

## 第59回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

### 1 日時

平成25年3月21日（木） 10:00～12:00

### 2 場所

厚生労働省 省議室（9階）

### 3 議題

- （1）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案要綱について（諮問）
- （2）障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱等について（諮問）
- （3）障害者雇用対策基本方針の改正について（諮問）

### 4 資料

資料1 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案要綱（諮問文）

資料2-1 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱等（諮問文）

資料2-2 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の見直し

資料3 障害者雇用対策基本方針の一部改正案（諮問文）

参考資料1 「今後の障害者雇用施策の充実強化について」  
（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）

参考資料2 障害者雇用対策基本方針（平成21年厚生労働省告示55号）概要

厚生労働省発職高0321第1号

労働政策審議会  
会長 諏訪 康雄 殿

厚生労働省設置法第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「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案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成25年3月21日

厚生労働大臣 田村 憲久

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案要綱

## 第一 総則の改正

### 一 目的

この法律は、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、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とするものとする。

### 二 用語の意義

「障害者」とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいうものとする。

## 第二 障害者に対する差別の禁止等

一 障害者に対する差別の禁止

(一) 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならないものとする。

(二) 事業主は、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、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならないものとする。

二 障害者に対する差別の禁止に関する指針の策定

(一) 厚生労働大臣は、一に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定めるものとする。

(二) 厚生労働大臣は、(一)の指針の策定及び変更に当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

(三) 厚生労働大臣は、(一)の指針を策定及び変更したときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

三 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置

(一) 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつてゐる事情を改善するため、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ものとする。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、この限りでないものとする。

(二) 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつてゐる事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならないものとする。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、この限りでないものとする。

(三) 事業主は、(一)及び(二)の措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならないものとする。

(四) 事業主は、(一)及び(二)の措置に関し、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ものとする  
と。

#### 四 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針の策定

(一) 厚生労働大臣は、三の事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

(二) 厚生労働大臣は、(一)の指針の策定及び変更に当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

(三) 厚生労働大臣は、(一)の指針を策定及び変更したときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

#### 五 助言、指導及び勧告

厚生労働大臣は、一及び三の規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができるものとする。

### 第三 紛争の解決

## 一 苦情の自主的解決

事業主は、第二の一(二)及び第二の三(二)の事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。

## 二 紛争の解決の促進に関する特例

第二の一並びに第二の三(一)及び(二)の事項についての障害者である労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、三及び四に定めるところによるものとする。

## 三 紛争の解決の援助

(一) 都道府県労働局長は、二の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、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。

- (二) 事業主は、障害者である労働者が(一)の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものとする。

#### 四 調停

- (一) 都道府県労働局長は、二の紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要であると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

- (二) 三(二)の規定は、障害者である労働者が(一)の申請をした場合について準用するものとする。

- (三) (一)の調停の手続きについては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の規定を準用するものとし、必要な読替えを行うものとする。

#### 第四 精神障害者を含む障害者雇用率の設定

- 一 対象障害者（身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。）である労働者



の総数を算定の基礎とした障害者雇用率を設定し、事業主はその雇用する対象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ぬものと  
すること。

二 障害者雇用率及び基準雇用率については、この法律の施行の日から起算して五年を経過する日までの  
間、労働者の総数に対する対象障害者である労働者の総数の割合に基づき、対象障害者の雇用の状況そ  
の他の事情を勘案して政令で定めるものとする。

## 第五 その他

### 一 公務員の特例

第二の一、二及び五並びに第三は、国家公務員及び地方公務員に、第二の三及び四は、一般職の国家  
公務員（特定独立行政法人に勤務する者を除く。）、裁判所職員、国会職員及び自衛隊員に関しては、  
適用しないものとする。

### 二 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

## 第六 施行期日等

### 一 施行期日

この法律は、平成三十年四月一日から施行するものとする。ただし、第一の二については公布日、第二及び第三については平成二十八年四月一日から施行するものとする。

### 二 経過措置等

この法律の施行に関し必要な経過措置等を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うものとする。

厚生労働省発職高0321第6号

労働政策審議会  
会長 諏訪 康雄 殿

厚生労働省設置法第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「勤労青少年福祉推進者に関する省令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成25年3月21日

厚生労働大臣 田村 憲久

勤労青少年福祉推進者に関する省令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 勤労青少年福祉推進者に関する省令の一部改正

(略)

