

行政説明 ②

厚生労働省 職業安定局雇用開発部
障害者雇用対策課長 尾崎 俊雄 氏



障害者雇用の現状と課題

平成29年3月2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788万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約324万人。

(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	320.1	287.8	172.4*	32.3
総計	787.9	736.4	324.3	51.5

* 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23年)

障害者雇用の状況

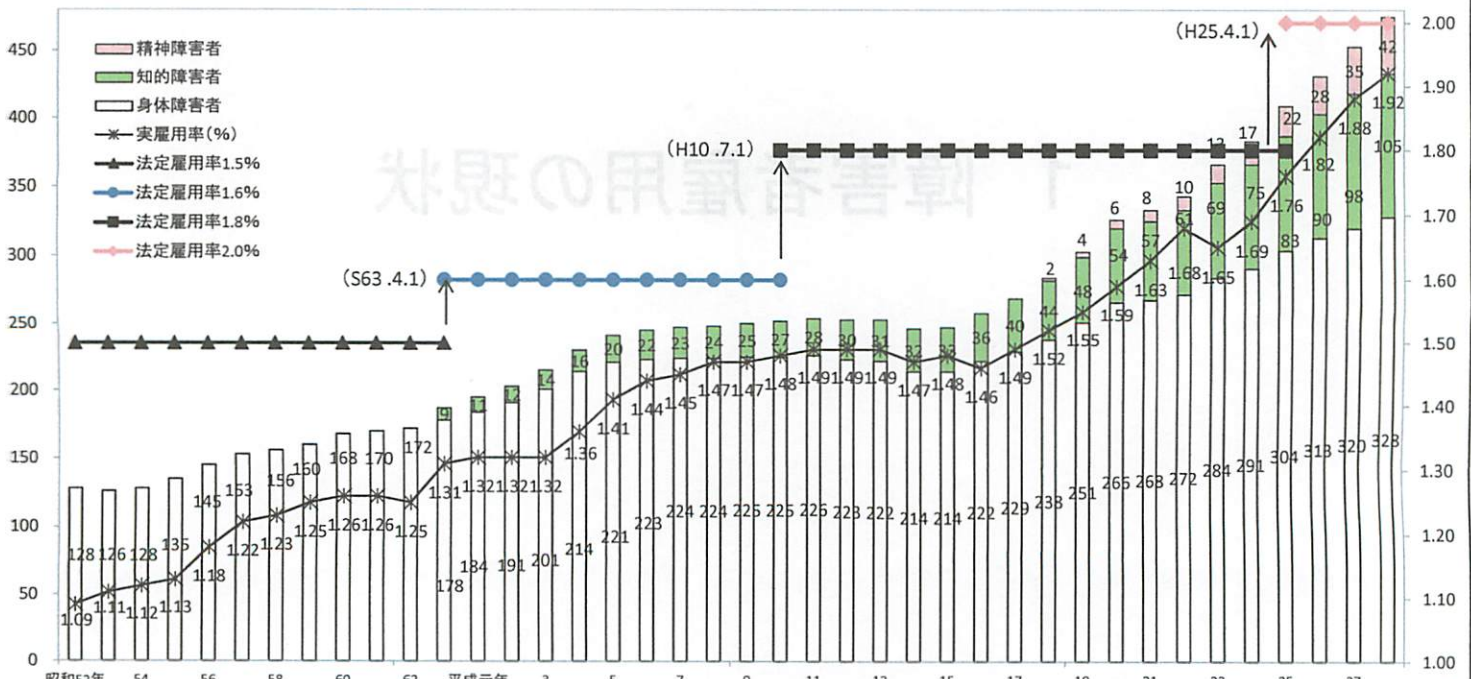
(平成28年6月1日現在)

○ 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)

