

障害者基本計画（平成14年12月24日閣議決定）進捗状況（平成21年）（抜粋）

分野別施策	関係省庁	推進状況
5 雇用・就業		
<p>① 障害者の雇用の場の拡大</p> <p>ア 障害者雇用率制度を柱とした施策の推進</p>	<p>97 障害者雇用率制度は、障害者の雇用促進策の根幹となる柱であり障害者に自立や社会参加の機会を提供する強力な後ろ盾となる制度である。今後とも当該制度を中心として、障害者雇用の一層の促進を図る。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>○ 民間企業等における実雇用率 ※〔 〕内は法定雇用率 (平成15年6月1日) (平成16年6月1日) (平成17年6月1日) (平成18年6月1日) (平成19年6月1日) (平成20年6月1日)</p> <p>民間企業</p> <p>一般の民間企業〔1.8%〕 1.48% 1.46% 1.49% 1.52% 1.55% 1.59%</p> <p>特殊法人等〔2.1%〕 2.09% 1.71% 1.53% 1.56% 1.97% 2.05%</p> <p>国及び地方公共団体</p> <p>国の機関〔2.1%〕 2.19% 2.15% 2.14% 2.17% 2.17% 2.18%</p> <p>都道府県の機関〔2.1%〕 2.49% 2.28% 2.34% 2.37% 2.42% 2.44%</p> <p>市町村の機関〔2.1%〕 2.45% 2.20% 2.21% 2.23% 2.28% 2.33%</p>
		<p>都道府県等の教育委員会〔2.0%〕 1.24% 1.33% 1.39% 1.46% 1.55% 1.62%</p> <p>○ ハローワークによる障害者の就職件数 (平成15年度) (平成16年度) (平成17年度) (平成18年度) (平成19年度) 就職件数 32,885件 35,871件 38,882件 43,987件 45,565件 (平成20年度) 44,463件</p> <p>○ 上記の他の取組については、下記の項目番号98～106を参照。</p>

<p>98 個別の企業に対する日常的な指導の充実や、実雇用率の低い企業に対する雇入れ計画の作成命令等の指導の厳格化を図る一方、障害者雇用のための企業の取組を後押しするため、各種助成金についても、より効果的な活用が図られる方向で改善を図る。</p>	<p>厚生労働省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成20年6月1日現在における雇用率未達成の企業（40,239企業）に対し、個別指導、雇用率達成セミナー等により指導を実施。 ○ 実雇用率が著しく低く、かつ、障害者雇用率を達成するために雇入れなければならない障害者数が一定以上の企業に対し、平成20年度においては雇入れ計画作成命令 373件、適正実施勧告 313件、特別指導 46件、企業名の公表 4件を実施。 ○ 雇用率達成に向け、平成18年4月に厚生労働大臣が閣僚懇談会において、障害者雇用の一層の促進について各大臣に要請するとともに公的機関、経済団体及び業種別団体に対し、厚生労働大臣名で要請。 ○ 各種助成金について、より効果的な活用が図られるよう見直しを実施。（平成17年10月） ○ 平成20年度2次補正予算により障害者初回雇用奨励金及び特例子会社等設立促進助成金を設立、平成21年度予算により事業協同組合等雇用促進事業助成金を創設。
<p>99 精神障害者については、今後障害者雇用率制度の対象とするための検討を進めることとし、そのために、関係者の理解を図りつつ、精神障害者の把握・確認方法の確立、企業における精神障害者雇用の実態把握など障害者雇用率制度を適用するために必要な検討、準備を着実に進める。</p>	<p>厚生労働省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 精神障害者の雇用の促進等に関する研究会報告書（平成16年5月）及び労働政策審議会意見書（平成16年12月）を踏まえ、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）である労働者を各事業主の雇用率の算定対象とすることなどを内容とする改正障害者雇用促進法が施行。（平成18年4月）
<p>100 採用後に発病した精神障害者については円滑な職場復帰や雇用の安定のための施策の充実を図る。</p>	<p>厚生労働省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 休職中の精神障害者の円滑な職場復帰に向けた効果的な支援技法を開発するため、高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センターにおいて、リワークプログラムを開発（平成15年度まで）。これを踏まえ、6つの地域障害者職業センター（北海道・東京・愛知・大阪・広島・福岡）において、精神障害者職場復帰支援事業（リワーク事業）を導入し、うつ病等により休職中の精神障害者に対する職場復帰支援を開始した（平成16年4月～）。さらに、精神障害者及び事業主に対する支援を強化するため、全国の地域障害者職業センターにおいて、専任の精神障害者担当カウンセラーを配置し、主治医等との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇用継続にかかる様々な支援ニーズに対する総合的な支援を開始（平成17年10月～）。
<p>101 除外率制度については、平成16年度より段階的に縮小を進め、一定の準備期間を置いて廃止を目指す。</p>	<p>厚生労働省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成16年4月1日に、除外率設定業種一律10%の引下げを実施。 ○ 平成22年7月1日より、除外率設定業種の除外率について一律10%引下げを実施予定。
<p>102 国及び地方公共団体の除外職員制度についても、企業との均衡を考慮して同様の方向で進める。</p>	<p>全省庁</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「障害者施策推進課長会議」の下に、関係省庁の職員等により構成される「公務部門における障害者雇用推進チーム」を設置し、働くことを通じて障害のある人が積極的に社会参加できるよう、国が率先して障害者雇用の機会を作り出す方策について総合的に検討し、「公務部門における障害者雇用ハンドブック」の作成を推進。
	<p>厚生労働省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成16年4月1日に、除外職員の範囲を一部の例外に限るとともに、除外職員ではなくなる職種の職員がいる機関について、当該職員が職員総数に占める割合を基に、雇用義務の軽減割合を約10%ポイント引き下げた除外率を設定すること等を内容とする制度見直しを実施（平成16年4月1日）。 ○ 平成22年7月1日より、除外率設定機関の除外率について一律10%の引下げを実施予定。

<p>103 企業に対する啓発活動の充実を図るとともに、雇用管理のノウハウの情報提供に努める。</p>	<p>厚生労働省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 9月の「障害者雇用支援月間」（高齢・障害者雇用支援機構主催、厚生労働省後援）を中心とし、優良事業所等の表彰、各種セミナーの開催、職場改善好事例募集、月間ポスターの原画募集、障害者ワークフェアの開催等を通じ企業に対する啓発活動を実施。平成20年度の優良事業所等として、障害者雇用優良事業所24社、障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人2人、優秀勤労障害者31人に厚生労働大臣表彰を、障害者雇用優良事業所18社、障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人1人、優秀勤労障害者20人に高齢・障害者雇用支援機構理事長表彰を実施。 ○ 高齢・障害者雇用支援機構と香川県との共催により、同県高松市において32競技種目に313人の参加選手を得て全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催（来場者41,000人）。（平成18年度） ○ 障害者の職業的自立意欲の増進と職業技能の向上を図るとともに、事業主及び社会一般の理解と認識を深め、更に国際親善を図ることを目的として、「第7回国際アビリンピック」を2007年ユニバーサル技能五輪国際大会（世界で初めて技能五輪国際大会と同時開催）として、静岡県において、34か国・地域から、910人（うち日本からの参加者174人）の参加者を得て開催（来場者数65,900人）。うち技能競技（26種目の職業技能競技と4種目の生活余暇技能競技）には23か国・地域から、技能競技参加選手360人が参加。（平成19年度） ○ 高齢・障害者雇用支援機構と千葉県との共催により、同県千葉市において20競技種目に243人の参加選手を得て第30回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催（来場者39,300人）。また、第30回の節目を迎えたことからアビリンピック第30回記念事業を実施。（平成20年度） ○ 企業に対する雇用管理のノウハウの情報提供について、高齢・障害者雇用支援機構において、次の事項を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ・事業所における障害者の雇用促進及び職場定着を図るため、障害者雇用アドバイザーによる事業主に対する雇用計画・雇用管理に係る雇用相談援助業務（22,007件（平成18年度））、23,579件（平成19年度）、26,453件（平成20年度）職場定着推進チームの設置勧奨及び育成の指導を実施（平成18年度指導件数5,732件、チーム設置数12,774か所）（平成19年度指導件数5,923件、チーム設置数13,124か所）（平成20年度指導件数6,075件、チーム設置数13,226か所）。5件、チーム設置数13,226か所）。また、職場定着推進チーム育成指導に活かすための「職場定着推進マニュアル」を改訂、「職場定着推進チームパンフレット」を増補、改訂。（平成20年度） ・事業主及び雇用管理担当者等に対して、「雇用促進・雇用計画」、「定着・雇用継続」、「能力発揮・環境整備」に関する各種の講習を実施（平成18年度は全国で348回、参加者23,676人、平成19年度は全国で334回、参加者23,706人、平成20年度は全国で353回、参加者25,505人）。 <ul style="list-style-type: none"> また、講習の内容を広く周知する目的で障害者雇用管理等講習資料シリーズ「CSR（企業の社会的責任）と障害者の雇用」（平成18年度）、「精神障害者の障害特性と配慮事項」（平成19年度）、「IT技術、技能の向上が切り開く障害者の今・未来-第30回（アビリンピック）記念シンポジウム-」（平成20年度）を作成。 ・5人以上の障害者を雇用する事業所において選任することとされている、障害者職業生活相談員に対する資格認定講習を実施（平成18年度は全国で57回、受講者3,429人）（平成19年度は全国で61回、受講者3,709人）（平成20年度は全国で65回、受講者3,940人） <ul style="list-style-type: none"> また、講習用テキストとして「平成18年版 障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト（障害者雇用ガイド
---	--------------	--

