

# 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の概要

～意欲・能力に応じた障害者の雇用機会の拡大～

資料 1 - 1

## 趣旨

### 1 障害者の就労意欲の高まり

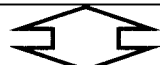
求職件数: 7. 8万 (H10) → 10. 8万 (H19)  
就職件数: 2. 6万 (H10) → 4. 7万 (H19)



地域の身近な雇用の場である  
中小企業での障害者雇用が  
低下傾向 (大企業では増加傾向)  
※ 実雇用率は、100人～299人規模の  
企業が最も低い状況

### 2 短時間労働への対応

福祉から雇用への移行が進められ、また、高齢  
障害者がフルタイムで働くことが困難な場合があ  
る中、短時間労働に対する障害者のニーズが相当  
程度あるのに対し、現行制度は対応できていない。



事業主の雇用義務としては、  
現行法は週30時間以上の  
常用雇用を基本

〔 短時間労働者の雇用者の受入れの  
インセンティブが乏しい。 〕

## 改正内容

### 1 中小企業における障害者雇用の促進

- ① 障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大  
障害者雇用納付金制度 (納付金の徴収・調整金の支給) が適用される  
対象範囲を常用雇用労働者101人以上の中小企業に拡大  
(一定期間は、常用雇用労働者201人以上の中小企業まで拡大)  
※ 現行は経過措置により301人以上の事業主のみ

- ② 雇用率の算定の特例  
中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障害者を雇用する  
仕組みを創設  
※ 事業協同組合等が、共同事業として障害者を雇用した場合に、  
当該組合等と組合員企業とをまとめて雇用率を算定

※併せて、中小企業に対する支援策を充実、経過措置として  
負担軽減措置を実施

### 2 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に、  
短時間労働者 (週20H以上30H未満) を追加

### 3 その他

特例子会社 (※) がいない場合であっても、企業グループ全体で  
雇用率を算定するグループ適用制度の創設  
※ 障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

## 施行期日

- 平成21年4月1日施行。ただし、
- ・1① …平成22年7月1日 (101人以上企業への拡大については、平成27年4月1日)
  - ・2 …平成22年7月1日

障害者雇用促進法改正法の一部改正法案の  
国会における審議状況等について

1 衆議院における審議状況等

(1) 審議状況

(本会議質疑) 5月29日【第169回】

(委員会質疑) 6月4日【第169回】、12月10日【第170回】

(参考人質疑) 12月9日【第170回】

- ・ 6月19日の厚生労働委員会において、法案を継続審議とされた。
- ・ 12月10日の厚生労働委員会において、全会一致で法案が可決され、附帯決議がなされた。
- ・ 12月11日の本会議において可決され、参議院に送付された。

(2) 附帯決議(別紙)

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し、その際には、障害者手帳のない発達障害者や難病等のある者の取扱いについても検討を行うこと等、11項目の附帯決議がなされた。

2 参議院における審議状況

(委員会質疑) 12月18日【第170回】

- ・ 同日の厚生労働委員会において、全会一致で法案が可決された。
- ・ 12月19日の本会議において可決され、成立した。

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に対する附帯決議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一 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。また、その際、障害者手帳のない発達障害者や難病等のある者の取扱いについても検討を行うこと。

二 精神障害者を実雇用率に算定するに当たって、雇用率の達成指導を引き続き厳正に行うとともに、精神障害者保健福祉手帳の取得や申出の強要など本人の意に反した雇用率制度の適用等が行われないよう、プライバシーに配慮した対象者の把握・確認の在り方について、必要な措置を講ずること。合わせて、精神障害者について、各企業において、メンタルヘルス対策とともに、円滑な復職や職場定着を図るための必要な措置が採られるよう指導を行うこと。

三 精神障害者の雇用環境の整備を図るため、障害者本人及び企業に対する支援策の充実を図るとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター等の支援機関におけるカウンセラーの増員等相談・支援体制の整備に努めること。また、精神障害者の職業能力開発を効果的に実施するため、職業能力開発校における職業訓練内容、カリキュラム、指導方法等について引き続き検討を行い、早急に確立し、普及させること。

四 短時間労働者を雇用義務の対象に追加するに当たっては、これまでフルタイム労働だった障害者が短時

間労働に移行し、健康保険や厚生年金への非加入となることのないよう、必要な措置を講ずるとともに、事業主に対し、十分な周知、指導を行うこと。

五 現に雇用されている障害者について、雇用の状況（正規雇用、非正規雇用）、社会保険の加入有無、職場における定着率等を把握し、それを踏まえ、障害者の雇用管理の改善等に向けて、所要の措置を講ずること。

六 障害者雇用納付金制度の適用拡大に当たっては、中小企業の経営環境に配慮しつつ、障害者雇用が円滑に促進されるよう必要な支援を行うこととし、障害者雇用調整金、助成金の支給等の納付金関係業務が適切に行われるよう体制整備に努めること。