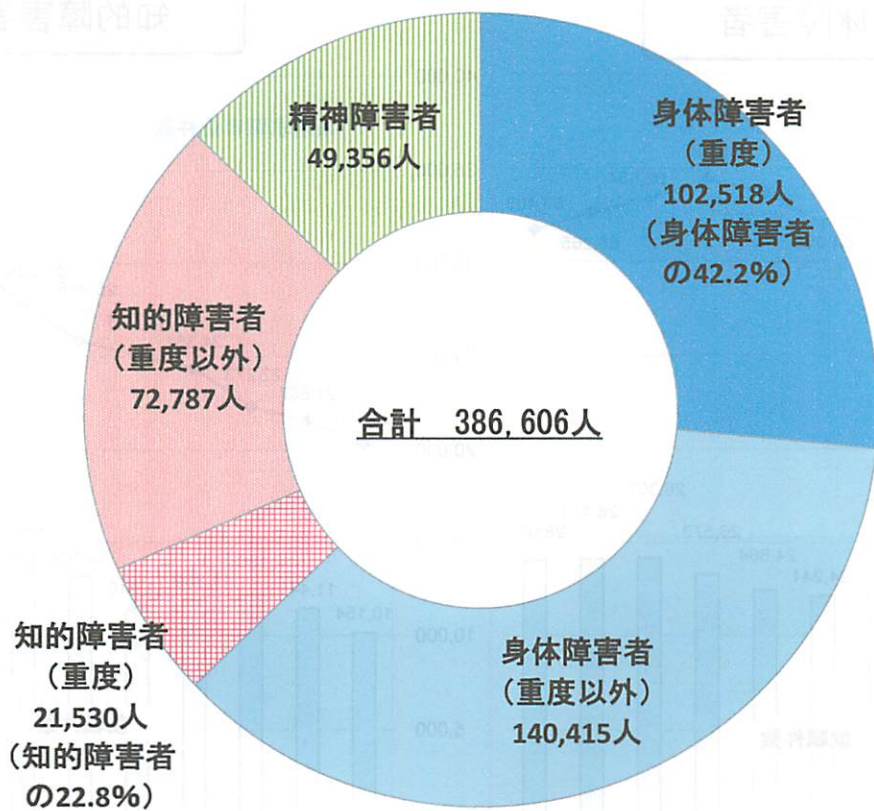
実雇用率 **1.92%** 法定雇用率達成企業割合 **48.8%**

○ 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

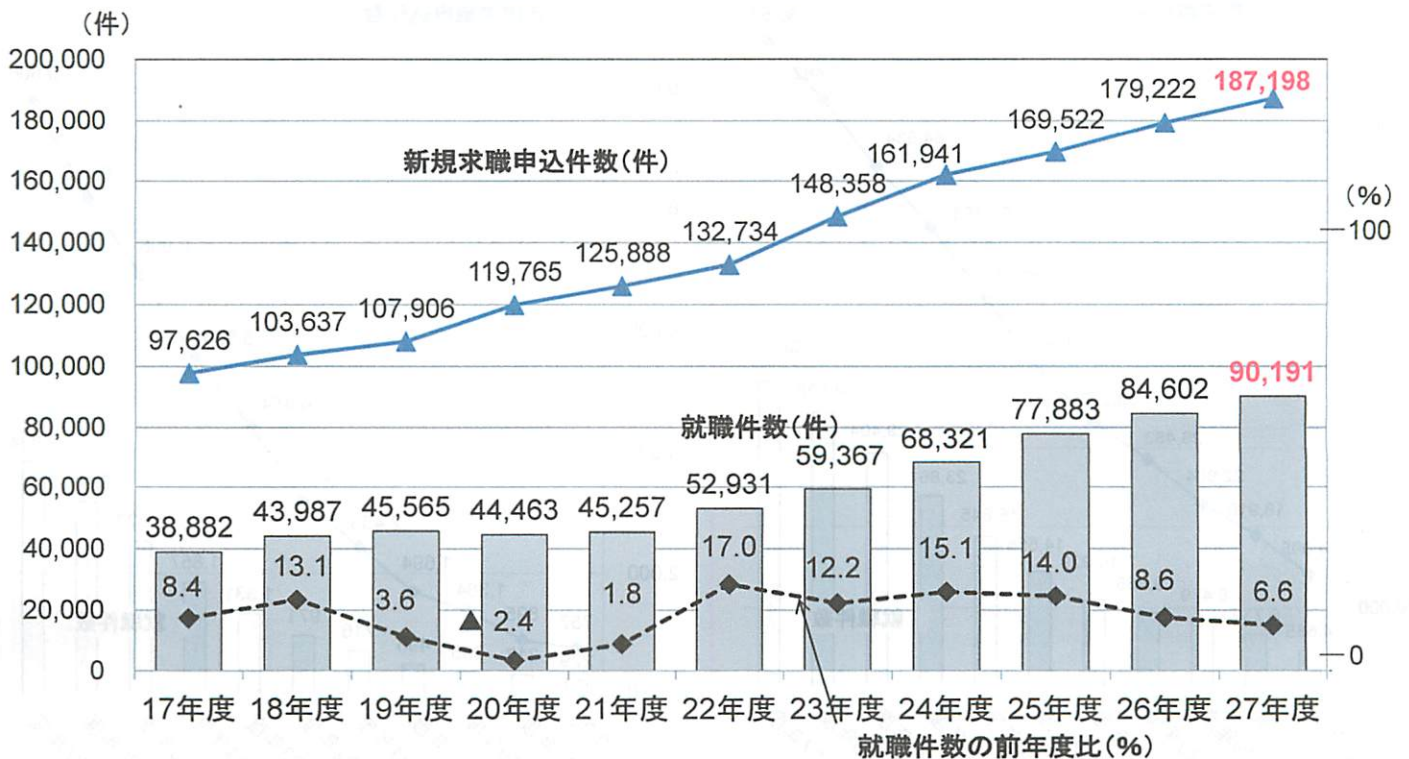
(平成28年6月1日現在)



4

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成27年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 特に、就職件数は90,191件と6年連続で過去最高を更新。

