



障害者雇用の現状と今後の動向

平成27年3月20日

厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課

宮本 直樹

障害者雇用の現状

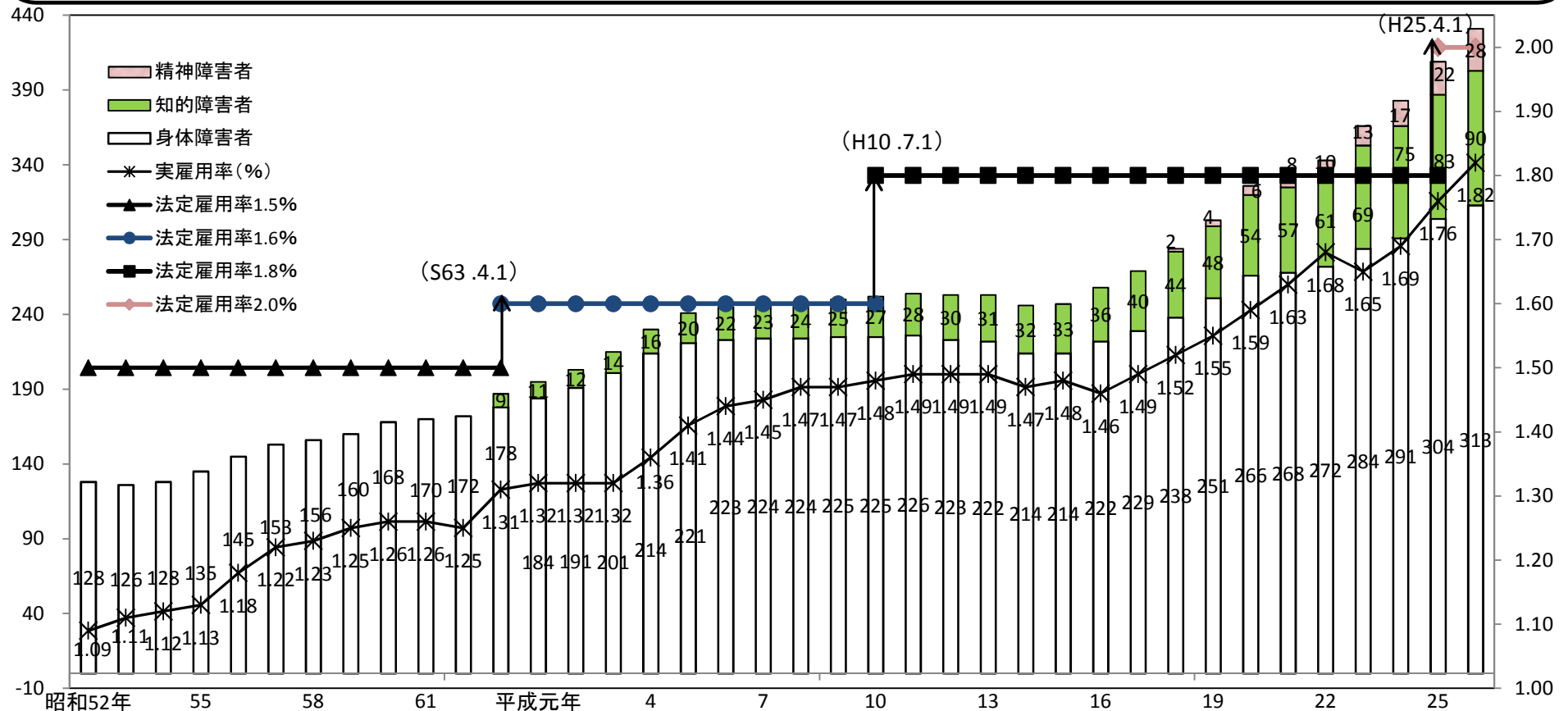
障害者雇用の状況

(平成26年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 43.1万人 (身体障害者31.3万人、知的障害者9.0万人、精神障害者2.8万人)
実雇用率 1.82% 法定雇用率達成企業割合 44.7%

