

2010 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)  
(2005 年 6 月 1 日～2010 年 5 月 31 日)

## 1. 質問 I について

前回までの報告に、以下の法令等を追加し、また、写しを未だ送付していない法令等を添付する。

- 障害者自立支援法(2005年法律第123号)
- 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
- 障がい者制度改革推進本部の設置について(2009年12月8日 閣議決定)別添1
- 障がい者制度改革推進会議の開催について(2009年12月15日 障がい者制度改革推進本部長決定)別添2
- 障害者制度改革の推進のための基本的な方向について(2010年6月29日閣議決定)別添3
- 障害者雇用対策基本方針(2009年、厚生労働省告示)別添4

## 2. 質問 II について

[第1条関係]

前回までの報告に変更または追加すべき点は以下のとおり。

「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」とこととされている。

前回の報告中、「また、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律においては、「精神障害者」を精神分裂病(統合失調症)、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者と定義している(同法第5条)。」を「また、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律においては、「精神障害者」を統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者と定義している(同法第5条)。」に改める。

[第2条関係]

前回までの報告に変更または追加すべき点は以下のとおり。

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。

前回の報告中、「また、職業能力開発基本計画は定期的に検討、策定している。」を、「また、職業能力開発基本計画(計画期間5年)についても定期的に検討、策定している。」に改める。

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。

#### [第3条関係]

前回までの報告に変更または追加すべき点は以下のとおり。

「全ての種類の障害者に対して、公共職業安定所、障害者職業センター等において、職業評価、職業指導、職業訓練、職業紹介その他の職業リハビリテーションに関する適切な措置が行われる(障害者雇用促進法第2章、職業安定法第22条、職業能力開発促進法第15条の6第1項第5号)。」を、「全ての種類の障害者に対して、公共職業安定所、障害者職業センター、障害者職業能力開発校等において、職業評価、職業指導、職業訓練、職業紹介その他の職業リハビリテーションに関する適切な措置が行われる(障害者雇用促進法第2章、職業安定法第22条、職業能力開発促進法第15条の6第1項第5号)。」に改める。

#### [第5条関係]

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。

#### [第7条関係]

前回までの報告に変更または追加すべき点は以下のとおり。

「具体的な施策の実施については、職業指導(障害者雇用促進法第24条)、職業紹介(障害者雇用促進法第2章第2節)、雇用率制度(障害者雇用促進法第3章第1節)、助成金の支給(障害者雇用促進法第3章第2節)等が行われている。」を、「具体的な施策の実施については、職業指導・職業紹介(障害者雇用促進法第2章第2節)、雇用率制度(障害者雇用促進法第3章第1節)、助成金の支給(障害者雇用促進法第3章第2節)等が行われている。」に改める。

「さらに、身体障害者授産施設、知的障害者授産施設及び精神障害者授産施設等において、18歳以上で、障害を有し、雇用されることが困難な者等に対し、必要な訓練を行うとともに、職業を与えて自活させるため又は社会復帰を促すための措置を講じている(身体障害者福祉法第31条、知的障害者福祉法第21条の7並びに精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第50条の2第3項及び第5項)。」を、「さらに、就労移行支援事業において、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い(障害者自立支援法第5条第14項)、就労継続支援事業において、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っている(同条第15項)。」に改める。

#### [第9条関係]

前回までの報告に変更または追加すべき点は以下のとおり。

「なお、身体障害者授産施設に職業指導員が、知的障害者授産施設及び精神障害者授産施設に作業指導員が置かれている。」を「なお、就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所に

職業指導員が置かれている。」に改める。

## ○2006年条約勧告適用専門家委員会の直接要請(ダイレクト・リクエスト)について

### 1、障害者雇用の促進

(1) 障害者の雇用機会の促進をするために民間部門によってとられた措置については、障害者の就業面及び生活面の一体的な支援を行う就業・生活支援センター(民間法人による設立)が、2011年までに全障害保健福祉圏域(361圏域)に設置するという目標の下、制度創設の2002年(36カ所)から2010年(271カ所)までで235カ所の増加を見せているほか、障害者の雇用に特別に配慮された特例子会社が、過去5年間で112カ所増加し、2009年には265カ所となっていることなどが挙げられる。