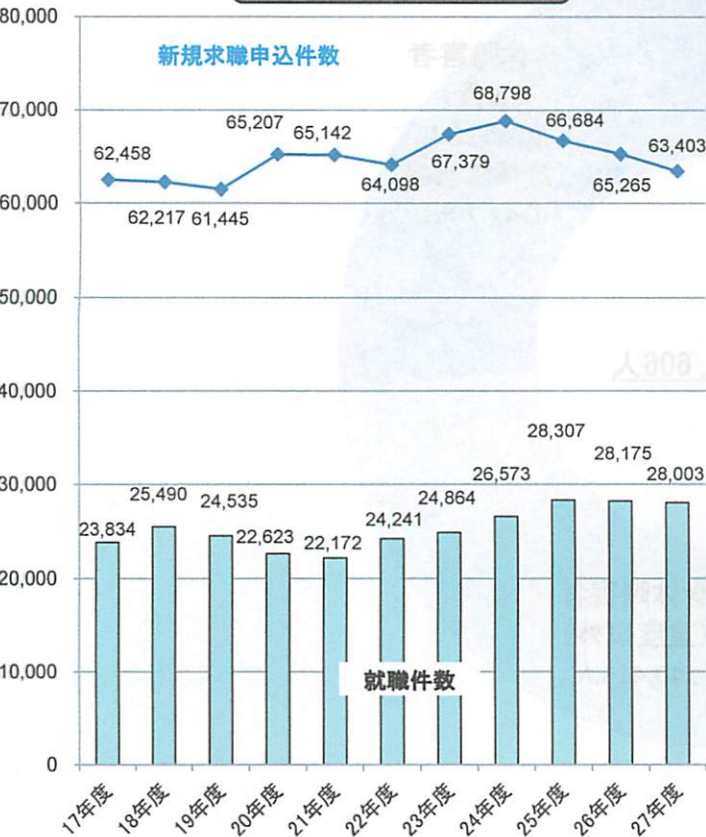


5

ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

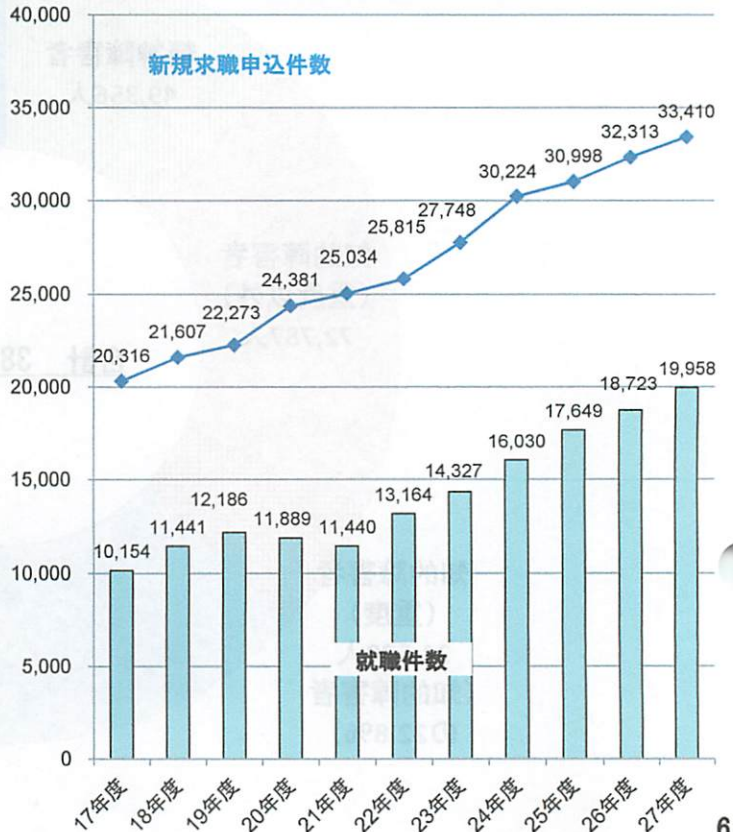
身体障害者

新規求職申込件数



知的障害者

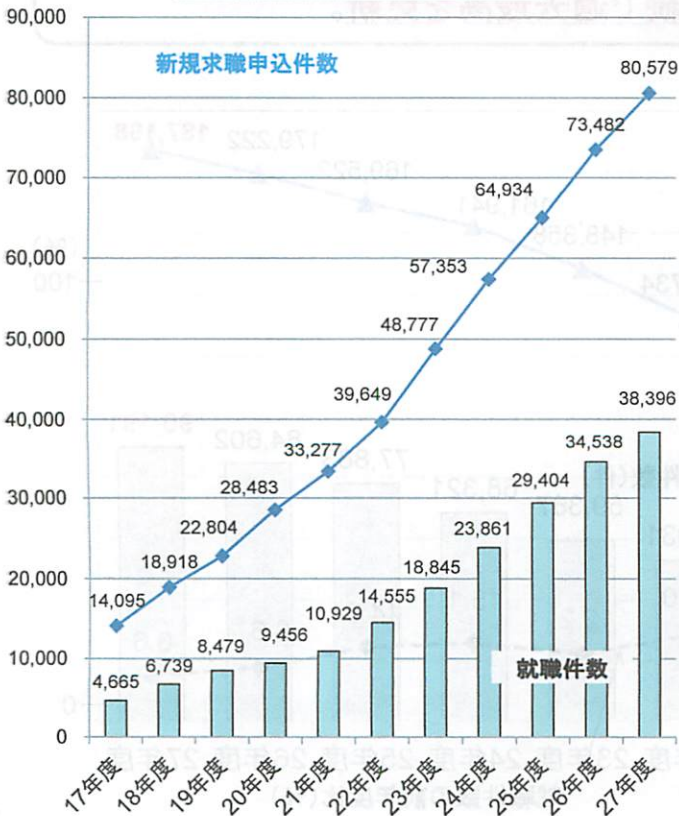
新規求職申込件数



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

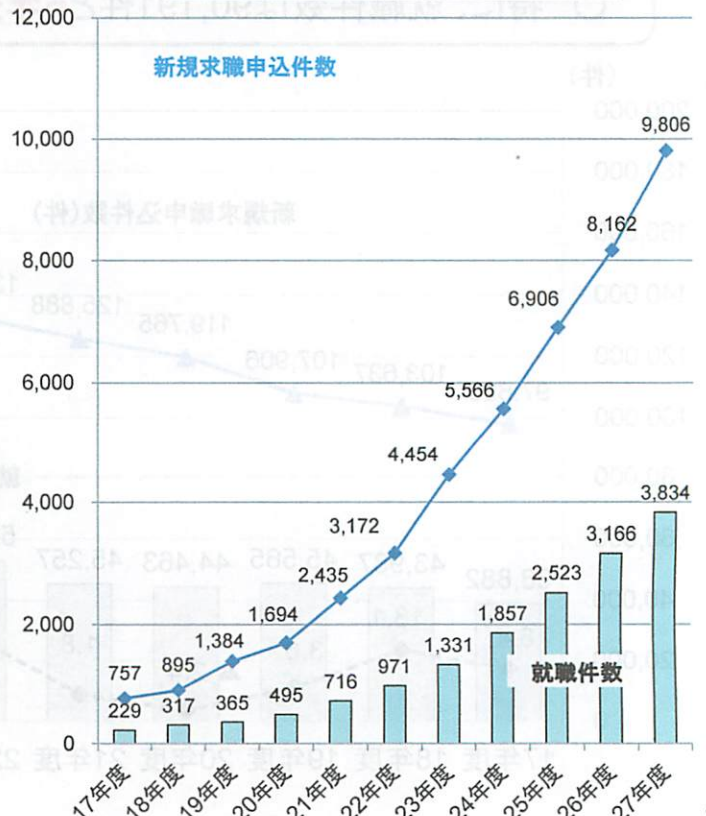
新規求職申込件数



その他

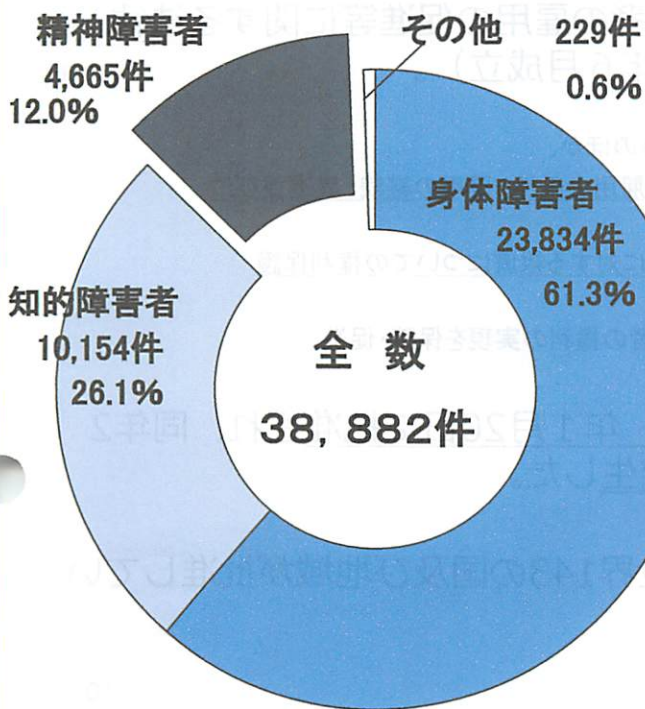
(発達障害、高次脳機能障害など)

