



講演資料

# 障害者雇用の現状と課題

平成29年6月9日

厚生労働省職業安定局  
障害者雇用対策課

# 1 障害者雇用の現状

# 障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約860万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約354万人。

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 (障害者施設等 入所者や入院患者)
身体障害児・者	393.7	386.4	111.1	7.3
知的障害児・者	74.1	62.2	40.8	11.9
精神障害者	392.4	361.1	202.3*	31.3
総計	860.2	809.7	354.2	50.5

\* 精神障害者については20歳～65歳未満

身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成23年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成21年)等、知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成23年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成23年)、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成26年)

# 障害者雇用の状況

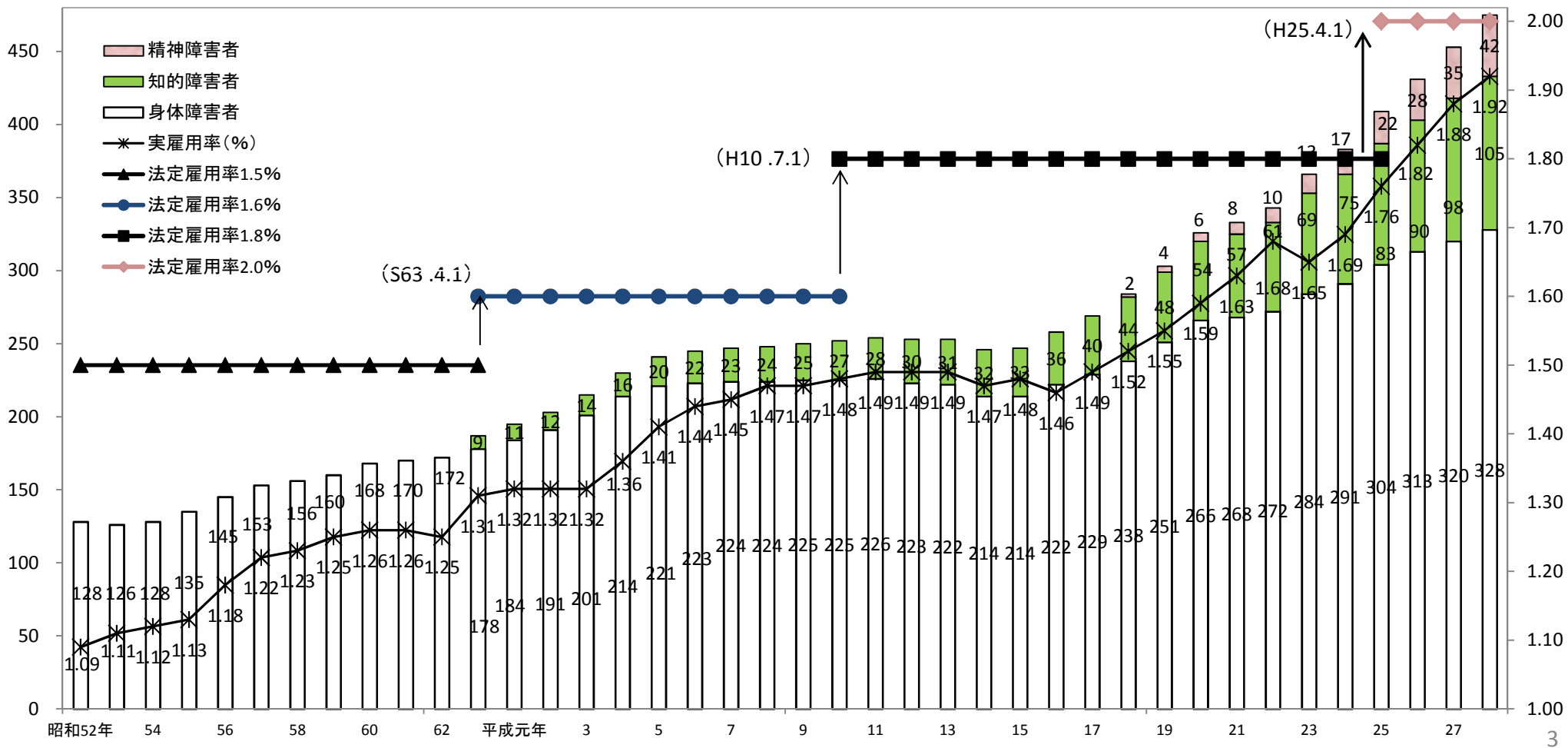
(平成28年6月1日現在)

