（月額4万円）を支給し、その取組を促進しています。



地域障害者職業センターの概要

地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県（ほか支所5か所）に設置。

障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○ 事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

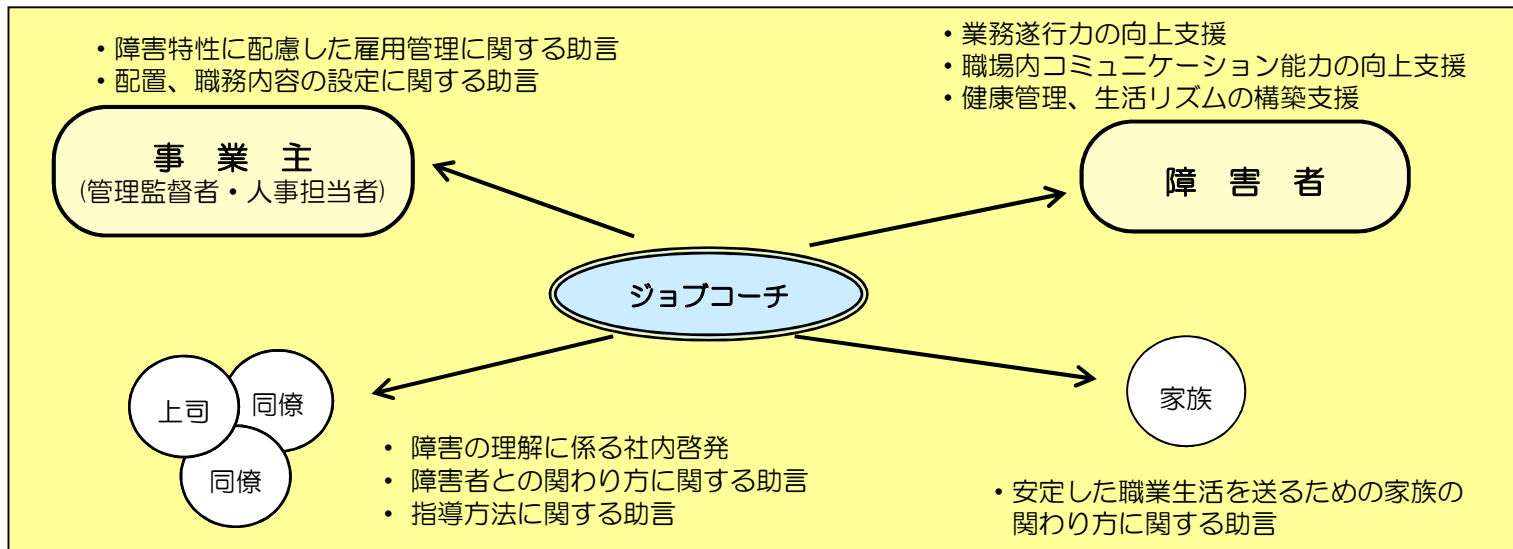
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

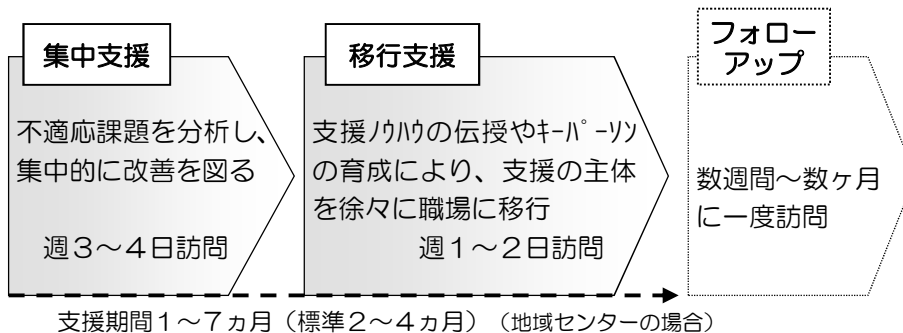
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

◎支援内容



◎標準的な支援の流れ



◎ジョブコーチ配置数(25年3月末現在)

計1,230人	地域センターのジョブコーチ	310人
	第1号ジョブコーチ(福祉施設型)	781人
	第2号ジョブコーチ(事業所型)	139人

◎支援実績(24年度、地域センター)