新規求職申込件数

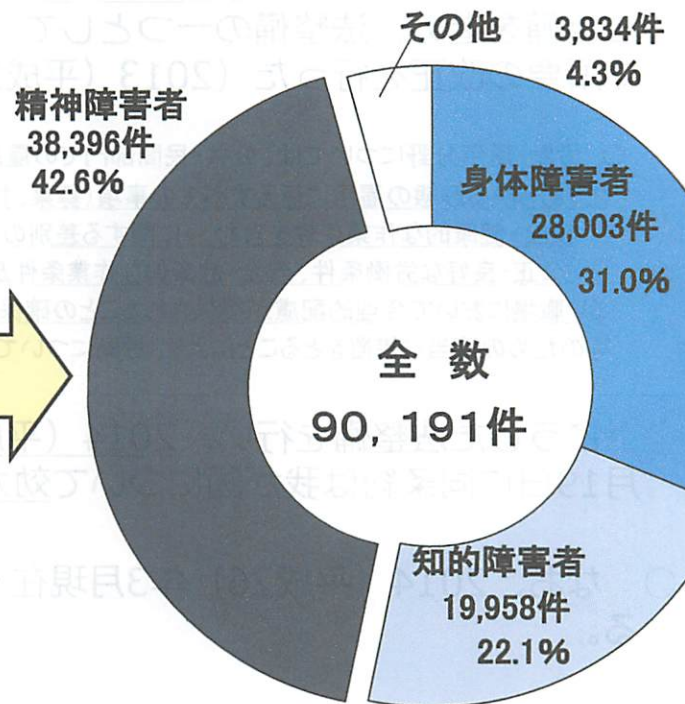


ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)

平成17年度



平成27年度



8

2 改正障害者雇用促進法について

9

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当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。

10

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））

11

※ 改正法の関係資料は、厚生労働省HP「障害者雇用対策」（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisaikoyou/shougaisa_h25/index.html）に掲載中。

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。

12

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

13

(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。

14

(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かかわらず、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。

15

(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。

18 など

(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"> ・ 募集内容について、音声等で提供すること。 ・ 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。 	5
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 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。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。 ・ 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。 ・ 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。 	6
聴覚・言語障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ・ 面接を筆談等により行うこと。 	15
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 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。 ・ 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。 	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"> 面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにすること。 	25
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 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。 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。 スロープ、手すり等を設置すること。 体温調整しやすい服装の着用を認めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 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。 	26
内部障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時間について、体調に配慮すること。 	36
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 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。 	37

20

(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"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	43
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 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。 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。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 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。 	44
精神障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	53
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 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。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。 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。 	54

21

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

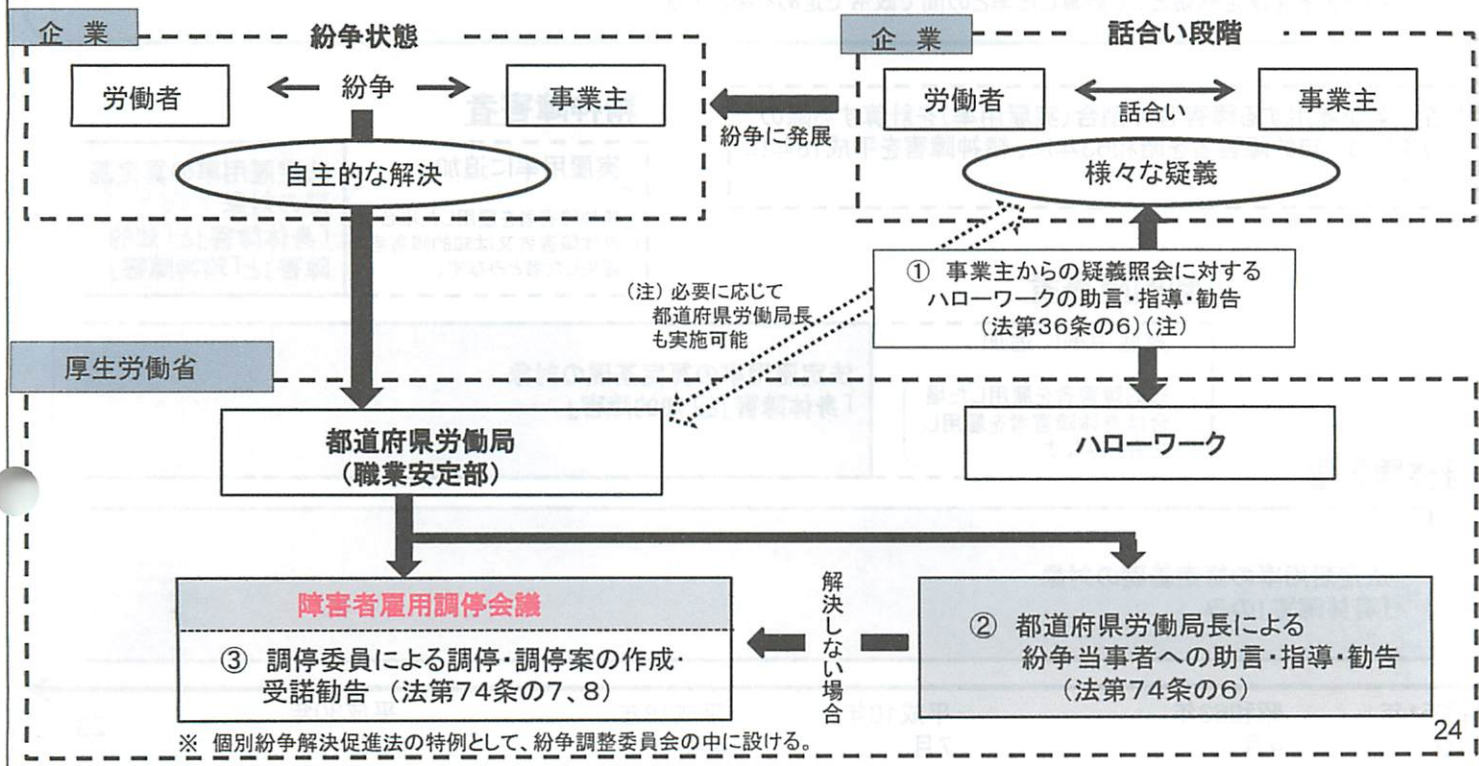
障害区分	場面	事例	事例集ページ
発達障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。 	63
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 感覚過敏を緩和するため、サ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。 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。 	65
難病に起因する障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時間について、体調に配慮すること。 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	74
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 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。 	75