		<p>ブック)」「平成19年度版 障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト(障害者雇用ガイドブック)」と視覚障害者にも利用できるCD-ROM版テキストを作成。「平成20年度版 障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト(障害者雇用ガイドブック)」と視覚障害者にも利用できるCD-ROM版テキストを作成。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成15年度)</th> <th>(平成16年度)</th> <th>(平成17年度)</th> <th>(平成18年度)</th> <th>(平成19年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>講習実施数(全国)</td> <td>55回</td> <td>58回</td> <td>59回</td> <td>57回</td> <td>61回</td> </tr> <tr> <td></td> <td>65回</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>受講者数</td> <td>2,888人</td> <td>3,105人</td> <td>3,271人</td> <td>3,429人</td> <td>3,709人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3,940人</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主を対象とした障害者の職域拡大及び雇用管理に関する報告書・マニュアル等を作成し、事業主及び関係機関等へ配布。 ・地域障害者職業センターにおいて、事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的な実施、事業主支援ワークショップの開催、事業主支援計画に基づく体系的支援の実施などにより、障害者の雇用管理に関する専門的な支援を実施。 ・平成16年度は、報告書等として「障害者のキャリア形成・在職障害者の能力開発のための実情に関する研究調査Ⅰ」を作成。 ・平成17年度は、報告書等として「障害者のキャリア形成・在職障害者の能力開発の実情に関する研究調査Ⅱ」を作成。 ・平成18年度は、報告書として「重度障害者(聴覚障害者)の職域開発に関する研究Ⅲ」「精神障害者の職業的自立に向けた訪問型個別就労支援の方法に関する研究Ⅱ」「重複障害者(盲ろう者)の就業の実情に関する研究調査」「重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査—精神障害者の採用方針及び雇用管理を中心に—」、マニュアルとして「道路貨物運送業における障害者の雇用促進」、コミック版マニュアルとして、「精神障害者と働く」事例集として「内部障害者のための職場改善に関する好事例集」、ビデオ資料として「ともに積み重ねよう障害者雇用のステップ—肢体不自由者の雇用をすすめるために—」を作成。 ・平成19年度は、報告書として「中小企業における障害者の雇用の促進及び安定支援に関する研究調査」、「特例子会社における精神障害者雇用のケーススタディ」等、コミック版マニュアルとして「聴覚障害者とともに働く」、ビデオ資料として「ひとりひとりを大切に—知的障害者の可能性を広げる中小企業—」等11件の成果物を作成。 ・平成20年度は、報告書として「中途障害者の継続雇用に関する実態調査～精神障害者を中心とする実態の把握～」、「知的障害者の事務従事者の雇用の実態に関する調査」等、マニュアルとして「障害者の在宅勤務・在宅就業ケーススタディ～20の多様な働き方～」、ビデオ資料として「いつまでも輝いていたいから～聴覚障害者を活かす中小企業の挑戦～」等9件の成果物を作成。 ・障害者雇用事例リファレンスサービスホームページを作成し、障害者雇用モデル事例を提供している。 ・難病者の就労実態の調査及びその障害状況に応じた雇用管理のあり方に係る調査・研究を行うため、「難病者の雇用管理のための調査研究会」において検討した。また、ここで作成した「難病のある人の雇用管理・就業支援ガイドライン」、「難病を理解するために」を全国の関係機関に配布。(平成16年度～平成18年度) ・平成18年度は障害者の雇用促進を図るため、発達障害支援センターと連携して、発達障害支援関係者に対する支援ノウハウの付与のための講習を実施するとともに、事業主を対象とした雇用管理ノウハウの普及・啓発を図るためのセミナーを開催し、発達障害の就労支援を行うための共通基盤を整備する「発達障害者の雇用促進のための就労支援者育成事業」を全国4か所で実施。 ・平成17年度に「発達障害者雇用支援促進マニュアル開発事業」を実施し、「発達障害のある人の雇用管理マニュアル」を作成。 		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	講習実施数(全国)	55回	58回	59回	57回	61回		65回					受講者数	2,888人	3,105人	3,271人	3,429人	3,709人		3,940人				
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																											
講習実施数(全国)	55回	58回	59回	57回	61回																											
	65回																															
受講者数	2,888人	3,105人	3,271人	3,429人	3,709人																											
	3,940人																															
	<p>104 経営者団体においても、障害者雇用についての相談に応じるなど障害者の雇用管理のノウハウの提供が行われることが望まれる。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>○ 精神障害者については、身体障害者や知的障害者に比べて雇用に不慣れな事業主が多いことから、精神障害者の雇用に関する助言や各種支援策に関する情報提供を行う相談窓口を設置する精神障害者雇用環境整備事業を事業主団体(8団体)に委託して実施。(平成18年度まで)</p>																														