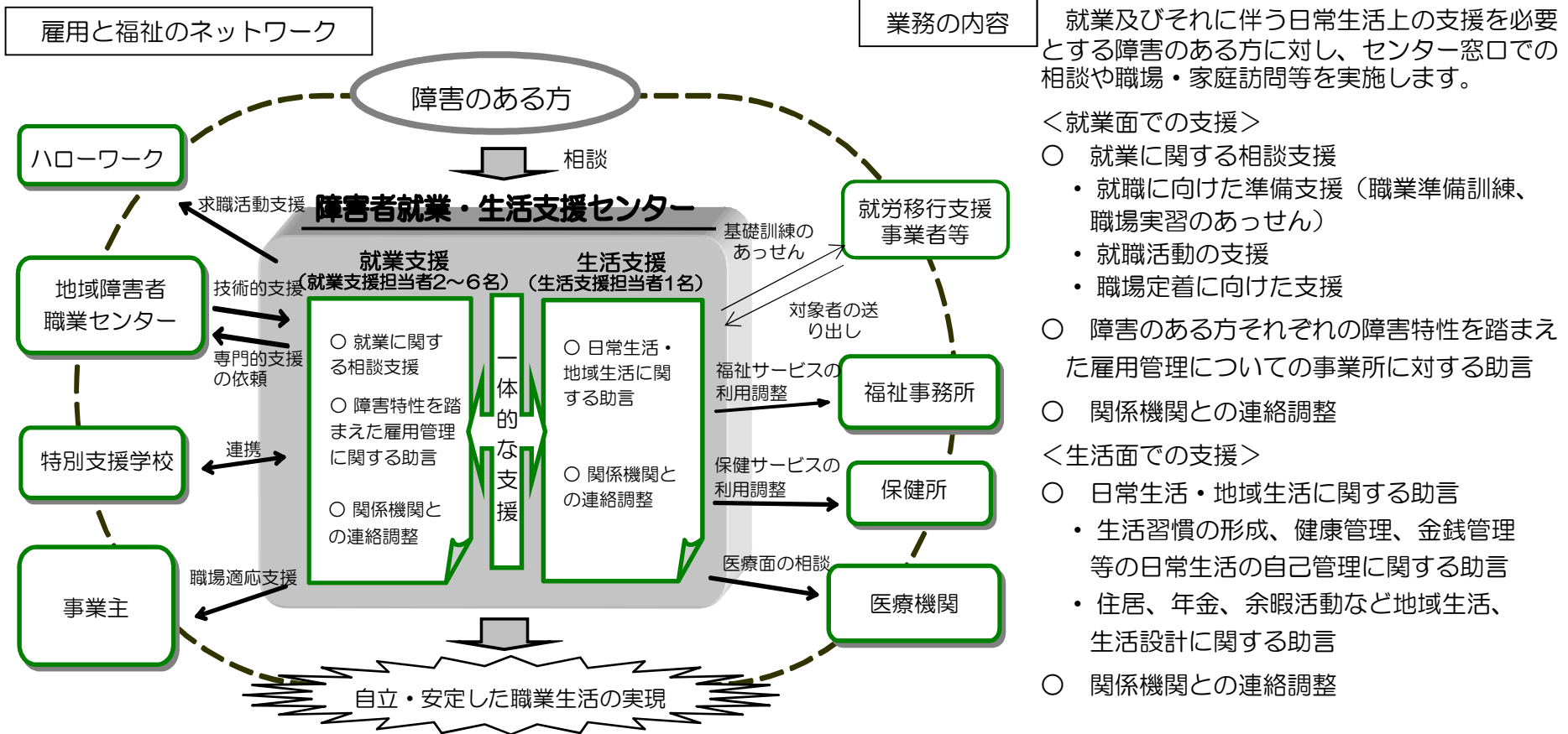
支援対象者数 3,670人
 職場定着率(支援終了後6ヶ月) 86.7%

(支援終了後6ヵ月:23年10月～24年9月までの支援修了者の実績)

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う
「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充