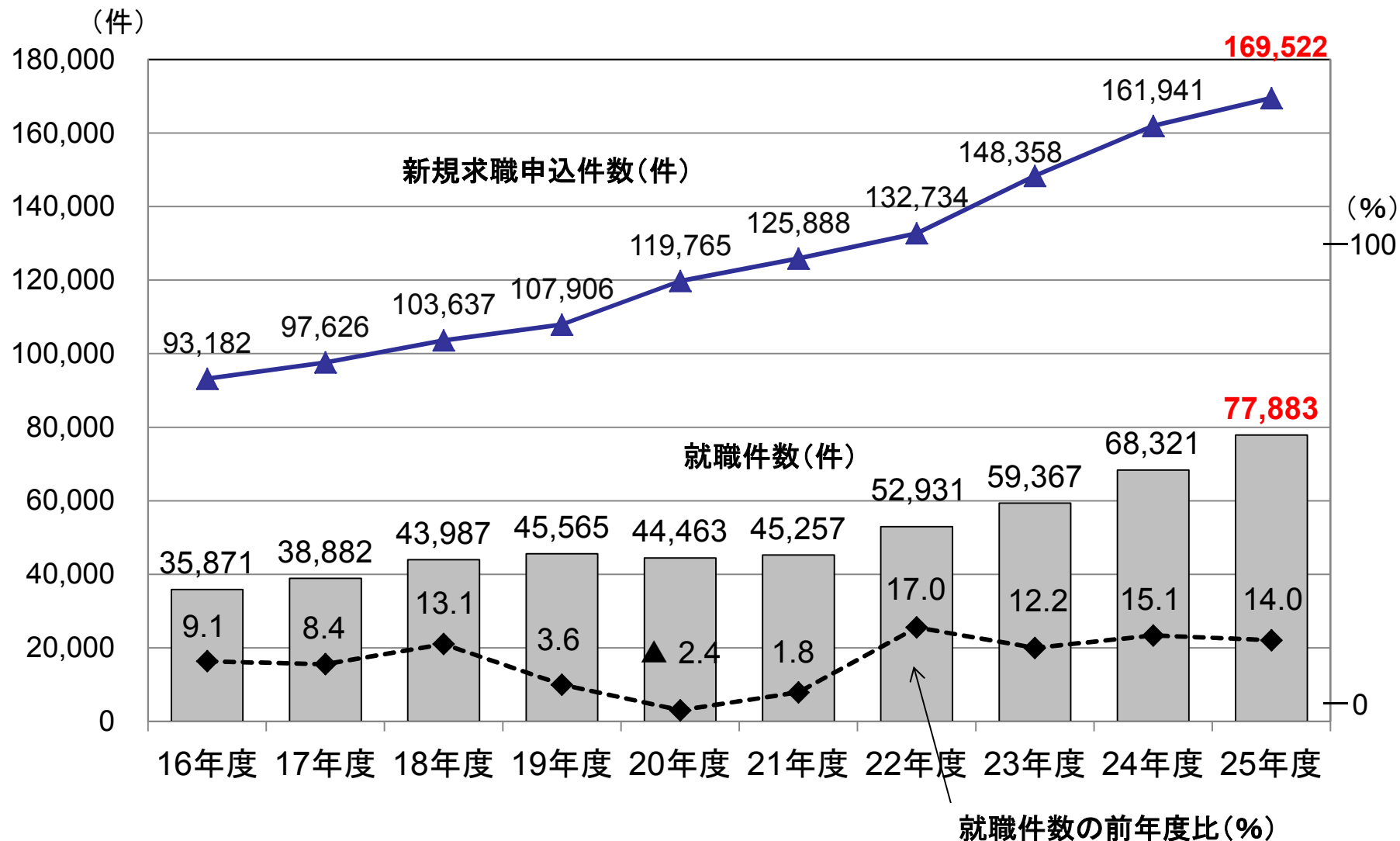
○ 25年4月に引き上げた法定雇用率(2.0%)には届かないものの、**雇用者数は11年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