## ○ 民間企業の雇用状況

**雇用者数 47.4万人** (身体障害者32.8万人、知的障害者10.5万人、精神障害者4.2万人)

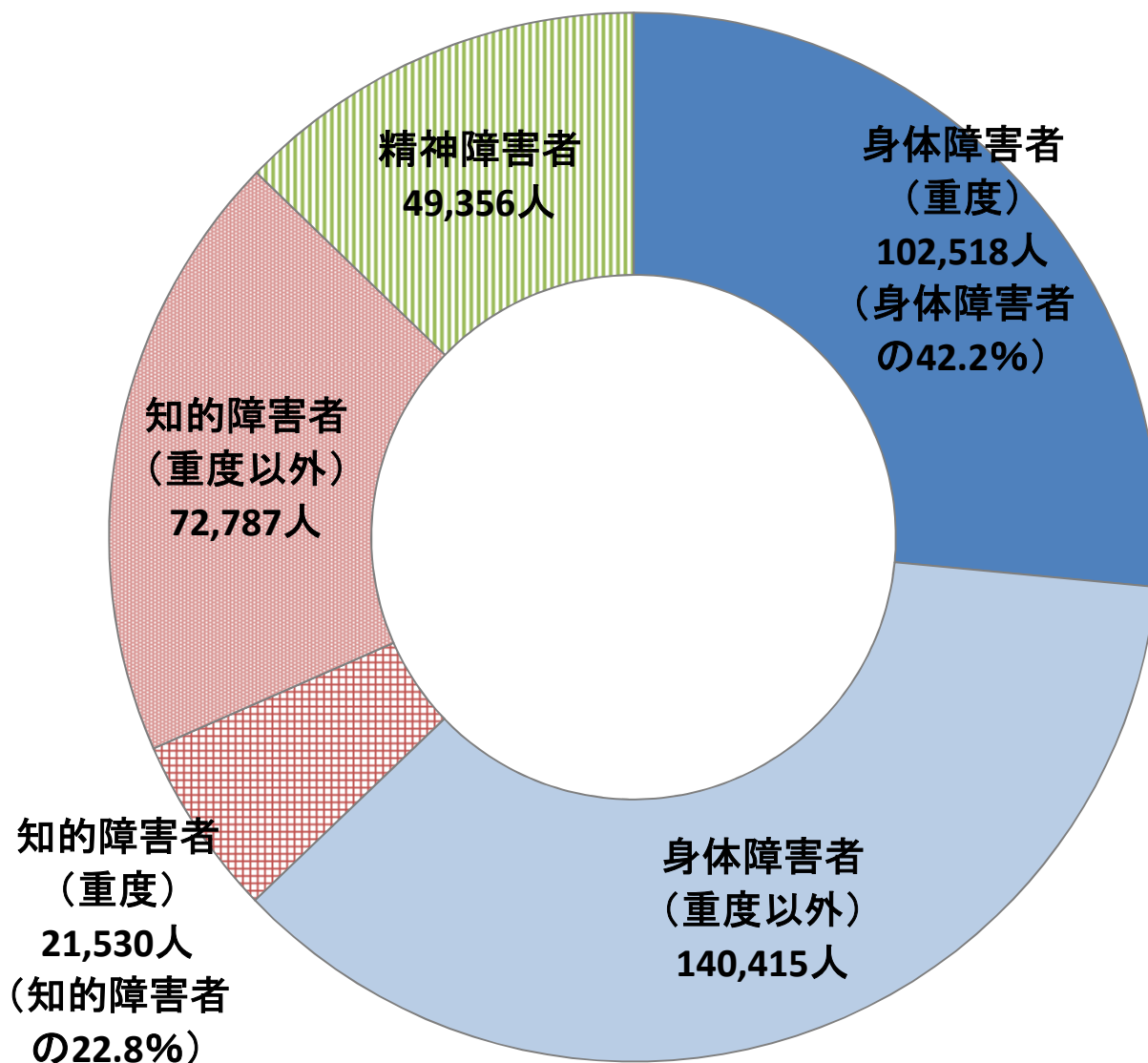
**実雇用率 1.92%** **法定雇用率達成企業割合 48.8%**

## ○ **雇用者数は13年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



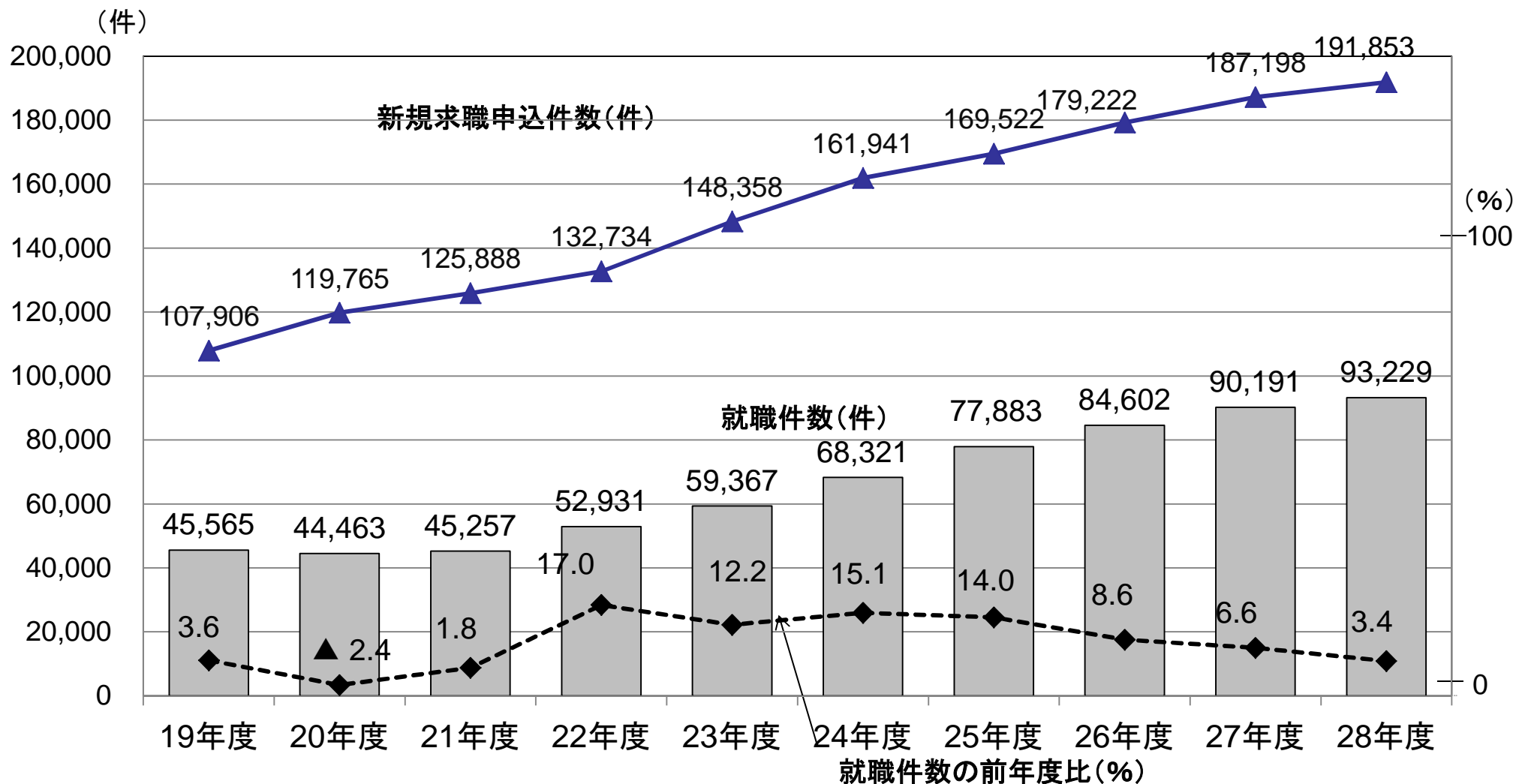
# 雇用障害者数における障害種別ごとの重度障害等の実人数について

(平成28年6月1日現在)



# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成28年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は93,229件と8年連続で増加。



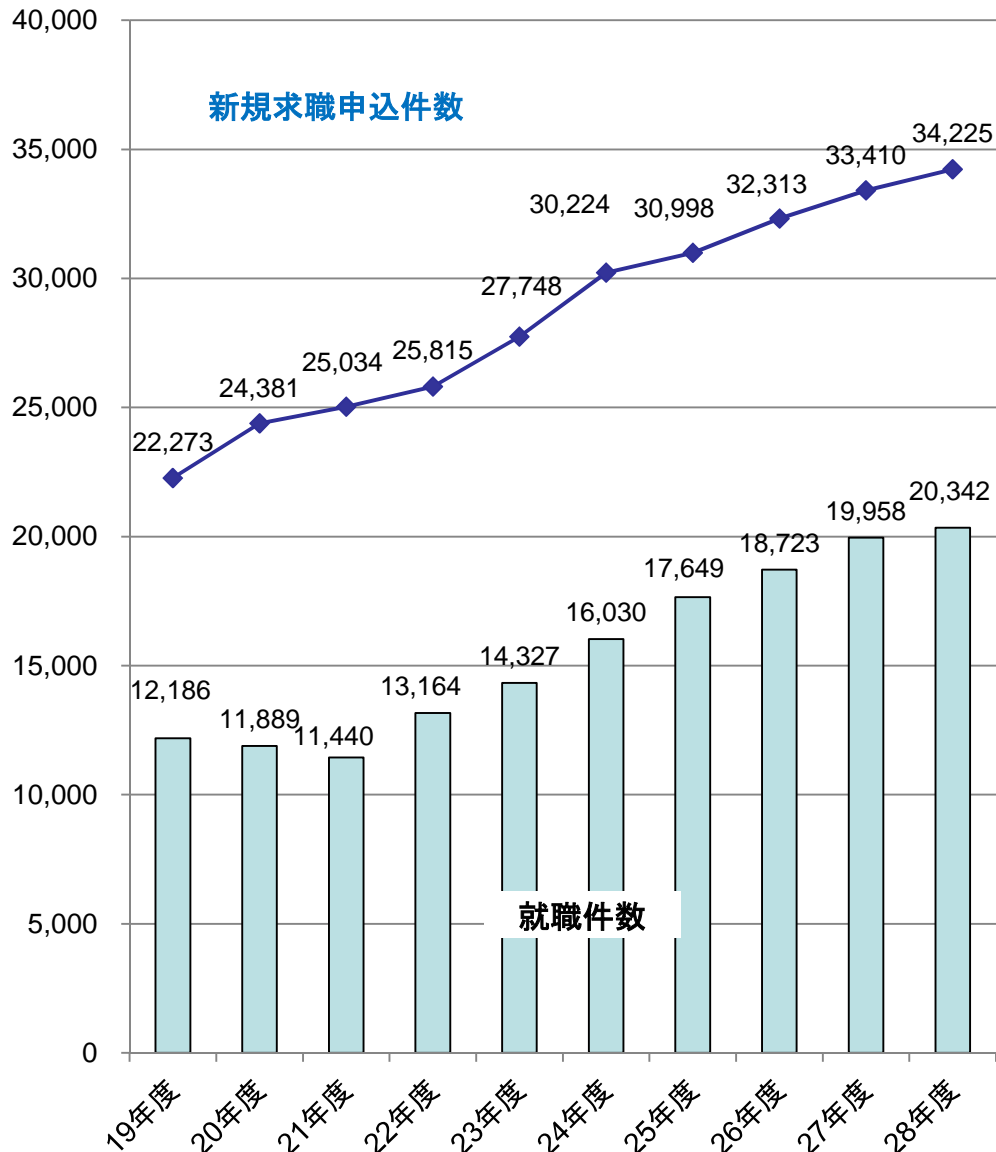
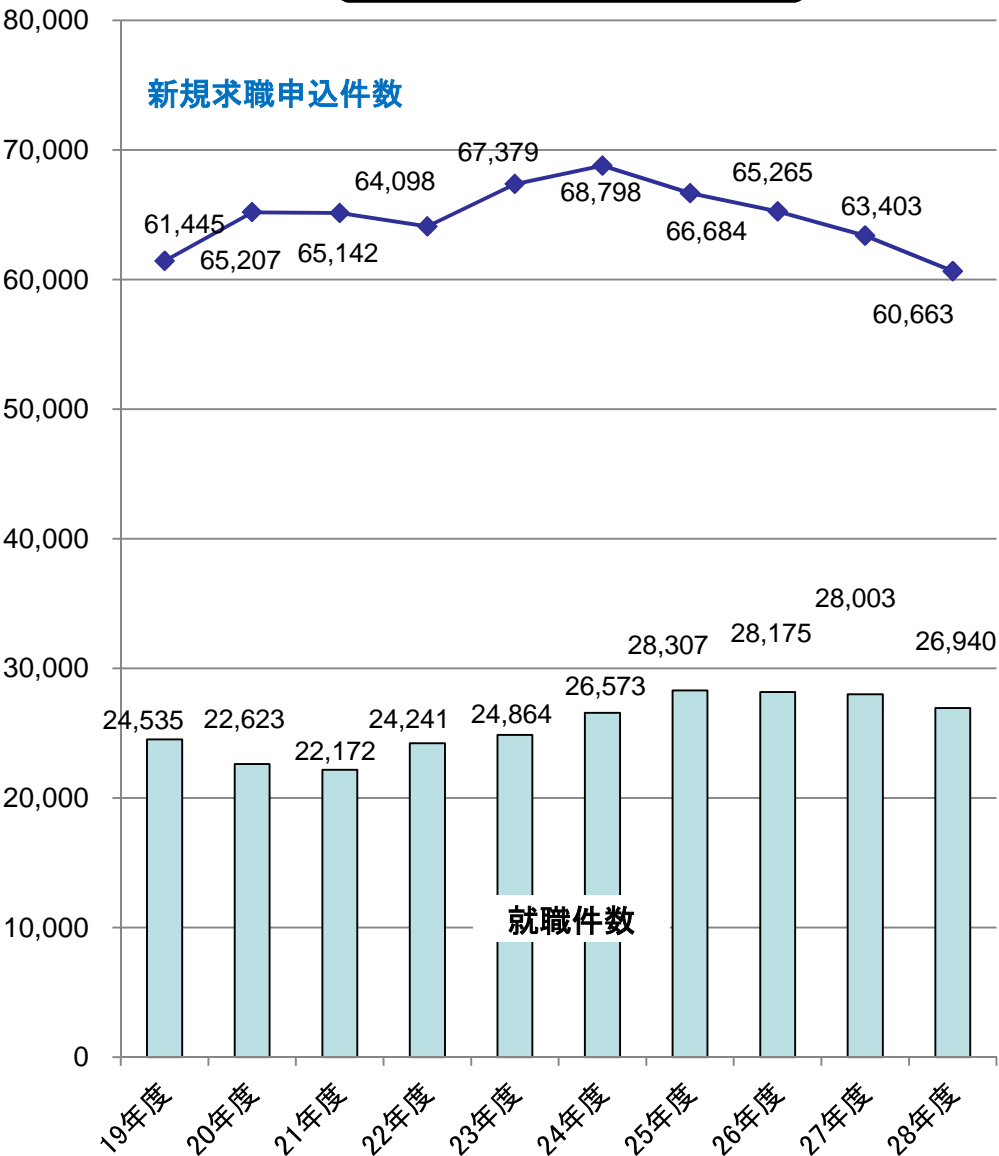
# ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