このような取組により、全国の民間企業の障害者である雇用者数について、前回のILO第159号条約に係る年次報告を行った2005年に197,388人であったものが、2009年には246,480人となっており、49,092人増加していることから障害者雇用は着実に進展している。

(2) また、2003年から2013年の障害者基本計画の実施によって執られた措置を通してなされた進展に関する情報は、**別添5**「障害者基本計画(2002年12月24日閣議決定)進捗状況(2009年)(抜粋)」のとおり。

### 2、労使団体との協議

労働政策に関する国と労使の協議については、厚生労働大臣が任命する30名の委員(公益委員・労働者委員・使用者委員の各10名)で組織される「労働政策審議会**別添7**」が、厚生労働省設置法第6条第1項に基づき設置されている。本審議会においては、厚生労働省設置法第9条に基づき、厚生労働大臣等の諮問に応じて、労働政策に関する重要事項(障害者雇用促進法に基づく障害者雇用対策に関する施策も含む。)を調査審議することとされている**別添6**。また、本審議会は、労働政策に関する重要事項について、厚生労働大臣等に意見を述べる事ができるとされている(別添5)。

また、労働政策審議会の下には、労働政策審議会令第6条に基づく各分科会が設置されており、その分科会の一つ「障害者雇用分科会」(委員総数20人)**別添8**では、労使同数の委員(5人ずつ)及び公益委員、障害当事者等の参加の下、障害者の雇用の促進その他の職業生活における自立の促進に関する重要事項(障害者雇用促進法に基づく障害者雇用対策に関する施策も含む。)が調査審議されている。

## ○ 2009年3月のILO三人委員会からの報告書(全国保育福祉労働組合によるILO憲章第24条に基づく申立てについて)に対する詳細な情報提供

### 1、報告書パラグラフ73及び75について

障害者が「雇用関係に基づく労働」と考えられるか否かを決定されるために用いられる基準については、「就労継続支援事業利用者の労働性に関する留意事項について」(2006年10月2日)の他、「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1002004号厚生労働省労働基準局長通知、**別添9**)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号厚生労働省労働基準局長通知、**別添10**)がある。

## 2、報告書パラグラフ76について

2007年度から2011年度までの5か年にわたり、各都道府県において工賃の倍増を図るための具体的な方策等を定めた計画(「工賃倍増5か年計画」)を策定し、各都道府県が同計画に基づき事業者に対して工賃等の水準の向上を図るための支援を実施しており、国は各都道府県の取組を支援しているところである。

具体的には、各都道府県は、地域の実態を踏まえて、

- ・ 経営コンサルタントの派遣による経営の改善
- ・ 事業者の経営意識の向上や事業所職員の人材育成に資する研修
- ・ 複数の事業所が協働して受注、品質管理等を行う取組の推進

等を実施しているところである。

## 3、報告書パラグラフ77について

就労継続支援B型を利用する障害者に対して、生産活動に係る事業の収入から必要経費を控除した額について、工賃として支払われることとなっている。

また、就労継続支援B型事業の利用に係る利用者負担については5、で述べるが、2007年10月、2008年4月において負担を軽減する措置を講じたほか、2010年4月から、低所得(市町村民税非課税)の障害者に係る利用者負担を無料としたところであり、低所得の障害者であっても就労継続支援B型を利用しやすくなるような措置を講じてきたところである。

## 4、報告書パラグラフ79について

就労継続支援B型は、通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難な者に対して、就労・生産活動等の機会の提供を通じて、その必要な知識及び能力の向上のための必要な訓練等を行うものである。

就労継続支援B型事業を利用する障害者は、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ていることから、他のサービスを利用する障害者と同様、利用者負担が生じているところである。