第二 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部改正

障害者職業生活相談員の資格要件について、高等学校又は中等教育学校を卒業した者に、高等学校卒業程度認定試験に合格した者等を含むものとする。

第三 施行期日

この省令は、公布の日から施行するものとする。

厚生労働省発職高0321第5号

労働政策審議会  
会長 諏訪 康雄 殿

厚生労働省設置法第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成25年3月21日

厚生労働大臣 田村 憲久

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 障害者雇用調整金及び報奨金の申請書の添付書類の追加

障害者雇用調整金及び報奨金の申請書を提出する際、その雇用する労働者の数が常時三百人以下である事業主にあつては、その雇用する身体障害者である労働者等の障害の種類及び程度を明らかにする書類並びに当該障害者の労働時間の状況を明らかにする書類を添付するものとする。

第二 障害者雇用納付金の申告書の添付書類に係る記載事項の追加

障害者雇用納付金の申告書の添付書類に記載する事項に、身体障害者である労働者等の労働時間の状況を明らかにする事項を追加するものとする。

第三 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

第三 施行期日等

一 施行期日

この省令は、公布の日から施行するものとする。

## 二 経過措置

この省令の施行に関し必要な経過措置を定めるものとする。

# 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の見直し

## 1. 職業生活相談員の資格要件の見直し

高等学校卒業程度認定試験に合格した者等は高等学校卒業者と同等以上の学力があると認められることから、障害者職業生活相談員の資格要件について、高等学校卒業程度認定試験に合格した者等を高等学校卒業者と同等に扱うこととする。

## 2. 障害者雇用調整金等の申請に係る添付書類等の見直し

納付金関係業務の適正化のため、

① 従業員300人以下の事業主については、障害者雇用調整金及び報奨金の申請に係る添付書類に障害者である労働者の障害の種類及び程度並びに労働時間の状況を明らかにする書類を追加する

※ 従業員300人超の事業主については、機構による事業所調査により対応

② 障害者雇用納付金の申告書の添付書類の記載事項に労働時間を追加することとする。

## 3. 施行期日

公布日(平成25年4月1日)。

※ 2については、平成25年度の年度分として支給する障害者雇用調整金等の申請(平成26年4月1日～5月15日)に係る添付書類等から適用



# 障害者職業生活相談員について

**障害者を5人以上雇用する事業所は、「障害者職業生活相談員」を選任し、障害者の職業生活全般についての相談等を行わせることとしている（法第79条第1項）。**

## 1. 経緯

職業を通じて障害者の福祉の向上を図るためには、その雇用促進だけでなく、雇用後の職業生活の充実を図ることも重要であることから、昭和51年の障害者雇用促進法改正により、雇用義務制度創設等と併せて創設（当時は身体障害者職業生活相談員）。

## 2. 相談員の選任

選任は、①厚生労働大臣が行う講習（資格認定講習）を修了した者 又は ②省令で定める資格を有する者のうちから、選任すべき事由が発生した日から3か月以内に行い、その後、ハローワーク所長に相談員の氏名等を提出。

- ① 資格認定講習・・・ 現在、法第79条第2項により、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施。
- ② 省令で定める資格・・・職業能力開発総合大学校の長期課程の指導員訓練（福祉工学科）の修了者、又は（1）大学等を卒業しその後1年以上、（2）高校等の卒業しその後2年以上、（3）その他の者で3年以上の障害者の職業生活に関する相談等の実務経験を有する者（ex：障害者就労支援機関での勤務など）

## 3. 相談員の職務

次のような事項について従業員である障害者本人から相談を受け、又はこれを指導。

- ・ 障害者の適職の選定、能力開発など職務内容に関する事
- ・ 障害に応じた施設整備の改善など作業環境の整備に関する事
- ・ 労働条件や職場の人間関係など職場生活に関する事
- ・ 障害者の余暇活動に関する事

# 障害者職業生活相談員の資格要件

## ○障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号)

(障害者職業生活相談員)

**第七十九条** 事業主は、厚生労働省令で定める数以上の障害者(身体障害者、知的障害者及び)精神障害者(厚生労働省令で定める者に限る。以下この項において同じ。)に限る。以下この項及び第八十一条において同じ。)である労働者を雇用する事業所においては、その雇用する労働者であつて、厚生労働大臣が行う講習(以下この条において「資格認定講習」という。)を修了したものその他厚生労働省令で定める資格を有するものの中から、厚生労働省令で定めるところにより、障害者職業生活相談員を選任し、その者に当該事業所に雇用されている障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