(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"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	79
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 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。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 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。 	80

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）。



2 法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- 従前は、身体障害者・知的障害者を算定基礎として法定雇用率を計算していた。
- 今般、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】。
⇒ 身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として法定雇用率を計算。
- なお、施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は経過措置として、労働者(失業者を含む。)の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者(失業者を含む。)の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して法定雇用率を定めることとされている。

【法定雇用率の算定式】

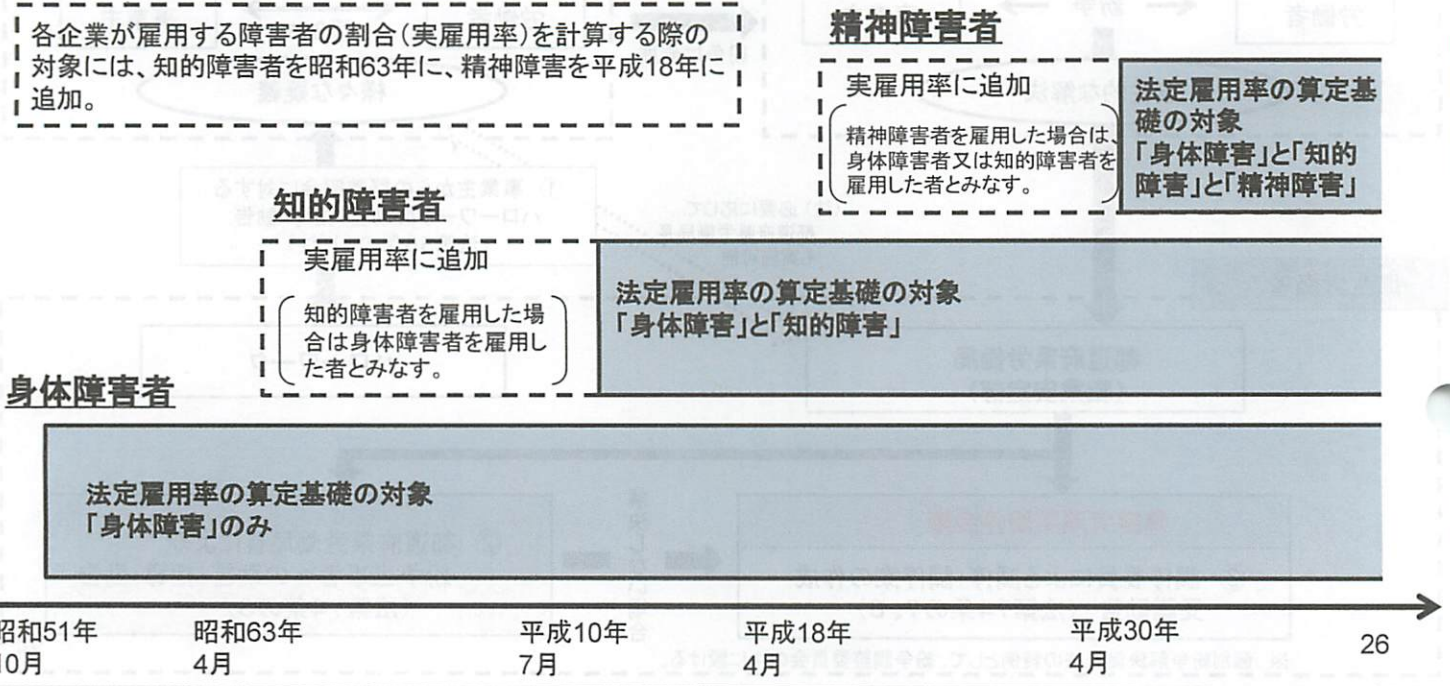
$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

追加

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。



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

28

一億総活躍国民会議構成員名簿

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 文朗
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

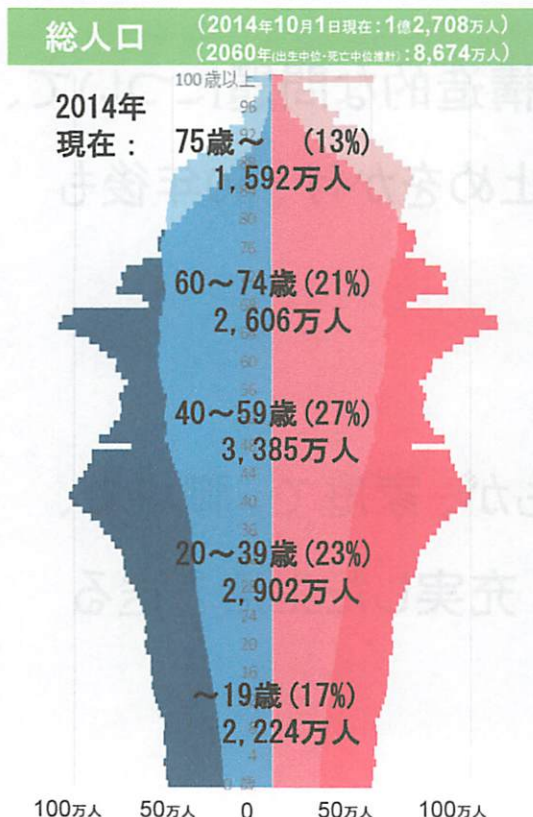
[平成27年10月21日現在]

29

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。

(出所) 総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」

(抜粋) 一億総活躍社会の実現に向けた緊急に実施すべき対策

平成27年11月26日 一億総活躍国民会議

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賃金等を踏まえた評価（報酬改定）を実施する等、障害者や難病患者の賃金・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						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	報酬改定	報酬改定	報酬改定	報酬改定	報酬改定	報酬改定	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年度実績の2倍以上
		各都道府県で職場連携を推進		障害福祉計画の見直し・更なる取組の推進		オリパラとあわせてマルチシーム		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			高校で進路指導が認められる者の実現割合：100%（2020年度）