## 身体障害者

## 知的障害者

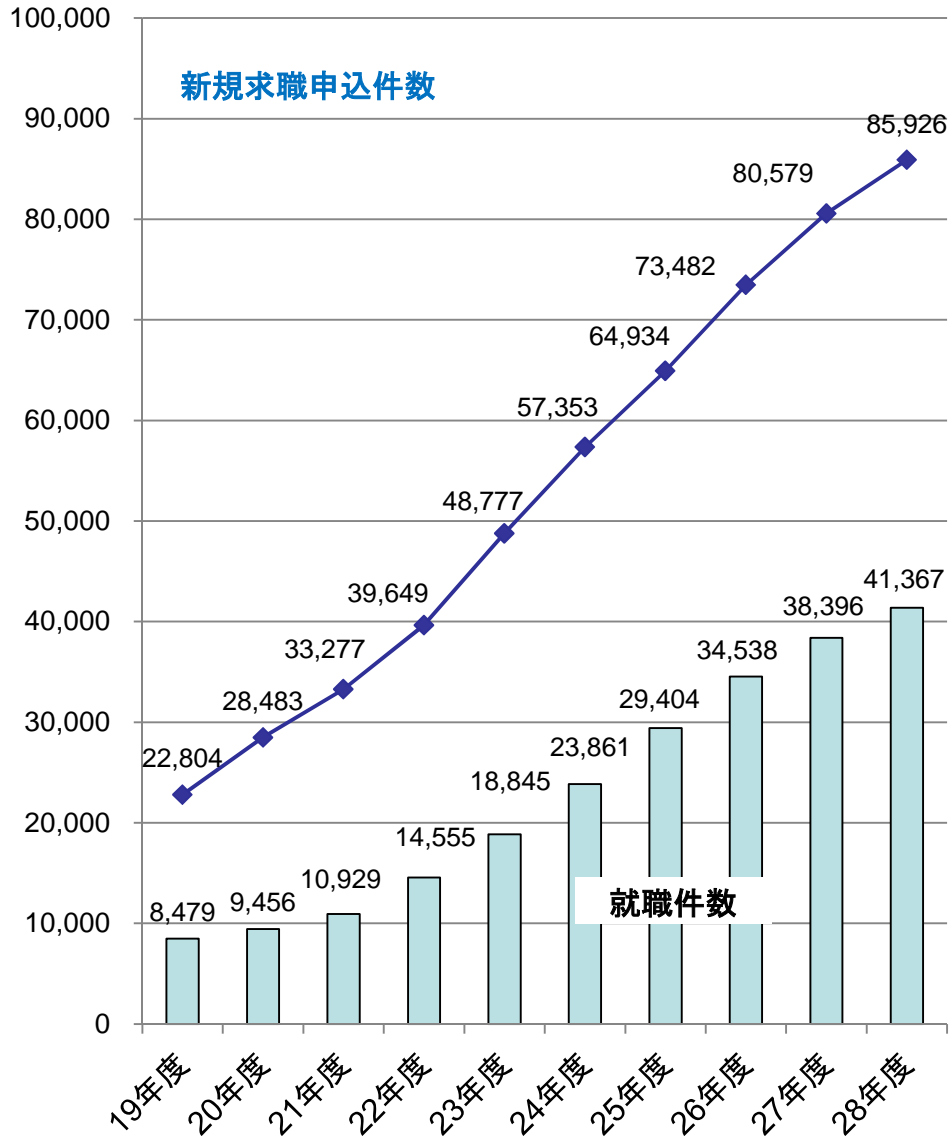
新規求職申込件数

新規求職申込件数

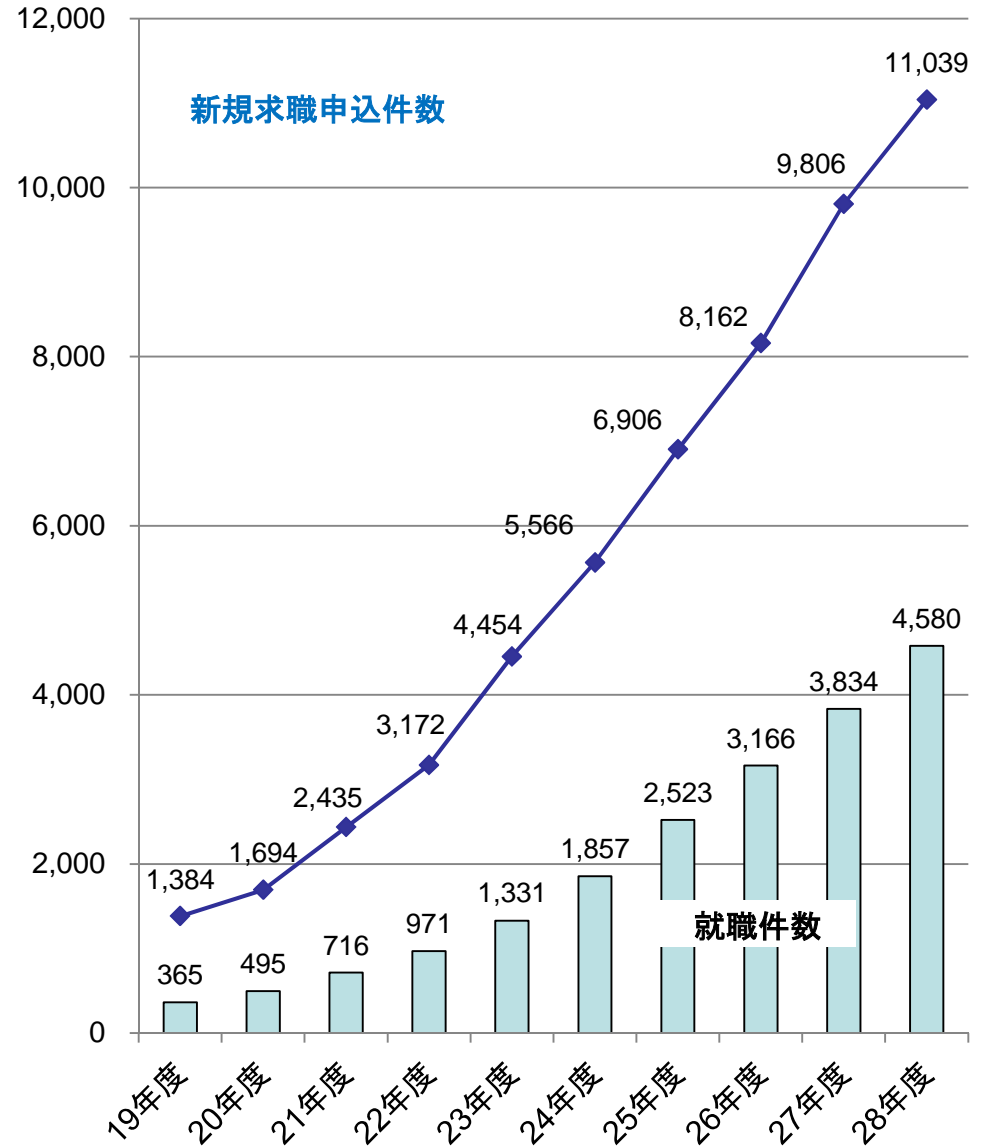


# ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

## 精神障害者



## その他 (発達障害、高次脳機能障害など)

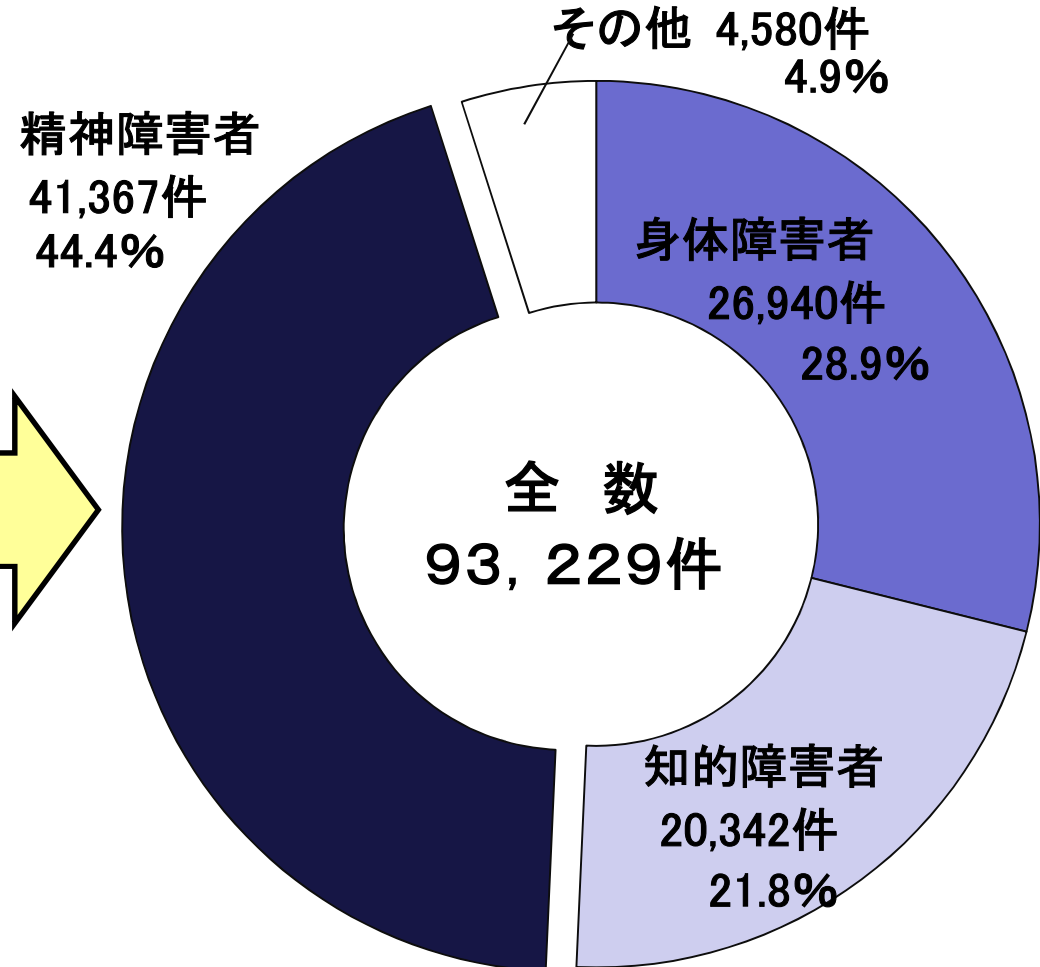
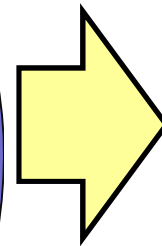
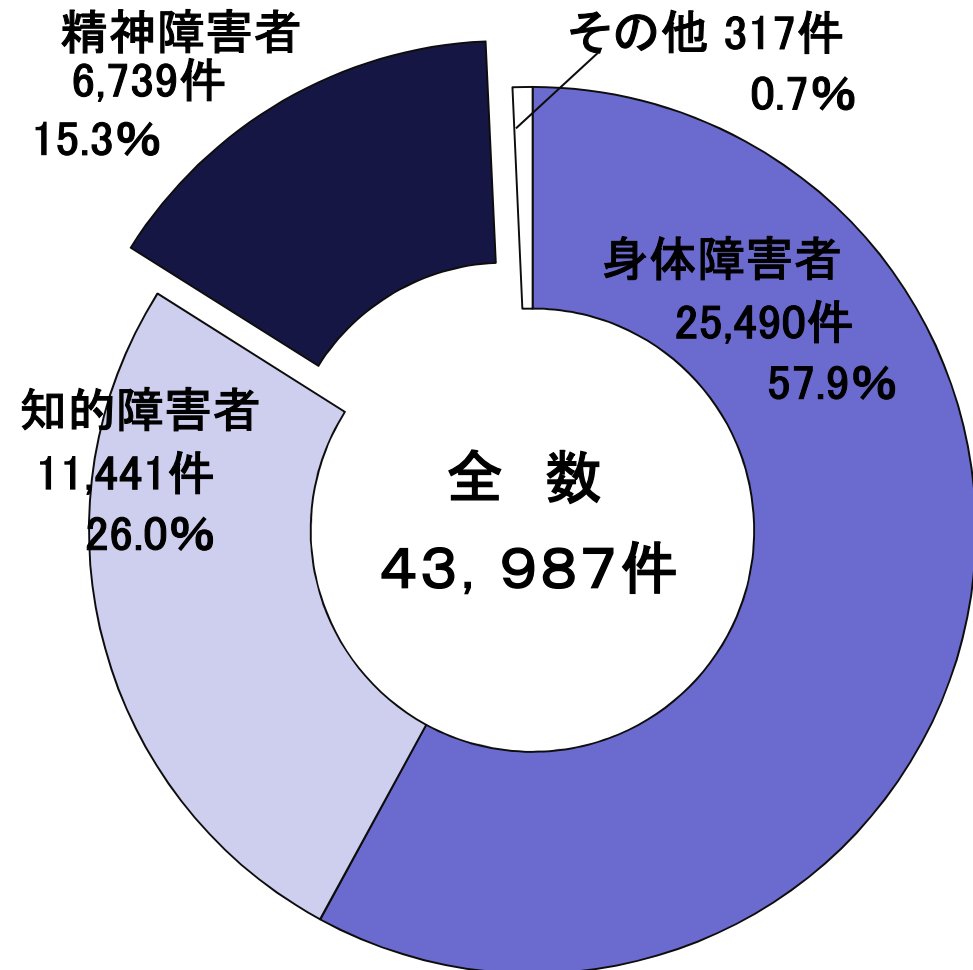




# ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)

平成18年度

平成28年度



## 2 改正障害者雇用促進法について

# 障害者権利条約の批准について

- 障害者権利条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、2006（平成18）年12月に採択される。
- 我が国は、同条約に2007（平成19）年に署名し、同条約の批准に向けて法整備を進め、法整備の一つとして「障害者の雇用の促進等に関する法律」で所要の改正を行った（2013（平成25）年6月成立）。
- ※ ○ 労働・雇用分野については、公共・民間部門での雇用促進等のほか、
  - ① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。）に関する差別の禁止
  - ② 公正・良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護
  - ③ 職場において合理的配慮が提供されることの確保等のための適切な措置をとることにより、労働についての障害者の権利の実現を保障・促進。
- こうした法整備を行い、2014（平成26）年1月20日に批准され、同年2月19日に同条約は我が国について効力を発生した。
- なお、2014（平成26）年3月現在で、世界143の国及び地域が批准している。

# 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の概要

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(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、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。

## 1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

### (1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

### (2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、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講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が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。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。(平成27年3月25日に公布)

### (3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

## 2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

## 3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日(平成25年6月19日))

# 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

平成19年に署名した「障害者権利条約」の批准に向けた法整備

## 内閣府

- 平成25年6月に、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」を制定

### 雇用分野以外の全般について

- 不当な差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の提供

法的義務

国・地方公共団体等は法的義務  
事業者は努力義務

### 平成28年4月施行

- 差別解消のための「基本方針」を策定
- 「基本方針」に即して、各府省庁等において
  - ・ 当該機関における取組に関する対応要領
  - ・ 事業分野別の対応指針(ガイドライン)を策定。

## 厚生労働省

- 平成25年6月に、「障害者の雇用の促進等に関する法律」を一部改正し、以下の規定を新設。

### 雇用分野(事業主)

- 不当な差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の提供

法的義務

法的義務

### 平成28年4月施行

- 必要があると認めるときは、事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。
- 労働政策審議会 障害者雇用分科会の意見を聴いて、「指針」を策定。
- Q&A及び事例集を作成し、現在都道府県労働局において事業主等に精力的に周知。

# 1(1) 障害者差別禁止指針

## 障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、 事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

### (1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。  
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 障害者であることを理由とする差別(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利用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、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。

#### 例: 募集・採用

- イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
  - ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
    - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
    - ・ 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、異なる取扱いを行うこと。
    - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。 など

# (参考)差別に該当すると考えられる例

## 1 募集及び採用

- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと。
- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること。
- ・ 採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく、障害者でない者から順番に採用すること。

## 2 賃金

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ賞与を支給しないこと。
- ・ 昇給に当たって、障害者に対してのみ試験を課すこと。

## 3 配置

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、特定の仕事を割り当てること。  
(合理的配慮として、障害者本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てる場合を除く。)
- ・ 営業職への配置に当たって、障害者に対してのみ資格取得を条件とすること。
- ・ 営業職への配置の基準を満たす労働者が障害者を含めて複数いる場合に、障害者でない者から順番に営業職に配置すること。

## 4 昇進

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を昇進の対象としないこと。
- ・ 障害者に対してのみ上司の推薦を昇進の要件とすること。
- ・ 昇進基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者でない者を優先して昇進の対象とすること。

## 5 降格

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ降格の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを降格の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を降格の対象とすること。
- ・ 降格基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して降格の対象とすること。

# (参考)差別に該当すると考えられる例

## 6 教育訓練

- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、障害者でない者は教育訓練の対象としているが、障害者は教育訓練の対象としないこと。
- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、労働能力等に基づくことなく、障害者については、障害者でない者と比較して長い勤続年数を教育訓練の受講要件とすること。

## 7 福利厚生

- ・ 企業が福利厚生の措置を行っている場合に、単に障害者だからという理由で、当該福利厚生の措置の対象としないこと。
- ・ 私的保険制度の補助、奨学金の支給等の福利厚生の措置を行っている場合に、障害者に対してのみ、特別な条件を付すこと。
- ・ 障害者と障害者でない者が等しく要件を満たしているにも関わらず、障害者でない者を優先して住宅資金の貸付等の福利厚生の措置の対象とすること。

## 8 職種の変更

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを総合職から一般職に変更させること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、一般職から総合職への変更の対象から排除すること。
- ・ 一般職から総合職への職種の変更に当たって、障害者に対してのみ長期の勤続年数の要件を付すこと。

## 9 雇用形態の変更

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、フルタイムからパートタイムに変更させること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、パートタイムからフルタイムへの変更の対象から排除すること。
- ・ パートタイムからフルタイムへの変更の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先してその対象とすること。

## 10 退職の勧奨

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者のみを退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを退職の勧奨の対象とするが、障害者については平均以下の者を退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 退職の勧奨の対象となる基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。



## (参考)差別に該当すると考えられる例

### 11 定年

- ・ 障害者でない者には定年を定めない一方で、障害者のみ定年を60歳と定めること。
- ・ 障害者でない者の定年は65歳とする一方で、障害者の定年は60歳とすること。

### 12 解雇

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、解雇の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを解雇の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を解雇の対象とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

### 13 労働契約の更新

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ、労働契約を更新しないこと。
- ・ 労働契約の更新の際、障害者に対してのみ、一定以上の成績を上げていることを条件とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、障害者でない者を優先して労働契約更新の対象とすること。

## 1(2) 合理的配慮指針

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若しくは待遇の確保  
又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を  
改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

### (1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。  
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

### (2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

#### (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

### (3) 合理的配慮の手続

- 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。
  - 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。
  - 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。
- ※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

### (4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、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。  
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
  - ① 事業活動への影響の程度、 ②実現困難度、 ③費用・負担の程度、
  - ④ 企業の規模、 ⑤企業の財務状況、 ⑥公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

### (5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に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、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ
視覚障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>募集内容について、音声等で提供すること。</li> <li>採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。</li> </ul>	5
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。</li> <li>移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	6
聴覚・言語障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> <li>面接を筆談等により行うこと。</li> </ul>	15
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	17

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ
肢体不自由	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接の際にできるだけ移動が少なく済むようにすること。</li> </ul>	25
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>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。</li> <li>スロープ、手すり等を設置すること。</li> <li>体温調整しやすい服装の着用を認めること。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	26
内部障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時間について、体調に配慮すること。</li> </ul>	35
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	36

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ
知的障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	42
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>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。</li> <li>図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	43
精神障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	50
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。</li> <li>本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	51

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ
発達障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> <li>面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。</li> </ul>	59
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	61
難病に起因する障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時間について、体調に配慮すること。</li> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	68
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	69

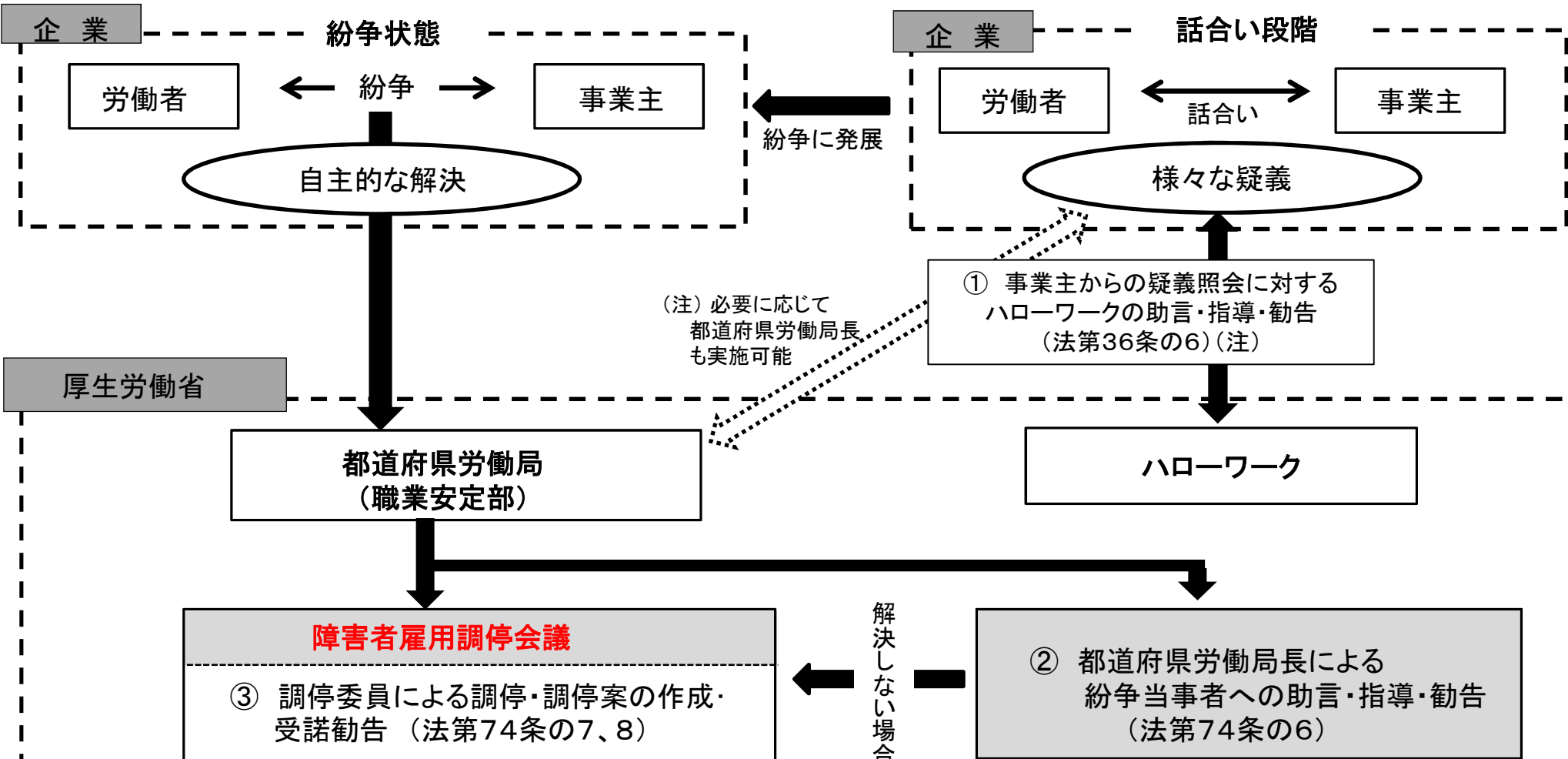
## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ
高次脳機能 障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	73
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	74



