

障害者雇用対策基本方針

平成5年3月11日
障害者雇用審議会

はじめに

1 方針のねらい

我が国における障害者対策は、これまで、「国連・障害者の十年」（昭和58年～平成4年）における対策として策定された「障害者対策に関する長期計画」に沿って、国際障害者年のテーマである「完全参加と平等」の実現に向け、障害者が他の一般市民と同様に社会の一員として種々の分野で活動することができるようにするというノーマライゼーションの理念に従って進められてきたところである。このようなノーマライゼーションの実現のためには、職業を通じての社会参加が基本となるものであり、障害者がその適性と能力に応じて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重要であるとの考え方の下に、各般の障害者雇用対策を推進してきたところである。

その結果、障害者雇用に対する関係者の理解も深まりつつあり、雇用される障害者の数は着実に増加をみた。しかしながら、企業の実雇用率をみると法定雇用率（1.6%）を相当下回った状態にあると

もに、障害の重度化や障害者の高齢化も進展しており、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。

このため、今後においては、雇用の立ち後れがみられる重度障害者に引き続き最大の重点を置きつつ、障害者の雇用を取り巻く社会環境等の整備とあいまって、障害者が可能な限り一般雇用に就くことができるよう、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。

この基本方針は、このような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 方針の運営期間

この方針の運営期間は、平成5年度から平成9年度までの5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

我が国の18歳以上の身体障害者数は、平成3年において、在宅の者272万人（厚生省「身体障害者実態調査」）、施設入所者13万人（厚生省調べ）となっており、昭和62年時（それぞれ241万人、9万人）と比べて増加している。

在宅の者について障害の程度別の状況（昭和62年）をみると、軽度身体障害者56万人、中度身体障害者87万人、重度身体障害者92万人となっている。また、このうち65歳未満の者は、それぞれ軽度の者31万人、中度の者50万人、重度の者51万人で、昭和55年と比べると中軽度の者は10.9%増であったのに対し、重度の者は34.7%の増加となっており、とりわけ重度身体障害者の増加が目立っている。

また、年齢別の状況（昭和62年）をみると、65歳未満の者のうち50歳以上の者が60.1%（昭和55年と比べて2.9ポイント上昇）を占めており、一段と高齢化が進んでいる。

さらに、精神薄弱者数（18歳以上）は25万人（平成2年厚生省「精神薄弱児（者）福祉対策基礎調査」）、精神障害者数は入院治療中の者も含め108万人（平成2年厚生省推計）となっている。

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（厚生省「身体障害者実態調査」）は、増加傾向にあり、昭和62年においては70

万人を越すに至ったが、就業率は、29.0%と昭和55年と比べて3.3ポイント低下している。これを従業上の地位別にみると、昭和62年においては自営業主24.4%、家族従業者10.8%、会社役員5.8%、一般雇用者39.5%、臨時雇い5.3%、日雇い3.0%、内職4.4%、その他6.2%となっている。

精神薄弱者の就業者数は10万人（平成2年厚生省「精神薄弱児（者）福祉対策基礎調査」）であり、これを従業上の地位別にみると、正規の職員22.2%、臨時雇い11.2%、日雇い4.8%、内職1.8%、家の仕事の手伝い11.8%、作業所での就労43.2%、その他5.0%となっている。

(2) 障害者の雇用状況

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）に基づく身体障害者雇用率（1.6%）が適用される民間企業（常用雇用者数63人以上）における実雇用率は、平成元年以降横ばいの状況が続いた後、平成4年に0.04ポイント上昇して1.36%となったが、依然として法定雇用率と大きく隔たっている。特に企業規模別の状況を見ると、63～99人規模の企業の実雇用率は2.04%と高くなっているのに対し、100～299人規模では1.51%、300～499人規模では1.29%、500～999人規模では1.22%、1,000人以上規模では1.23%と、規模の大きい企業ほど実雇用率が低い傾向が続いている。

また、公共職業安定所における身体障害者である有効求職者数（平成4年9月末現在）は5万人で、このうち重度身体障害者数は2万人となっているが、重度身体障害者の全体に占める割合は年々増加する傾向にあり、雇用の立ち後れがみられる。

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

障害の重度化や障害者の高齢化の進展がみられる中で、障害者の職業的自立を進めていくためには、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である。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かな措置の推進

