



厚生労働省発表  
平成21年2月26日

**「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱」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」並びに「障害者雇用対策基本方針（案）」の労働政策審議会に対する諮問及び同審議会の答申について**

厚生労働大臣は、本日、労働政策審議会（会長 菅野 和夫 明治大学法科大学院教授）に対して、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱」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」並びに「障害者雇用対策基本方針（案）」について別添1及び別添2のとおり諮問し、同審議会から厚生労働大臣に対して、別添3及び別添4のとおり答申が行われた。

厚生労働省としては、この答申を踏まえ、速やかに法令の改正に向けて作業を進めることとしている。

**【資料】**

- ・別添1 厚生労働大臣の諮問書（厚生労働省発職高第0226001号）  
「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱」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」
- ・別添2 厚生労働大臣の諮問書（厚生労働省発職高第0226002号）  
「障害者雇用対策基本方針（案）」
- ・別添3 労働政策審議会の答申書（労審発第532号）  
「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱」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
- ・別添4 労働政策審議会の答申書（労審発第533号）  
「障害者雇用対策基本方針（案）」について
- ・（参考資料1）障害者雇用促進法の改正に伴う政省令等の改正
- ・（参考資料2）障害者雇用対策基本方針骨子

厚生労働省発職高第 0226001 号

労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

厚生労働省設置法（平成 11 年法律第 97 号）第 9 条第 1 項第 1 号の規定に基づき、下記の事項について、貴会の意見を求める。

記

- 1 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱
- 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

平成 21 年 2 月 26 日

厚生労働大臣 舩添 要一

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱

- 一 関係会社及び特定事業主に雇用される重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者の数の算定に当たっては、その一人をもって二人とみなすものとする。
- 二 その他所要の規定の整備を行うこと。
- 三 この政令は、平成二十一年四月一日から施行するものとする。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

## 第一 事業協同組合等の範囲

特定事業主に雇用される労働者に関する特例の対象となる事業協同組合等は、事業協同組合、水産加工業協同組合、商工組合及び商店街振興組合とすること。

## 第二 障害者雇用調整金等の分割支給

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構は、親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る事業主に対し、障害者雇用調整金又は報奨金を分割して支給することができるものとする。ただし、分割して支給することができ的事业主の数は、十以内とすること。

## 第三 短時間労働者等の雇用義務対象への追加

- 一 雇用義務等に関する規定の適用に当たっては、短時間労働者については、その一人をもって〇・五人とみなすものとする。
- 二 雇用義務等に関する規定の適用に当たっては、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は、その一人をもって〇・五人とみなすものとする。

#### 第四 障害者雇用調整金の単位調整額及び障害者雇用納付金の調整基礎額の減額

一 その雇用する労働者の数が常時二百人以上三百人以下である事業主に係る障害者雇用調整金の単位調整額及び障害者雇用納付金の調整基礎額は、平成二十二年七月一日から平成二十七年六月三十日まで  
の間は、それぞれ二万七千円及び四万円とすること。

二 その雇用する労働者の数が常時百人以上二百人以下である事業主に係る障害者雇用調整金の単位調整額及び障害者雇用納付金の調整基礎額は、平成二十七年四月一日から平成三十二年三月三十一日まで  
の間は、それぞれ二万七千円及び四万円とすること。

#### 第五 障害者雇用支援センターの廃止

障害者雇用支援センターに係る規定を削除すること。

#### 第六 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

#### 第七 施行期日

この省令は、平成二十一年四月一日から施行するものとする。ただし、第三及び第四の一に掲げる

事項については平成二十二年七月一日、第五に掲げる事項については平成二十四年四月一日並びに第四の二に掲げる事項については平成二十七年四月一日から施行するものとする。

厚生労働省発職高第 0226002 号

労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

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）第7条第3項の規定に基づき、別紙「障害者雇用対策基本方針（案）」について、貴会の意見を求める。

平成21年2月26日

厚生労働大臣 舩添 要一

# 障害者雇用対策基本方針（案）

## 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、その雇用の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の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）をみると、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）をみると、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みると、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、前年度同月までとの比較で約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に就き、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、教育、福祉及び医療・保健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ITの積極的活用