なお、2010年4月から、低所得(市町村民税非課税)の障害者が就労継続支援B型等のサービスを利用する場合の利用者負担を無料としたところである。

## 5、報告書パラグラフ80について

「重点施策実施5か年計画」(2008年～2013年)の、2008年度、2009年度実績は、別添 11のとおり。

2008年度において、就労継続支援B型から就労継続支援A型に移行した人数、就労継続支援B型から一般雇用に移行した人数、就労継続支援A型から一般雇用に移行した人数としては、それぞれ、103人、697人、101人が把握されている(回答があったのは75%の事業所)。なお、これらの事業所を含めた福祉施設から一般雇用に移行した人数は、3,376人が把握されている(回答があったのは75%の事業所)。

## 6、報告書パラグラフ81について

我が国においては、精神障害者は、2006年から実雇用率カウントの対象となっており、身体障害者、知的障害者と同様、既に雇用率制度の対象となっている。精神障害者が実雇用率のカウントの対象となった2006年以降、精神障害者である雇用者数の増加率は身体障害者又は知的障害者である雇用者数の増加率を大幅に上回っており、その効果が表れていると考えられる。

	2006年	2007年	2008年	2009年
身体障害者数(人)	171,721	180,985	191,770	192,870
増減(人)		9,264	10,785	1,100
増加率(%)		5.4	6.0	0.6
知的障害者数(人)	35,119	38,529	43,313	45,900
増減(人)		3,410	4,784	2,587
増加率(%)		9.7	12.4	6.0
精神障害者数(人)	1,918	3,733	5,997	7,710
増減(人)		1,815	2,264	1,713
増加率(%)		94.6	60.6	28.6

## 7、報告書パラグラフ82について

障害者(重度障害者を含む。)である雇用者数(※)は、ダブルカウントを含め、現在の雇用率制度の仕組みが創設された1977年に113,420人であったものが、2009年には238,770人となっており、125,350人増加している。また、このうち重度障害者である雇用者数については、1977年に15,009人であったものが、2009年には92,420人となっており、77,411人増加している。このため、ダブルカウントは効果があると考えられる。なお、重度障害者以外の障害者についても雇用者数は伸びていることから、重度障害者以外の障害者の雇用を妨げる影響もないものと考えられる。

		1977年	2009年
障害者である 雇用者数(人)		113,420	238,770(125,350)
	うち重度	15,009	92,420(77,411)

( )内は、1977年から2009年までの増加数。

※ 雇用者数は、基本的に障害者の雇用義務の対象となる事業主に雇用される障害者の数をいう。1年以上の雇用見込みがあり、週所定労働時間30時間以上の者に限られる。重度障害者である雇用者がダブルカウントの対象となる。

## 3. 質問Ⅲについて

前回の報告中、「身体障害者更生援護施設への措置事務は、市町村に属している。知的障害者援護施設への措置事務は、市町村に属している。精神障害者授産施設の設置及び運営主体は、都道府県、市町村、社会福祉法人その他の者であり、都道府県に属する保健所に対して業務報告がなされている。また、精神障害者社会適応訓練事業は、都道府県が実施しており、協力事業所に委託することにより実施されている。身体障害者更生援護施設、知的障害者援護施設、精神障害者授産施設等については、都道府県等が、地域の実情に応じて計画等を策定し、整備を進めている。」を、「就労移行支援事業及び就労継続支援事業に係る支給決定事務は、市町村に属している。また、就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所の指定事務は、都道府県に属しており、必要に応じ監査等を行っている。」

さらに、都道府県は、障害者自立支援法に基づく障害福祉計画において必要となるサービス量の見込みを定め、当該計画に基づいて、就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所の計画的な整備を進めている。」に改める。

