

障害者雇用対策基本方針 骨子

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委等による相談・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

※ 下線部分は、前回の障害者雇用対策基本方針（運営期間平成15年度～平成20年度）からの変更部分