21センター（14年5月事業開始時） → 318センター（25年8月現在）



業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

- ＜就業面での支援＞
- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
 - 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
 - 関係機関との連絡調整
- ＜生活面での支援＞
- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
 - 関係機関との連絡調整

【24年度実績】	対象者数	110,914人	就職率	73%
	就職件数	15,431件		

障害者雇用のための助成措置

※平成25年5月16日現在

- ① **障害者試行雇用
(トライアル雇用)事業**

 - ・ 障害者雇用への不安を解消するため、ハローワークの紹介により障害者に対し3か月の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月4万円の奨励金を支給。
- ② **短時間トライアル雇用**

 - ・ 直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者等について、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき月2万円の奨励金を支給。
- ③ **精神障害者雇用安定奨励金**

 - ・ カウンセリング等を行う専門家を雇うなど、精神障害者を新たに雇い入れ、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対し、その費用の一部を助成。
- ④ **重度知的・精神障害者職場支援奨励金**

 - ・ ハローワーク等の紹介により重度知的障害者又は精神障害者を雇い入れ、職場支援員の配置を行う事業主に対し助成。
- ⑤ **特定求職者雇用開発助成金**

 - ・ ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に対し助成。
- ⑥ **発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金**

 - ・ 発達障害者又は難治性疾患患者をハローワークの紹介により雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対し助成。
- ⑦ **障害者初回雇用奨励金
(ファースト・ステップ奨励金)**

 - ・ 障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、120万円を支給。

今後の障害者雇用施策の充実強化について

目 次

第 1	障害者の権利に関する条約への対応	P 1
1	基本的枠組み	P 1
	(1) 枠組みの全体像	
	(2) 差別禁止等の枠組みの対象範囲	
2	障害を理由とする差別の禁止	P 1
	(1) 基本的考え方	
	(2) 禁止すべき差別	
	(3) 差別禁止の私法上の効果	
3	職場における合理的配慮の提供について	P 2
	(1) 基本的考え方	
	(2) 合理的配慮の枠組み	
	(3) 合理的配慮の内容	
	(4) 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性担保	
	(5) 過度の負担	
4	権利擁護（紛争解決手続）	P 4
	(1) 企業内における紛争解決手続	
	(2) 外部機関等による紛争解決手続	
5	公務員の取扱い	P 5
第 2	障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の見直し	P 5
1	障害者雇用促進制度における障害者の範囲	P 5
	(1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲	
	(2) 就労の困難さの判断の在り方について	
2	障害者雇用率制度における障害者の範囲等	P 6
	(1) 雇用義務制度の趣旨・目的について	
	(2) 精神障害者の取扱い	
	(3) その他の障害者の取扱い	
3	障害者雇用率制度に関するその他の論点	P 7
	(1) 重度障害者の範囲とダブルカウント制度について	
	(2) 特例子会社制度について	
	(3) 派遣労働者について	
第 3	地域の就労支援の強化	P 7
	(1) 障害者雇用促進制度の見直しを踏まえた支援の強化	P 7
	(2) 障害特性を踏まえた支援の強化	P 8
	(3) 職場定着支援の強化	P 8
	(4) 中小企業に対する支援の強化	P 8
	(5) 地域の就労支援のネットワークの構築	P 8

今後の障害者雇用施策の充実強化について

第1 障害者の権利に関する条約への対応

1 基本的枠組み

(1) 枠組みの全体像

労働・雇用分野における障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」という。）への対応は、他の労働法令との調整を図りつつ、障害者雇用促進法を改正すること等により対応を図ることが適当である。その際、内閣府で検討している障害を理由とする差別の禁止に関する法律と、障害者雇用促進法が整合性のとれたものとなるよう、当分科会での議論を踏まえ、内閣府等との調整を図るべきである。

また、障害者雇用率制度について、障害者権利条約においては積極的差別是正措置を講ずるべきだということが盛り込まれており、また、我が国における障害者雇用率制度は成果を上げてきていることから、引き続き残すことが適当である。

(2) 差別禁止等の枠組みの対象範囲

① 障害者の範囲

差別禁止等の対象とする障害者の範囲を検討するに当たっては、事業主の義務付けとなることを踏まえ、対象となる者が明確であるとともに事業主にとって把握可能な者であること等が求められる。