(注)平成22年度の改正前の制度に基づいて実雇用率を推計した場合、平成23年度は1.75%、平成24年度は1.79%である。

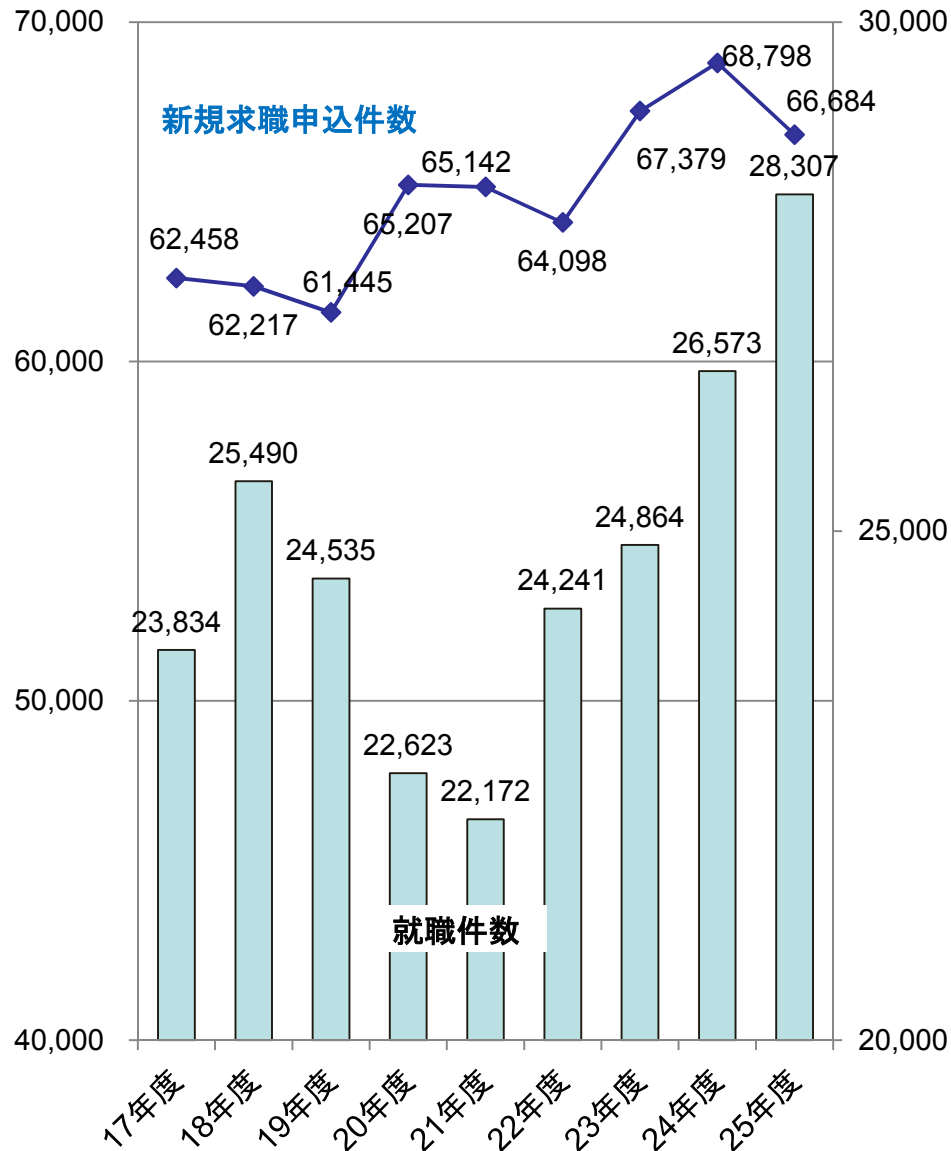
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成25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77,883件と**4年連続で過去最高を更新**。