## 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) 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

## 障がい者制度改革推進本部の設置について

〔 2009 年 1 2 月 8 日 〕  
閣 議 決 定

- 1 障害者の権利に関する条約（仮称）の締結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、内閣に障がい者制度改革推進本部（以下「本部」という。）を設置する。
- 2 本部の構成員は、次のとおりとする。ただし、本部長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めることができる。
  - 本部長 内閣総理大臣
  - 副本部長 内閣官房長官
  - 内閣府特命担当大臣（障害者施策）
  - 本部長  他のすべての国務大臣
- 3 本部は、当面 5 年間に障害者の制度に係る改革の集中期間と位置付け、改革の推進に関する総合調整、改革推進の基本的な方針の案の作成及び推進並びに法令等における「障害」の表記の在り方に関する検討等を行う。
- 4 本部長は、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の参集を求めることができる。
- 5 本部の庶務は、関係行政機関の協力を得て、内閣府において処理する。
- 6 前各項に定めるもののほか、本部の運営に関する事項その他必要な事項は、本部長が定める。
- 7 2000年12月26日閣議決定により設置された障害者施策推進本部（以下「旧本部」という。）は廃止し、これまで旧本部が決定した事項については、本部に引き継がれるものとする。

障がい者制度改革推進会議の開催について

2009年12月15日  
障がい者制度改革推進本部長決定

- 1 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、障がい者制度改革推進会議（以下「会議」という。）を開催する。
- 2 会議の構成員は、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のうちから、別に指名する。
- 3 会議は、必要に応じ、構成員以外の者の出席を求めることができる。
- 4 会議の議長は、構成員の互選により決定する。
- 5 会議は、必要に応じ、部会を開催することができる。部会の構成員は、別に指名する。
- 6 会議の庶務は、関係行政機関の協力を得て、内閣府政策統括官（共生社会政策担当）において処理する。



# 障害者制度改革の推進のための基本的な方向について

〔平成 22 年 6 月 29 日〕  
閣 議 決 定

政府は、障がい者制度改革推進会議（以下「推進会議」という。）の「障害者制度改革の推進のための基本的な方向（第一次意見）」（平成 22 年 6 月 7 日）（以下「第一次意見」という。）を最大限に尊重し、下記のとおり、障害者の権利に関する条約（仮称）（以下「障害者権利条約」という。）の締結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の推進を図るものとする。

## 記

### 第 1 障害者制度改革の基本的考え方

あらゆる障害者が障害のない人と等しく自らの決定・選択に基づき、社会のあらゆる分野の活動に参加・参画し、地域において自立した生活を営む主体であることを改めて確認する。

また、日常生活又は社会生活において障害者が受ける制限は、社会の在り方との関係によって生ずるものとの視点に立ち、障害者やその家族等の生活実態も踏まえ、制度の谷間なく必要な支援を提供するとともに、障害を理由とする差別のない社会づくりを目指す。

これにより、障害の有無にかかわらず、相互に個性の差異と多様性を尊重し、人格を認め合う共生社会の実現を図る。

### 第 2 障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

第一次意見の第 3 を踏まえ、以下のとおり障害者制度改革の推進を図るものとする。

#### 1 基礎的な課題における改革の方向性

##### (1) 地域生活の実現とインクルーシブな社会の構築

障害者があらゆる分野において社会から分け隔てられることなく、日常生活や社会生活を営めるよう留意しつつ、障害者が自ら選択する地域への移行支援や移行後の生活支援

の充実、及び平等な社会参加を柱に据えた施策を展開するとともに、そのために必要な財源を確保し、財政上の措置を講ずるよう努める。また、障害者に対する虐待のない社会づくりを目指す。

## **(2) 障害のとらえ方と諸定義の明確化**

上記第1の「障害者制度改革の基本的考え方」を踏まえ、障害の定義を見直すとともに、合理的配慮（障害者権利条約に定めるものをいう。以下同じ。）が提供されない場合を含む障害を理由とする差別や、手話及びその他の非音声言語の定義を明確化し、法整備も含めた必要な措置を講ずる。