2 (略)

## ○障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(昭和三十五年労働省令第三十八号)

(法第七十九条第一項の厚生労働省令で定める資格を有する労働者)

**第三十九条** 法第七十九条第一項の厚生労働省令で定める資格を有する労働者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

一、二 (略)

三 学校教育法による高等学校(旧中等学校令(昭和十八年勅令第三十六号)による中等学校を含む。)又は中等教育学校を卒業した者で、その後二年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの

四 (略)

厚生労働省発職高0321第4号

労働政策審議会  
会長 諏訪 康雄 殿

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条第5項において準用する同条第3項の規定に基づき、別紙「障害者雇用対策基本方針の一部改正案」について、貴会の意見を求める。

平成25年3月21日

厚生労働大臣 田村 憲久

## 障害者雇用対策基本方針の一部改正案

障害者雇用対策基本方針の運営期間を平成二十五年度まで延長するものとする。

平成 25 年 3 月 14 日

【照会先】

職業安定局高齢・障害者雇用対策部

障害者雇用対策課

課 長 山田 雅彦

調 査 官 松 永 久

課 長 補 佐 安 達 佳 弘

(代表電話)03-5253-1111(内線 5649/5724)

(直通電話)03-3595-1173

## 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書 ～今後の障害者雇用施策の充実強化について～

本日、厚生労働省の労働政策審議会(会長:諏訪康雄 法政大学大学院政策創造研究科教授)は、別添のとおり、障害者雇用分科会(分科会長:今野浩一郎 学習院大学経済学部経営学科教授)からの報告を受け、厚生労働大臣に対し、今後の障害者雇用施策の充実強化について意見書を提出しました。

厚生労働省としては、この意見書の内容を踏まえ、本通常国会への法案提出に向け、法案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問する予定です。

(資料)

- 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書
- 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿
- 労働政策審議会障害者雇用分科会開催実績

(参考資料)

- 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書 (概要)

労審発第687号  
平成25年3月14日

厚生労働大臣  
田村 憲久 殿

労働政策審議会  
会長 諏訪 康雄

今後の障害者雇用施策の充実強化について  
(意見書)

当審議会は、今後の障害者雇用施策の充実強化について、昨年9月から障害者雇用分科会において検討を行ってきたが、今般、別添のとおり、分科会意見書が取りまとめられた。

今後、この分科会意見書の趣旨に沿い、障害者雇用の更なる拡大と質の向上に向けて障害者雇用施策の充実強化を図ることが必要であると考えるので、この意見書を提出する。

(別添)

平成25年3月14日

労働政策審議会

会長 諏訪 康雄 殿

障害者雇用分科会

分科会長 今野 浩一郎

今後の障害者雇用施策の充実強化について  
(意見書)

当分科会は、今後の障害者雇用施策の充実強化について検討を重ねた結果、別紙のとおり、その結論を得たので報告する。

## 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

参考資料 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿（平成25年1月1日現在）  
労働政策審議会障害者雇用分科会の開催実績



# 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、当事者間の話合いや第三者が入ったのアドバイスの中で、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ふ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。

# 労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿

[平成 25 年 1 月 1 日現在]

## (公益代表)

○今野浩一郎	イマノヒロイチロウ	学習院大学経済学部経営学科教授
岩村正彦	イワムラマサヒコ	東京大学大学院法学政治学研究科教授
菊池恵美子	キクイケエミコ	帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授
武石恵美子	タケイシエミコ	法政大学キャリアデザイン学部教授
野中猛	ノナカタケシ	日本福祉大学研究フェロー
松爲信雄	マツノブノブ	神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部社会福祉学科教授

## (労働者代表)

桑原敬行	クワハラタカユキ	全日本自動車産業労働組合総連合会副会長
すぎやま山豊治	スギヤマトヨシ	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
との内利夫	トノウチリ	U Aゼンセン常任中央執行委員（労働条件担当）
富高裕子	トミタカユウコ	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
なんぶ美智代	ナンブミチヨ	全日本自治団体労働組合総合政治政策局長

## (使用者代表)

くりはらとし敏郎	クリハラトシノブ	株式会社大協製作所代表取締役社長
しおの野典子	シオノノリノ	富士通株式会社総務人事本部人事労政部シニアディレクター
たか高橋弘行	タカカハシヒロユキ	一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
なかむらせつ節	ナカムラセツノブ	株式会社中村塗装店代表取締役社長
はぎわらやすし靖	ハギワラヤスシ	株式会社日立製作所勤労部長