	105 障害者の教員免許取得状況等を踏まえつつ、教育委員会における実雇用率上昇のための取組について検討する。	文部科学省	○ 毎年度の通知にて、各都道府県・指定都市教育委員会に対し、教員採用選考における身体に障害のある者に配慮し、障害者の採用拡大に向けて取組を進めるよう依頼。また、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部改正について（平成15年9月1日）」の通知において、改正法について周知。																																																																		
	106 国、地方公共団体において障害者雇用の取組を行いやすくするため、より広い職域での雇用が可能となるよう、関係する行政機関等で合算して実雇用率を算定する方式の活用を進める。	厚生労働省	<p>○ 国及び地方公共団体の機関に係る特例の認定について実施。</p> <table border="1" data-bbox="1537 323 2763 621"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成15年度)</th> <th>(平成16年度)</th> <th>(平成17年度)</th> <th>(平成18年度)</th> <th>(平成19年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>国認定件数</td> <td>1件</td> <td>0件</td> <td>2件</td> <td>0件</td> <td>0件</td> </tr> <tr> <td>都道府県認定件数</td> <td>6件</td> <td>1件</td> <td>1件</td> <td>1件</td> <td>2件</td> </tr> <tr> <td>市町村認定件数</td> <td>70件</td> <td>21件</td> <td>24件</td> <td>47件</td> <td>42件</td> </tr> <tr> <td></td> <td>41件</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	国認定件数	1件	0件	2件	0件	0件	都道府県認定件数	6件	1件	1件	1件	2件	市町村認定件数	70件	21件	24件	47件	42件		41件																																								
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																																																																
国認定件数	1件	0件	2件	0件	0件																																																																
都道府県認定件数	6件	1件	1件	1件	2件																																																																
市町村認定件数	70件	21件	24件	47件	42件																																																																
	41件																																																																				
イ 障害者の能力・特性に応じた職域の拡大	107 重度障害者多数雇用事業所や特例子会社における障害者雇用の取組を支援するとともに、その蓄積されたノウハウをいかし、障害者の能力・特性に応じた更なる職域の拡大に努める。	厚生労働省	<p>○ 重度障害者等を多数労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主で、これら障害者のために事業施設等の設置・整備を行う場合に費用の一部を助成する「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」を支給。</p> <table border="1" data-bbox="1537 737 2763 884"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成15年度)</th> <th>(平成16年度)</th> <th>(平成17年度)</th> <th>(平成18年度)</th> <th>(平成19年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>支給件数</td> <td>21件</td> <td>20件</td> <td>34件</td> <td>31件</td> <td>44件</td> </tr> <tr> <td></td> <td>35件</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 特例子会社の設立については、各ハローワークにおいて支援。特に平成15年度においては、法定雇用率未達成企業を中心に積極的に指導を実施。</p> <table border="1" data-bbox="1537 999 2763 1146"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成15年度)</th> <th>(平成16年度)</th> <th>(平成17年度)</th> <th>(平成18年度)</th> <th>(平成19年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>認定件数</td> <td>21社</td> <td>27社</td> <td>30社</td> <td>26社</td> <td>30社</td> </tr> <tr> <td></td> <td>24社</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 特例子会社の状況</p> <table border="1" data-bbox="1445 1230 2763 1440"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成15年度)</th> <th>(平成16年度)</th> <th>(平成17年度)</th> <th>(平成18年度)</th> <th>(平成19年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>特例子会社数</td> <td>139社</td> <td>162社</td> <td>188社</td> <td>211社</td> <td>237社</td> </tr> <tr> <td></td> <td>255社</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>特例子会社における雇用障害者数</td> <td>3,491人</td> <td>4,186人</td> <td>4,853人</td> <td>5,695人</td> <td>6,650人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7,679人</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 上記の他の取組については、下記の項目番号108～110を参照</p>		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	支給件数	21件	20件	34件	31件	44件		35件						(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	認定件数	21社	27社	30社	26社	30社		24社						(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	特例子会社数	139社	162社	188社	211社	237社		255社					特例子会社における雇用障害者数	3,491人	4,186人	4,853人	5,695人	6,650人		7,679人				
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																																																																
支給件数	21件	20件	34件	31件	44件																																																																
	35件																																																																				
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																																																																
認定件数	21社	27社	30社	26社	30社																																																																
	24社																																																																				
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																																																																
特例子会社数	139社	162社	188社	211社	237社																																																																
	255社																																																																				
特例子会社における雇用障害者数	3,491人	4,186人	4,853人	5,695人	6,650人																																																																
	7,679人																																																																				
	108 障害者とその能力にふさわしい処遇を受け、労働条件面を含む職業生活の質の向上を図ることができるよう、諸条件の整備に努める。	厚生労働省	<p>○ 障害者の雇用の促進等に関する法律第10条に基づき、求人条件に雇用差別等がある場合においては、ハローワークにおいて適正化に関する指導を実施。</p> <p>○ 就職後においても、職場定着指導の他、障害者雇用連絡会議等により、労働基準監督署との連携も図り、障害者が劣悪な労働条件での就労を強いられることのないように実施。</p>																																																																		

	109 重度障害者多数雇用事業所については、今後とも障害者雇用の先駆的な取組を促すべく助成金制度による支援を行う。	厚生労働省	<p>○ 重度障害者等を多数労働者として雇い入れるか継続して雇用する事業主で、これら障害者のために事業施設等の設置・整備を行う場合に費用の一部を助成する「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」を支給。</p> <table border="1" data-bbox="1537 212 2745 352"> <tr> <td></td> <td>(平成15年度)</td> <td>(平成16年度)</td> <td>(平成17年度)</td> <td>(平成18年度)</td> <td>(平成19年度)</td> </tr> <tr> <td>支給件数</td> <td>21件</td> <td>20件</td> <td>34件</td> <td>31件</td> <td>44件</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(平成20年度)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>35件</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	支給件数	21件	20件	34件	31件	44件		(平成20年度)						35件				
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																						
支給件数	21件	20件	34件	31件	44件																						
	(平成20年度)																										
	35件																										
	110 特例子会社制度を積極的に活用し、グループ内企業に共通する業務の集中処理等による障害者雇用の拡大を図るとともに、グループ企業全体の雇用を促進する。	厚生労働省	<p>○ 特例子会社を有する企業が、関係する子会社も含めて障害者雇用を進める場合に、企業グループでの雇用率算定を可能とする、特例子会社制度のグループ適用の認定を推進。</p> <table border="1" data-bbox="1537 474 2745 615"> <tr> <td></td> <td>(平成15年度)</td> <td>(平成16年度)</td> <td>(平成17年度)</td> <td>(平成18年度)</td> <td>(平成19年度)</td> </tr> <tr> <td>認定件数</td> <td>10件</td> <td>21件</td> <td>25件</td> <td>13件</td> <td>13件</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(平成20年度)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>19件</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	認定件数	10件	21件	25件	13件	13件		(平成20年度)						19件				
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																						
認定件数	10件	21件	25件	13件	13件																						
	(平成20年度)																										
	19件																										
ウ 障害者の働きやすい多様な雇用・就業形態の促進	111 短時間雇用、在宅就業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、環境づくりに取り組む。	厚生労働省	<p>○ 「障害者の在宅就業に関する研究会」報告書（平成16年4月）及び労働政策審議会意見書（平成16年12月）を踏まえ、在宅就業を行う障害者等に仕事を発注した企業に対して、特例調整金等を支給する制度を創設する等々を内容とする改正障害者雇用促進法が施行（平成18年4月）。</p> <p>○ 平成20年12月に、障害者雇用義務制度の対象に短時間労働者も含めること等を内容とする改正障害者雇用促進法が成立（平成22年7月施行）</p>																								
	112 直ちにフルタイムで働くことが困難な障害者等を念頭に、短時間雇用のための支援策の充実を図る。	厚生労働省	<p>○ 平成15年4月1日から障害者雇用納付金制度に基づく助成金について、新たに精神障害者については、1週間の勤務時間が15時間以上20時間未満の労働者についても対象とし、平成18年4月1日からは、1週間の勤務時間が20時間以上30時間未満の労働者についても対象とするよう措置。</p> <p>○ 平成20年12月に、障害者雇用義務制度の対象に短時間労働者も含めること等を内容とする改正障害者雇用促進法が成立（平成22年7月施行）。</p> <p>○ 精神障害者を対象としたステップアップ雇用奨励金の創設。（平成20年4月）</p>																								
	113 通勤の困難な重度障害者等を念頭に、在宅就業におけるIT活用を推進する。	厚生労働省	<p>○ 「障害者の在宅就業に関する研究会」報告書（平成16年4月）及び労働政策審議会意見書（平成16年12月）を踏まえ、在宅就業を行う障害者等に仕事を発注した企業に対して、特例調整金等を支給する制度を創設する等々を内容とする改正障害者雇用促進法が施行。（平成18年4月）</p> <p>○ ITを活用した障害者の在宅就業の推進を図るため先駆的な取組みを行う全国7か所の在宅就業支援団体のノウハウを活用し、新たに支援に取り組む団体へのノウハウの提供を行い、障害者の在宅就業のさらなる普及を図る「重度障害者在宅就業推進事業」を実施。（平成20年度まで）</p> <p>○ 高齢・障害者雇用支援機構において、障害者職域拡大マニュアル「障害者の在宅就業を促進するために（副題：障害者の在宅就業支援者のためのサポートマニュアル）」（平成15年度）、「はじめての障害者雇用」（平成16年度）、「障害者の在宅就業事例集」（平成16年度）、「在宅勤務障害者雇用管理マニュアル（副題：障害のある人を在宅勤務の形態で雇用する場合）」（平成17年度改訂）、「障害のある人の在宅就業をすすめるために」（平成18年度）、「障害者の在宅勤務・在宅就業ケーススタディ～20の多様な働き方～」 「障害者の在宅雇用事例集～就職支援ノウハウを活用して～」（平成20年度）を作成し、全国の関係機関に配付。</p>																								

