障害者雇用対策基本方針

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、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する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21年度から平成25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。平成20年の法改正では短時間労働者の法定雇用率の算定基礎への追加や障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大等を行い、平成22年７月から除外率を一律10％引き下げ、平成25年４月１日からは一般事業主の法定雇用率を1.8％から2.0％にする等法定雇用率の引上げを行った。

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。

一方、障害者の権利に関する条約の批准に向けて平成23年に障害者基本法が改正されたが、さらに、雇用分野における障害者の差別の禁止等の措置を定める必要があった。また、企業で雇用されている精神障害者の数が増加し、その職域も広がりをみせているため、精神障害者を障害者雇用率の算定基礎に加えることが求められていた。これらの状況を踏まえ、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を定めるとともに、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる等を内容とする「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25年法律第46号。以下「改正法」という。）が平成25年６月に成立した。

また、障害保健福祉の分野では、平成24年に成立した「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律」（平成24年法律第51号）において、障害者の就労の支援その他の障害福祉サービスの今後の在り方についての検討規定が設けられるとともに、精神障害者の地域生活への移行を促進するため、平成25年に「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）が改正された。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。

このような状況下において、平成25年９月には、平成25年度から平成29年度までの概ね５年間を対象とする障害者基本計画（第３次）を策定し、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般雇用を希望する場合にはできる限り一般雇用に移行できるよう、総合的な支援を推進することとした。

この計画においては、平成29年度に50人以上規模の企業で雇用される障害者数を46.6万人とすること、平成25年度から平成29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37万件とすること、平成26年度までに年間１万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。

このため、公共職業安定所による雇用率未達成企業に対する厳正な雇用率達成指導を実施していくとともに、障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大（常用労働者を100人超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、改正法について、平成28年４月からの障害者の差別禁止等に係る規定の円滑な施行に向け、同法に規定する「障害者に対する差別の禁止に関する指針」及び「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」の策定等を行い、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の有する能力の有効な発揮を図るとともに、平成30年４月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることを踏まえ、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、就労支援の更なる充実を図る。

また、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・安定を図りつつ、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、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、雇用、福祉、医療等の関係機関が密接に連携するとともに、福祉、教育、医療等の関係者も含め、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、一般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、使用者による障害者虐待については、平成24年10月に施行された「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（平成23年法律第79号。以下「障害者虐待防止法」という。）に基づき、その防止を図る。

３　方針の運営期間

この方針の運営期間は、平成26年度から平成29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

⑴　身体障害者人口の動向

身体障害者数は、平成23年において、在宅の者386万４千人（平成23年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者７万３千人（平成23年厚生労働省「社会福祉施設等調査」等）となっており、平成18年時（それぞれ357万６千人（平成18年厚生労働省「身体障害児・者実態調査」）、８万７千人（平成18年厚生労働省「社会福祉施設等調査」等））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23年）をみると、１級及び２級の重度身体障害者は163万７千人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の42.4％を占め、平成18年の48.6％と比べ、6.2ポイントの減少となり、重度身体障害者の割合が減少している。

また、年齢別の状況（平成23年）をみると、65歳以上の者が266万人とその70.0％（平成18年と比べて6.5ポイント上昇）を占めており、一段と高齢化が進んでいる。