これを踏まえ、差別禁止等の対象とする障害者の範囲については、現行の障害者雇用率制度の対象より広範囲なものとし、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者とするのが適当である。

なお、発達障害者や精神障害、内部障害など外見から判断しづらい障害者については、事業主が判断に迷う場合に、ハローワーク等の外部機関が支援を行うべきである。

② 事業主の範囲

差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については、企業規模によって差を設けず、全ての事業主を対象とすることが適当である。その際、準備期間を設定するとともに、企業規模等に着目し、実効性を担保するための対応を行う必要がある。

また、派遣労働の取扱いについて、派遣先事業主は現行の労働者派遣法に基づく責任を負いつつ、当面、派遣元事業主に障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供義務を課すことが適当である。

また、差別禁止等の義務の主体は、男女雇用均等法等と同様に事業主とすることが適当である。

2 障害を理由とする差別の禁止

(1) 基本的考え方

差別禁止の範囲は、事業主に法的義務を課すものであることから、①事業主にとって何が禁止すべき差別に当たるのか明確であること、②男女雇用機会均等法の性差別禁止と異なり、事業主に対して合理的配慮の提供義務が課されることとの関係に留意することが求められる。

(直接差別、間接差別)

障害を理由とする差別（直接差別）については、禁止すべきである。また、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いについても、障害を理由とする差別（直接差別）に含まれるものとするのが適当である。さらに、禁止すべき差別の範囲が明確になるよう、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すことが必要である。

なお、間接差別については、①どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと、②直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えられることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難である。将来的には、具体的な相談事例や裁判例の集積等を行った上で、間接差別の禁止規定を設ける必要性について検討を行う必要がある。

(合理的配慮の不提供)

合理的配慮（過度の負担となる場合を除く。）の不提供を差別として禁止することと合理的配慮の提供を義務付けることはその効果は同じであると考えられることから、端的に事業主への合理的配慮の提供義務とすることで足りると考えられる。

(ハラスメント)

障害者に係るハラスメントについては、障害者虐待防止法ですでに職場においても心理的虐待（不当な差別的言動）等として虐待防止に向けた措置が講じられているところであり、まずは、障害者虐待防止法で定める虐待防止に向けた措置の履行確保に努めるべきである。

(労働能力等に基づく差異等)

合理的配慮が提供された上で、労働能力等を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、禁止すべき差別に当たらないこととすることが適当である。

また、障害者への異なる取扱いのうち、積極的差別是正措置は禁止すべき差別としないこととすることが適当である。

(2) 禁止すべき差別

雇用に係るすべての事項を差別禁止対象とすべきである。主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）が考えられる。

(3) 差別禁止の私法上の効果

障害を理由とする差別の禁止については、雇用に係る全ての事項を対象としており、禁止規定に反する個々の行為の効果は、その内容や状況に応じ様々であり、個々に判断せざるを得ず、私法上の効果については、民法第90条、民法第709条等の規定に則り個々の事案に応じて判断される。

3 職場における合理的配慮の提供について

(1) 基本的考え方

障害者に対して職場における合理的配慮の提供を事業主に義務付けるべきである。

その際、合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであるので、法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容等については、配慮の視点を類型化しつつ、指針として定めることが適当である。

また、具体的な合理的配慮の内容等についての指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うことが適当である。

なお、合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとするのは適当ではない。

(2) 合理的配慮の枠組み

合理的配慮の枠組みについては、①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えることが適当である。

(3) 合理的配慮の内容

募集・採用の機会（採用の機会におけるコミュニケーション支援等を含む。）は合理的配慮の内容に入ることとすることが適当である。なお、募集・採用時に合理的配慮を必要とする場合には、事業主が事前にそれを認識できるようにすることが求められる。

(4) 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性担保

① 合理的配慮提供の実効性担保と企業での仕組み

合理的配慮提供の実効性を担保するためには、あまり確定的に権利義務関係で考えるのではなく、指針等により好事例を示しつつ、当事者間の話し合いや第三者が入ったアドバイスの中で、必要なものを個別に考えていくことが適当である。