エ ITを活用した雇用の促進	114 障害者の職域の拡大、雇用・就業形態の多様化、職業能力の開発などの面でITを最大限活用する。	厚生労働省	○ 高齢・障害者雇用支援機構において、障害者職域拡大マニュアル「障害者の在宅就業を促進するために（副題：障害者の在宅就業支援者のためのサポートマニュアル）」（平成15年度）、「はじめての障害者雇用」（平成16年度）、「障害者の在宅就業事例集」（平成16年度）、「在宅勤務障害者雇用管理マニュアル（副題：障害のある人を在宅勤務の形態で雇用する場合）」（平成17年度改訂）、「障害のある人の在宅就業をすすめるために」（平成18年度）、「障害者の在宅勤務・在宅就業ケーススタディ～20の多様な働き方～」 「障害者の在宅雇用事例集～就職支援ノウハウを活用して～」（平成20年度）を作成し、全国の関係機関に配付。																								
	115 就業を可能にする機器やソフトの開発及び普及を行い、就業機会の拡大を図るとともに、障害の部位・特性等に配慮しつつ、IT技術を活用し、障害者がこれらの支援機器等の操作に習熟するための効果的な職業訓練を推進する。	厚生労働省	○ 平成15年度、高齢・障害者雇用支援機構において、民間企業等と共同で高次脳機能障害者の日常生活や就労を支援する支援ソフト「メモリアシスト」を開発。（平成15年度まで） ○ 高齢・障害者雇用支援機構駐在事務所において、就労支援機器の展示（東京駐在事務所のみ）・貸出しを実施。 <table border="1" data-bbox="1546 548 2763 695"> <tr> <td></td> <td>(平成15年度)</td> <td>(平成16年度)</td> <td>(平成17年度)</td> <td>(平成18年度)</td> <td>(平成19年度)</td> </tr> <tr> <td>貸出し先数</td> <td>105事業所</td> <td>94事業所</td> <td>113事業所</td> <td>145事業所</td> <td>144事業所</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(平成20年度)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>130事業所</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> ○ 国立障害者リハビリテーションセンターにおいて、認知機能障害者の日常生活や就労を支援する携帯情報端末用のソフトウェアを開発。（平成14年度～平成16年度） ○ 国立障害者リハビリテーションセンターにおいて、開発した認知機能障害者の日常生活や就労を支援する携帯情報端末用のソフトウェアを改良、及び付加機能の開発。（平成17年度～平成19年度） ○ 障害者職業能力開発学校において、平成20年度は、OAシステム、システム設計などのIT技能の付与を図る訓練を16校28コースで実施。		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	貸出し先数	105事業所	94事業所	113事業所	145事業所	144事業所		(平成20年度)						130事業所				
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																						
貸出し先数	105事業所	94事業所	113事業所	145事業所	144事業所																						
	(平成20年度)																										
	130事業所																										
	116 在宅就業を行う障害者の仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う支援機関の育成、支援等の充実を図る。	厚生労働省	○ ITを活用した障害者の在宅就業の推進を図るため先駆的な取組を行う全国7か所の在宅就業支援団体のノウハウを活用し、新たに支援に取り組む団体へのノウハウの提供を行い、障害者の在宅就業のさらなる普及を図る「重度障害者在宅就業推進事業」を実施。（平成20年度まで） ○ 「障害者の在宅就業に関する研究会」報告書（平成16年4月）及び労働政策審議会意見書（平成16年12月）を踏まえ、在宅就業を行う障害者等に仕事を発注した企業に対して特例調整金等を支給する制度を創設する等内容を改正障害者雇用促進法が施行（平成18年4月） ○ 都道府県地域生活支援事業として「重度障害者在宅就労促進特別事業」の実施を可能とした。																								
オ 障害者の雇用・就業を行う事業の活性化	117 障害者雇用等の社会的意義を踏まえ、国の行う契約の原則である競争性、経済性、公平性等の確保に留意しつつ、官公需における障害者多数雇用事業所等及び障害者雇用率達成状況への配慮の方法について検討する。	全省庁 内閣府 厚生労働省 厚生労働省	○ 平成21年2月に、障害者福祉施設等への発注促進のため、全省庁の会計担当者を集めた会議を開催するとともに、平成21年3月に各府省庁宛に、内閣府と厚生労働省連名により通知を发出。 ○ 平成20年度税制改正において、障害者の「働く場」に対する発注促進税制を創設し、福祉施設等に業務を発注した企業に対して税制上の優遇を行っている。 ○ 平成21年2月に、地方公共団体に対し、障害福祉施設等に対する官公需の発注等への配慮について通知を发出																								

カ 障害者の創業・起業等の支援	118 自ら創業・起業を行うような挑戦意欲のある障害者を支援するため、その実状や実態に係る調査を実施するなど具体的ニーズの把握に努めるとともに、その結果を踏まえ、障害者の創業・起業に必要な資金調達の円滑化に資する施策など必要な方策を検討する。	厚生労働省	○ 低所得世帯、障害者世帯等に対して資金の貸付と必要な援助指導を行うことにより安定した生活が送れるよう各都道府県社会福祉協議会において生活福祉資金貸付制度が実施されており、その資金種類の1つとして「更生資金（生業費）」を設けることにより障害者世帯が生業を営むことを支援。
	119 障害者によるNPO等の非営利団体の設立、創業・起業等の活動に対する支援策等を検討する。	厚生労働省	○ 「障害者の在宅就業に関する研究会」報告書（平成16年4月）及び労働政策審議会意見書（平成16年12月）を踏まえ、在宅就業を行う障害者等に仕事を発注した企業に対して特例調整金等を支給する制度を創設する等を内容とする改正障害者雇用促進法が施行。（平成18年4月）
② 総合的な支援施策の推進			
ア 保健福祉、教育との連携を重視した職業リハビリテーションの推進	120 障害者の雇用促進を効果的に行うため、障害者の職業生活全般にわたり福祉、教育等の関係機関が連携を図りながら施策を推進する。	文部科学省	○ 高等部入学時から卒業後の社会参加、職業自立を念頭において計画的指導を行うために盲・聾・養護学校（平成19年4月より特別支援学校）が作成する「個別移行支援計画」について、実際に関係機関と連携して策定・実施する実践研究を5都県に委嘱。（平成15年度まで） ○ 全国の盲・聾・養護学校（平成19年4月より特別支援学校）において個別の教育支援計画の作成に資するよう「盲・聾・養護学校における個別の教育支援計画に関する調査研究事業」を実施し、平成17年3月には『盲・聾・養護学校における「個別の教育支援計画」について（報告書）』を取りまとめ、全ての都道府県教育委員会や盲・聾・養護学校等に配布。（平成16年度） ○ 平成15年度から、障害のある児童生徒に対する総合的な教育支援体制の整備を図るため、教育・医療・福祉・労働等の関係機関の連携による支援体制の構築や「個別の教育支援計画」の策定の促進等を行う「特別支援教育体制推進事業（平成20年度より「発達障害等支援・特別支援教育総合推進事業）」を47都道府県で実施。（「個別の教育支援計画」の策定の促進は、平成16年度から実施。） ○ 幼稚園、小・中・高等学校の学習指導要領等において、障害のある幼児児童生徒について、「個別の教育支援計画」を作成することなどにより、障害の状態等に応じた指導内容や指導方法の工夫を計画的、組織的に行う旨を規定。（幼・小・中：平成19年度～、高：平成20年度～） ○ 特別支援学校の学習指導要領等において、すべての幼児児童生徒について「個別の教育支援計画」を作成することを規定。（平成20年度～）
		厚生労働省	○ 特別支援学校（平成19年3月までは盲・聾・養護学校）生徒に対する支援については、特別支援学校と連携し、高齢・障害者雇用支援機構地域障害者職業センターによる職業評価等、特別支援学校における進路相談・指導へのハローワークの参加、現場実習先の開拓に当たっての特別支援学校への情報提供・あっせんの実施、卒業後の職場定着指導を実施。平成15年4月には「公共職業安定所等労働関係機関と養護学校等との一層の連携を図る」旨の通知を都道府県労働局に発出。 平成17年4月には「盲・聾・養護学校における個別教育支援計画」の策定等に係る協力についての通知を各都道府県労働局に発出。 ○ 福祉的就労から一般雇用への移行の促進等、雇用と福祉の一層の連携強化を図るため、福祉施設及び特別支援学校に対し、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組みの強化を働きかける「障害者就労支援基盤整備事業」を実施するとともに、ハローワークが中心となり福祉等の関係者による連携体制を確立し、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援を行う「地域障害者就労支援事業」を実施。