## **2 横断的課題における改革の基本的方向と今後の進め方**

### **(1) 障害者基本法の改正と改革の推進体制**

障害者基本法（昭和45年法律第84号）の改正や改革の推進体制について、第一次意見に沿って、障害や差別の定義を始め、基本的施策に関する規定の見直し・追加、改革の集中期間（「障がい者制度改革推進本部の設置について」（平成21年12月8日閣議決定）に定めるものをいう。以下同じ。）内における改革の推進等を担う審議会組織の設置や、改革の集中期間終了後に同組織を継承し障害者権利条約の実施状況の監視等を担ういわゆるモニタリング機関の法的位置付け等も含め、必要な法整備の在り方を検討し、平成23年常会への法案提出を目指す。

### **(2) 障害を理由とする差別の禁止に関する法律の制定等**

障害を理由とする差別を禁止するとともに、差別による人権被害を受けた場合の救済等を目的とした法制度の在り方について、第一次意見に沿って必要な検討を行い、平成25年常会への法案提出を目指す。

これに関連し、現在検討中の人権救済制度に関する法律案についても、早急に提出ができるよう検討を行う。

### **(3) 「障害者総合福祉法」（仮称）の制定**

応益負担を原則とする現行の障害者自立支援法（平成17年法律第123号）を廃止し、制度の谷間のない支援の提供、個々のニーズに基づいた地域生活支援体系の整備等を内容とする「障害者総合福祉法」（仮称）の制定に向け、第一次

意見に沿って必要な検討を行い、平成 24 年常会への法案提出、25 年 8 月までの施行を目指す。

### 3 個別分野における基本的方向と今後の進め方

以下の各個別分野については、改革の集中期間内に必要な対応を図るよう、横断的課題の検討過程や次期障害者基本計画の策定時期等も念頭に置きつつ、改革の工程表としてそれぞれ検討期間を定め、事項ごとに関係府省において検討し、所要の期間内に結論を得た上で、必要な措置を講ずるものとする。

#### (1) 労働及び雇用

- 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、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。
- 障害者雇用率制度について、雇用の促進と平等な取扱いという視点から、いわゆるダブルカウント制度の有効性について平成 22 年度内に検証するとともに、精神障害者の雇用義務化を図ることを含め、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討し、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。
- いわゆる福祉的就労の在り方について、労働法規の適用と工賃の水準等を含めて、推進会議の意見を踏まえるとともに、障がい者制度改革推進会議総合福祉部会（以下「総合福祉部会」という。）における議論との整合性を図りつつ検討し、平成 23 年内にその結論を得る。
- 国及び地方公共団体における物品、役務等の調達に関し、適正で効率的な調達の実施という現行制度の考え方の下で、障害者就労施設等に対する発注拡大に努めることとし、調達に際しての評価の在り方等の面から、障害者の雇用・就業の促進に資する具体的方策について必要な検討を行う。
- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置、これらに関する労使間の紛争解決手続の整備等の具体的方策につい

て検討を行い、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。

- 障害者に対する通勤支援、身体介助、職場介助、コミュニケーション支援、ジョブコーチ等の職場における支援の在り方について、平成 23 年内を目途に得られる総合福祉部会の検討結果等を踏まえ、必要な措置を講ずる。

## (2) 教育

- 障害のある子どもが障害のない子どもと共に教育を受けるという障害者権利条約のインクルーシブ教育システム構築の理念を踏まえ、体制面、財政面も含めた教育制度の在り方について、平成 22 年度内に障害者基本法の改正にもかかわる制度改革の基本的方向性についての結論を得るべく検討を行う。
- 手話・点字等による教育、発達障害、知的障害等の子どもの特性に応じた教育を実現するため、手話に通じたい者を含む教員や点字に通じた視覚障害者を含む教員等の確保や、教員の専門性向上のための具体的方策の検討の在り方について、平成 24 年内を目途にその基本的方向性についての結論を得る。