近年急速に進展するIT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み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、それにより新たに納付金・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、納付金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。



別添3

労審発第532号

平成21年2月26日

厚生労働大臣  
舩添要一 殿

労働政策審議会  
会長 菅野 和夫

平成21年2月26日付け厚生労働省発職高第0226001号をもって諮問のあった「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱」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」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

# 別紙

平成21年2月26日

労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

障害者雇用分科会

分科会長 今野 浩一郎

「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱」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

平成21年2月26日付け厚生労働省発職高第0226001号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

## 記

厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。

なお、厳しい経済状況の中で、中小企業が障害者雇用を進められるようにするための支援等の配慮が必要であると考えます。

別添4

労審発第533号

平成21年2月26日

厚生労働大臣  
舩添要一 殿

労働政策審議会  
会長 菅野和夫

平成21年2月26日付け厚生労働省発職高第0226002号をもって諮問のあった「障害者雇用対策基本方針(案)」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

# 別紙

平成21年2月26日

労働政策審議会  
会長 菅野 和夫 殿

障害者雇用分科会  
分科会長 今野 浩一郎

「障害者雇用対策基本方針（案）」について

平成21年2月26日付け厚生労働省発職高第0226002号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

厚生労働省案は、妥当と認める。

## 障害者雇用促進法改正に伴う政省令等の改正について

### 1. 企業グループ特例（平成 21 年 4 月 1 日施行）

- (1) 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】
- (2) 特例の認定等の権限委任【省令】

### 2. 事業協同組合等算定特例等（平成 21 年 4 月 1 日施行）

- (1) 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】
- (2) 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】
- (3) 事業協同組合等算定特例の対象となる組合【省令】
- (4) 特例の認定等の権限【省令】

### 3. 障害者雇用調整金の分割支給（平成 21 年 4 月 1 日施行）

### 4. 短時間労働者の雇用率カウント（平成 22 年 7 月 1 日施行）

### 5. 納付金制度の適用拡大に伴う中小企業の障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金

の額

- ・ 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

## 1 企業グループ算定特例 (平成21年4月1日施行)

(関係子会社に雇用される労働者に関する特例)

第四十五条の二 事業主であつて、当該事業主及びそのすべての子会社の申請に基づいて当該事業主及び当該申請に係る子会社(以下「関係子会社」という。)について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの(以下「関係親事業主」という。)に係る第四十三条第一項及び第五項の規定の適用については、当該関係子会社が雇用する労働者は当該関係親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係子会社の事業所は当該関係親事業主の事業所とみなす。

一・二・四 (略)

三 当該関係子会社が雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、厚生労働大臣が定める数以上であること。

(権限の委任)

第八十四条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

### (1) 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】

○ 本特例は、企業グループ全体で実雇用率を通算するものであるが、一方で、グループ全体での雇用率達成をもって、各子会社における障害者雇用が大幅に後退することのないよう、各子会社が最低限雇用すべき水準として、「厚生労働大臣が定める数」の障害者を雇用していることを要件としている(第1項第3号)。

○ 各子会社が最低限雇用すべき水準としては、障害者雇用率達成指導の基準が参考となるが、当面、平成17年度までの指導基準の指標であった「実雇用率1.2%」相当とすることが考えられる。

※ 指導基準の基本的指標は、平成17年度までは「実雇用率1.2%未満かつ不足数5人以上」、平成18年度以降は「全国平均実雇用率未満かつ不足数5人以上」となっている。

○ なお、中小企業に関しては、母数が少ないため「1.2%」基準では厳しすぎる場合もあるため、同基準より一人少ない数とすることが考えられる。

①常用労働者数250人～300人…2人(1.2%基準では3人)

②常用労働者数167人～249人…1人(1.2%基準では2人)

③常用労働者数83人～166人…0人(1.2%基準では1人)

④常用労働者数56人～82人…0人(1.2%基準でも同じ)

### (2) 特例の認定等の権限委任【省令】

○ 本特例の厚生労働大臣の認定は、現行の子会社特例・関係会社特例と同様、特例の実態を最も把握できる公共職業安定所長に委任することが考えられる。

## 2 事業協同組合等算定特例 (平成21年4月1日施行)

(特定事業主に雇用される労働者に関する特例)