			<p>○ 障害者雇用に関する円滑・効果的な連携のための連絡・調整や、障害者の就職の促進及び社会復帰の促進に関する諸対策の協議等のため、都道府県労働局及び都道府県関係部局を中心に事業主団体、労働組合等の関係機関からなる都道府県障害者雇用連絡協議会を、また、公共職業安定所を中心に地域における教育、福祉、医療機関等からなる障害者雇用連絡会議を開催。</p> <p>○ 関係機関の連携による就労支援の効果的なあり方を検討するため、「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会を開催。（平成18年7月～平成19年7月）</p> <p>○ 上記の他の取組については、下記の項目番号121～123を参照</p>																																				
	<p>121 障害者総合職業センター、広域障害者職業センター及び地域障害者職業センターが連携し、その特色をいかしつつ、中途障害者も含めた職業リハビリテーションを推進するとともに、医療、福祉、教育等との連携の強化を図る。特に地域障害者職業センターにおいては、社会福祉法人や保健福祉行政機関等と連携して職場適応援助者事業や職業準備訓練等の効果的な実施を図る。</p>	厚生労働省	<p>○ 地域障害者職業センターやノウハウを有する社会福祉法人等とも連携し、職場適応援助者（ジョブコーチ）事業を実施。（平成14年度～）</p> <table border="1" data-bbox="1528 577 2781 808"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成15年度)</th> <th>(平成16年度)</th> <th>(平成17年度)</th> <th>(平成18年度)</th> <th>(平成19年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>支援対象者</td> <td>2,759人</td> <td>2,960人</td> <td>3,050人</td> <td>3,306人</td> <td>3,019人</td> </tr> <tr> <td>支援終了6ヶ月経過時点の職場定着率</td> <td>81.4%</td> <td>83.0%</td> <td>83.6%</td> <td>84.3%</td> <td>83.9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 地域障害者職業センターにおいて実施する職業準備訓練については、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訓練、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する「職業準備支援」を、一人ひとりのニーズに合わせて実施。</p> <table border="1" data-bbox="1528 997 2781 1218"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成15年度)</th> <th>(平成16年度)</th> <th>(平成17年度)</th> <th>(平成18年度)</th> <th>(平成19年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>支援対象者</td> <td>2,225人</td> <td>2,368人</td> <td>2,335人</td> <td>2,074人</td> <td>1,891人</td> </tr> <tr> <td>就職に向かう次の段階への移行率</td> <td>74.4%</td> <td>80.0%</td> <td>78.3%</td> <td>75.8%</td> <td>79.6%</td> </tr> </tbody> </table>		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	支援対象者	2,759人	2,960人	3,050人	3,306人	3,019人	支援終了6ヶ月経過時点の職場定着率	81.4%	83.0%	83.6%	84.3%	83.9%		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	支援対象者	2,225人	2,368人	2,335人	2,074人	1,891人	就職に向かう次の段階への移行率	74.4%	80.0%	78.3%	75.8%	79.6%
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																																		
支援対象者	2,759人	2,960人	3,050人	3,306人	3,019人																																		
支援終了6ヶ月経過時点の職場定着率	81.4%	83.0%	83.6%	84.3%	83.9%																																		
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																																		
支援対象者	2,225人	2,368人	2,335人	2,074人	1,891人																																		
就職に向かう次の段階への移行率	74.4%	80.0%	78.3%	75.8%	79.6%																																		
	<p>122 障害者職業総合センターにおいて、障害の特性に応じた職業リハビリテーション技法等の研究開発を推進する。</p>	厚生労働省	<p>○ 障害者職業総合センター研究部門における研究開発を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究（平成13年度～平成17年度） ・高次脳機能障害者等の雇用促進及び就業継続に対する支援のあり方に関する研究（平成16年度～平成18年度） ・軽度発達障害青年の学校から職業への移行支援の課題に関する研究（平成15年度～平成17年度） ・職業リハビリテーションにおける課題分析の実務的手法の研究（平成15年度～平成17年度） ・地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究（平成17年度～平成19年度） ・障害者の多様な就業形態の実態と質的向上等の課題に関する研究（平成17年度～平成18年度） ・知的障害者のパソコン利用支援ツールの開発に関する研究（平成17年度～平成18年度） ・「カスタム化雇用」の効果と我が国への導入可能性に関する研究（平成17年度～平成18年度） ・軽度発達障害者の作業遂行を支援するプログラムの開発に関する研究（平成18年度～平成19年度） ・発達障害者の就労支援の課題に関する研究（平成18年度～） ・職場適応援助者による支援の現状と支援終了後の雇用継続に向けた支援体制のあり方に関する研究（平成18年度～平成19年度） ・ナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究（平成18年度～平成19年度） 																																				

			<ul style="list-style-type: none"> ・職業リハビリテーションにおける課題分析の活用に関する研究（平成18年度～平成19年度） ・職業的困難度からみた障害程度の評価に関する調査研究（平成18年度～平成19年度） ・EU諸国における障害者雇用にかかる職務遂行条件整備（合理的配慮）に関する研究（平成19年度） ・精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究（平成19年度～） ・高次脳機能障害者の就業の継続を可能とする要因に関する研究（平成19年度～） ・視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究（平成19年度～） ・地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方に関する研究（平成19年度～） ・特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究（平成19年度～） ・企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究（平成19年度～） ・若年性認知症発症者の就労継続に関する研究（平成20年度～） ・障害者採用に係る職務等の開発に向けた事業主支援技法に関する研究（平成20年度～） ・精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究（平成20年度～） ・高齢化社会における障害者の雇用安定と雇用促進に関する調査研究（平成20年度～） ・障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究（平成20年度～） ・職業生活における支援の必要性等に応じた障害者認定のあり方に関する研究（平成20年度～） <p>○ 障害者職業総合センター、職業センターにおいて、実践的な支援技法の開発を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在職精神障害者の職場復帰に関し、復職支援体制を新たに構築する企業との連携による支援プログラムの開発 ・発達障害者の就労支援に関し、個々人の多様な職業的課題に対応したアセスメント技法の開発 ・高次脳機能障害者の就労支援に関し、職業生活を維持するための家族支援技法の開発 																																				
	123 障害者の就業面と生活面での支援を一体的に行うため、障害者就業・生活支援センターを通じた支援の促進を図る。	厚生労働省	<p>○ 障害者の職業的自立を図るため、雇用、保健福祉、教育等関係機関と連携した就業面と生活面での支援を一体的に行う「障害者就業・生活支援センター事業」を実施。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成15年度)</th> <th>(平成16年度)</th> <th>(平成17年度)</th> <th>(平成18年度)</th> <th>(平成19年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>センター数</td> <td>45か所</td> <td>79か所</td> <td>90か所</td> <td>110か所</td> <td>135所</td> </tr> <tr> <td>相談・支援件数</td> <td>206か所 134,629件</td> <td>244,591件</td> <td>340,380件</td> <td>444,871件</td> <td>525,128件</td> </tr> <tr> <td>(支援対象者数)</td> <td>748,390件 5,888人</td> <td>12,219人</td> <td>16,332人</td> <td>22,339人</td> <td>30,943人</td> </tr> <tr> <td>就職件数</td> <td>47,100人 812件</td> <td>1,727件</td> <td>2,575件</td> <td>3,634件</td> <td>4,637件</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6,367件</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	センター数	45か所	79か所	90か所	110か所	135所	相談・支援件数	206か所 134,629件	244,591件	340,380件	444,871件	525,128件	(支援対象者数)	748,390件 5,888人	12,219人	16,332人	22,339人	30,943人	就職件数	47,100人 812件	1,727件	2,575件	3,634件	4,637件		6,367件				
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																																		
センター数	45か所	79か所	90か所	110か所	135所																																		
相談・支援件数	206か所 134,629件	244,591件	340,380件	444,871件	525,128件																																		
(支援対象者数)	748,390件 5,888人	12,219人	16,332人	22,339人	30,943人																																		
就職件数	47,100人 812件	1,727件	2,575件	3,634件	4,637件																																		
	6,367件																																						
イ 雇用への移行を進める支援策の充実	124 トライアル雇用（一定期間の試行的雇用）の活用、授産施設等における支援、盲・聾・養護学校の在学中から卒業後までを通じた支援等により、雇用への移行の促進を図る。	厚生労働省	○ 各取組については、下記の項目番号125～128を参照																																				
	125 トライアル雇用を更に拡充、実施するとともに、あわせて、短期間の職場適応訓練等を活用しながら、事業主に障害者雇用への理解を深め、常用雇用への移行を進める。	厚生労働省	<p>○ トライアル雇用の実施</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成15年度)</th> <th>(平成16年度)</th> <th>(平成17年度)</th> <th>(平成18年度)</th> <th>(平成19年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実施人数</td> <td>(平成20年度) 3,162人</td> <td>4,220人</td> <td>5,954人</td> <td>6,826人</td> <td>7,744人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8,321人</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	実施人数	(平成20年度) 3,162人	4,220人	5,954人	6,826人	7,744人		8,321人																						
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																																		
実施人数	(平成20年度) 3,162人	4,220人	5,954人	6,826人	7,744人																																		
	8,321人																																						