また、個々の合理的配慮の具体的内容は、当事者間で相談しながら決めることが重要であり、企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保することが必要である。なお、障害者が合理的配慮について相談したことにより不利益な取扱いを受けないようにすることが必要である。

この相談体制の仕組みについては、以下のとおりとすることが必要である。

(イ) 企業内での仕組みとしては、

- ・ 企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制整備や事業主が障害者からの相談に応じるようにすること
- ・ 企業内での管理者や相談に応じる者、雇用現場の担当者には、研修などによって障害特性に対し十分な理解を促す仕組みとすること

が必要である。また、職場において知的障害者等が相談しやすい環境を整えることも必要である。

(ロ) 企業外の支援体制としては、企業の必要に応じ、

- ・ ジョブコーチなどの外部の専門家を活用すること
- ・ 就労移行支援事業所などとの密接な連携の下でのハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの公的な機関による適切な助言・指導が受けられるような仕組みとするとともに、これらの機関が事業主に対し適切な助言・指導を行うことができるよう、体制の整備や専門性の向上に努めること

が必要である。このため、これらの機関の体制の強化や人材育成を含めた専門性の向上に努めることが必要である。

さらに、合理的配慮の内容については、当事者間で相談して決めることを基本としつつ、紛争になった場合に障害者・事業主それぞれの側から紛争処理機関や司法機関を利用できるようにすることが必要である。

② 事業主の負担に対する助成の在り方

合理的配慮の提供は事業主に義務付けられるものであることから、個々の事業主が負担することが原則である。その一方で、企業規模や財政状況等によっては合理的配慮が十分に提供されない可能性があることから、合理的配慮を提供する事業主への支援についても検討する必要がある。

現行では、障害者雇用率制度に連動する形で、障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整の仕組みとして納付金制度があり、そうした事業主間の経済負担の調整の一環として、合理的配慮に係る経済的な負担を支援していくことは可能であり、その仕組みを活用していくことが適当である。

なお、事業主の負担に対する助成の在り方を検討するに当たっては、合理的配慮の具体的内容や過度の負担の内容を踏まえて議論を行うべきであり、納付金財政への影響や他の公的支援の活用の可能性も含めて考えるべきである。

(5) 過度の負担

事業主にとって配慮の提供が過度の負担となる場合には、事業主が合理的配慮の提供義務を負わないこととすべきである。

過度の負担を判断するに当たっては、企業規模、業種、企業の置かれている財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等も考慮すべきであり、これらの項目を勘案した指針をもとに判断することが適当である。また、合理的配慮は多様かつ個別性が高いものであり、事業主側の対応に一定の期間を要するものや対応が困難なものもあることから、過度の負担を判断するに当たって、その点についても留意することが必要である。

なお、過度の負担については、合理的配慮と同様に非常に個別性が強いことから、企業の事業規模等を総合的に勘案して、個別に判断する必要がある、判断基準として一律の数値基準を設けることにはなじまない。

当該指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うことが適当である。

4 権利擁護（紛争解決手続）

(1) 企業内における紛争解決手続

企業において紛争が生じた場合の解決手続きについて、まずは企業内における労使の十分な話し合いや相互理解等により、できる限り自主的に問題が解決されるべきである。

(2) 外部機関等による紛争解決手続

企業内で自主的に解決しない場合は、外部の第三者機関による解決を図るべきであるが、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形で行うのではなく、調整的な解決

を重視すべきである。

紛争の早期解決、実効性を考えると、紛争解決手続として、既に存在する紛争調整委員会を活用した仕組みとすることが適当である。

具体的には、男女雇用機会均等法等を参考に、紛争時における労働局長による助言・指導、勧告を行うとともに、必要に応じて、調停制度による調整的仕組みとすることが適当である。また、紛争調整委員会制度の活用にあたって、紛争調整委員会が必要であると認めるときには、障害者に関する知見を有する者の意見を聞くことが可能な仕組みとすることが適当である。

さらに、障害者虐待防止法により設置される都道府県障害者権利擁護センターや市町村障害者虐待防止センター、内閣府で創設が検討されている障害者の権利救済機関と、都道府県労働局とが連携を図るべきである。