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を整備を推進する。
- 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	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	
難病患者の就労支援等		両立支援ガイドライン	障害者基本計画の見直し	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									障害者の実雇用率2.0%（2020年）を達成	
		都道府県において難病医療の中心となる医療機関を整備		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就労訓練を重視した、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業支援の全国展開、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、支援策（治療に伴う副作用等に対する予防とケア）の開発・普及）												高校で進路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										

障害者に対する就労支援の推進
 ～平成28年度障害者雇用施策関係予算のポイント～

平成28年度予算額 **272.3(250.6)億円**

※括弧書きは前年度予算額

I 地域就労支援力の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の拡充

85.2(66.0)億円

- ◆ 就業面と生活面の一体的な支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の実施体制の拡充
- ◆ 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援
 - ◇ 職場支援員を配置する事業主に対する助成や職場適応援助者(ジョブコーチ)による職場適応援助を実施する事業主への助成の実施
 - ◇ 中途障害等により長期の休職を余儀なくされた労働者に対して、職場復帰に必要な措置を講じて復職させる事業主への助成の実施

II 多様な障害特性に応じた就労促進の推進

73.0(75.8)億円

- ◆ ハローワークにおける支援の充実・強化
 - ◇ 就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」等によるハローワークにおけるマッチング機能の強化
 - ◇ 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施
- ◆ 障害者の多様な働き方と職域の拡大
 - ◇ ICTを活用した障害者の在宅雇用のモデルを構築するため、障害者の在宅雇用の導入支援や事業の成果・課題を収集するモデル事業の実施
 - ◇ 農業分野における障害者雇用の職域を拡大するため、障害者雇用に積極的に取り組む農業事業者等や障害者を活用して農業分野へ参入する企業等に対して、農業や障害者雇用等に係る知識・ノウハウを提供するための支援プログラムの実施
- ◆ 精神障害者に対する更なる雇用支援の拡充
 - ◇ ハローワークの「精神障害者雇用トータルサポーター」による、定着支援などの事業主支援の体制強化
 - ◇ 精神障害者の雇用管理ノウハウの好事例の提供・普及、医療機関を対象としたセミナーの開催や相談援助の実施、医療機関とハローワークの連携による就労支援モデル事業の実施による精神障害者に対する総合的な雇用支援の実施
 - ◇ 障害者トライアル雇用事業の実施
- ◆ 発達障害者・難病患者への更なる雇用支援の拡充
 - ◇ ハローワークの「就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)」の体制強化、小集団方式による支援事業の実施
 - ◇ ハローワークの「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談支援センターとの連携によるきめ細かな就労支援を実施
 - ◇ 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

34

III 障害者の職業能力開発支援の強化

70.2(65.2)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 330ヶ所〈障害福祉圏域単位で設置（平成28年12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/0000070432.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

36

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。

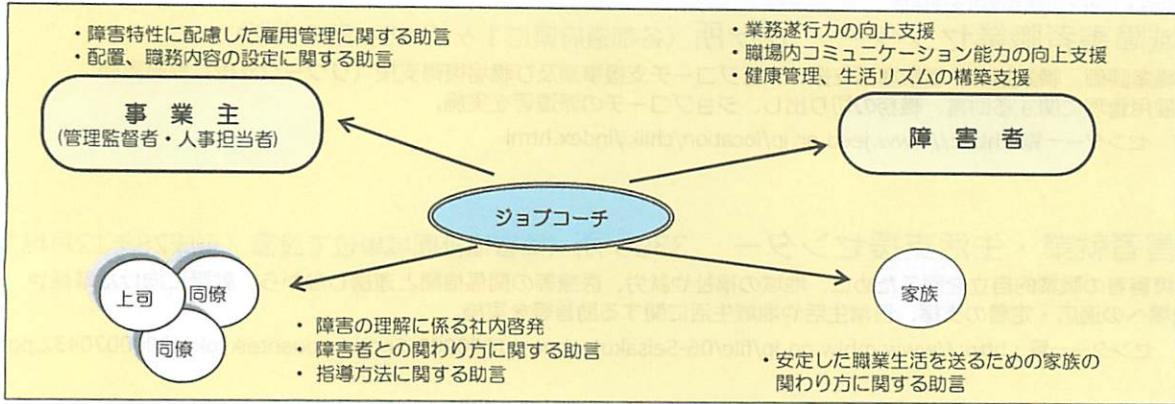
37

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

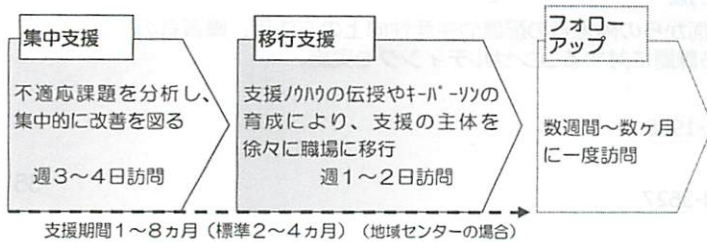
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 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(27年度)

計1,085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)	730人
企業在籍型ジョブコーチ(事業所型)	43人人

◎支援実績(27年度、地域センター)

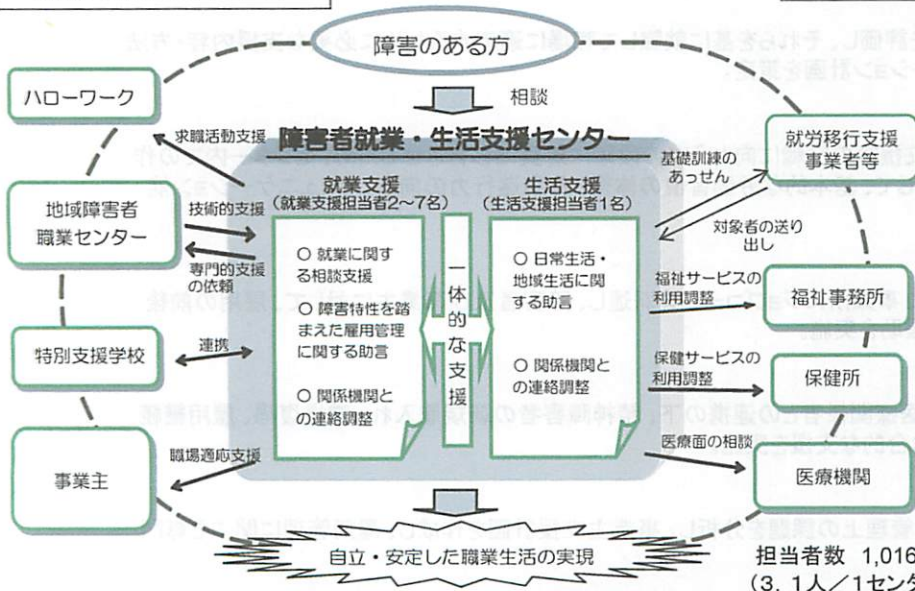
支援対象者数 3,574人
職場定着率(支援終了後6ヶ月時点) 87.6%
(支援終了後6ヵ月時点:26年10月～27年9月までの支援終了者の実績)