## (3) 所得保障等

- 障害者が地域において自立した生活を営むために必要な所得保障の在り方について、給付水準と負担の在り方も含め、平成 25 年常会への法案提出を予定している公的年金制度の抜本的見直しと併せて検討し、平成 24 年内を目途にその結論を得る。
- 特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律（平成 16 年法律第 166 号）の附則において、給付金の支給対象とならなかった在日外国人障害者等に対する福祉的措置の検討規定が設けられており、この法律附則の検討規定に基づき、立法府その他の関係者の議論を踏まえつつ検討する。
- 障害者の地域における自立した生活を可能とする観点から、障害者の住宅確保のために必要な支援の在り方について、総合福祉部会における議論との整合性を図りつつ検討し、平成 24 年内にその結論を得る。

#### (4) 医療

- 精神障害者に対する強制入院、強制医療介入等について、いわゆる「保護者制度」の見直し等も含め、その在り方を検討し、平成 24 年内を目途にその結論を得る。
- 「社会的入院」を解消するため、精神障害者に対する退院支援や地域生活における医療、生活面の支援に係る体制の整備について、総合福祉部会における議論との整合性を図りつつ検討し、平成 23 年内にその結論を得る。
- 精神科医療現場における医師や看護師等の人員体制の充実のための具体的方策について、総合福祉部会における議論との整合性を図りつつ検討し、平成 24 年内を目途にその結論を得る。
- 自立支援医療の利用者負担について、法律上の規定を応能負担とする方向で検討し、平成 23 年内にその結論を得る。
- たん吸引や経管栄養等の日常における医療的ケアについて、介助者等による実施ができるようにする方向で検討し、平成 22 年度内にその結論を得る。

#### (5) 障害児支援

- 障害児やその保護者に対する相談や療育等の支援が地域の身近なところで、利用しやすい形で提供されるようにするため、現状の相談支援体制の改善に向けた具体的方策について、総合福祉部会における議論との整合性を図りつつ検討し、平成 23 年内にその結論を得る。
- 障害児に対する支援が、一般施策を踏まえつつ、適切に講じられるようにするための具体的方策について、総合福祉部会における議論との整合性を図りつつ検討し、平成 23 年内にその結論を得る。

#### (6) 虐待防止

- 障害者に対する虐待防止制度の構築に向け、推進会議の意見を踏まえ、速やかに必要な検討を行う。

### (7) 建物利用・交通アクセス

- 「交通基本法」（仮称）の制定と関連施策の充実について、推進会議の意見を踏まえ、平成 23 年常会への法案提出に向け検討する。
- 地方における公共施設や交通機関等のバリアフリー整備の促進等のため、整備対象施設の範囲の拡大や数値目標の設定等も含め、必要な具体的方策を検討し、平成 22 年度内を目途にその結論を得る。
- 公共施設や交通機関等における乗車拒否や施設及び設備の利用拒否に関する実態を把握した上で、その結果を踏まえ、障害を理由とする差別の禁止に関する法律の検討と併せて、合理的配慮が確保されるための具体的方策について検討する。

### (8) 情報アクセス・コミュニケーション保障

- 障害の特性に配慮した方法による情報提供が行われるよう、関係府省が連携し、技術的・経済的な実現可能性を踏まえた上で、必要な環境整備の在り方について、障害当事者の参画も得つつ検討し、平成 24 年内にその結論を得る。
- 放送事業者における現状の対応状況、取組の拡充に係る課題等を踏まえ、平成 22 年度内に、災害に関する緊急情報等の提供について、放送事業者に対する働きかけ等の措置を検討する。
- 国・地方公共団体による災害時の緊急連絡について、あらゆる障害の特性に対応した伝達手段が確保されるための具体的な方策の在り方について検討し、平成 24 年内にその結論を得る。