			<table border="0"> <tr> <td>終了者</td> <td>2,566人</td> <td>3,909人</td> <td>4,784人</td> <td>6,251人</td> <td>6,678人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7,720人</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>(うち常用雇用移行者)</td> <td>2,081人</td> <td>3,236人</td> <td>3,923人</td> <td>5,187人</td> <td>5,495人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6,436人</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>常用雇用移行率</td> <td>81.1%</td> <td>82.8%</td> <td>82.0%</td> <td>83.0%</td> <td>82.3%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>83.4%</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>○ ハローワークによる障害者の就職件数。</p> <table border="0"> <tr> <td></td> <td>(平成15年度)</td> <td>(平成16年度)</td> <td>(平成17年度)</td> <td>(平成18年度)</td> <td>(平成19年度)</td> </tr> <tr> <td>就職件数</td> <td>32,885件</td> <td>35,871件</td> <td>38,882件</td> <td>43,987件</td> <td>45,565件</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(平成20年度)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>44,463件</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	終了者	2,566人	3,909人	4,784人	6,251人	6,678人		7,720人					(うち常用雇用移行者)	2,081人	3,236人	3,923人	5,187人	5,495人		6,436人					常用雇用移行率	81.1%	82.8%	82.0%	83.0%	82.3%		83.4%						(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	就職件数	32,885件	35,871件	38,882件	43,987件	45,565件		(平成20年度)						44,463件				
終了者	2,566人	3,909人	4,784人	6,251人	6,678人																																																										
	7,720人																																																														
(うち常用雇用移行者)	2,081人	3,236人	3,923人	5,187人	5,495人																																																										
	6,436人																																																														
常用雇用移行率	81.1%	82.8%	82.0%	83.0%	82.3%																																																										
	83.4%																																																														
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																																																										
就職件数	32,885件	35,871件	38,882件	43,987件	45,565件																																																										
	(平成20年度)																																																														
	44,463件																																																														
	<p>126 授産施設及び小規模作業所がその本来の機能を十分に果たし、企業等における雇用に一層効果的につなげていくことができるよう、障害者就業・生活支援センターや職場適応援助者事業を活用するほか、適切な方法で施設外授産を行う。</p>	厚生労働省	<p>○ 就業面と生活面での支援を一体的に行うため保健福祉、教育等関係機関と連携した「障害者就業・生活支援センター事業」を実施。(上記121及び123参照)</p> <p>○ 障害者の円滑な職場適応を支援する職場適応援助者(ジョブコーチ)事業を実施。(上記121参照)</p> <p>○ 障害者の企業等への就職の促進を図るため、「施設外授産の活用による就職促進事業」を実施。(平成17年度まで)</p>																																																												
	<p>127 盲・聾・養護学校卒業生の企業への雇用を進めるため、労働機関福祉機関等との十分な連携の下、生徒一人一人の将来の就業に向けた個別の支援計画を策定、活用するなど在学中から卒業後を通じた適切な支援を行う。</p>	文部科学省	<p>○ 高等部入学時から卒業後の社会参加、職業自立を念頭において計画的指導を行うために盲・聾・養護学校が作成する「個別移行支援計画」について、実際に関係機関と連携して策定・実施する実践研究を5都県に委嘱。(平成15年度まで)</p> <p>○ 全国の盲・聾・養護学校(平成19年4月より特別支援学校)において個別の教育支援計画の作成に資するよう「盲・聾・養護学校における個別の教育支援計画に関する調査研究事業」を実施し、平成17年3月には『盲・聾・養護学校における「個別の教育支援計画」について(報告書)』を取りまとめ、全ての都道府県教育委員会や盲・聾・養護学校等に配布。(平成16年度)</p> <p>○ 平成15年度から、障害のある児童生徒に対する総合的な教育支援体制の整備を図るため、教育・医療・福祉・労働等の関係機関の連携による支援体制の構築や「個別の教育支援計画」の策定の促進等を行う「特別支援教育体制推進事業(平成20年度より「発達障害等支援・特別支援教育総合推進事業)」を47都道府県で実施。(「個別の教育支援計画」の策定の促進は、平成16年度から実施。)</p> <p>○ 特別支援学校の学習指導要領等において、すべての幼児児童生徒について「個別の教育支援計画」を作成することを規定。(平成20年度～)</p>																																																												
		厚生労働省	<p>○ 特別支援学校(平成19年3月までは盲・聾・養護学校)生徒については、特別支援学校と連携し、地域障害者職業センターによる職業評価等、特別支援学校における進路相談・指導へのハローワークの参加、現場実習先の開拓に当たっての特別支援学校への情報提供・あっせん、卒業後の職場定着指導を実施。平成15年4月には「公共職業安定所等労働関係機関と養護学校等との一層の連携を図る」旨の通知を都道府県労働局に発出。</p> <p>平成17年4月には「盲・聾・養護学校における個別教育支援計画」の策定等に係る協力についての通知を各都道府県労働局に発出。</p>																																																												