第四十五条の三 事業協同組合等であつて、当該事業協同組合等及び複数のその組合員たる事業主（その雇用する労働者の数が常時第四十三条第五項の厚生労働省令で定める数以上である事業主に限り、第四十四条第一項、第四十五条第一項、前条第一項又はこの項の認定に係る子会社、関係会社、関係子会社又は組合員たる事業主であるものを除く。以下「特定事業主」という。）の申請に基づいて当該事業協同組合等及び当該特定事業主について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「特定組合等」という。）に係る第四十三条第一項及び第五項の規定の適用については、当該特定事業主が雇用する労働者は当該特定組合等のみが雇用する労働者と、当該特定事業主の事業所は当該特定組合等の事業所とみなす。

一～三・五 (略)

四 当該事業協同組合等が自ら雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数及びその数の当該事業協同組合等が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、厚生労働大臣が定める数及び率以上であること。

六 当該特定事業主が雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、厚生労働大臣が定める数以上であること。

2 この条において「事業協同組合等」とは、事業協同組合その他の特別の法律により設立された組合であつて厚生労働省令で定めるものをいう。

(権限の委任)

第八十四条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(1) 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】

○ 本特例は、事業協同組合等及びそれを活用して障害者雇用を図る組合員である中小企業（特定事業主）全体で雇用率を通算するものであり、その中心となる事業協同組合等においては、特例子会社と同様、適正な雇用管理が確保されるとともに、一定数の障害者雇用を要件としている（第1項第4号）。

○ したがって、その雇用割合は、特例子会社と同様、当該組合の常用労働者数の「100分の20」とする一方、事業協同組合等は小規模（平均専従役職員は4.83人、5人以下の組合が8割近い）であることから、雇用すべき障害者数は「1人」とすることが考えられる。

(2) 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】

○ 各特定事業主についても、1の企業グループ算定特例と同様、最低限雇用すべき水準として、「厚生労働大臣が定める数」の障害者を雇用していることを要件としている（第1項第6号）。

○ その具体的な水準については、企業グループ算定特例と同様とすることが考えられる。

①常用労働者数 250 人～300 人… 2 人（1.2%基準では3人）

②常用労働者数 167 人～249 人… 1 人（1.2%基準では2人）

③常用労働者数 83 人～166 人… 0 人（1.2%基準では1人）

④常用労働者数 56 人～82 人… 0 人（1.2%基準でも同じ）

(3) 特例の対象となる組合【省令】

○ 中小企業による組合には、中小企業等協同組合法のほか、中小企業団体の組織に関する法律、商店街振興組合法等に基づく組合があり、事業協同組合と同様に、組合員が概ね中小企業に限られ、組合員が共同して経済事業を行うようなものは、事業協同組合と同様、本特例の対象とすることが適当であり、以下の組合が考えられる。

①商工組合

②商店街振興組合

③水産加工業協同組合

(4) 特例の認定等の権限委任【省令】

○ 企業グループ算定特例と同様、公共職業安定所長に委任することが考えられる。



### 3 障害者雇用調整金の分割支給 (平成 21 年 4 月 1 日施行)【省令】

(障害者雇用調整金の支給)

第五十条 (略)

4 親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第一項の規定の適用については、機構は、厚生労働省令で定めるところにより、当該親事業主、当該子会社若しくは当該関係会社、当該関係親事業主若しくは当該関係子会社又は当該特定組合等若しくは当該特定事業主に対して調整金を支給することができる。

- 今回の改正により、障害者雇用調整金の支給については、各算定特例（子会社特例・関係会社特例・企業グループ特例・事業協同組合等特例）の中で、分割して支給することができることとされた。
- 分割先が余りに多いと、送金手数料を要するほか、支給事務も非常に煩雑になりかねないため、1 特例につき分割支給先を 10 社以下とすることが考えられる。

#### 4 短時間労働者の雇用率カウント (平成22年7月1日施行)【省令】

(一般事業主の雇用義務等)