### (9) 政治参加

- 障害者が選挙情報等に容易にアクセスできるよう、点字及び音声による「選挙のお知らせ版」について、今年執行予定の参議院選挙において全都道府県での配布を目指す。政見放送への字幕・手話の付与等については、関係機関と早急に検討を進め、平成 22 年度内にその結論を得る。
- 投票所への困難なアクセスや投票所の物理的バリア等を除

去するための具体的方策として、投票所への移動が困難な選挙人の投票機会の確保に十分配慮するとともに、今年執行予定の参议院選挙において、投票所入り口の段差解消割合が100%（人的介助を含む。）となるよう、市町村選挙管理委員会の取組を促す。

#### **(10) 司法手続**

- 刑事訴訟手続において、あらゆる障害の特性に応じた配慮がされるための具体的方策について検討し、平成24年内を目途にその結論を得る。
- 司法関係者（警察官及び刑務官を含む。）に対する障害に関する理解を深める研修について、障害者関係団体の協力を得つつ、その一層の充実を図る。

#### **(11) 国際協力**

- 障害者の地位の向上に資する政府開発援助の在り方について、政府開発援助大綱への障害者の明示的な位置付けの要否を含め、必要な検討を行い、次期政府開発援助大綱の改定の際にその結論を得る。
- 現行の「アジア太平洋障害者の十年」以降のアジア太平洋経済社会委員会を中心としたアジア太平洋における障害分野の国際協力について、引き続き積極的に貢献する。

# 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、障害者が社会の一員として社会経済活動に参加し、働く喜びや生きがいを見いだしていくというノーマライゼーションの理念に沿った社会を実現することである。

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

また、厳しい経済情勢にかんがみ、職場定着支援や生活面も含めた支援等によ

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

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

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

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

### 3 方針の運営期間

この方針の運営期間は、平成21年度から平成24年度までの4年間とする。

## 第1 障害者の就業の動向に関する事項

### 1 障害者人口の動向

#### (1) 身体障害者人口の動向

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

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

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

#### (2) 知的障害者人口の動向

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

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

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

### (3) 精神障害者人口の動向

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

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

## 2 障害者の就業の動向

### (1) 障害者の就業状況

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

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

### (2) 障害者の雇用状況

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

56人以上の常用労働者を雇用している事業所の平成20年6月1日時点にお

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

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

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

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

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

### 1 障害の種類及び程度に応じたきめ細やかな支援技法等の開発、推進

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

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、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、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害が多様化してきている中で、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や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、トライアル雇用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。

このため、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」を推進することにより、障害者の就職及び職場定着の促進を図る。

特に、特別支援学校の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な連携・協力を図る等、在学中から卒業後を通じた支援を行う。また、現在の厳しい雇用情勢の中、在学中の職場実習が就職に結び付かない事例も見られることから、特別支援学校と連携しながら、特別支援学校の生徒に対するきめ細かな支援を行う。

## 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、一般の公共職業能力開発施設における施設・設備面でのバリアフリー化を推進するとともに、障害者に配慮した訓練内容の訓練科の設置等を進め、障害者の受入れを一層促進する。

一般の公共職業能力開発施設において受講することが困難な重度障害者等に対しては、障害者職業能力開発校において、障害の重度化・多様化等障害の特性や程度に配慮した訓練を実施するとともに、サービス経済化や情報化の進展に対応した訓練科目の設定、見直し等を進める。特に、職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する障害特性や企業ニーズに対応した職業訓練を推進する。また、より効果的な訓練を推進するため、障害の特性や程度に応じそのハンディキャップを補うための訓練支援機器等の整備や人的支援を行うとともに、重度身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者等に対応した訓練手法の充実・向上、民間外部講師の活用等に努める。

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、それぞれの地域において障害者に可能な限り多くの訓練機会を提供できるよう、民間の教育訓練機関や社会福祉法人、NPO（特定非営利活動法人）、事業主等、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、障害の重度化・多様化等が進んでいる特別支援学校の生徒については、在学中から訓練機会の提供を行う。また、インターネットを活用し、在宅でも随時能力開発ができるよう訓練機会の提供を行う。