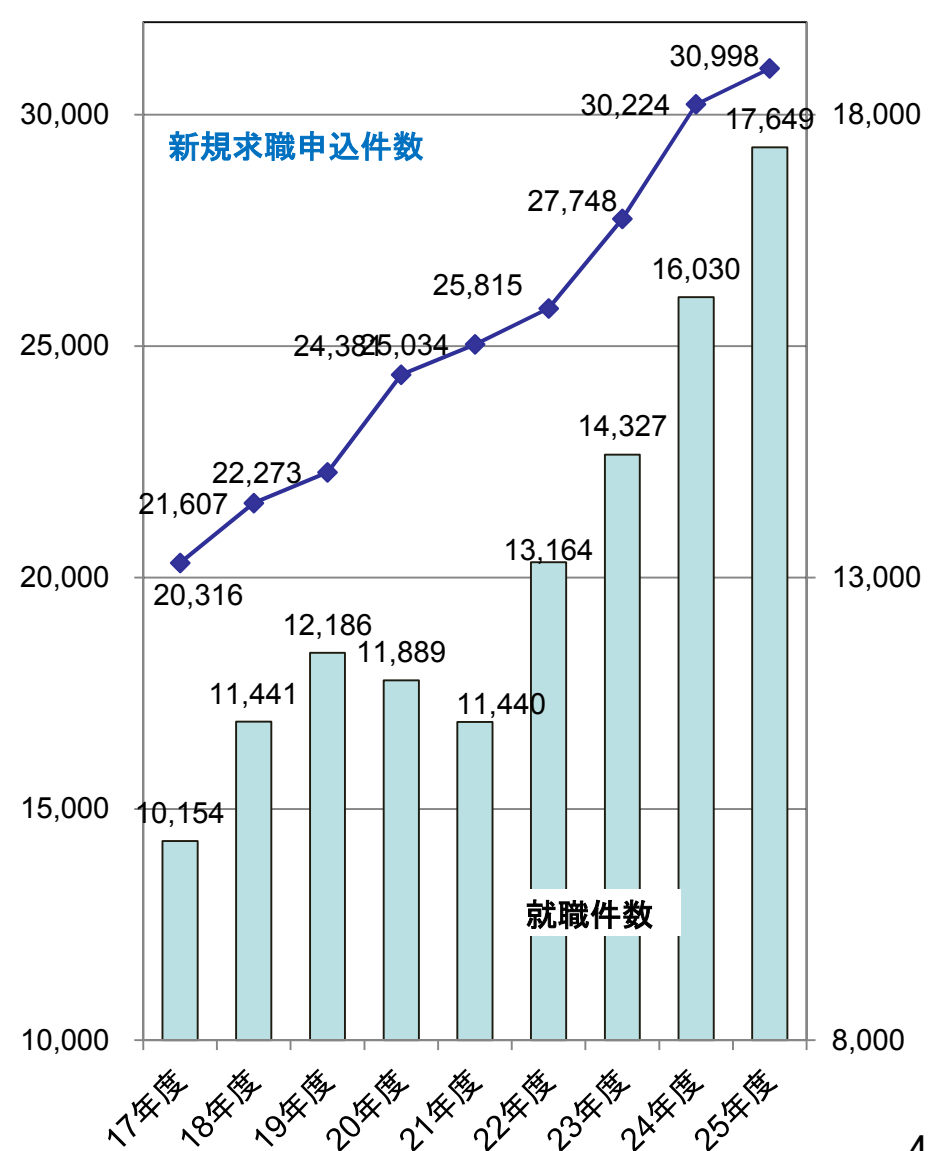


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

身体障害者

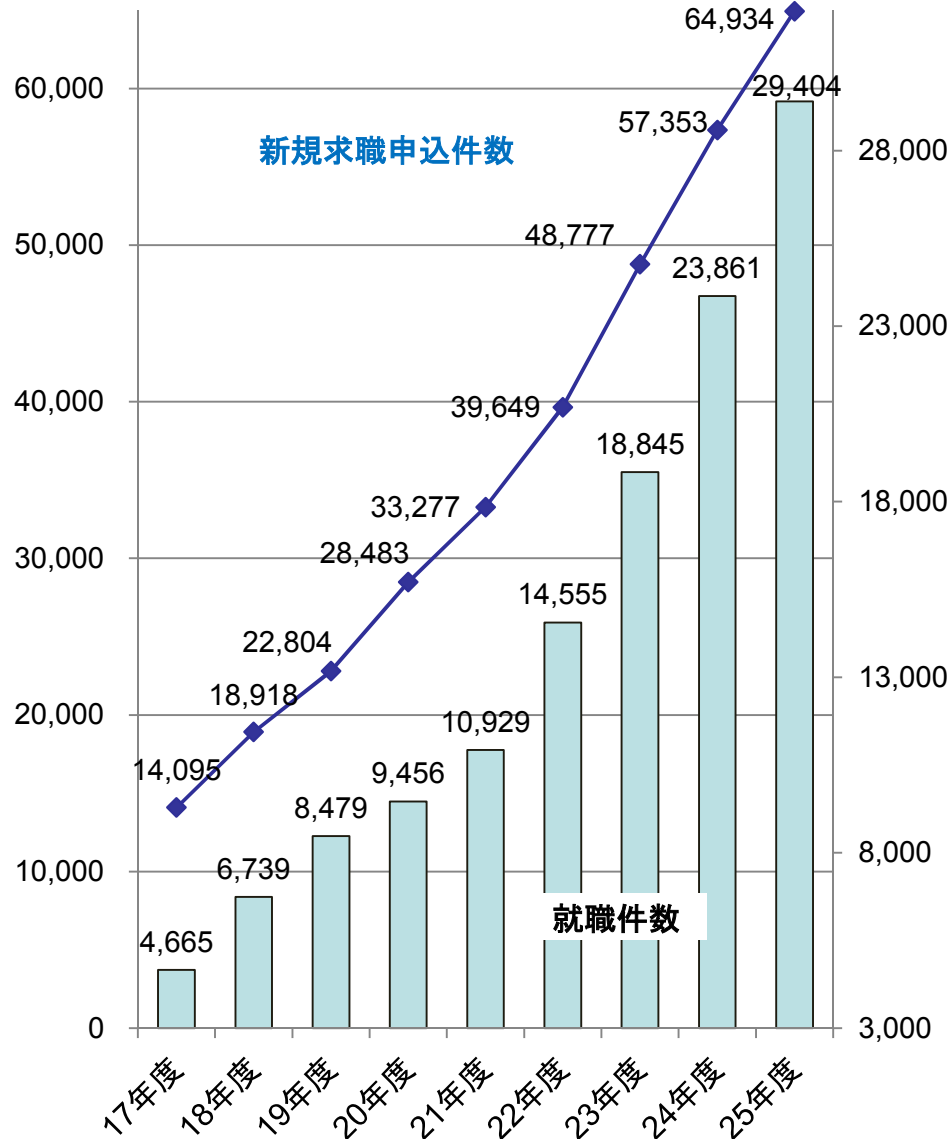


知的障害者