## (障害者代表)

あべかず彦	アベカズヒコ	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会理事
かわききよ洋子	カワキキヨユウコ	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事長
きたはらまもる守	キタハラマモルモ	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会理事長
たけしたよし樹	タケシタヨシキ	社会福祉法人日本盲人会連合会長

(五十音順・敬称略)

注) ○印は分科会長。

## 労働政策審議会障害者雇用分科会の開催実績

平成24年

- 9月18日(火) (1) 障害者雇用関係の研究会報告書について  
【第49回】 (2) 今後の検討項目及びスケジュールについて
- 10月18日(木) (1) 障害者権利条約への対応の在り方について①  
【第50回】 ・ これまでの検討経緯等について  
・ 論点整理  
・ 検討すべき具体的論点(「第1 基本的な枠組みについて」)
- 10月31日(水) (1) 障害者権利条約への対応の在り方について②  
【第51回】 ・ 前回の議論の整理  
・ 検討すべき具体的論点(「第2 障害を理由とする差別の禁止」)  
・ 検討すべき具体的論点(「第3 職場における合理的配慮の提供」)
- 11月13日(火) (1) 障害者権利条約への対応の在り方について③  
【第52回】 ・ 検討すべき具体的論点(「第4 権利擁護(紛争解決手続)」)  
・ 検討すべき具体的論点(「第5 その他」)  
・ これまでの議論について
- 11月27日(火) (1) 平成24年障害者雇用状況の集計結果について  
【第53回】 (2) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について①  
・ 論点(案)について  
・ 検討すべき具体的な論点について
- 12月 3日(月) (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について②  
【第54回】 ・ 前回の議論の整理  
(2) 地域の就労支援の在り方について

平成25年

- 1月22日(火) (1) 意見書(素案)について  
【第55回】
- 2月25日(月) (1) 意見書(案)について  
【第56回】
- 3月 5日(火) (1) 意見書(案)について  
【第57回】
- 3月14日(木) (1) 意見書(案)について(とりまとめ)  
【第58回】

## 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

## 障害者雇用対策基本方針（平成 21 年厚生労働省告示第 55 号） 【概要】

はじめに

### 1 方針のねらい

#### 【現状】

- ・ 障害者の就労意欲の高まりや、企業のCSR（社会的責任）意識の高まりの中で、障害者雇用は着実に進展
- ・ 平成 17 年の法改正において、精神障害者の雇用率算入や在宅就業支援制度の創設を、平成 20 年の法改正において、障害者雇用納付金制度の中小企業への適用拡大、短時間労働者の雇用義務対象への追加等を行い、障害者雇用の一層を促進
- ・ 「障害者基本計画」「重点施策実施五か年計画」等に沿った対策の推進
- ・ 実雇用率は平成 20 年に 1.59%まで向上しているが、法定雇用率を下回った状態にあり、特に中小企業における改善が遅れている等、雇用環境は依然として厳しい。
- ・ 教育・保健福祉分野では、学校教育法の改正（特別支援教育の推進）、障害者自立支援法及び発達障害者支援法の制定等の施策の進展

#### 【今後の施策の方向性】

- ・ 雇用率制度による指導を推進するとともに、平成 20 年の法改正に基づく障害者雇用納付金制度の適用対象拡大の着実な実施等により、障害者の職場を拡大
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 雇用、福祉等の関係機関の密接な連携、福祉・教育も含め地域で就労支援を担う人材の育成等により、本人の意欲・能力に応じた「福祉から雇用へ」の移行を推進
- ・ 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の促進
- ・ さらに、障害者権利条約に対応するため、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、国内法制の整備に向けた検討を行うほか、障害者への虐待的行為の防止を図る。

### 2 方針の運営期間

平成 21 年度から平成 24 年度までの 4 年間

## 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

- ・ 障害者数の増加
- ・ 重度化・高齢化の進展

### 2 障害者の就業の動向

#### (1) 障害者の就業状況

#### (2) 障害者の雇用状況

- ・ 実雇用率は近年徐々に増加し、法定雇用率未達成企業も減少
- ・ 中小企業の障害者雇用の改善は進んでいない。
- ・ 厳しい経済状況の中で、障害者の解雇者が増加

## 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

障害者の就労意欲の高まりの中で、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ていくことが重要

### 1 障害の種類及び程度に応じたきめ細やかな措置の開発、推進

- ・ 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支援を実施
- ・ 障害者職業総合センターにおいて、発達障害、難病、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技法等の開発に努める。