			<p>○ 福祉的就労から一般雇用への移行の促進等、雇用と福祉の一層の連携強化を図るため、福祉施設及び特別支援学校に対し、一般雇用や雇用支援対策に関する理解の促進や就労支援の取組みの強化を働きかける「障害者就労支援基盤整備事業」を実施するとともに、ハローワークが中心となり福祉等の関係者による連携体制を確立し、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援を行う「地域障害者就労支援事業」を実施。</p>																																								
128	<p>また、障害者が、就業を行う上で必要な各種の資格の取得において不利にならないよう、高等教育機関等の試験等で必要な配慮を進める。</p>	<p>警察庁 総務省 厚生労働省 農林水産省 国土交通省</p>	<p>○ 平成17年11月、「資格取得試験等における配慮推進チーム」での検討結果を踏まえ、国が直接実施する資格取得試験等において、各試験制度で共通的に対応すべき配慮事項を取りまとめた「資格取得試験等における障害の態様に応じた共通的な配慮について」を「障害者施策推進課長会議」で決定し、各省庁において関係部局に周知するとともに、内閣府のホームページに公表。</p> <p>○ 資格取得試験 欠格条項見直しの対象となった63制度のうち、資格取得試験を行っている制度は40制度であり、そのうち資格取得試験の実施にあたり、用意又は試験実施機関へ要請している受験者への配慮の主な内容【制度数】は以下のとおり。なお、現在までに見直しの対象となった資格取得試験を伴う40制度について必要な見直しを終了したところ。</p> <table border="1" data-bbox="1484 693 2760 1029"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成15年度)</th> <th>(平成16年度)</th> <th>(平成17年度)</th> <th>(平成18年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①試験等を受ける際の申し込みに必要な書類の変更</td> <td>3制度</td> <td>3制度</td> <td>3制度</td> <td>3制度</td> </tr> <tr> <td>②試験会場、校舎等のバリアフリー化</td> <td>5制度</td> <td>6制度</td> <td>6制度</td> <td>7制度</td> </tr> <tr> <td>③試験問題の拡大文字、点字、読み上げ等の配慮</td> <td>23制度</td> <td>24制度</td> <td>24制度</td> <td>24制度</td> </tr> <tr> <td>④試験会場への手話通訳者、移動介助者等の配置</td> <td>22制度</td> <td>23制度</td> <td>23制度</td> <td>23制度</td> </tr> <tr> <td>⑤試験時間の延長</td> <td>21制度</td> <td>22制度</td> <td>22制度</td> <td>22制度</td> </tr> <tr> <td>⑥実技試験における福祉用具等の補助的手段の活用</td> <td>19制度</td> <td>20制度</td> <td>20制度</td> <td>21制度</td> </tr> <tr> <td>⑦その他（座席位置の配慮、別室での受験等）</td> <td>23制度</td> <td>24制度</td> <td>24制度</td> <td>31制度</td> </tr> </tbody> </table>		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	①試験等を受ける際の申し込みに必要な書類の変更	3制度	3制度	3制度	3制度	②試験会場、校舎等のバリアフリー化	5制度	6制度	6制度	7制度	③試験問題の拡大文字、点字、読み上げ等の配慮	23制度	24制度	24制度	24制度	④試験会場への手話通訳者、移動介助者等の配置	22制度	23制度	23制度	23制度	⑤試験時間の延長	21制度	22制度	22制度	22制度	⑥実技試験における福祉用具等の補助的手段の活用	19制度	20制度	20制度	21制度	⑦その他（座席位置の配慮、別室での受験等）	23制度	24制度	24制度	31制度
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)																																							
①試験等を受ける際の申し込みに必要な書類の変更	3制度	3制度	3制度	3制度																																							
②試験会場、校舎等のバリアフリー化	5制度	6制度	6制度	7制度																																							
③試験問題の拡大文字、点字、読み上げ等の配慮	23制度	24制度	24制度	24制度																																							
④試験会場への手話通訳者、移動介助者等の配置	22制度	23制度	23制度	23制度																																							
⑤試験時間の延長	21制度	22制度	22制度	22制度																																							
⑥実技試験における福祉用具等の補助的手段の活用	19制度	20制度	20制度	21制度																																							
⑦その他（座席位置の配慮、別室での受験等）	23制度	24制度	24制度	31制度																																							
		法務省	<p>○ 司法試験においては、試験の公正かつ適正な実施に資するため、障害者の有する障害の要因をできる限り排除し、学力を公正に評価するために必要な範囲で措置を講じている。具体的には、視覚障害者に対する措置として、パソコン用電子データ又は点字による出題、解答を作成するに当たってのパソコン（ワープロ）の使用、問題集・答案用紙の拡大、試験時間の延長等を、肢体障害者に対する措置として、解答を作成するに当たってのパソコン（ワープロ）の使用、答案用紙の拡大、試験時間の延長等を認めるなどの措置を講じている。</p> <p>○ 司法書士試験、土地家屋調査士試験及び簡裁訴訟代理等能力認定審査においては、その有する知識及び能力について試験を受けることに関して健常者と比較してハンディキャップがある場合には、健常者との実質的公平を図りつつ、健常者と同一の条件で知識及び能力の有無を評価すべきであるとの観点から、そのハンディキャップを補うために必要な範囲で措置を講じている。具体的には、弱視者に対する措置として拡大鏡の使用、問題集・答案用紙の拡大、試験時間の延長等を、肢体障害者に対する措置として記述式試験の解答を作成するに当たってのパソコン（ワープロ）の使用、試験時間の延長等を認めるなどの措置を講じている。</p>																																								
		文部科学省	<p>○ 教育・養成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の受験機会を確保する観点から、大学入試におけるガイドラインである「大学入学者選抜実施要項」において、障害者に対する受験上の特別措置について、例示を参考に配慮するよう規定するとともに、入試担当者を対象とした説明会において、当該規定の趣旨を説明。 ・各大学等においては、募集要項に事前相談するよう記載、試験時間の延長、点字・拡大文字による出題、特定試験会場の設定、介助者の付与等の措置等を実施。 ・障害を有する学生が、円滑な学生生活を送れるよう学習支援体制の整備を図るため以下の事項について措置。 																																								

			<p>① 国立大学については、各大学の障害者の受入人数等に応じた国立大学法人運営費交付金の措置やエレベータ、スロープ等施設面で整備を支援。</p> <p>② 私立大学等についても、障害者の受入人数等に応じた経常費補助金の増額措置や施設のバリアフリー化を推進するため補助。</p>																																	
ウ 障害者の職業能力開発の充実	129 多様な職業能力開発資源を活用し、新たに就業を希望する障害者及び在職障害者並びに離職を余儀なくされた障害者の早期再就職を図るための職業訓練を推進する。	厚生労働省	<p>○ 障害者職業能力開発校（19校）、企業、社会福祉法人、NPO法人、一般の公共職業能力開発施設、民間教育訓練機関等において、障害者の職業訓練を推進。</p> <p>○ 上記の他の取組については、下記の項目番号130～136を参照</p>																																	
	130 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。	厚生労働省	<p>○ 障害者の職業能力開発を促進し、技能労働者として社会に参加する自信と誇りを与えるとともに、障害者に対する社会の理解と認識を高め、障害のある人の雇用の促進を図ることを目的とする「全国障害者技能競技大会（愛称：アビリンピック）」については、平成20年度は千葉県で第30回大会が開催され243名の選手が参加した。</p> <p>○ 障害者の職業的自立意欲の増進と職業技能の向上を図るとともに、事業主及び社会一般の理解と認識を深め、更に国際親善を図ることを目的として、「第7回国際アビリンピック」を2007年ユニバーサル技能五輪国際大会（世界で初めて技能五輪国際大会と同時開催）として、静岡県において、34か国・地域から、910人の参加者（うち日本からの参加者174人）を得て開催（来場者数65,900人）。うち技能競技（26種目の職業技能競技と4種目の生活余暇技能競技）には23か国・地域から、技能競技参加選手360人が参加。</p>																																	
	131 障害者の職業能力開発については、一般の公共職業能力開発施設における障害者の受入れを一層促進するとともに、施設のバリアフリー化を推進するなど障害者の受入体制の整備を図る。	厚生労働省	<p>○ 障害者の職業訓練については、ノーマライゼーションの観点から、施設のバリアフリー化を推進すること等により、可能な限り一般の公共職業能力開発施設に受け入れて実施している。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成15年度)</th> <th>(平成16年度)</th> <th>(平成17年度)</th> <th>(平成18年度)</th> <th>(平成19年度)</th> <th>(平成20年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けた障害者数</td> <td>437人</td> <td>541人</td> <td>630人</td> <td>732人</td> <td>759人</td> <td>759人</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 一般の公共職業能力開発校に知的障害者等（平成16年度～）や発達障害者（平成19年度～）を対象とした職業訓練コースを設定し訓練機会を提供。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成16年度)</th> <th>(平成17年度)</th> <th>(平成18年度)</th> <th>(平成19年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>設定数</td> <td>15県17コース</td> <td>22県24コース</td> <td>24県26コース</td> <td>25県28コース</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(平成20年度)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>23県34コース</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	(平成20年度)	一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けた障害者数	437人	541人	630人	732人	759人	759人		(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	設定数	15県17コース	22県24コース	24県26コース	25県28コース		(平成20年度)					23県34コース		
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	(平成20年度)																														
一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けた障害者数	437人	541人	630人	732人	759人	759人																														
	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																																
設定数	15県17コース	22県24コース	24県26コース	25県28コース																																
	(平成20年度)																																			
	23県34コース																																			
132 一般の公共職業能力訓練開発施設で受入れが困難な重度障害者等については、障害者職業能力開発校において、障害の特性や程度に応じた訓練科目を設定し職業訓練を推進する。その際、障害の重度化・重複化、障害者の高齢化など訓練ニーズの多様化に留意するとともに、サービス経済化や情報化の進展、また、除外率制度の縮小に伴う雇用ニーズの動向を踏まえるものとする。	厚生労働省	<p>○ 一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度障害者等については、障害者職業能力開発校を設置し職業訓練を実施。</p> <p>障害者職業能力開発校においては、入校者の障害の重度化、多様化が進んでいることを踏まえ、個々の訓練生の障害の程度等を十分に考慮するとともに、サービス経済化、IT化の進展等の下で、変化する雇用ニーズに対応し、職業訓練内容を充実。特に精神障害者や発達障害者を含む「職業訓練上特別な支援を要する障害者」に重点を置いた職業訓練を推進。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成15年度)</th> <th>(平成16年度)</th> <th>(平成17年度)</th> <th>(平成18年度)</th> <th>(平成19年度)</th> <th>(平成20年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実施人数</td> <td>1,895人</td> <td>1,882人</td> <td>1,916人</td> <td>1,944人</td> <td>1,965人</td> <td>1,905人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>63.3%</td> <td>68.7%</td> <td>68.5%</td> <td>66.7%</td> <td>65.7%</td> <td>59.0%</td> </tr> </tbody> </table>		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	(平成20年度)	実施人数	1,895人	1,882人	1,916人	1,944人	1,965人	1,905人	就職率	63.3%	68.7%	68.5%	66.7%	65.7%	59.0%													
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	(平成20年度)																														
実施人数	1,895人	1,882人	1,916人	1,944人	1,965人	1,905人																														
就職率	63.3%	68.7%	68.5%	66.7%	65.7%	59.0%																														