# 1(3) 苦情処理・紛争解決援助について

- 障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、ハローワークが中心となって助言・指導・勧告を行う（法第36条の6）。
- 事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合、当該事項に係る紛争は、**都道府県労働局長が必要な助言、指導又は勧告をする**（法第74条の6）とともに、**新たに創設する調停制度の対象**となる（法第74条の7、8）。



※ 個別紛争解決促進法の特例として、紛争調整委員会の中に設ける。

## 2 法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- ◎ 法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加【施行期日 平成30年4月1日】。
- ◎ 法定雇用率は原則5年ごとに見直し。
  - ⇒ 施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能。
- ※ 具体的な引上げ幅は、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論。

### 【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

追加

### 【激変緩和措置の内容】

- 平成25年4月1日～平成30年3月31日  
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率(2.0%)
- 平成30年4月1日～平成35年3月31日  
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と  
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率
- 平成35年4月1日以降  
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率

民間企業の障害者雇用率を段階的に2.3%に引き上げること了承  
(平成30年4月1日から2.2%、3年を経過する日より前に2.3%)  
～「障害者雇用率について(案)」の諮問及び答申～

ポイント

1 障害者雇用率について

- 民間企業については、2.3%（当分の間2.2%、3年を経過する日より前に2.3%）【現行 2.0%】にすること。
- 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、2.6%（当分の間2.5%、3年を経過する日より前に2.6%）【現行 2.3%】とすること。
- 都道府県等の教育委員会については、2.5%（当分の間2.4%、3年を経過する日より前に2.5%）【現行 2.2%】とすること。

2 施行期日 平成30年4月1日から施行すること。

# 法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷 (参考)

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

## 精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象  
「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

## 知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象  
「身体障害」と「知的障害」

## 身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象  
「身体障害」のみ

昭和51年  
10月

昭和63年  
4月

平成10年  
7月

平成18年  
4月

平成30年  
4月

### 3 一億総活躍社会について、 28年度障害者雇用施策関係予算

# 一億総活躍社会とは

- 少子高齢化という日本の構造的な問題について、正面から取り組むことで歯止めをかけ、50年後も人口1億人を維持
- 一人ひとりの日本人、誰もが、家庭で、職場で、地域で、生きがいを持って、充実した生活を送ることができること

# 一億総活躍国民会議構成員名簿

〔平成27年10月21日現在〕

議長  
議長代理  
構成員

安倍 晋三  
加藤 勝信  
菅 義偉  
甘利 明

石破 茂  
高木 毅  
高市 早苗  
麻生 太郎  
馳 浩  
塩崎 恭久  
森山 裕  
林 幹雄  
石井 啓一  
(有識者)

飯島 勝矢  
大日方邦子  
菊池 桃子  
工藤 啓  
榊原 定征  
白河 桃子  
高橋 進  
対馬 徳昭  
土居 丈朗  
樋口 美雄  
増田 寛也  
松爲 信雄  
松本理寿輝  
三村 明夫  
宮本みち子

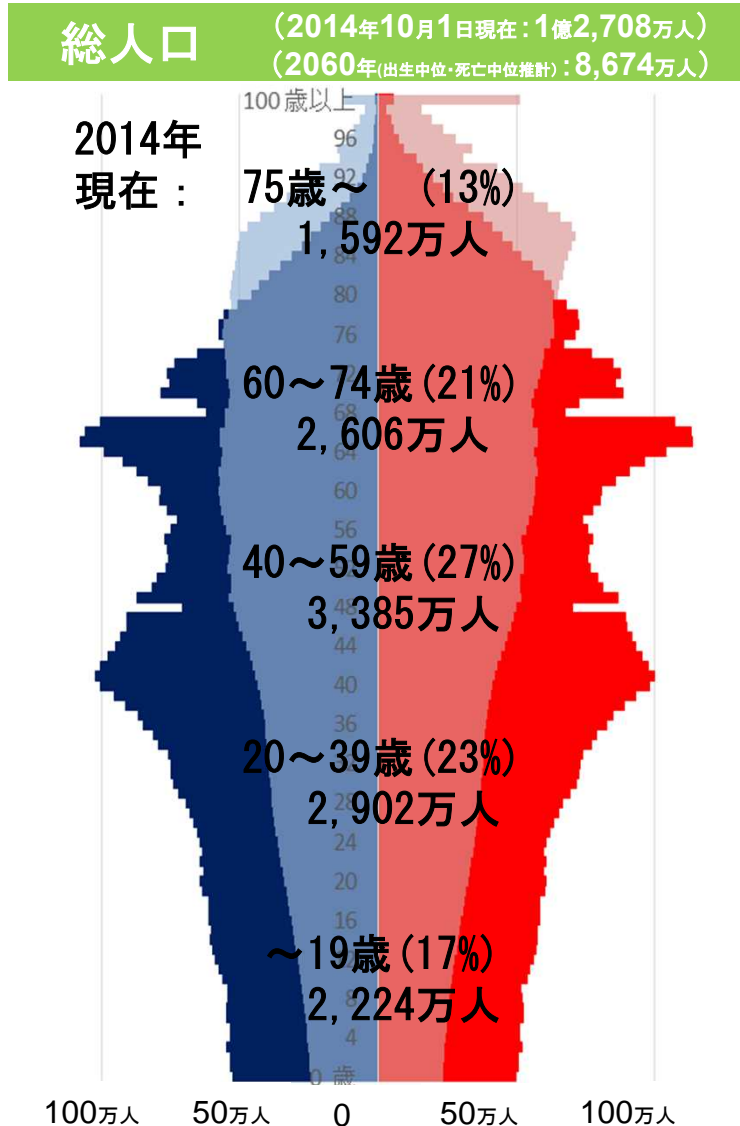
内閣総理大臣  
一億総活躍担当大臣  
内閣官房長官  
経済再生担当大臣  
内閣府特命担当大臣(経済財政政策)  
地方創生担当大臣  
復興大臣  
総務大臣  
財務大臣  
文部科学大臣  
厚生労働大臣  
農林水産大臣  
経済産業大臣  
国土交通大臣

東京大学高齢社会総合研究機構准教授、医師  
日本パラリンピアンズ協会副会長  
女優、戸板女子短期大学客員教授  
認定特定非営利活動法人育て上げネット理事長  
日本経済団体連合会会長  
相模女子大学客員教授  
日本総合研究所理事長  
社会福祉法人ノテ福祉会理事長  
慶應義塾大学経済学部教授  
慶應義塾大学商学部教授  
東京大学公共政策大学院客員教授  
文京学院大学人間学部教授  
まちの保育園代表  
日本商工会議所会頭  
放送大学副学長

# 国民生活における課題に対応した政策立案

- 少子高齢化の流れに歯止めをかけ、誰もが家庭、職場、地域、それぞれの場で充実した生活を送ることができる社会を創り上げるとともに、50年後も人口1億人を維持することを目指す。
- このため、国民一人ひとりの置かれた状況を踏まえ、様々な課題や政策を検証し、真に必要な政策を立案していく。

国民の視点に立って現状の様々な課題や政策を検証



## 国民生活における課題の例

### 【高齢・壮年】



- ・地域等で活躍する場が欲しい。
- ・貯蓄不足や健康が不安。
- ・親の介護と仕事の両立が困難。

### 【難病や障害のある方】



- ・自分に合った仕事を見つけたい。
- ・商品やサービスを利用しづらいことがある。

### 【子育て世帯】



- ・子育てと仕事の両立が大変。
- ・子供は欲しいが、経済的負担や育児の負担への不安感がある。

### 【ひとり親】



- ・子供を育て、教育を受けさせるのは、時間的にも経済的にも余裕がない。

### 【若者・未婚者】



- ・雇用が不安定。
- ・結婚相手が見つからない。



## 2. 「ニッポン一億総活躍プラン」に向けた検討すべき方向性

### (3) 「安心につながる社会保障」

障害や難病のある方が、安心して生活できる環境づくりや、希望に応じた多様な働き方や社会参加を実現するための支援等、自立と社会参加の支援を推進する。

## II. 緊急に実施すべき対策

### ■女性・若者・高齢者・障害者等の活躍推進

- 障害者等の就労支援体制を拡充する。
- 企業の採用基準等や学校の入学者資格が、障害や難病のある方が一律排除されているかのような表現になっていないか総点検を呼びかけ、改善を促す。

介護離職  
ゼロの実現

安心した生活（障害者、難病患者、がん患者等が自立し、社会参加しやすい環境づくり）

## ⑧ 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その1）

## 【国民生活における課題】

障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて活躍できる環境を整備する必要がある。

- ・企業等での雇用者数：  
41万7千人  
(50人以上規模における実人員、  
2015年6月1日現在)
- ・民間企業における実雇用率：  
1.88%  
(2015年6月1日現在)
- ・就労移行支援又は就労継続支援  
の利用から一般就労へ移行  
する障害者の割合：4.7%  
※就労移行支援からの移行率  
は25.8%  
(2014年度現在)

## 【今後の対応の方向性】

障害者、難病患者、がん患者等も、それぞれの希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて最大限活躍できる社会を目指し、就労支援及び職場定着支援、治療と職業生活の両立支援等を進め、社会参加や自立を促進していく。あわせて、こうした支援を担う専門人材の養成を進める。