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) → 330センター(28年12月現在)

雇用と福祉のネットワーク



業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援(職業準備訓練、職場実習のあっせん)
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

担当者数 1,016人 (3.1人/1センター)

【27年度実績】 支援対象者数 153,522人
定着率 76.5%(1年)(身体76.9%、知的82.2%、精神69.0%)

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)

就職を希望している
福祉施設利用者等



就職に向けた取り組み

就職

企業

職場定着
職業生活の
安定

障害者就労支援チーム

主査：ハローワーク職員

- ・ 専門援助部門が担当
- ・ 就職支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

副主査：福祉施設等職員

- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター(※1)
- 就労移行支援事業所
- 職業能力開発校
- 特別支援学校

その他の就労支援者

- ジョブコーチ
- 相談支援事業所
- 福祉事務所
- 発達障害者支援センター
- 難病相談・支援センター
- 医療機関(※2) 等

就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

就労支援計画の作成

チーム構成員が連携して支援を実施

フォローアップ

【27年度実績】

支援対象者数 30,507人
就職者数 15,392人
就職率 50.5%

- (※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。

40

雇用関係助成金(障害者関係)

※ハローワークにおいて支給

特定求職者雇用開発助成金

- ・ 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。

障害者トライアル雇用奨励金

- ・ ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3か月の試用雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月4万円の奨励金を支給。(精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては8万円。)

障害者短時間トライアル雇用奨励金

- ・ 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用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2万円の奨励金を支給。

障害者初回雇用奨励金
(ファースト・ステップ奨励金)

- ・ 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入れた場合、120万円を支給。

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10名以上雇用するとともに、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(上限額3000万円)。

発達障害者・難治性疾患患者
雇用開発助成金

- ・ 発達障害者又は難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により雇入れ、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。

障害者職場定着支援奨励金

- ・ ハローワーク等の紹介により障害者を雇入れ、業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を、雇用又は業務委託により配置する事業主に対して月額3万円(中小企業の場合は4万円)、委嘱により配置する事業主に対して1回当たり1万円を支給。

訪問型職場適応援助
促進助成金

- ・ 企業に雇用され、職場適応・定着に特に課題を抱える障害者について、支援計画に基づき訪問型職場適応援助者による専門的な支援を提供する事業主に対して、支援実施1日当たり16,000円(4時間未満の日8,000円)及び訪問型職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。

企業在籍型職場適応援助
促進助成金

- ・ 自社において雇用し、職場適応・定着に特に課題を抱える障害者について、企業在籍型職場適応援助者を配置して支援計画に基づく専門的な支援を実施させる事業主に対して、月額6万円(中小企業の場合は8万円)及び企業在籍型職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。

障害者職場復帰支援助成金

- ・ 雇用する労働者が事故や難病等の発症などによる中途障害等により長期の休職を余儀なくされ、かつ、復帰にあたり雇用の継続のために職場適応の措置が必要な場合に、必要な措置を講じて雇用の継続を図った事業主に対して50万円(中小企業の場合は70万円)を支給。

41

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(駐車場の賃借1人につき月上限5万円等)

※ 企画競争方式で認められた場合に支給

42

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。

43

(※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

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。)

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案のポイント～

平成28年12月



厚生労働省
職業安定局 障害者雇用対策課
職業能力開発局 能力開発課

施策の概要

障害者雇用に関する状況を見ると、直近の平成27年度においては、ハローワークの新規求職件数、就職件数は、ともに過去最高となっており、引き続き、障害者の就労意欲の高まりが見られる。障害者の雇用者数も、平成16年以降、13年連続で過去最高を更新している。

また、平成28年の実雇用率も1.92%と過去最高を更新し、法定雇用率達成企業は48.8%となっているが、就職を希望する方も大幅に増加してきている中であって、引き続き、障害者雇用の充実・強化を図る必要がある。

具体的には、障害者の雇用者数が過去最高を更新しながら急速に伸展している中で、特に職場定着支援に課題の多い精神障害者の就職件数の急増に対応するため、雇入れ支援に加えて、雇用された後の職場での定着支援についても充実・強化することが求められている。

また、発達障害者、難病患者などについても、新規求職申込件数、就職件数ともに大きく伸びており、引き続き、それぞれの障害特性に応じたきめ細かな支援を行うことが求められている。

平成29年度予算案においては、上記の状況を踏まえ、

- ① 多様な障害特性に応じた就労支援の推進
 - ② 障害者及び企業への職場定着支援の強化
 - ③ 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
- を主要な柱として、障害者に対する就労支援及び定着支援の充実・強化を図る。

平成29年度予定額 30,783(27,017) 百万円

※括弧書きは前年度(28年度)予算額

I 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

1 ハローワークにおける支援の充実・強化

[予定額 3,166 (2,719) 百万円]

(1) ハローワークのマッチング機能の強化

[予定額 1,929 (1,517) 百万円]

ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の実施体制を強化する。

また、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象とした、就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」や、管理選考・就職面接会を積極的に実施する。

(2) 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施

[予定額 280 (223) 百万円]

福祉施設、特別支援学校、医療機関等の地域の関係機関や事業主団体・企業と連携しつつ、職場実習を総合的かつ効果的に実施する。特に、中小企業における職場実習の推進を図る。

また、就労支援セミナー、事業所見学会等を企画・実施することに加えて、ハローワークが中心となり新たに企業と福祉分野の連携促進事業を実施することにより、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進する。

2 精神障害者等に対する雇用支援の拡充

[予定額 2,827 (2,499) 百万円]

(1) 精神障害者等に対する総合的な雇用支援の拡充

[予定額 1,297 (1,002) 百万円]