第四十三条 (略)

- 3 第一項の身体障害者又は知的障害者である労働者の数及び前項の身体障害者又は知的障害者である労働者の総数の算定に当たっては、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者（一週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である常時雇用する労働者をいう。以下同じ。）は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の身体障害者又は知的障害者である労働者に相当するものとみなす。
- 8 第一項及び前項の雇用する労働者の数並びに第二項の労働者の総数の算定に当たっては、短時間労働者は、その一人をもつて、第三項の厚生労働省令で定める数の労働者に相当するものとみなす。

○ 雇用率制度の適用にあたり、

- ① 雇用障害者数（分子）については、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者は、現行の精神障害者である短時間労働者と同様、0.5人分と算定すること、
- ② 常用労働者数（分母）についても、短時間労働者は0.5人分と算定すること  
が考えられる。

## 5 納付金制度対象拡大に伴う中小企業の障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金の額

(平成22年7月1日・平成27年4月施行)【省令】

○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(平成二十年法律第九十六号)

### 附 則

(障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金に関する経過措置)

第二条 その雇用する労働者(第二条の規定による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律(以下この条において「新法」という。)第四十三条第一項に規定する労働者をいう。)の数が常時二百人以上三百人以下である事業主に係る新法第五十条第二項及び第五十四条第二項の規定の適用については、前条第一号に掲げる規定の施行の日〔編注：平成二十二年七月一日〕から起算して五年を経過する日までの間は、新法第五十条第二項及び第五十四条第二項中「、政令で定める金額」とあるのは、「政令で定める金額以下の額で厚生労働省令で定める額」とする。

2 (略)

第三条 その雇用する労働者(第三条の規定による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律(以下この条において「新法」という。)第四十三条第一項に規定する労働者をいう。)の数が常時百人以上二百人以下である事業主に係る新法第五十条第二項及び第五十四条第二項の規定の適用については、附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日〔編注：平成二十七年四月一日〕から起算して五年を経過する日までの間は、新法第五十条第二項及び第五十四条第二項中「、政令で定める金額」とあるのは、「政令で定める金額以下の額で厚生労働省令で定める額」とする。

2 (略)

### <読替後の障害者雇用促進法の規定>

(障害者雇用調整金の支給)

第五十条 (略)

2 前項の単位調整額は、事業主がその雇用する労働者の数に第五十四条第三項に規定する基準雇用率を乗じて得た数を超えて新たに身体障害者又は知的障害者である者を雇用するものとした場合に当該身体障害者又は知的障害者である者一人につき通常追加的に必要とされる一月当たりの同条第二項に規定する特別費用の額の平均額を基準として、政令で定める金額以下の額で厚生労働省令で定める額とする。

(納付金の額等)

第五十四条 (略)

2 前項の調整基礎額は、事業主がその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数に達するまでの数の身体障害者又は知的障害者である者を雇用するものとした場合に当該身体障害者又は知的障害者である者一人につき通常必要とされる一月当たりの特別費用(身体障害者又は知的障害者である者を雇用する場合に必要な施設又は設備の設置又は整備その他の身体障害者又は知的障害者である者の適正な雇用管理に必要な措置に通常要する費用その他身体障害者又は知的障害者である者を雇用するために特別に必要とされる費用をいう。)の額の平均額を基準として、政令で定める金額以下の額で厚生労働省令で定める額とする。

○ 今般の納付金制度の適用拡大に当たっては、「中小企業を取り巻く厳しい経営環境や、中小企業の負担能力等に配慮することが適当であることから、中小企業において円滑に障害者雇用が進むために十分な期間、納付金の額を減額するとともに、併せて、調整金の額を減額すること」(平成19年12月19日労働政策審議会意見書)とされている。

○ 具体的には、新たに障害者雇用納付金制度の適用対象となる施行日（平成22年7月1日・平成27年4月1日）から5年間は、障害者雇用納付金の金額を、通常の8割に相当する、4万円とする。

また、障害者雇用調整金の額については、現下の厳しい経済情勢の下、雇用に対する一定のインセンティブになることも踏まえ、2万7千円とすることが考えられる。

## 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