

雇用・人材戦略（障害者雇用対策部分）

就業構造の変化等に伴い、就業者に占める雇用者の割合が上昇する中、国民生活の安定のためには、何よりも「雇用」の安定が重要である。

また、本格的な人口減少社会が到来しつつある現在、「人材」こそ経済社会の発展の礎であり、能力開発、安心して働ける環境の整備など、質の高い労働を提供する必要がある。

労働の当事者である労使の意見も踏まえつつ、これらの取組を着実に実施することにより、国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加できる社会（「出番」と「居場所」のある国・日本）を実現し、我が国の成長力を高めていく。

I 雇用による内需拡大と国民参加

～若者・女性・高齢者・障がい者（チャレンジド）の就業率向上～

4 障がい者（チャレンジド）の就業率の向上

《目標》障がい者（チャレンジド）の実雇用率を、2020年に1.8%（現在）1.63%（56人以上規模企業）（平成21年6月1日現在）

(1) 法定雇用率1.8%を達成するための取組の強化

法定雇用率を満たしていない事業主に対する雇用率達成指導の厳正かつ効果的な実施、障害特性に応じたきめ細かな支援の充実、職業能力開発の支援等により、障がい者（チャレンジド）の雇用促進・雇用維持を図る。

(2) 障害者権利条約の批准に合わせた障害者雇用促進法の見直し

働く意欲と能力のある障がい者（チャレンジド）の雇用の促進・職業の安定を図るため、雇用分野において障害を理由とする差別を禁止する等の内容を含む障害者権利条約の批准に合わせ、所要の障害者雇用促進法の見直しを行うべく検討を行う。