### 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

- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援やチーム支援の推進による就職・職場定着の促進
- ・ 特別支援学校の生徒に対する個別の教育支援計画作成時に雇用、福祉等の関係機関と教育機関が連携する等、在学中からの支援等

### 3 職業能力開発の推進

- ・ 一般の公共職業能力開発施設における障害者の受入れの一層の促進
- ・ 障害者職業能力開発校における、入校者の障害の重度化、多様化等に配慮した訓練の推進
- ・ 民間の教育訓練機関や社会福祉法人、NPO、事業主等を活用した委託訓練の幅広い実施
- ・ 福祉、教育等の関係機関との連携による職業訓練受講の促進

### 4 実施体制の整備

- ・ 実施機関における職業リハビリテーションの措置の充実
- ・ ネットワークの形成等を通じた教育、福祉及び医療機関との連携の強化
- ・ 障害者就業・生活支援センターの全障害保健福祉圏域への設置に向けた拡充及びニーズに応じた支援員の加配等による実施体制の充実
- ・ 特別支援学校卒業生の就業に向け、個別の支援計画策定における雇用、福祉関係機関と教育機関との連携・協力

### 5 専門的知識を有する人材の育成

- ・ 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一層積極的かつ着実に推進
- ・ 地域障害者職業センター等において、就労移行支援事業者等地域の就労支援関係者に対する研修を実施する等、人材の資質の向上を推進
- ・ 障害者職業生活相談員等の資質の向上

### 6 進展するITの積極的活用

## 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

事業主は以下の点を考慮しつつ適正な雇用管理を行うこと。

### 1 基本的な留意事項

#### (1) 採用及び配置

- ・ 障害の種類及び程度を勘案した職域の開発による積極的な採用

- ・ 職場環境の改善を図りつつ、個々人の適性と能力を考慮した配置
  - ・ 点字や拡大文字の活用等、採用試験における配慮
- (2) **教育訓練の実施**
- ・ 雇入れ時における十分な教育訓練時間の確保
  - ・ 障害者職業能力開発校等で実施される在職者訓練等の活用
- (3) **処遇**
- ・ 個々人の適性や希望も勘案した、能力に応じた適正な処遇
  - ・ 平成20年法改正による短時間労働者の雇用率算入（平成22年7月施行）に関し、事業主の都合による障害者の短時間労働への移行の防止
- (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や健康管理の実施等
- (5) **職場定着の推進**
- ・ 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員の適正な選任、障害者就業・生活支援センター等と連携した生活面も含めた相談支援
  - ・ ジョブコーチの活用や障害者が働いている職場内におけるチームの設置等による職場定着の推進
- (6) **障害及び障害者についての理解の促進**
- ・ 職場内の意識啓発を通じ、障害及び障害者についての理解の促進
- (7) **障害者の人権の擁護**
- ・ 障害者への暴行・暴言等雇用管理等に問題のある行為への対応、再発防止に向けた啓発等
  - ・ 障害者雇用連絡会議、紛争調整委員会のあっせん等の活用

## 2 障害の種類別の配慮事項

### (1) 身体障害者

視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害等、障害の種類及び程度が多岐にわたること等を踏まえ、以下の事項に配慮

- ・ 障害の種類及び程度に合わせた職場環境の改善
- ・ 補助犬の使用について、身体障害者補助犬法の改正を踏まえた適切な対応
- ・ 重度身体障害者について、職務の設計、職場における援助体制の整備等
- ・ 中途障害者の円滑な職場復帰のために職業リハビリテーションや職場の条件整備を計画的に推進

### (2) 知的障害者

複雑な作業内容の理解、意思表示が困難な場合があること等を踏まえ、以下の事項に配慮。

- ・ 作業工程の単純化等による職域開発、作業設備の操作方法等の簡易化
- ・ 分かりやすい言葉づかい、情報の伝達
- ・ 日常的な相談による心身の状態の把握、家族との連絡体制の確立
- ・ 重度知的障害者について、必要な指導・援助を行う者の配置
- ・ 知的障害者が従事する業種の拡大を踏まえた職域の拡大