また、男女雇用機会均等法等を参考に、個別の紛争以外の場合でも差別禁止等の施行に関して、厚生労働大臣による助言・指導、勧告の規定を設けることが必要である。その際、特に合理的配慮は当事者間の相互理解の中で提供されるべきものであることを踏まえ、これらの規定を適用するにあたっては慎重な対応が求められる。

5 公務員の取扱い

国家公務員又は地方公務員についても、同様に障害者権利条約への対応が図られるべきであり、それぞれの法制度の中で、障害者権利条約に沿った取扱いがなされるよう、関係省庁間において調整が図られるべきである。

第2 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の見直し

1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

(1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

現在の障害者雇用促進制度における障害者については「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、例えば、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「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」についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、本来対象とすべき者が障害者とされている。

したがって、障害者の範囲について見直しが必要な状況にはないが、障害者雇用促進制度における障害者の定義規定については改正障害者基本法における障害者の定義の規定ぶりとの整合性の確保、対象の明確化の観点から、法制的な検討を行う必要がある。

(2) 就労の困難さの判断の在り方について

現在の障害者雇用促進法の対象となる障害者であることの判断は、医学的判断に加え、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、就労の困難さに視点を置いたものと評価できる。

一方で、就労の困難さは障害特性により多様であることに加え、企業の職場環境や本人の希望職種などによっても異なるため、判断のための一律の基準を作ることは困難であるが、医療機関や支援機関の担当者等からの情報も参考にしながら判断することを通じて、就労の困難さについての判断の精度を高めることが必要である。

また、就労の困難さの判断の精度を高めるとともに、障害者本人の状況に応じた就

労支援を適切に行うため、医療機関や支援機関も含めた人材育成も必要である。

2 障害者雇用率制度における障害者の範囲等

(1) 雇用義務制度の趣旨・目的について

雇用義務制度は、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で、すべての企業に雇用義務を課すものである。したがって、企業が社会的な責任を果たすための前提として、①企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていること、②対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保されることが必要である。

(2) 精神障害者の取扱い

精神障害者については、平成16年の労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において、「将来的にはこれを雇用義務制度の対象とすることが考えられる。」とされ、精神障害者の雇用の促進を図ることを目的に、平成18年4月からは精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の所持者）が実雇用率への算定対象とされた。また、平成20年の法律改正における国会の附帯決議においても、「精神障害者を雇用義務の対象に加えることについて、可能な限り早期に検討を行うこと」とされている。

この間、ハローワークで求職活動を行う精神障害者数が増加する中で、企業において雇用されている精神障害者数も増加しており、雇用環境の更なる整備を図りつつ、精神障害者を雇用義務の対象とすることが求められている。

一方、精神障害者を雇用する上での企業に対する支援策は十分とはいえない状況にあることから、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むために、企業に対する支援の更なる充実が求められている。

これらを踏まえると、精神障害者を雇用義務の対象とすることについては、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、十分な準備期間を設けることを前提とした上で、企業に対する大幅な支援策の充実を進めつつ、実施することが必要である。

さらに、精神障害者を雇用義務の対象とする場合の対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性、事業主の予見可能性の担保等の観点から、精神障害者保健福祉手帳で判断することが適当である。その際、本人の意に反し、手帳の取得が強要されないようにすべきである。

なお、使用者側委員からは、法定雇用率が平成25年4月に引き上げられるなどの中で、精神障害者を雇用義務の対象とする場合の実施時期をあらかじめ定めることは時期尚早であり、精神障害者の雇用環境の改善状況等をさらに検証した上で検討すべきとの意見があった。

今後、少なくとも企業が精神障害者の雇用に円滑に取り組むことができるための支援策の強化を早期に図ることが必要である。

具体的には、

- ・ 障害者と企業とのマッチングや就職後の職場定着の状況などを的確に把握し、企業が精神障害者を雇用する際に生じうる課題に対して、必要に応じて適切に相談・支援を提供できる支援体制（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターその他支援機関）の整備
- ・ 企業と医療機関を含む外部の支援機関が連携をしていく体制の充実
- ・ 精神障害者の雇用に關する企業の不安を解消するため、障害者トライアル雇用の見直しなどを含む企業が精神障害者の雇用に取り組むための支援策の充実