## 【具体的な施策】

- ・法定雇用率の見直し（2018年度、2023年度）を行うとともに、精神障害者等の職場定着の支援のため、障害者就業・生活支援センターによる支援の強化や精神科医療機関とハローワークとの連携強化、ジョブコーチの養成・研修の推進、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくり等に取り組む。また、障害特性を踏まえた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる中小企業をはじめとする事業主への支援の充実や、テレワークによる在宅雇用の推進などICTを活用した雇用支援等を進める。
- ・障害者総合支援法において、就業に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を行うサービスを新設（就労定着支援）し、就労定着の充実を図る。
- ・就労移行支援や就労継続支援について、一般就労に向けた支援や工賃等を踏まえた評価（報酬改定）を実施する等、障害者や難病患者の工賃・賃金向上や一般就労への移行の促進を図る。
- ・精神障害者等の職業訓練を支援するため、職業訓練校に精神保健福祉士を配置してそのサポートを受けながら職業訓練を受講できるようにするなど受入体制を強化する。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
障害者の 就労支援等の 推進		新たな法定雇用率の検討	障害者基本計画の見直し	新たな法定雇用率（経過措置期間）			新たな法定雇用率			新たな法定雇用率			障害者の実雇用率 2.0%（2020年）を 達成
		障害福祉計画に沿った取組の推進		障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進						報酬改定			障害福祉サービスの 利用者の一般就労への 移行者数：2017年 度末までに2012年 度末までの2倍以上
		各都道府県で 連携を推進		障害福祉計画の見直し・ 更なる取組の推進			障害福祉計画の見直し・ 更なる取組の推進			障害福祉計画の見直し・ 更なる取組の推進			高校で通級指導が 進められる者の実現 割合：100%（2020 年度）
					オリパラと あわせて マルシェ開催		連携の更なる推進						

介護職  
ゼロの実現

安心した生活（障害者、難病患者、がん患者等が自立し、社会参加しやすい環境づくり）

## ⑧ 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その2）

## 【国民生活における課題】

障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて活躍できる環境を整備する必要がある。

- ・企業等での雇用者数：  
41万7千人  
(50人以上規模における実人員、  
2015年6月1日現在)
- ・民間企業における実雇用率：  
1.88%  
(2015年6月1日現在)
- ・就労移行支援又は就労継続支援  
の利用から一般就労へ移行  
する障害者の割合：4.7%  
※ 就労移行支援からの移行  
率は25.8%  
(2014年度現在)

## 【具体的な施策】

- ・農業分野での障害者の就労を支援し、障害者にとっての職域や収入拡大を図るとともに、農業にとっての担い手不足解消につながる農福連携を推進する等、障害者や難病患者が地域の担い手として活躍する取組を推進する。
- ・障害者や難病患者が安心して生活できる環境を整備するため、グループホームや就労支援事業所等のサービス基盤の整備を推進する。
- ・精神障害者が地域で自立して活躍できるよう、居住の場の確保を含め、保健医療福祉の一体的な取組を強化することにより、入院から地域生活への移行を推進する。
- ・アルコール・薬物等による依存症について、依存症者が地域において必要な治療・回復プログラムや相談支援を受けられる環境の整備を推進する。
- ・受刑者等に対する教育・職業訓練の充実とこれを支える矯正施設の環境整備、刑務所等出所後の受け皿となる保護観察所、更生保護施設の充実や障害福祉サービス等の活用を通じて、刑務所出所者等に対する生活の支援や就労・自立の促進を図る。
- ・難病患者やがん患者等の希望や治療状況、疾病の特性等を踏まえた就労支援を実施するため、がん診療連携拠点病院、難病相談支援センター、産業保健総合支援センター、ハローワーク等が連携を強化する。
- ・難病患者やがん患者等が治療と職業生活を両立できる環境を整備するため、両立支援ガイドラインなどを作成・周知するとともに、難病患者やがん患者等の両立支援に取り組む企業に対する研修等の支援を行う。また、難病患者の雇用管理に資するマニュアルを改訂し、これを活用することや、企業において実際に行われている雇用管理上の配慮事例などを全国から収集し、ホームページを通じて周知することなどにより、難病患者の雇用について企業等への支援を推進する。
- ・ハローワークの専門相談員が、がん診療連携拠点病院と連携して実施するがん患者等に対する就労支援について、治療と両立できる求人の確保等を推進するとともに、拠点数の拡充を図る。
- ・慢性疼痛の調査・研究を充実する等、慢性疼痛対策に取り組む。

施策	年度												指標
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	
難病患者の就労支援等	両立支援ガイドライン・		第3期がん対策推進基本計画の 見直し	雇用管理マニュアルの作成及び改訂・雇用事例の収集・周知・活用による企業における取組の促進									難病患者の雇用率 2.0%（2020年）を 達成
	都道府県において 難病医療の中心 医療機関を整備			ガイドライン・マニュアルを活用して、難病医療の中心となる医療機関、難病相談支援センター、ハローワーク及び産業保健総合支援センターの連携により、難病患者の就労を促進し、治療との両立支援を強化									障害福祉サービスの 利用者の一般就労への 移行者数：2017年度 度末までに2012年度 実績の2倍以上
がん患者の就労支援等	がん対策加速化プラン等に基づく支援の実施（①就労継続を重視した、がん診療連携拠点病院での相談支援、 ②ハローワークと拠点病院が連携した就職支援の全国展開、③事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインの作成・周知及び活用、 ④仕事と治療を無理なく両立できるよう、支持療法（治療に伴う副作用等に対する予防とケア）の開発・普及）												高校で通級指導が 認められる者の実現 割合：100%（2020年 度）
	第3期がん対策推進基本計画（2017年6月に策定予定）を踏まえ、 就労支援を含めたがん対策を総合的かつ計画的に推進												

# 働き方改革実行計画(抄)

平成29年3月28日  
働き方改革実現会議決定

## 8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

### (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

障害者等に対する就労支援を推進するにあたっては、時間、空間の制約を乗り越えて、障害者の意欲や能力に応じた仕事を提供するなど、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

近年、障害者の雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務のある企業の約3割が障害者雇用ゼロとなっているほか、経営トップを含む社内理解や作業内容の改善等にも課題が残されている。また、就労に向けた関係行政機関等の更なる連携も求められている状況にある。

このため、2018年4月より法定雇用率を引き上げるとともに、障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講を進めるほか、障害者雇用に知見のある企業OB等の紹介・派遣を行う。

また、発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育委員会・大学、福祉・保健・医療・労働等関係行政機関と企業が連携する体制を構築する。

さらに、障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給する制度の活用促進を図るとともに、ICTの活用を進め、仲介事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援する。

加えて、障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具の普及を図るとともに、農業に取り組む障害者就労施設に対する6次産業化支援など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

今後、多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う。

## 12 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

### 【働く人の視点に立った課題】

雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務がある企業（50人以上）の約3割が障害者を全く雇用していない。

経営トップを含む社内理解の促進、作業内容・手順の改善等の課題を克服する必要。

就労に向けた関係行政機関等の更なる連携が必要。

福祉事業所から一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所が増加しているが、移行率が0%の事業所が3割強存在し、二極化している。

福祉事業所における利用者の賃金・工賃は十分な水準にない。

- ・就労継続支援A型事業所の平均賃金6.8万円（2015年度）
- ・就労継続支援B型事業所の平均工賃1.5万円（2015年度）

### 【今後の対応の方向性】

障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて最大限活躍できることが普通になる社会を目指す。このため、長期的寄り添い型支援の重点化等により、障害者雇用ゼロ企業を減らしていくとともに、福祉就労の場を障害者がやりがいを感じられる環境に変えていく。また、特別な支援を必要とする子供について、初等中等・高等教育機関と福祉・保健・医療・労働等の関係行政機関が連携して、就学前から卒業後にわたる切れ目ない支援体制を整備する。

### 【具体的な施策】

#### （長期的寄り添い型支援の重点化）

- ・障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講などを進める。また、障害者雇用に知見のある企業OB等の紹介・派遣を行う。

#### （障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援）

- ・発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて就労に向けて、在学中から希望・能力に応じた一貫した修学・就労の支援を行うよう、各教育段階において、教育委員会や大学と福祉、保健、医療、労働等関係行政機関、企業が連携した切れ目のない支援体制を整備し、企業とも連携したネットワークを構築する。
- ・一般就労移行後に休職した障害者について、その期間に就労系障害福祉サービスの利用を認めることを通じた、復職を支援する仕組みを創設するほか、福祉事業から一般就労への移行を推進する。
- ・聴覚に障害のある人が電話を一人でかけられるよう支援する電話リレーサービスの実施体制を構築する。また、障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具の普及を図る。

#### （在宅就業支援制度の活用促進）

- ・障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業する障害者と発注企業を仲介する事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援するとともに、在宅就業支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給）の活用促進を図る。

#### （農業と福祉の連携強化）

- ・農業に取り組む障害者就労施設に対する6次産業化支援や耕作放棄地の積極的活用など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

項目5. 病気の治療、子育て・介護と仕事の両立、障害者就労の推進

⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

施策	年度												指標
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降		
長期的寄り添い型支援の重点化	企業等による初めての障害者の実習受け入れや、障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援												障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。  就労移行支援事業所等の利用を経て一般就労へ移行する者を2020年度までに2016年度実績の1.5倍以上とする。
	障害者雇用に見込みのある企業OB等を、雇入企業に紹介・派遣						高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善						
障害者テレワークのモデル構築（在宅） （サテライト型オフィス）			モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討										
障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援	教育委員会と福祉・労働等行政機関が連携した支援体制整備			連携支援体制の成果の発信・普及とともに、就労支援コーディネーターの全国展開に向けた更なる拡充						更なる支援策等の検討			
	2017年度までに30地域		2019年度までに94地域										
	大学等と高校・行政機関・企業が連携した支援体制のモデルとなるネットワーク構築			事業の成果を研修等を通じ全国に普及				実施状況を踏まえた更なる支援策の検討					
	就労後に休職した場合の就労系福祉サービス利用等 給付開始 報酬への反映を検討			報酬改定ごとに実績を踏まえた見直し									
	電話リレーサービスの実施			実施状況を踏まえた更なる拡充の検討									
在宅就業支援制度の活用促進	最新技術を活用した補装具の普及			補装具の普及による障害者の就労の更なる促進									
	仲介事業のモデルの構築		優良仲介事業の見える化		取組実態を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進								
農業と福祉の連携強化	各都道府県で農福連携による障害者の就労支援を推進（2018年度までに全都道府県で実施）			おパうと合わせてマルシェ開催		農福連携の更なる推進							

# 障害者に対する就労支援の推進

## ～平成29年度障害者雇用施策関係予算のポイント～

平成29年度予定額 307.8(270.2)億円

※括弧書きは前年度予算額

### I 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

76.0(66.4)億円

#### 1 ハローワークにおける支援の充実・強化

- (1) ハローワークのマッチング機能の強化
- (2) 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施