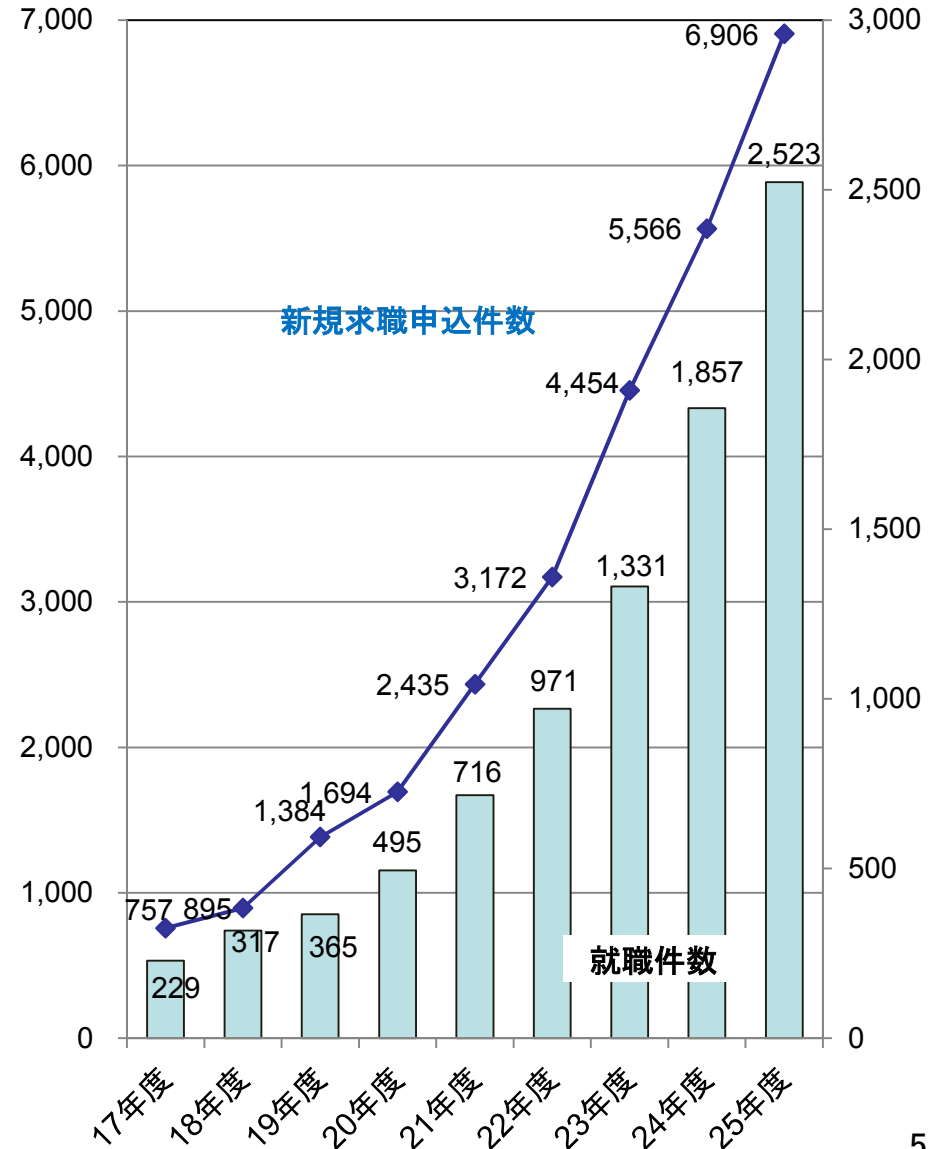


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

精神障害者

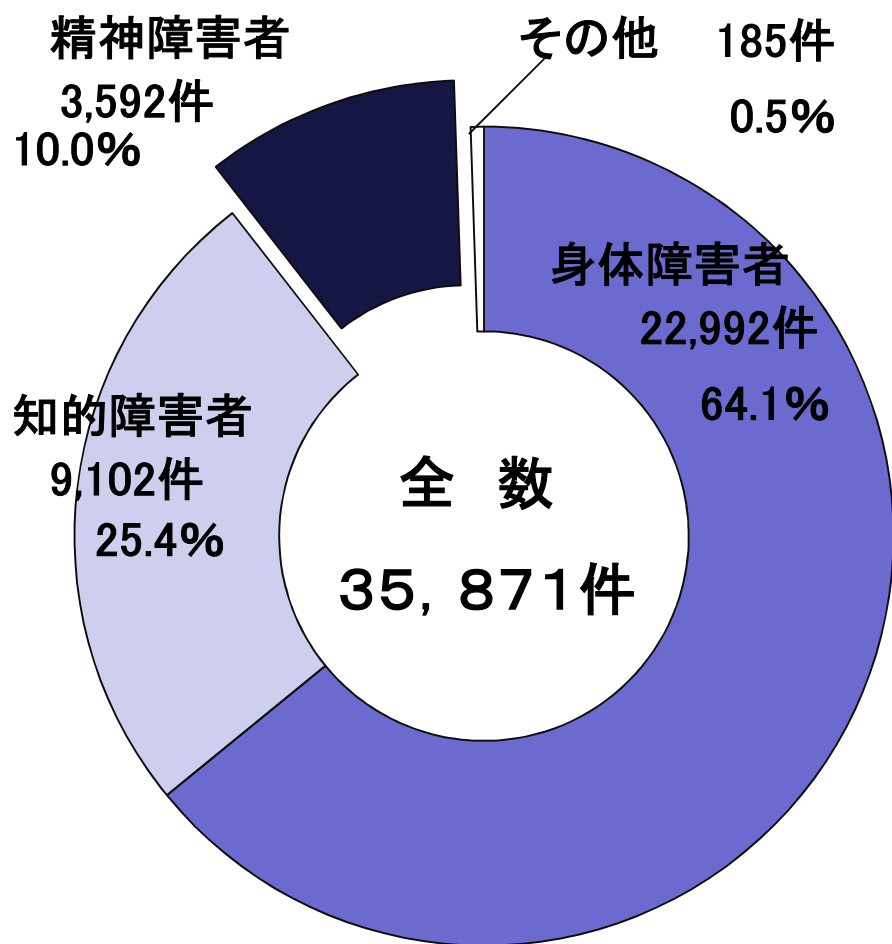


その他 (発達障害、高次脳機能障害など)

