

人教員研修センターにおいても、各地域で中核となって活躍する管理職を育成する学校経営研修において特別支援教育に関する内容を盛り込んでいる。都道府県等教育委員会においては、小学校等の教員の初任者研修や10年経験者研修において、障害のある子どもの理解のための研修を実施。

- 障害のある人がその能力・適性等に応じて高等教育へ進むための機会を拡充するために、従来から各国公立私立大学等に対し、大学入学者選抜実施要項や各種会議を通じて、障害のある人に対する受験上の特別な措置をとることなどの配慮を求めている。大学入試センター試験や各大学の個別試験においては、点字・拡大文字による出題などの特別な措置を実施。
- 「特別支援学校施設整備指針」や「学校施設バリアフリー化推進指針」を策定し、その普及を図っている。また、平成23年7月には、災害時に応急避難場所となる学校施設におけるバリアフリー化の必要性等について示した「東日本大震災の被害を踏まえた学校施設の整備について」緊急提言」を取りまとめ地方公共団体等に配布するなど、その普及を図っているところ。

## 2 雇用・就労の促進施策

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は基本となるものであり、障害のある人が可能な限り雇用の場に就くことができるようにすることが重要である。この考えの下、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者雇用率制度を柱とした施策を実施している。

障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策が重要であるため、保健福祉、教育との連携を重視した職業リハビリテーションの推進や、雇用への移行を進める支援策、職業能力開発の充実を図る等総合的な支援施策を実施している。

### 【主な施策等】

- 平成23年度の障害者の雇用状況は、民間企業における障害のある人の雇用者数は366,199人と8年連続で過去最高を更新し、雇用されている障害のある人の割合は1.65%であった。  
また、国の機関（法定雇用率2.1%）に勤務している障害のある人の

数、在職している障害のある人の割合はそれぞれ6,869.0人、2.24%であった。

- 平成22年7月から、「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」の一部が施行され、障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大、短時間労働者の雇用義務化が行われている。

知的障害のある人等を各府省等で非常勤職員として雇用し、1～3年の業務の経験を積んだ後、ハローワーク等を通じて一般企業等への就職の実現を図る「チャレンジ雇用」を国の行政機関において率先して実施し、全府省で採用に向けた取組を実施。

- 民間企業に対する法定雇用率の達成に向けた指導は、ハローワークが雇用率の著しく低い企業に対し、雇入れ計画の作成を命じ、障害者雇用を進めるよう継続的に行っている。

平成24年3月には、障害者雇用状況に改善が見られなかった2社（スカイマーク株式会社、株式会社ホスピタリティ）について企業名を公表するとともに、平成22年3月に企業名を公表し、依然として障害者雇用状況に改善が見られなかった1社（株式会社RAJA）については企業名の再公表を行った。

■ 図表29 障害者の実雇用率の状況（平成23年6月1日現在）

		法定雇用率	実雇用率
民間企業	一般の民間企業	1.8%	1.65%
			(1.68%)
	独立行政法人等	2.1%	2.08%
			(2.24%)
国及び地方公共団体	国の機関	2.1%	2.24%
			(2.29%)
	都道府県の機関		2.39%
			(2.50%)
	市町村の機関		2.23%
			(2.40%)
	都道府県教育委員会及び一定の市町村教育委員会	2.0%	1.77%
			(1.78%)

※平成22年7月に制度改正（短時間労働者の導入、除外率の引き下げ等）があったため、23年と22年の実雇用率を単純に比較することは適当でない状況である。

（ ）は前年度。

- 障害のある人の雇用を推進する観点から、本府省等及び国の地方機関において、職場体験実習を実施するとともに、地方7ブロックにおいて「公務部門における障害者雇用推進に関する地方別実務研究会」を開催。
- 事業主の経済的負担を軽減し、障害のある人の雇用の促進及び雇用の継続を図るため、障害者雇用納付金制度に基づく各種の助成金の支給を実施。

ハローワークにおける障害特性に応じたきめ細かな職業相談、職業紹介の実施、障害者職業センターにおける職業リハビリテーションの実施、就業と生活両面における一体的な支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の設置促進等の実施。
- 各都道府県におけるこれまでの「工賃倍増5か年計画」による取組を踏まえて見直しを行い、経営改善や商品開発、市場開拓などを中心とする新たな「工賃向上計画の策定（3年間）」を支援することで、就労継続支援B型事業所（一般企業等での就労が困難な障害者への就労を支援（雇用契約によらない）する事業所）における安定的・継続的な作業を確保するなど、工賃引き上げに向けた取組を支援している。
- 国は官公需（官公庁の契約）の促進のため、平成20年に地方自治法施行令を改正し、地方公共団体の契約について随意契約によることができる場合として、地方公共団体が障害者支援施設等から、クリーニングや発送作業などの役務の提供を受ける契約を追加する措置を講じた。
- 平成20年度より障害のある人の「働く場」に対する発注促進税制を創設し、企業に対して当該税制の活用を促すことなどにより、障害のある人の仕事の確保に向けた取組を推進している。
- 精神障害のある人への支援のため、平成20年4月より精神障害のある人の障害特性を踏まえ、一定程度の期間をかけて、段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す、精神障害者ステップアップ雇用奨励金制度を創設。また、21年度から22年度にかけて精神障害のある人の雇用及び職場定着のノウハウを構築するためのモデル事業を実施しており、22年度には精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対する奨励金（精神障害者雇用安定奨励金）を創設。

- 発達障害のある人への支援のため、平成21年度は、10カ所のハローワークにおいて発達障害のある人が有する困難な面を補完するテクノロジー支援機器を配備するとともに、発達障害のある人を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成措置（発達障害者雇用開発助成金）を創設。
- 難病のある人への支援のため、平成21年度より難病のある人を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成措置（難治性疾患患者雇用開発助成金）を創設。
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、IT 機器を利用し、障害のある人の職場拡大に資することを目的として、障害のある人や事業主のニーズに対応した就労支援機器に関する情報提供、貸出事業等を通じて、その普及・啓発に努めている。
- 全国障害者技能競技大会は、障害のある人の職業能力の開発を促進し、技能労働者としての自信と誇りを持って社会に参加するとともに、広く障害のある人に対する社会の理解と認識を深め、障害のある人の雇用の促進を図ることを目的として、アビリンピックの愛称の下、実施。平成23年度は、第8回国際アビリンピックが韓国・ソウルで開催（23年9月25日～30日）（全国大会は開催されず）。日本からは31名が参加。24年度は、国内大会に戻り長野県で開催される予定。

## 第4章 日々の暮らしの基盤づくり

### 1 生活安定のための施策

障害のある人が、その有する能力及び適性に応じ、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに関する給付その他の支援を行う「障害者自立支援法」が平成18年4月から一部施行され、同年10月から全面的に施行された。

同法の施行後、法の定着を図るため、激変緩和のために累次の対策を講じ、利用者負担の軽減や事業者の経営基盤の強化などを行ってきたところである。

こうした中、平成21年9月の連立政権合意において、「障害者自立支援法」を廃止し、「制度の谷間」がなく、利用者の応能負担を基本とする総合的な制度をつくるとされた。

同年12月に閣議決定により設置された本部の下で、障害のある人や障害