#### 2 精神障害者等に対する雇用支援の拡充

- (1) 精神障害者等に対する総合的な雇用支援の拡充
- (2) 障害者トライアル雇用事業の実施

#### 3 発達障害者・難病患者に対する就労支援

- (1) 発達障害者の総合的な雇用支援の実施
- (2) 難病相談支援センターと連携した難病患者への就労支援の強化
- (3) 発達障害者・難病患者を雇い入れた事業主に対する助成の実施

#### 4 障害者の多様な働き方と職域の拡大

- (1) ICTを活用した障害者の在宅雇用推進のための支援事業等の実施
- (2) 農業分野における障害者雇用推進モデル事業の実施

### II 障害者及び企業への職場定着支援の強化

98.5(89.7)億円

- 1 障害者就業・生活支援センターの機能強化
- 2 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援
- 3 精神・発達障害者を支援する環境づくりに向けた支援

### III 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主支援と相談支援の実施

11.5(8.0)億円

- 1 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援(再掲)
- 2 精神・発達障害者を支援する環境づくりに向けた支援(再掲)
- 3 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る相談支援など

### IV 障害者の職業能力開発支援の強化

88.1(70.2)億円

(参考) 障害者雇用対策について



# 地域における就労支援・相談支援機関について

## ○ ハローワーク 544ヶ所

… 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓、助成金関係事務等を実施。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構

## ○ 地域障害者職業センター 52ヶ所〈各都道府県に1ヶ所+5ヶ所の支所〉

… 職業評価、職業指導、職業準備支援、ジョブコーチ支援事業及び職場復帰支援（リワーク支援）等を実施。  
雇用管理に関する助言、職務の切り出し、ジョブコーチの派遣等を実施。

※ センター一覧：<http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/index.html>

## ○ 障害者就業・生活支援センター 332ヶ所〈障害福祉圏域単位で設置（平成29年4月現在）〉

… 障害者の職業的自立を図るために、地域の福祉や就労、医療等の関係機関と連携しながら、就職に向けた準備や職場への適応・定着の支援、日常生活や地域生活に関する助言等を実施。

※ センター一覧：<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000146183.pdf>

## ○ 中小企業等に対する障害者雇用相談支援

… 精神障害者等の雇用に関する理解の促進、経営的管理面からの障害者の配置や生産性向上の方法等、障害者の雇用管理を始めとした企業が抱える障害者雇用に関する課題に対するコンサルティングを実施。

・ 関東（障害者雇用企業支援協会（SASEC））

URL：<http://sacec.jp/> TEL：03-3252-1900

・ 関西（全国重度障害者雇用事業所協会（全重協））

URL：<http://www.zenjukyo.or.jp/> TEL：03-6280-3627

# 地域障害者職業センターの概要

地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。

障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

## ○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

## ○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

## ○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

## ○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

## ○ 事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

## ○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

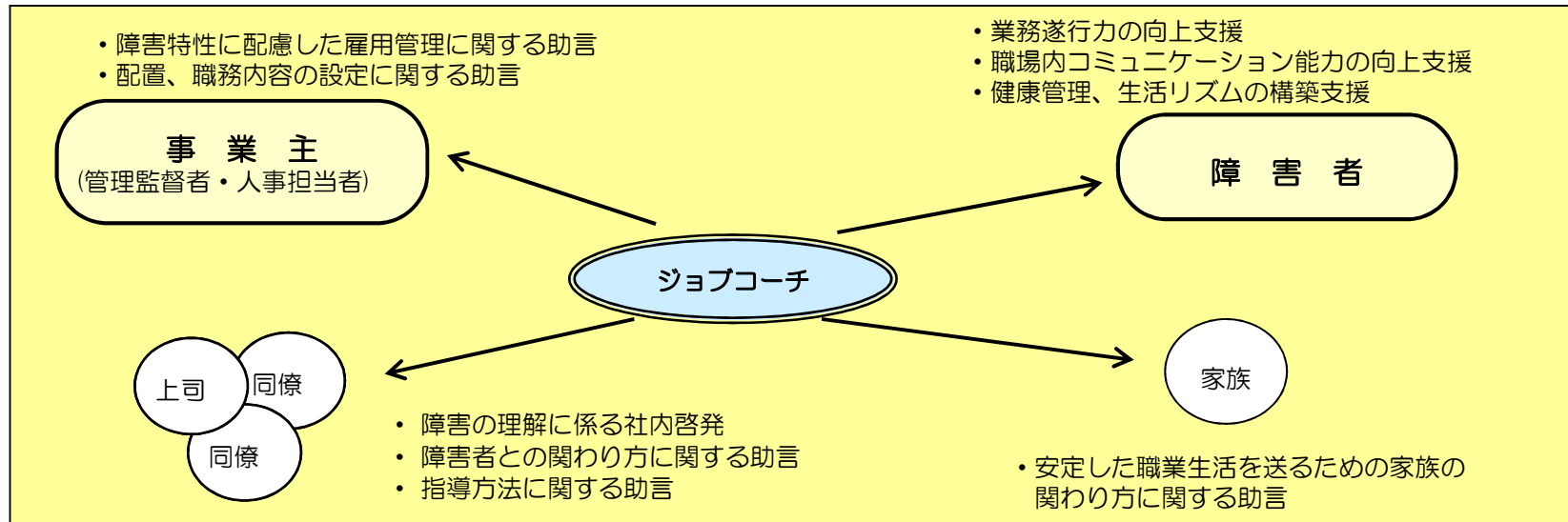
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

# 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

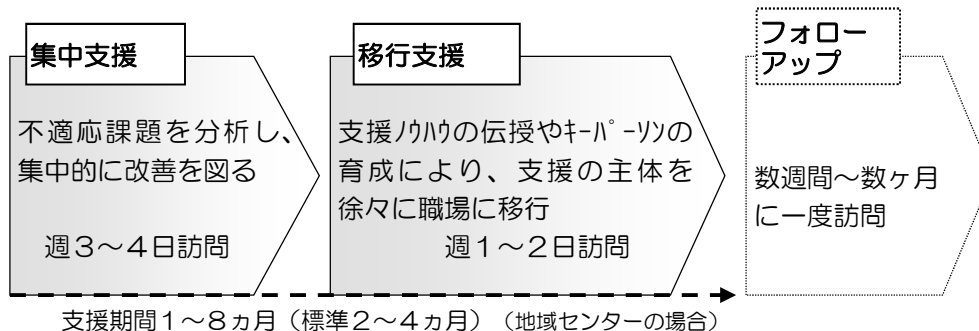
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

## ◎支援内容



## ◎標準的な支援の流れ



## ◎ジョブコーチ配置数(28年度)

計 991人	地域センターのジョブコーチ	312人
	訪問型ジョブコーチ(福祉施設型)	581人
	企業在籍型ジョブコーチ(事業所型)	98人

## ◎支援実績(28年度、地域センター)

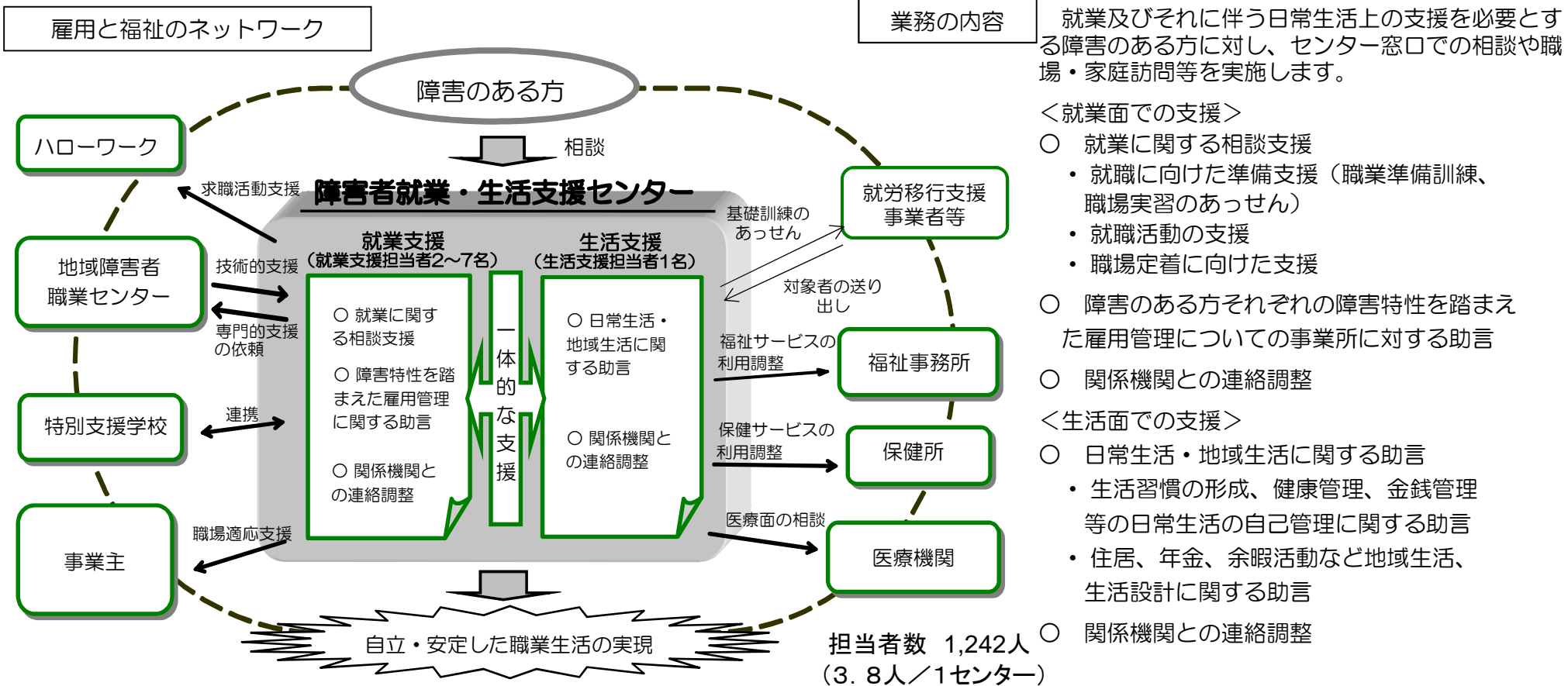
支援対象者数 3,574人  
 職場定着率(支援終了後6ヶ月時点) 87.1%

(支援終了後6ヵ月時点:27年10月～28年9月までの支援終了者の実績)

# 障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う  
**「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充**

21センター（14年5月事業開始時）→ 332センター（29年4月現在）



【28年度実績】 支援対象者数 166,635人  
 定着率 78.1% (1年) (身体78.9%、知的83.2%、精神71.5%)