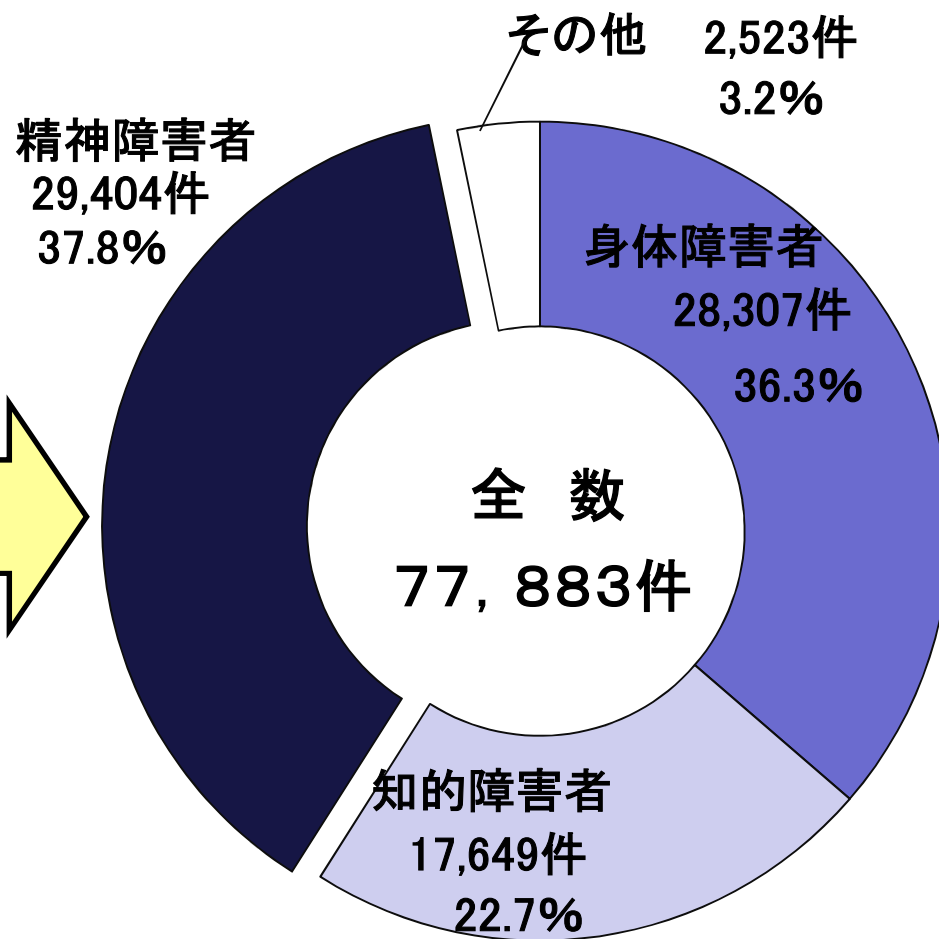


ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)