障害者の安定した雇用を実現するための職場定着支援の強化の観点から、以下のとおり、精神障害者・発達障害者・若年性認知症患者等に対する総合的な雇用支援を実施する。

- ① ハローワークにおいて、精神保健福祉士等の資格を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」を配置し、精神障害者に対するカウンセリング、事業主に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の支援を行うとともに、その体制を強化する。
- ② 精神障害者の就労支援に前向きな医療機関の開拓、医療機関に対する就労支援に関する相談援助、ノウハウの収集、精神障害者の就労支援ノウハウを効果的に普及するためのセミナーの実施を、精神科医療機関等に委託して実施する。
- ③ 地域の精神科医療機関とハローワークの連携による、就労支援モデル事業の実施箇所を更に拡充するとともに、地域の他の医療機関に対してもモデル事業の取組状況について普及・啓発を図り、地域における医療機関との連携を推進する。

(2) 障害者トライアル雇用事業の実施

[予定額 1,103 (1,080) 百万円]

事業主がハローワーク等の紹介により障害者を試行雇用（3か月の有期雇用。精神障害者については最大12か月。）し、試行雇用終了後に常用雇用への移行を促進する「障害者トライアル雇用事業」について、一層の周知広報に努め、精神障害者等の更なる就職促進を図る。

3 発達障害者・難病患者に対する就労支援

[予定額 1,499 (1,349) 百万円]

(1) 発達障害者の総合的な雇用支援の実施

[予定額 849 (770) 百万円]

新規求職件数及び就職件数ともに著しく増加している発達障害者について、以下のとおり、総合的な雇用支援を実施する。

- ① ハローワークにおいて、就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）を配置して発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に課題を抱えている者に対して特性に配慮した支援を実施する。
- ② ハローワークにおいて、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えながら求職活動を行う者に対して、小集団方式によるセミナーやグループワーク等の支援を通じて、職場において必要となるコミュニケーションスキル等の効果的な習得を目指す事業を実施する。

(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

[予定額 147 (129) 百万円]

ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談支援センター等と連携して、就職を希望する難病患者に対して、その症状の特性を踏まえたきめ細かな就労支援を行う。

(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

[予定額 503 (450) 百万円]

発達障害者又は難病のある者を雇い入れ、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成を実施する。

4 障害者の多様な働き方と職域の拡大

[予定額 104 (70) 百万円]

(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

[予定額 74 (40) 百万円]

ICTを活用した障害者の在宅雇用の導入モデルを構築するため、障害者雇用と企業メリットの両立を提示する導入支援などのコンサルテーション事業と、テレワーク（在宅勤務）の導入を希望する企業が自らそのノウハウを蓄積するための支援事業を拡充する。また、在宅就業障害者への支援も行う。

(2) 農業分野における障害者雇用推進モデル事業の実施

[予定額 31 (31) 百万円]

農業分野における障害者雇用の職域を拡大するため、障害者雇用に積極的に取り組む農業事業者等や障害者を活用して農業分野へ参入する企業等に対して、労働局が中心となって、先進的取組を実施する企業等の協力を得つつ、農業や障害者雇用等に係る知識・ノウハウを提供するための支援プログラムを実施する。また、農業分野への就職に関心のある障害者に対して、先進的取組を実施する企業等への職場体験会等を新たに実施し、マッチングの促進を図る。

II 障害者及び企業への職場定着支援の強化

1 障害者就業・生活支援センターの機能強化

[予定額 8,022 (7,537) 百万円]

就業面と生活面の支援を一体的に実施する「障害者就業・生活支援センター」において、精神障害者等の支援を行う担当者の配置及び企業OB等による企業支援担当者のモデル配置のほか、精神科医等の委嘱による障害者就業支援アドバイザーの活用の一層の推進など、精神障害者等の就労・定着や企業における適切な雇用管理に向けた支援の強化を図る。

2 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

[予定額 1,033 (782) 百万円]

職場支援員を配置する事業主への助成に加え、柔軟な休暇取得・時間管理や社内理解の促進などの措置を講じる事業主への助成を新たに実施するとともに、中途障害等による休職から復帰するための措置についても一体的に実施できるようにし、雇用する障害者の職場定着支援を行う事業主に対する支援を強化する。

また、職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主や、職場適応援助者の養成を行う事業主への助成を実施する。

3 精神・発達障害者を支援する環境づくりに向けた支援

[予定額 43 (0) 百万円]

広く一般労働者を対象とし、職場において精神・発達障害者を支援する応援者（精神・発達障害者しごとサポーター（仮称））を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりに取り組む。

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

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）

[予定額 1,033 (782) 百万円]

職場支援員を配置する事業主への助成に加え、柔軟な休暇取得・時間管理や社内理解の促進などの措置を講じる事業主への助成を新たに実施するとともに、中途障害等による休職から復帰するための措置についても一体的に実施できるようにし、雇用する障害者の職場定着支援を行う事業主に対する支援を強化する。

また、職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主や、職場適応援助者の養成を行う事業主への助成を実施する。

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）

[予定額 43 (0) 百万円]

広く一般労働者を対象とし、職場において精神・発達障害者を支援する応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりに取り組む。

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

[予定額 71 (17) 百万円]

障害者雇用に関する専門相談窓口を設置し、障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供について、個々の企業の実情に応じた対応への相談支援を行うとともに、障害者雇用に関する課題を持つ事業主に対する講習会等を開催する。また、障害者を多数雇用し、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を実施している企業を認証する事業を創設する。

IV 障害者の職業能力開発支援の強化

1 公共職業能力開発施設における精神障害者等の受入体制の強化

[予定額 135 (0) 百万円]

精神障害者等の職業訓練を支援するため、相談等のサポートを受けながら職業訓練を受講できるよう、職業訓練校に精神保健福祉士を配置する。

2 障害者職業能力開発校における特別支援障害者に重点を置いた職業訓練の推進

[予定額 6,380 (4,699) 百万円]

障害者職業能力開発校において、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」に重点を置いた職業訓練を実施するとともに、東京障害者職業能力開発校の建て替えを始め老朽化等により緊急性の高い施設整備を実施する。

3 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施

[予定額 1,665 (1,695) 百万円]

更なる就職の促進を図るため、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースに重点を置いた職業訓練を実施するとともに、知識・技能習得訓練コースの就職支援の充実を図る。