職場への適応がより困難な障害者については、障害者が生活している地域内の事業所を活用して生活指導から技能指導までを一貫して行う職域開発援助事業も含め職業準備訓練が効果的であることから、これらの拡充に努めるほか障害者職業センターの一層の機能強化を図る。

また、技術革新、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ため、企業との連携を図りつつ、職業リハビリテーションの措置に関する専門的な相談・援助等の充実に努める。

さらに、障害者職業総合センターにおいて、障害の重度化、重複化に対応した職業リハビリテーションの措置の開発を推進する。

2 職業能力開発の推進

より多くの障害者に対して適切な職業訓練が実施できるよう、一般の公共職業能力開発施設において、障害者が利用しやすいように施設や設備の整備等を図り、障害者の受入れを促進する。他方、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に対しては、障害者職業能力開発校において、障害の特性に配慮した訓練科目の設定等を推進する。

また、公共職業訓練の実施に当たっては、障害者の職業生活における能力の向上を図るための職業訓

練の充実に努める。

さらに、重度障害者の雇用の促進等にとっては、実際の作業現場を活用した実践的な職業能力開発を事業主が行うことが効果的であることから、こうした民間における職業能力開発を各種助成金の活用等により推進する。

3 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の場において、教育、福祉及び医療部門との緊密な連携及び協力の下に、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ことが重要である。このためには、地域障害者職業センター、公共職業安定所等と福祉部門との間で密接に情報交換等を行うことにより、障害者の職業的自立に向けて一貫した職業リハビリテーションを実施していく必要があることから、このために必要な情報を共有するためのシステム（職業リハビリテーションネットワーク）等の体制の整備を図る。

4 専門的知識を有する人材の育成

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とから、障害者職業カウンセラーを始めと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、これと併せて、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努める。

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、障害者がその適性と能力に応じて、健常者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) 配置及び職場環境の改善

障害者個々人の適性と能力を考慮し、それにふさわしい職務に配置することが望まれるが、この場合、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に応じた職場環境の改善を図る。

(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時日を必要とする場合もあることに配慮し、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。

(3) 安全・健康管理の実施

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不断の点検を行う。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、障害の種類及び程度に応じた健康管理の実施を図る。

(4) 職場定着の推進

法に基づき企業が選任する障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の緊密な連絡の下に、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。

2 障害の種類別の配慮事項

上記1の基本的な留意事項に加え、障害の種類別には、例えば、次に示すような事項に配慮することが望まれる。

(1) 視覚障害者

視力に合わせた職場環境の改善を行う必要があることから、採光、室内の照明、拡大鏡の導入等の施設や設備の整備を図るとともに、重度視覚障害者については、その利用に適するような音声ワープロやNC旋盤等の機器・設備の整備を図る。

また、既に体感している職場環境の状況が急に変化することによって事故が発生するおそれがあるので、通路等の整理整頓に留意する。

さらに、事務的職種等に就く重度視覚障害者について、必要な文書朗読のための援助者を配置する。

(2) 聴覚障害者

視覚による情報伝達が効果的であることから、ファクシミリやオーバーヘッドプロジェクター等の導入により、コミュニケーションの手段の整備を図るとともに、光、色又は振動を利用した安全・警報装

置の導入を図る。

さらに、重度聴覚障害者について、職場内におけるコミュニケーションを容易にするために手話のできる者の配置等を行う。

(3) 肢体不自由者

損なわれ又は低下した肢体の機能を補完し、就労を容易にし得るような工具の開発及び作業工程の改善を図る。

また、車いすを使用する肢体不自由者については、褥瘡を防止するため、身体の同じ箇所持続的に圧力が加わらないようにする等、作業時間や作業内容が過重なものとならないよう留意する。

さらに、作業環境の整理整頓及び緊急時における安全通路の確保を図る。

(4) 内部障害者

心臓機能障害者、腎臓機能障害者等の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留意する。

また、通院、服薬等の便に配慮し、体調が悪い場合には速やかに休ませるとともに、特に重度内部障害者については、健康管理のための体制の整備を図る。

(5) 精神薄弱者

職務に対する知的な適応性の面で困難が伴うことから、職務内容を再構成し、分かりやすくする。また、簡単な操作により使用することができるよう施設や設備を改善するとともに、実際の作業を通じた教育訓練を行う。