# 障害者就業・生活支援センターの事業実績

事業年度		14	22	23	24	25	26	27	28
センター 設置箇所数		36	272	313	316	319	325	327	330
担当者数		72	618	741	753	796	994	1,016	1,163
予算額 (千円)		420,055	3,700,306	4,236,754	4,351,268	4,640,020	5,650,582	5,828,282	7,537,411
支援 対象者数	全体	3,178	78,063	94,960	110,914	125,286	140,838	153,522	166,635
	1センター	88	287	303	351	393	433	469	505
相談支援 件数	全体	66,681	1,047,016	1,195,257	1,271,472	1,350,575	1,472,448	1,572,757	1,781,560
	1センター	1,852	3,849	3,819	4,024	4,234	4,530	4,810	5,399
就職 件数※	全体	694	10,266	11,899	12,932	14,363	14,907	15,401	15,676
	1センター	19	38	38	41	45	46	47	48
新規 求職者数	全体	1,316	18,160	20,039	21,206	21,316	22,193	22,007	22,408
	1センター	37	67	64	67	67	68	67	68
就職率※	全体	52.7%	56.5%	59.4%	61.0%	67.4%	67.2%	70.0%	70.0%
職場訪問による定着支援件数	全体	—	120,038	143,023	141,050	147,451	167,500	186,386	214,822
職場定着率(1年)	全体	—	71.7%	72.3%	71.8%	74.4%	75.5%	76.5%	78.1%

\* センター設置箇所数、担当者数は各年度末時点の数値

# 障害者就業・生活支援センター 事業評価結果(28年度)

## 1. 実施概要

### (1)実施状況

対象 325センター(H27年度末327センターのうち廃止2センターを除く)  
うち3センターはH27年度中の設置のため採点対象外

## 2. 結果概要

(1) 全体平均点・・・59.4点 (満点100点)

(点)

全体	区分1	区分2	区分3	区分4	区分5
合計	64.7	62.8	59.9	56.2	55.9
I 成果	25.3	24.3	22.5	20.8	21.7
II 活動	20.5	19.5	18.2	15.8	14.9
III 業務運営	13.0	12.9	12.7	13.1	12.7
IV その他	5.9	6.1	6.4	6.5	6.6

\* 区分 1(人口80万以上)、2(40～80万未満)、3(20～40万未満)、4(10～20万未満)、5(10万未満)

### (2)全体評価

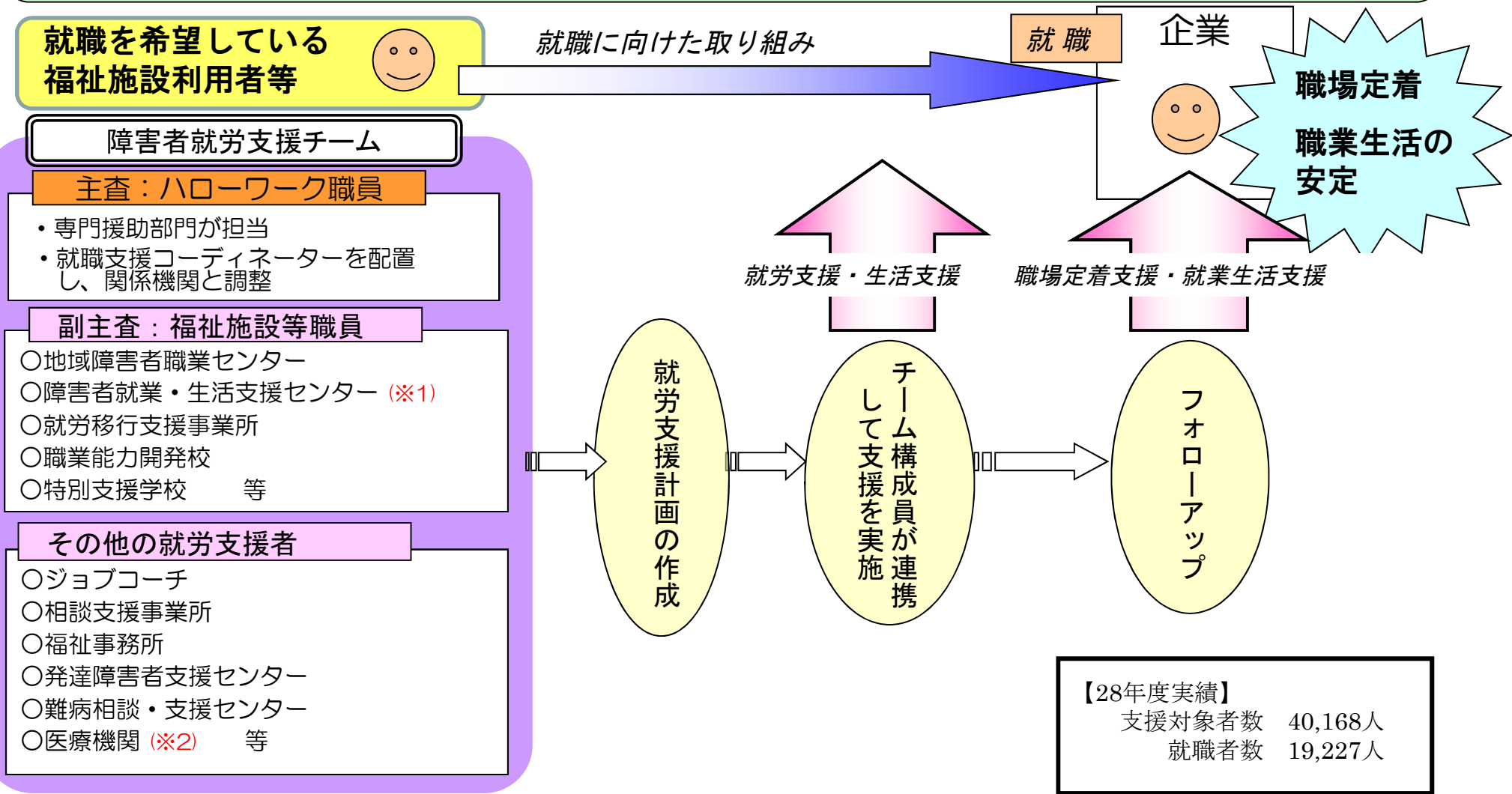
(センター数)

	全体		区分1		区分2		区分3		区分4		区分5	
A	18	6%	4	14%	7	10%	4	4%	2	3%	1	2%
B	82	25%	9	32%	21	30%	27	28%	13	17%	12	24%
C	166	52%	13	46%	34	48%	52	55%	48	62%	19	38%
D	56	17%	2	7%	9	13%	12	13%	15	19%	18	36%
計	322		28		71		95		78		50	

\* A(80点以上)、B(65～80点未満)、C(50～65点未満)、D(50点未満)

# 障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

- 福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、**ハローワーク職員(主査)と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施(平成18年度から実施)**



(※1) 可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。  
 (※2) 支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

# 雇用関係助成金(障害者関係)

※都道府県労働局又はハローワークにおいて支給

## ● 特定求職者雇用開発助成金

特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、1人当たり50万円(中小企業の場合は120万円)等を支給。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難治性疾患患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円(中小企業の場合は120万円)を支給。
障害者初回雇用コース	障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、120万円を支給。

## ● トライアル雇用助成金

障害者トライアルコース	ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3か月の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円の助成金を支給。(精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額最大8万円)。
障害者短時間トライアルコース	精神障害者等について、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月2万円の助成金を支給。

## ● 障害者雇用安定助成金

障害者職場定着支援コース	職場定着支援計画を作成し、「柔軟な時間管理・休暇付与」「短時間労働者の勤務時間延長」「正規・無期転換」「職場支援員の配置」「職場復帰支援」「社内理解の促進」のいずれかの措置を講じた事業主に助成。 ※助成額は措置ごとに異なる。
障害者職場適応援助コース	職場適応援助者(ジョブコーチ)による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主に助成。訪問型職場適応援助者による支援を実施する場合は支援実施1日当たり16,000円(4時間未満の日8,000円)、企業在籍型職場適応援助者による支援を実施する場合は月額6万円(中小企業の場合は8万円)を支給。そのほか、職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。

## ● 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を新規に5名以上雇用して、その雇入れ後障害者を10名以上継続雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業である事業主に対し助成。雇入れ者数と施設・設備等の設置・整備に要した費用に応じて支給額を決定(支給上限額3000万円)。



# 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

## 障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

### ○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に支給(障害者1人につき上限450万円 (作業施設の設置)等)

### ○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業主に支給(障害者1人につき上限225万円)

## 障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

### ○ 障害者介助等助成金

適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給(例:手話通訳担当者を委嘱した場合には委嘱1回当たりの費用の3/4)

## 通勤の配慮を行った場合の助成措置

### ○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給(例:駐車場の賃借1人につき月上限5万円等)

# 障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

## 障害者

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者（法第2条第1号）

## 身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの（法第2条第2号）

## 知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※1）で定めるもの（法第2条第4号）

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

## 精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第6号）

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
- ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
- ③てんかん

※①～③の手帳所持者を除く。

## その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

## 雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。

（法第43条第1項）

## 実雇用率算定の対象

※平成30年から雇用義務の対象

（雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例）

事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項（第43条第1項）の規定の適用については、…当該事業主が…当該精神障害者である労働者の数に相当する数の身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。

（法第71条第1項）

※当該規定における「精神障害者」は、法第69条の規定により「精神障害者保健福祉手帳所持者」に限定している。

**(※1)障害者雇用促進法 別表**

一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

イ 両眼の視力(万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。)がそれぞれ0.1以下のもの

ロ 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの

ハ 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの

ニ 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの

二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの

イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの

ロ 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの

ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの

ニ 平衡機能の著しい障害

三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害

イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失

ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの

四 次に掲げる肢体不自由

イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの

ロ 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの

ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの

ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの

ホ 両下肢のすべての指を欠くもの

ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

**障害者雇用促進法施行令**

(法別表第五号の政令で定める障害)

第二十七条 法別表第五号の政令で定める障害は、次に掲げる障害とする。

- 一 ぼうこう又は直腸の機能の障害
- 二 小腸の機能の障害
- 三 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害
- 四 肝臓の機能の障害

**(※2)障害者雇用促進法施行規則**

(知的障害者)

第1条の2 法第2条第4号の厚生労働省令で定める知的障害がある者(以下「知的障害者」という。)は、児童相談所、知的障害者福祉法第9条第5項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律 第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センター(次条において「知的障害者判定機関」という。)により知的障害があると判定された者とする。

**(※3)障害者雇用促進法施行規則**

(精神障害者)

第1条の4 法第2条第6号の厚生労働省令で定める精神障害がある者(以下「精神障害者」という。)は、次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

- 一 精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
- 二 統合失調症、そううつ病(そう病及びうつ病を含む。)又はてんかんにかかっている者(前号に掲げる者に該当する者を除く。)