- ・ 精神障害者の雇用に対する企業や従業員の理解が得られる環境作りの支援と企業規模等も考慮した雇用管理ノウハウの蓄積・普及
- ・ 障害者雇用のマッチングの支援等の中小企業のニーズを踏まえた支援の強化などを実施する必要がある。

(3) その他の障害者の取扱い

雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえると、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、現時点では雇用義務の対象とすることは困難であるが、①企業における雇用管理ノウハウの蓄積や企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めて行くこと、②対象範囲が明確でなく、公正・一律性が担保されていないことから、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要である。

3 障害者雇用率制度に関するその他の論点

(1) 重度障害者の範囲とダブルカウント制度について

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。

一方で、就労の困難度に基づく重度障害者の基準については、引き続き研究を行っていくことが必要である。

(2) 特例子会社制度について

特例子会社制度が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割は大きく、多くの障害者をその特性に配慮して継続して雇用するという観点でも貢献しており、特例子会社制度は継続させることが必要である。

また、ノーマライゼーションの観点も踏まえ、今後は、特別に配慮が必要な障害者の雇用の創出という機能のみならず、特例子会社で蓄積した障害者雇用に関するノウハウを普及・啓発させる等の役割が期待される。

さらに、特例子会社で雇用される障害者について、キャリア形成をより積極的に行うこと、労働条件などの面でも引き続き適切な取扱いがなされることが期待される。

(3) 派遣労働者について

派遣労働は複雑な雇用形態であり、各企業で派遣労働者の位置づけをどう捉えるかということにも関係することから、引き続き、派遣労働者としての障害者雇用のニーズの動向等を見た上で検討すべきである。

第3 地域の就労支援の強化

(1) 障害者雇用促進制度の見直しを踏まえた支援の強化

今後、障害者雇用促進制度の見直しを行うことに伴う事業主の様々な負担を考慮し、経済的な支援や人的支援の拡充や地域の就労支援機関の体制の強化を含め、雇用支援の充実を図る必要がある。その際、真に必要な支援策に重点化する等メリハリを付けた取組が求められる。

なお、障害者就業・生活支援センター制度やジョブコーチ制度については、企業等

からのニーズが高い一方で、量的な拡大・質的な充実双方の面から課題を抱えていることから、障害者雇用促進制度の見直しも踏まえつつ、両制度の在り方について検討することが必要である。

(2) 障害特性を踏まえた支援の強化

就労支援機関の利用者については、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者が増加しており、精神障害者等の障害特性を踏まえた支援の必要性が高まっている。このため、精神障害者や発達障害者等に対する専門的な支援の強化を図るとともに、就労支援を担う人材育成を図ることが必要である。

また、事業主に対し精神障害等に対する理解の促進を図るとともに、事業主向けの相談体制の充実を図ることも重要である。

特に、精神障害者については、医療機関を利用している場合が多く、就労支援に当たって医療機関と連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。

(3) 職場定着支援の強化

雇用障害者数が増加している中で、雇入れ支援のみならず、雇用された障害者の職場定着支援を強化することが求められる。特に精神障害者や発達障害者については、企業が短期間でその特性を見極めることが困難なケースも多いことから、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関等、地域の関係機関が連携しながら継続的な定着支援を行うことが必要である。

また、加齢等に伴い職業能力等が低下した障害者への対応が求められる。

(4) 中小企業に対する支援の強化

我が国において中小企業は雇用の大きな受け皿であり、障害者雇用についても、身近な地域で自立した生活を求める障害者に対し、雇用の場を提供することができる重要な担い手である。

一方、中小企業の実雇用率や法定雇用率達成企業割合は低い水準にあり、中小企業に対する支援の強化が必要である。このため、中小企業のニーズを踏まえ、中小企業における障害者雇用のマッチングの支援、障害者を雇用する企業の不安の解消に向けた障害者雇用ノウハウの提供等の取組、地域の就労支援機関における中小企業への支援の強化を図ることが必要である。

(5) 地域の就労支援のネットワークの構築

地域の就労支援機関は近年急激に増加し、地域における就労支援機関のネットワークも構築されつつある。こうした中、地域の就労支援機関における支援実績は着実に増加している。今後ともさらなる障害者雇用の拡大を図る観点から、「教育」「福祉」