七 視覚・聴覚障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者等の個々の障害特性に応じてきめ細かな支援を行うことが必要な求職者が増加していることにかんがみ、適切な職業訓練の機会を十分確保するとともに、専門的な知識経験を有する者を公共職業安定所に相談員として配置する等相談支援体制の充実強化等により有効求職者の解消を図ること。また、職場定着を着実に進めるため、職場適応援助者（ジョブコーチ）として企業において障害者の就労支援の経験のある者を活用する等により、質を確保しつつ、必要な数の職場適応援助者の確保に努めること。

八 難病等のある者の雇用を進めるため、特定求職者雇用開発助成金の対象とすることなど就労支援策の充

実について早期に検討を行うこと。

九 現行の障害認定は身体障害者福祉法等に基づいているが、「働く」という観点を踏まえ、労働能力に基づく障害認定の在り方について検討を行うこと。その際、「重度障害者」に関する認定の在り方についても検討を行うこと。

十 障害による稼得能力の制限を受けた労働の結果、所得が低い状態に放置され自立した生活が困難な場合において、最低限の社会生活を営むことが可能となるよう所得の確保の在り方について検討を行うこと。

十一 障害者の雇用の更なる促進に当たっては、障害者権利条約批准に向けての国内法の整備として雇用分野における合理的配慮規定等について検討を行い、障害者の労働者としての権利の確立を図るため、必要な措置を講じること。合わせて、これらの観点から、障害者差別禁止に係る法整備についても、速やかに検討すること。

## 障害者雇用促進法改正に伴う政省令等の主な改正事項

### 1. 企業グループ特例、事業協同組合等算定特例等（平成 21 年 4 月 1 日施行）

- 企業グループ算定特例における関係子会社が雇用すべき身体障害者又は知的障害者である労働者の数【告示】
- 事業協同組合等算定特例における事業協同組合等が雇用すべき身体障害者又は知的障害者である労働者の数及び労働者総数に対する割合【告示】
- 事業協同組合等算定特例における特定事業主が雇用すべき身体障害者又は知的障害者である労働者の数【告示】
- 事業協同組合等算定特例の対象となる組合【省令】
- 企業グループ算定特例及び事業協同組合等算定特例の認定等の権限【省令】
- 障害者雇用調整金の分割支給の手続【省令】

### 2. 短時間労働者の雇用率カウント（平成 21 年 4 月 1 日施行）

- 雇用率制度の適用にあたり、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者等を 0.5 人分と算定すること【省令】

### 3. 障害者雇用納付金制度の適用拡大

- 新たに障害者雇用納付金制度の適用対象となる事業主に係る、施行後 5 年間の障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金の金額【省令】
  - ・ 雇用労働者数が 201 人以上の事業主：平成 22 年 7 月 1 日施行
  - ・ 雇用労働者数が 101 人以上の事業主：平成 27 年 4 月 1 日施行

## 障害者雇用対策基本方針 骨子（案）

はじめに

1 方針のねらい

【現状】

- ・ 障害者の就労意欲が高まるとともに、企業のCSR（社会的責任）意識の高まりや、障害者自立支援法の施行等による「福祉から雇用」への移行の取組の中で、平成19年度の就職件数は4.6万人となる等、障害者雇用は着実に進展
- ・ 平成17年の法改正により、精神障害者の雇用者数が0.2万人から0.6万人に増加。
- ・ 「障害者基本計画」「重点施策実施五か年計画」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。

【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
- ・ 雇用部門と福祉部門等関係機関の密接な連携、教育・福祉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、障害者権利条約の批准に向けて、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

- ・ 就業者数は増加、就業率は低下

(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、障害者個々人の意欲・能力に応じた働き方を実現するため、教育、福祉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、就職後の助言指導等各段階ごとにきめ細かく各種の措置を実施
  - ・ 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の措置の開発に努める。
- 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
  - ・ チーム支援の推進等、関係機関が連携した職業リハビリテーションの一層の拡充
  - ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用による就職・職場定着の促進
  - ・ 障害者就業・生活支援センターの計画的な設置及び実施体制の充実等により、継続的支援を必要とする障害者の就職・職場定着の推進
- 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
- 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た、個別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
  - ・ 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
  - ・ 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
  - ・ 障害者雇用連絡会議、紛争調整委員会のあっせん等の活用
  - ・ 障害者への虐待的行為の防止及び従業員に対する啓発等

## 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

### (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、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で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、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
- ・ 特例子会社制度や事業協同組合等算定特例・企業グループ算定特例の周知・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
- ・ 公的機関における「チャレンジ雇用」の推進等、知的障害者、精神障害者等の職域の拡大を促進
- ・ トライアル雇用奨励金、ファーストステップ雇用奨励金等を活用した、雇用経験のない事業主における障害者雇用の促進
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 一般雇用で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

- ・ 雇用義務対象の追加に向けた環境整備を図るため、精神障害者ステップアップ雇用奨励金の活用等による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
- ・ 障害者虐待の問題を含め個別の問題について迅速・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」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、効果的な広報の推進

## 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

- ・ 障害者権利条約の早期批准に向けて、障害者団体等の関係者の意見を聴いて、労働・雇用面での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、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