

「雇用政策基本方針」の改正

「仕事を通じた一人一人の成長と、
社会全体の成長の好循環を目指して」

今後5年程度の間に取り組みべき雇用政策の方向性を示した「雇用政策基本方針」の全部を改正しました。雇用をとりまく社会や経済は、少子高齢化に伴う人口減少やグローバル化による競争激化など、構造変化の中にあります。また、経済を持続的な成長軌道にのせていくためには、雇用政策も「成長を支える」ものでなくてはなりません。そのような状況を踏まえ、今回の基本方針では、雇用政策の将来ビジョンとして「仕事を通じた一人一人の成長と、社会全体の成長の好循環」を掲げました。この雇用政策基本方針に沿って、今後の雇用政策を展開していきます。

雇用政策基本方針とは、雇用対策法施行規則第1条第1項の規定に基づき、雇用対策法第4条第1項各号に掲げる事項（職業指導及び職業紹介に関する施策を充実すること、労働者の円滑な再就職を促進するために必要な施策を充実すること、青少年の雇用を促進するために必要な施策を充実することなど）について講じようとする施策に関し、その基本となる事項を定めるものです。以下、そのポイントをご紹介します。

1 雇用政策の基本的考え方

ビジョンの実現に向け、次の2つを軸として取り組む。

(1) 社会全体での人材の最適配置・最大活用

- 外部労働市場の機能強化に向けた「労働市場インフラ」の整備
- 能力開発・能力の「見える化」、民間人材ビジネス、地方公共団体、公共職業安定所などの連携によるマッチング機能の最大化

○ 適切な雇用管理

2 雇用政策の基本的な方向性

(1) 「労働市場インフラ」の戦略的強化

○ 人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」

- ・ 企業内、個人主導などさまざまな機会を捉えた職業能力開発の強化
- ・ 能力評価の「ものさし」を整備し、職業能力の「見える化」を推進

○ マッチング機能の強化

- ・ 民間人材ビジネスなど外部労働市場全体でマッチング機能を最大化
- ・ 公共職業安定所ごとの評価制度の導入や公共職業安定所の改革・機能向上

○ 失業なき労働移動のための一体的な支援

・ 求職者・求人企業に関する情報の

公正で納得できる処遇や、キャリア形成に配慮した人事配置

(2) 危機意識をもって「全員参加の社会」を実現

○ 働く意欲と能力のある者が参加することができるよう、それぞれに必要とされる支援を実施

○ 特に社会の担い手となる若者に対して総合的かつ体系的な枠組みによる支援を実施

充実

・ 移動元企業の転職支援促進

(2) 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理の実現

- ・ 労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理の実現
- ・ 企業内の労使コミュニケーションの活性化

(3) 「全員参加の社会」の実現に向けて

○ 全員参加の社会にふさわしい働き方の構築

- ・ 労働者の希望を生かした多様な働き方の実現
- ・ 「時間意識」を高め、「正社員」いつでも「残業」を変えよう

○ 意欲を高め、全ての人に、仕事を通じた成長の機会を

- ・ 教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況にある若者にキャリア形成のチャンスを提供
- ・ 在学中から就職後まで総合的、体系的な対策を推進

・ 「シニアの社会参加モデル」を構築

・ さまざまな働き方や活躍する場の創造

・ 「女性の活躍は当たり前」という社会へ

・ ポジティブ・アクションのさらなる推進

・ 男性の働き方にも多様性・柔軟性を

「改正 障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」の報告書

「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」（座長 山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授）の報告書を取りまとめました。

この研究会では、第183回国会において成立した「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」に基づき、厚生労働大臣が定めることとされている「差別の禁止に関する指針」と「均等な機会の確保等に関する指針（以下「合理的配慮の提供に関する指針」）」に盛り込むことが必要な事項に関して、平成25年9月から議論を重ねてきました。

今後、労働政策審議会障害者雇用分科会で、この報告書を基に、指針策定に向けた議論を行います。

1. 差別の禁止に関する指針

(1) 基本的な考え方

- 対象となる障害者の範囲は、障害者雇用促進法に規定する障害者
- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主
- 直接差別を禁止（車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの社会的不利を補う手段の利用などを理由とする不当な不利益取扱いを含む）
- 事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要

(2) 差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進などの各項目に沿って禁止される差別を整理する
- 各項目について、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのが差別に該当する
- 障害者を有利に取り扱うこと（積極的差別是正措置）や、合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として異なる取扱いを行うことなどは、差別に当たらない

2. 合理的配慮の提供に関する指針

(1) 基本的な考え方

- 障害者、事業主の範囲は「差別の禁止に関する指針」と同じ
- 合理的配慮は障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されるべき性質のもの

(2) 合理的配慮の手続

- ① 募集・採用時：障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る
採用後：事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する
- ② 合理的配慮に関する措置について事業主と障害者で話し合う
- ③ 合理的配慮に関する措置を確定し、内容・理由を障害者に説明する

(3) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の内容に関する理解を促進する観点から、多くの事業主が対応できると考えられる措置を事例として「別表」の内容を指針に記載する
なお、「別表」はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではない。また、記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがある。

別表の記載例

【募集及び採用時】

- ・募集内容について、音声等で提供すること。（視覚障害）
- ・面接を筆談等により行うこと。（聴覚・言語障害） など

【採用後】

- ・机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。（肢体不自由）
- ・本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。（知的障害）
- ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。（精神障害ほか） など

(4) 過重な負担

- 改正法では、合理的配慮の提供について、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除くとされている。過重な負担については、事業活動への影響の程度、実現困難度、費用・負担の程度、企業の規模、企業の財務状況、公的支援の有無を総合的に勘案しながら、事業主が当該措置の提供について個別に判断する

(5) 相談体制の整備など

- 障害者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を周知する など

3. その他

- 指針の策定に加え、行政によるさまざまな取組が重要
 - ・事業主や労働者に対する障害の特性などに関するパンフレットの配布やセミナーの実施などの啓発活動
 - ・合理的配慮が適切に提供されるよう、具体的な事例の収集・情報提供やジョブコーチ（障害者が職場に適應するための援助者）の質的な充実 など

- ・家事・育児支援参加促進
- ・障害者などが能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して
- ・福祉、教育、医療などから雇用への円滑な移行の推進
- ・さまざまな事情・困難を克服し、就職を目指す人々たちを支援
- ・生活保護受給者、生活困窮者、ひとり親家庭、刑務所出所者などへの支援
- ・外国人材の活用により我が国の経済活性化を
- ・高度外国人材の受入・定着
- ・産業政策による積極的な雇用機会
- ・良質な雇用の創出
- ・の創出
- ・サービスマンなど人手不足産業の雇用環境の改善
- ・地域の雇用機会の確保