

障害者雇用促進法の目的は、以下のとおり、第一条に示されています。

第一条 この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、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及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

さらに、障害者雇用促進法では、民間企業等に対し、一定の割合以上の障がいのある人の雇用を義務付けています。障がい者雇用率は、企業の社会連帯の理念に基づき、障がい者を一般労働者と同じ水準の雇用の場を、各事業者の平等な負担の下に確保することを目的として設定しています。1960(昭和35)年の制度創設時、民間の企業の障がい者雇用率は努力義務として事務的事業所1.3%、現場的事業所1.1%でした。

その後、1976(昭和51)年に障がい者雇用率を義務化し、2018(平成30)年4月の改正からは、新たに精神障がい者が雇用義務対象となり、障がい者雇用率は民間企業2.2%、国、地方公共団体等2.5%、都道府県等の教育委員会2.4%となりました。[2021(令和3)年4月までに、さらに0.1%ずつの引き上げ]

2016(平成28)年4月に障害者雇用促進法が改正、施行されました。

改正のポイント

対象：民間企業、特殊法人、国及び地方公共団体

障がい者差別の禁止

障がい者であることを理由とした障がいのない人との不当な差別的取り扱いが禁止

合理的配慮の提供義務

障がい者に対する合理的配慮の提供が義務付け

相談体制の整備・苦情処理、紛争解決の援助

- ・障がい者からの相談に対応する体制の整備が義務付け
- ・苦情を自主的に解決することが努力義務

障がい者雇用に向けて

障がい者雇用の理解を深める

障がい者が担当する職務を選定

受入態勢の整備
施設・設備の改善、通勤経路、就業時間などの配慮、特性に応じた改善など

雇用条件の整備

職場定着と戦力化に取り組む

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例」を基に作成