平成16年度

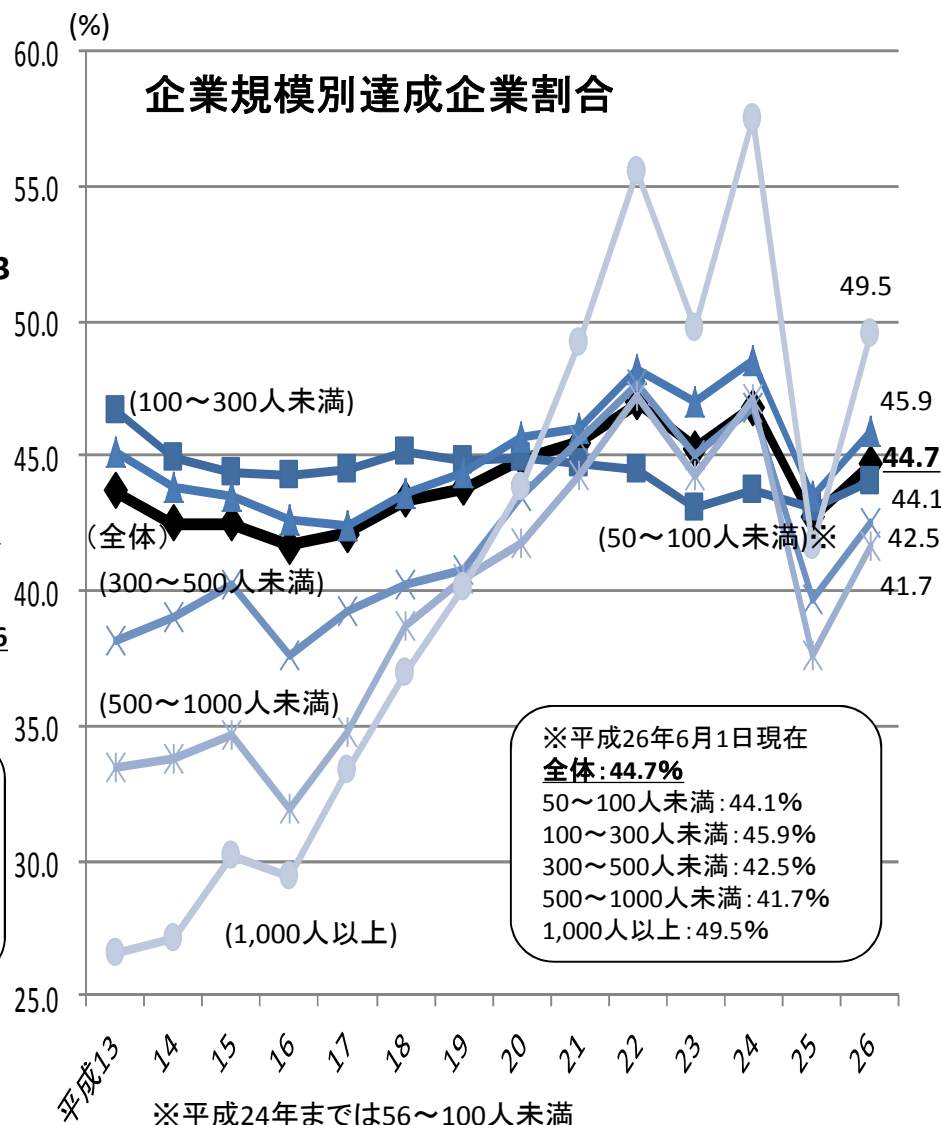
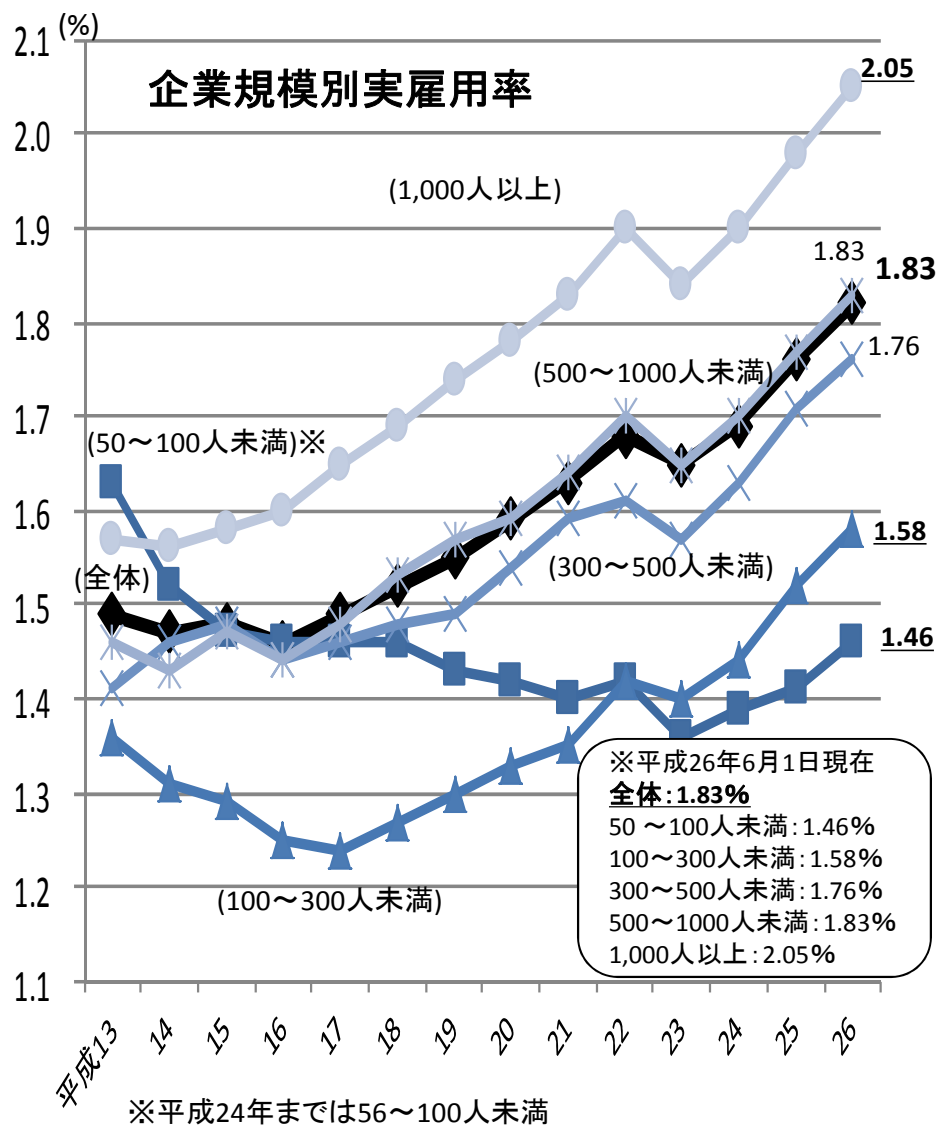