			<p>○ 高齢・障害者雇用支援機構が運営業務を行う障害者職業能力開発校（中央障害者職業能力開発校（以下「中央校」という）及び吉備高原障害者職業能力開発校（以下「吉備校」という））においては、障害の特性に応じたきめ細かな配慮を加えた先導的な職業訓練を実施。具体的には以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中央校において、精神障害者を対象とした職業訓練コースを開始（平成14年度） ・中央校及び吉備校において、知的障害者に対する新たな職域（ホテルサービス、厨房サービス）での職業訓練を、平成17年度に試行的に実施し、平成18年度から本格実施。 ・吉備校において、発達障害者に対する職業訓練を試行的に実施。（平成18年度～平成19年度） ・中央校において、重度の視覚障害者に対する先導的な職業訓練を拡充して実施。（平成19年度～） ・中央校及び吉備校において、発達障害者及び精神障害者に対する職業訓練を本格実施。（平成20年度～） <p>○ 大阪障害者職業能力開発校において、平成18年度から精神障害者を対象とした職業訓練コースを開始。その他の障害者校においても、精神障害者を含む特別支援障害者の受け入れを推進。</p> <p>○ 職業能力開発総合大学校において、発達障害のある人に対する効果的な職業訓練のあり方に関する様々な職業訓練の事例収集・分析・ヒアリング調査等を行い、「発達障害者に対する効果的な職業訓練事例集」（平成18年度）及び「発達障害のある人の職業訓練ハンドブック」（平成19年度）を作成し、全国の職業能力開発施設等に配布。</p> <p>○ 中央校及び吉備校における先導的な職業訓練の成果をもとに、職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等に取りまとめ、他の障害者職業能力開発校に提供。具体的には以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「障害者職域拡大訓練カリキュラム研究会報告書」（平成17年度） ・「精神障害者に対する職業訓練・指導技法実践報告書」、「発達障害者に対する職業訓練の実践研究会報告書～入校から導入訓練～」（平成18年度） ・「発達障害者に対する職業訓練の実践報告書～本訓練から就職支援・フォローアップ～」、「視覚障害者に対する効果的な職業訓練を実施するために～指導・支援者のためのQ & A」（平成19年度） ・「上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践報告書～事務系職種編」、「上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践報告書～製造系職種編」（平成20年度） 																								
	<p>133 ITに係る教育訓練ソフトをインターネットを通じて配信し在宅でも随時能力開発ができるようにするための遠隔訓練システムを開発し、公共職業能力開発施設等への通所に制約がある障害者への活用を図る。</p>	厚生労働省	<p>○ 職業能力開発施設への通所が困難な重度障害者等に対して、e-ラーニングのノウハウが蓄積された民間の教育訓練機関等を活用してIT技能の付与を図るモデル事業を平成16・17年度において実施。</p> <p>平成18年度からは、障害者の様態に応じた多様な委託職業訓練の1コースとしてe-ラーニングコースを開始。</p> <table border="1" data-bbox="1484 1260 2730 1333"> <tr> <td></td> <td>(平成16年度)</td> <td>(平成17年度)</td> </tr> <tr> <td>訓練者数</td> <td>22人</td> <td>91人</td> </tr> </table>		(平成16年度)	(平成17年度)	訓練者数	22人	91人																		
	(平成16年度)	(平成17年度)																									
訓練者数	22人	91人																									
	<p>134 技術革新に伴う職務内容の多様化等に対応し、職業能力の向上を図るため在職障害者向け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し相談、援助等の支援を行う。</p>	厚生労働省	<p>○ 障害者職業能力開発校において在職者向け訓練を実施。</p> <table border="1" data-bbox="1484 1407 2730 1554"> <tr> <td></td> <td>(平成15年度)</td> <td>(平成16年度)</td> <td>(平成17年度)</td> <td>(平成18年度)</td> <td>(平成19年度)</td> </tr> <tr> <td>訓練者数</td> <td>428人</td> <td>450人</td> <td>428人</td> <td>398人</td> <td>477人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(平成20年度)</td> <td colspan="4"></td> </tr> <tr> <td></td> <td>357人</td> <td colspan="4"></td> </tr> </table> <p>○ 在職障害者に対する職業訓練については、訓練コースの計画的な設置や、中央校及び吉備校のオーダーメイド訓練等により、在職障害者及び労働市場のニーズに対応した職業訓練を実施。</p>		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	訓練者数	428人	450人	428人	398人	477人		(平成20年度)						357人				
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																						
訓練者数	428人	450人	428人	398人	477人																						
	(平成20年度)																										
	357人																										

	135 障害者が高度なレベルの職業能力を身につけ、その能力にふさわしい処遇を受けることが重要であることから、可能な限り多くの訓練機会を得られるよう、民間の教育訓練機関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。	厚生労働省	<p>○ 企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等多様な職業能力開発資源を活用した障害者の態様に応じた多様な委託訓練を拡充して実施。平成20年度から新たに特別支援学校高等部等に在籍する生徒を対象とした訓練コースを設置。</p> <table border="1" data-bbox="1558 247 2781 394"> <tr> <td></td> <td>(平成15年度)</td> <td>(平成16年度)</td> <td>(平成17年度)</td> <td>(平成18年度)</td> <td>(平成19年度)</td> </tr> <tr> <td>訓練者数</td> <td>428人</td> <td>3,110人</td> <td>4,544人</td> <td>4,814人</td> <td>5,349人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(平成20年度)</td> <td colspan="4">5,781人</td> </tr> </table>		(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)	訓練者数	428人	3,110人	4,544人	4,814人	5,349人		(平成20年度)	5,781人			
	(平成15年度)	(平成16年度)	(平成17年度)	(平成18年度)	(平成19年度)																
訓練者数	428人	3,110人	4,544人	4,814人	5,349人																
	(平成20年度)	5,781人																			
	136 民間外部講師についても一層積極的に活用し、多様化する訓練ニーズに対応していくものとする。	厚生労働省	○ 各障害者職業能力開発校において、ITに関連する訓練などで民間外部講師の積極的な活用を図っており、多様化する訓練ニーズに対応。																		
エ 雇用の場における障害者の人権の擁護	137 企業等において雇用差別など障害を理由とした人権の侵害を受けることがないよう、適切な措置を講ずる。	法務省	○ 法務省の人権擁護機関では、障害のある人に対する偏見や差別を解消するため、「障害のある人の完全参加と平等を実現しよう」を人権週間の強調事項として掲げ、人権週間を始め、年間を通じて全国各地で、講演会や座談会の開催、ポスター・パンフレット等の作成・配布などの啓発活動を実施。また、障害を理由とする人権侵犯の疑いのある事案を認知した場合は、人権侵犯事件として調査を行い、その結果に基づき、援助・調整・説示など事案に応じた適切な措置を講じるとともに、関係者到人権尊重思想を啓発するなどして、人権侵害による被害の救済及び予防を実施。																		
		厚生労働省	<p>○ 障害者の雇用の促進等に関する法律第10条に基づき、求人条件に雇用差別等がある場合においては、ハローワークにおいて適正化に関する指導を実施。</p> <p>○ 就職後においても、職場定着指導の他、障害者雇用連絡会議等により、労働基準監督署との連携も図り、障害者が劣悪な労働条件での就労を強いられることのないように実施。</p>																		