また、一般に、体調の変化があっても、あまりそれを訴えることがないことから、日常的に健康状態を確認する。

さらに、特に重度精神薄弱者について、生活面での配慮も必要とされることを考慮しつつ、業務が円滑に遂行できるよう必要な指導及び援助を行う者を配置する。

(6) 精神障害者

ストレスの蓄積により体調を崩すおそれがあることから、職務内容について心身の負担が過重なものとならないよう簡素化を図る。

また、通院、服薬等の便に配慮し、体調が悪い場合には速やかに休ませるほか、職場の人間関係を含め業務への適応が困難な場合が多いことから、こうした点も考慮しつつ、業務が円滑に遂行できるよう

必要な指導及び援助を行う者を配置する。

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意識の啓発に努め、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着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、特に雇用状況が厳しい重度障害者に最大の重点を置きつつ、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し、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 身体障害者雇用率制度の厳正な運用等

実雇用率が法定雇用率を相当下回っている現状にかんがみ、法定雇用率の達成に向けて、各種助成措置の活用や積極的な好事例の周知等により事業主の取組を促進するとともに、公共職業安定所の体制の整備を図りつつその指導・援助の充実に努める。一方、身体障害者雇用率制度について企業名の公表を含めた厳正な運用を図る。

また、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、事業主に対するきめ細かな相談・援助や各種助成措置の充実等により、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。

さらに、障害者が可能な限り一般雇用に着くことができるようにするためには、その有する能力が最大限発揮されるような職場作りが重要であることから、障害者の作業の遂行を容易にする就労支援機器や効果的な職場改善を行うための手法について、研究開発と事業所への導入促進を図る。

なお、企業に採用された後、労働災害、交通事故等により障害を有するに至ったいわゆる中途障害者についても、その雇用の継続が図られるよう相談体制の整備等支援のための施策の充実に努める。

2 重度障害者の雇用対策の推進

重度の視覚障害者、脳性マヒ者等雇用に着くことが特に困難な重度障害者については、自営業を含めその職業的自立を図ることが重要であり、職域の拡大、職業能力開発、障害者に対する相談等の施策の充実に努める。また、重度障害者である短時間労働者の身体障害者雇用率制度等における特例措置の事業主への周知を図るとともに、在宅勤務、フレックスタイム制等多様な勤務形態による雇用促進を図るための施策の充実に努める。

また、第3セクター方式による重度障害者雇用企業の育成や重度障害者多数雇用事業所の設置促進を行うこと等により、重度障害者の雇用の場の確保を進める。また、これと併せて、授産施設等の入所者がその能力に応じて、一般雇用の場に就労することを促進するため、上記第2の3で述べた職業リハビリテーションネットワークの整備等を図る。

さらに、障害者の高齢化に対処するため、加齢に伴う職業能力の変化等に関する調査研究に努めるとともに、高齢化によって職業能力の低下が特に懸念される重度障害者について、そのニーズに応じた勤務形態の工夫等により職業の安定が図られるよう施策の充実に努める。

3 精神薄弱者の雇用対策の推進

精神薄弱者については、職場に適応している例も多くみられるものの、現に就業している職種が少ないこと、社会生活指導の面で特別な配慮を必要とする者が多いこと等の問題が残されている。このため、職域の開発、職業能力開発の推進、人的援助体制の整備等精神薄弱者の雇用の促進等を図るための条件整備を推進する。

4 精神障害者の雇用対策の推進

精神障害者のうち、その症状が安定し就労が可能な者については、各種助成措置の活用により雇用の促進に努める一方、医療及び福祉部門との連携による支援体制の整備等を図る。

5 障害者の職業的自立に係る社会環境の整備の推進

障害者の職業的自立を図るに当たっては、雇用の面ばかりでなく、教育、福祉等の部門と緊密な連携を保つとともに、障害者が生活している地域社会に

おいてきめ細かく施策を講ずることが重要かつ効果的である。このため、関係機関が緊密な連携を図るほか、特に地域レベルにおいては、地方公共団体及び民間部門が連携を図りつつ住宅、交通手段等を含め、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。

6 障害者雇用に係る国際協力の推進

開発途上国に対する職業リハビリテーションの措置に係る技術協力、先進諸国との情報交換等を通じ、我が国の国際的地位にふさわしい障害者雇用に係る国際協力を一層推進する。