### (3) 精神障害者

臨機応変の判断や新しい環境への適応が苦手、疲れやすい、作業効率に波がある等の特徴が指摘されているものの、障害の程度・職業能力の個人差が大きいことを踏まえ、以下

の事項に配慮

- ・ 本人の状況を踏まえた根気強く分かりやすい指導、時間をかけた職務内容や配置の決定
- ・ 職務の難度や勤務時間を段階的に引き上げる等、勤務の弾力化
- ・ 日常的な心身の状態の確認、職場の人間関係の維持、通院・服薬の便宜等
- ・ 必要な指導・援助を行う者の配置、ジョブコーチの活用等
- ・ 採用後に精神疾患を有するに至った者について、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等の活用、医療機関等との連携を図りつつ、円滑な職場復帰を図る。

#### (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ている者等について、同僚等の理解の促進、職場の人間関係の維持、必要な指導・援助を行う者の配置や障害状況に応じた職務設計、勤務条件の配慮等

### 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

ノーマライゼーションの理念に沿って、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を基本とし、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応を総合的に講ずるとともに、厳しい雇用失業情勢にかんがみ、中小企業における雇用の促進や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

#### 1 障害者雇用率制度の達成指導の強化

- ・ 障害者雇用率の達成に向けて、企業名の公表を含め、強力に指導を実施
- ・ 特例子会社制度や企業グループ算定特例・事業協同組合等算定特例の周知・活用の促進
- ・ 除外率制度の段階的縮小

#### 2 事業主に対する援助・指導の充実等

- ・ 好事例収集やノウハウ提供等による事業主の取組の促進
- ・ トライアル雇用制度等を活用した、雇用経験のない事業主における障害者雇用の促進
- ・ 障害者雇用納付金制度の適用拡大に伴い、中小企業における理解の促進や各種助成金の活用による障害者雇用の促進
- ・ 雇用の継続のため、職場適応指導、きめ細かな相談・援助、各種助成措置の実施等
- ・ 障害者雇用納付金制度の適切な運用による事業主間の経済的負担の調整等。特に、平成20年法改正における納付金制度の適用拡大に当たり、十分な周知及び徴収漏れの生じない適切な運用
- ・ 調整金、報奨金及び助成金の支給手続の簡素化

#### 3 障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化

- ・ 在職中からの相談・援助等による雇用支援の強化
- ・ 官公需における障害者雇用率達成状況への効果的な配慮方法について検討

#### 4 重度障害者の雇用・就労の確保

- ・ 重度障害者多数雇用事業所及び特例子会社の設置の促進、第3セクター方式による重度障害者の雇用の確保
- ・ 一般雇用に就くために特に支援が必要な場合に、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等

#### 5 精神障害者の雇用対策の推進



- ・ 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、段階的な勤務時間の引上げなどの適切な雇用管理の実施による職場定着の促進を含め、障害者就業・生活支援センター、ジョブコーチ、各種助成措置等を活用した精神障害者の雇用の促進・継続を支援
  - ・ 好事例の収集、提供等による事業主の理解の促進
  - ・ 採用後に精神疾患を有するに至った者に対する職場復帰支援等の推進
- 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等についても、それぞれの障害特性等に応じた雇用の促進・安定のための取組を実施
  - ・ 雇用管理手法の研究、好事例の収集、提供等による事業主の理解の促進
- 7 多様な雇用・就労形態の促進**
- ・ 在宅就労等の普及に向けた支援・環境整備
  - ・ 在宅就業におけるITの活用、支援機関の育成等
- 8 適切な雇用管理の確保等**
- ・ 雇用の継続のためには、就職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ける「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、きめ細かな雇用管理が行われるよう、事業主の理解を促進
  - ・ 障害者への暴行・暴言等雇用管理等に問題のある場合等について迅速・的確に対応できるよう、障害者雇用連絡協議会の開催、公共職業安定所、労働基準監督署等による迅速な問題の把握及び対応
- 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ため、「チーム支援」の推進、地域において就労支援を担う人材の育成等を含め、教育、福祉関係機関との連携を強化
- 10 障害者雇用に関する啓発、広報**
- ・ 事業主、障害者、教育・医療・福祉関係者を含む国民一般を対象とした啓発・広報の推進
  - ・ 障害者雇用に積極的な事業主が社会的な評価を得られるような広報の推進
- 11 研究開発等の推進**
- ・ 障害の種類及び程度ごとの障害特性、職業能力の評価、職域拡大、雇用開発等に係る専門的研究を計画的に推進
  - ・ 発達障害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
- 12 国際交流、国際的な取組への対応等**
- ・ 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実施
  - ・ 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フレームワークに基づく施策の推進