さらに、「福祉から雇用へ」の移行を促進するため、他の就労支援機関や福祉、教育等の関係機関との連携を図り、職業訓練の受講を促進する。

#### 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、保健・医療、教育等の関係機関との緊密な連携の下に、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、保健・医療及び教育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、保健・医療、教育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・生活支援センターを、全障害保健福祉圏域への設置に向けて計画的に設置するとともに、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支援員の加配等による支援体制の充実を図る。

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り、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）の積極的な育成を図る。

#### 5 専門的知識を有する人材の育成

障害の重度化、発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害の多様化、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、障害者職業相談員、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。また、これとあわせて、「福祉から雇用へ」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、障害者就業・生活支援センター、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を実施する等、その資質の向上を図る。

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 I T の積極的活用

近年急速に進展する I T 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、平成 20 年の法改正により、平成 22 年 7 月から、重度でない身体障害者又は知的障害者である短時間労働者についても実雇用率の算定対象となる。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

企業内で、障害者への暴行・暴言、年金の詐取等雇用管理等に問題がある行為が行われた場合には、適切な対応を図るとともに、再発防止に向けた周知・啓発を行う。

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、イからハマまでに関して、「身体障害者補助犬法」（平成14年法律第49号）の改正により、平成20年10月より、常用労働者を56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、視覚障害者の約60%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。

へ 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見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或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）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、難病等の慢性疾患、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、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、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、雇用施策に立ち後れの見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ずることとする。さらに、厳しい雇用失業情勢の結果、障害者の解雇者数が増加傾向にあることにかんがみ、障害者にしわ寄せがいかないよう障害者の雇用の維持、解雇の防止及び再就職対策を強化するとともに、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24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。民間企業についても、達成指導を強力に実施するとともに、指導にもかかわらず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。

この場合、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新たな制度の積極的な周知を図り、その活用を促す。

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、平成20年の法改正を踏まえた更なる縮小を行うとともに、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、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害が多様化してきていることも踏まえ、障害者の雇用管理に関する先進的な知識、情報を提供すること等により事業主の取組を促進する。

また、試行（トライアル）雇用制度等を活用し、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20年の法改正による障害者雇用納付金制度の適用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、各種助成金や支援制度の活用により、中小企業における障害者雇用の促進を図る。

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、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、平成20年の法改正による障害者雇用納付金制度の適用拡大や短時間労働者の雇用率算入に当たっては、それにより新たに障害者雇用納付金・障害者雇用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・障害者雇用支援機構においても、障害者雇用納付金の徴収業務の適切な運用を図る。

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

### 3 障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化

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

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

### 4 重度障害者の雇用・就労の確保

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

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

### 5 精神障害者の雇用対策の推進

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

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

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

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

支援（リワーク支援）を拡充する等、支援施策の推進を図る。

#### 6 発達障害者、難病等の慢性疾患患者等に対する支援

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

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

#### 7 多様な雇用・就労形態の促進

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

#### 8 適切な雇用管理の確保等

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

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

#### 9 関係機関との連携等

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

また、特に、知的障害者や精神障害者は、職場環境を始めとする環境の変化による影響を受けやすいこと、地域における社会生活面での配慮が不可欠であるこ

と等から、地域レベルにおいて、障害者就業・生活支援センターや地方公共団体、社会福祉法人、NPO等の民間部門との連携も図りつつ、生活全般に関わる支援を行うこととする。

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

#### 10 障害者雇用に関する啓発、広報

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

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

#### 11 研究開発等の推進

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

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

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

#### 12 国際交流、国際的な取組への対応等

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

また、アジア太平洋障害者の十年最終年会議で採択されたびわこミレニアムフレームワークに基づき、開発途上国に対する職業リハビリテーション分野の技術

協力、先進諸国との間で障害者雇用に係る情報交換や関係者間の相互交流を進める等我が国の国際的地位にふさわしい国際交流、国際協力を一層推進する。