「医療」から「雇用」への流れを一層促進するとともに、関係機関の連携を強化する必要がある。

一方、就労支援機関については、相談・支援実績も増加している一方で、就労支援機関の間に格差が見られ、また、就労支援機関自体が整備されていない地域もある中で、地域間の差が大きくなってきており、就労支援機関の体制の強化が必要である。

また、就労支援の強化が求められる中で、就労移行支援事業所等の就労系障害福祉サービス提供事業所を含め、障害者の就労支援の担い手の育成と専門性の向上をより一層図る必要がある。

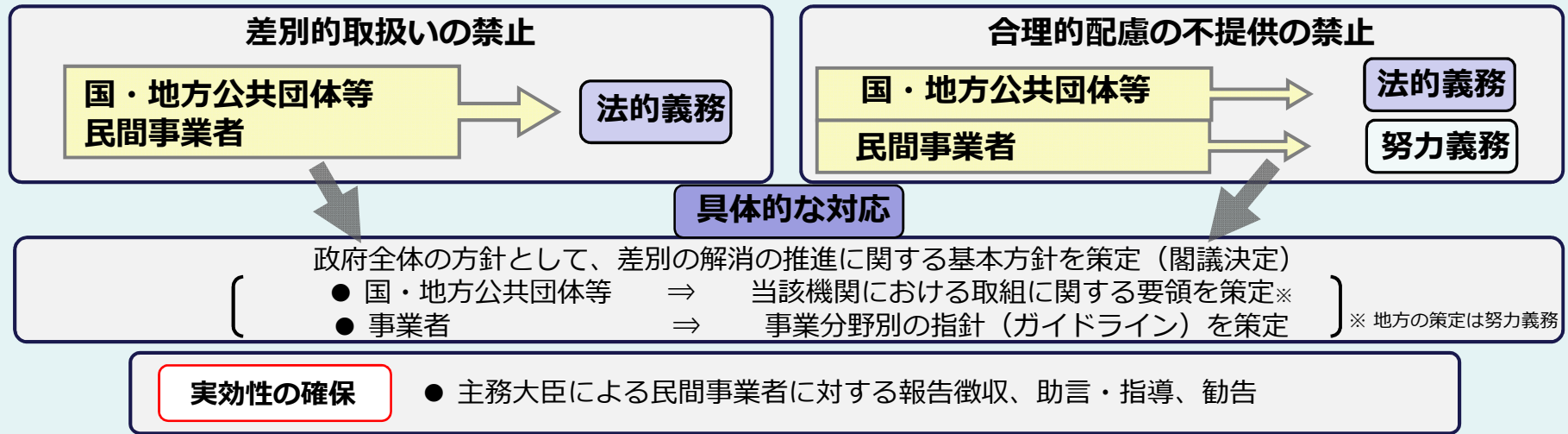
なお、就労支援を担う人材については、就労支援機関における人材の安定的な確保や専門性の向上を図ることが必要であることから、その処遇やキャリア形成についても十分に配慮することが必要である。

上記に加えて、「教育」「福祉」「医療」から「雇用」への流れを一層促進する観点から、障害者や保護者、支援者等に対する企業見学や職場実習等を通じた企業理解の促進について、様々な観点から推進すべきである。

<p>障害者基本法 第4条</p> <p>基本原則 差別の禁止</p>	<p>第1項：障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止</p> <p>何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。</p>	<p>第2項：社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害の防止</p> <p>社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。</p>	<p>第3項：国による啓発・知識の普及を図るための取組</p> <p>国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。</p>
---	---	--	--

具体化

I. 差別を解消するための措置



II. 差別を解消するための支援措置

- 紛争解決・相談** ● 相談・紛争解決の体制整備 ⇒ 既存の相談、紛争解決の制度の活用・充実
- 啓発活動** ● 普及・啓発活動の実施
- 地域における連携** ● 障害者差別解消支援地域協議会における関係機関等の連携
- 情報収集等** ● 国内外における差別及び差別の解消に向けた取組に関わる情報の収集、整理及び提供