平成25年度



企業規模別の障害者雇用状況

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大

障害者雇用促進法の改正により、

平成22年7月から、常用雇用労働者が200人を超え300人以下の事業主
平成27年4月から、常用雇用労働者が100人を超え200人以下の事業主

に、障害者雇用納付金制度の対象が拡大されます。

☆ 制度の適用から5年間は、納付金の減額特例が適用されます。

常用雇用労働者が200人を超え300人以下の事業主
平成22年7月～平成27年6月まで 5万円 → 4万円

常用雇用労働者が100人を超え200人以下の事業主
平成27年4月～平成32年3月まで 5万円 → 4万円

※ 調整金は変わらず2万7千円となります。

平成25年度障害者雇用実態調査 事業主調査結果の概要

(1)身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、産業別、事業所規模別の回収結果をもとに復元をした推計値を利用して分析を行った。

ア 障害の種類・程度別の雇用状況

身体障害者について、障害の種類別にみると、肢体不自由が43.0%(前回(平成20年度)は36.6%)、内部障害が28.8%(同34.6%)、聴覚言語障害が13.4%(同16.8%)となっている。

知的障害者については、重度が21.7%(同36.3%)、重度以外が69.5%(同45.7%)となっている。

精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳により精神障害者であることを確認している者が83.0%(同45.6%)、医師の診断等により確認している者が14.6%(同53.6%)となっている。

精神障害者保健福祉手帳の等級をみると、3級が40.2%で最も多くなっている。また、医師の診断等による確認のうち、最も多い疾病は「そううつ病」で10.8%となっている。

イ 雇用形態

雇用形態をみると、身体障害者は55.9%(前回(平成20年度)は64.4%)、知的障害者は18.8%(同37.3%)、精神障害者は40.8%(同46.7%)が正社員となっている。

ウ 労働時間

週所定労働時間をみると、身体障害者は81.8%(前回(平成20年度)は82.8%)、知的障害者は61.9%(同79.1%)、精神障害者は68.9%(同73.1%)が週30時間以上となっている。

エ 職業

職業別にみると、身体障害者は事務的職業が31.7%と最も多く、知的障害者は生産工程従事者が25.6%と最も多く、精神障害者は事務的職業が32.5%と最も多くなっている。

才賃金

平成25年10月の平均賃金をみると、身体障害者は22万3千円(前回は25万4千円)、知的障害者は10万8千円(同11万8千円)、精神障害者は15万9千円(同12万9千円)となっている。

力勤続年数

平均勤続年数をみると、身体障害者は10年(前回は9年2月)、知的障害者は7年9月(同9年2月)、精神障害者は4年3月(同6年4月)となっている。

(注) 採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した者については、身体障害者手帳又は精神障害者保健福祉手帳等により身体障害者又は精神障害者であることを承知した年月(ただし、身体障害者又は精神障害者であることを承知した年月が明らかでないときは、手帳等の交付日)を、それぞれ起点とした勤続年数である。

(2)障害者雇用に当たっての課題・配慮事項

障害者を雇用する際の課題としては、身体障害者、知的障害者、精神障害者ともに、「会社内に適当な仕事があるか」が最も多くなっている。

また、雇用している障害者への配慮事項としては、身体障害者については、「配置転換等人事管理面についての配慮」が、知的障害者については、「工程の単純化等職務内容の配慮」が、精神障害者については、「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」が最も多くなっている。

(3)関係機関に期待する取組み

障害者を雇用する上で関係機関に期待する取組みとしては、身体障害者については、「障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が最も多く、知的障害者及び精神障害者については、「具体的な労働条件、職務内容等について相談できる窓口の設置」が最も多くなっている。

改正障害者雇用促進法の概要

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。

(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。

障害者権利条約の批准について

(参考)

- 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。

① 障害者の範囲の明確化

○ 改正障害者雇用促進法における障害の定義について、改正障害者基本法を踏まえ、

① 精神障害に発達障害が含まれること、② 難病に起因する障害がふくまれることを明確化するために改正。

※ 改正前から発達障害者等は障害者雇用促進法上の障害に含まれており、改正前後で障害の範囲は変わらない。

改正前第2条第1号

身体障害、知的障害又は精神障害(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をいう。

改正法第2条第1号

身体障害、知的障害又は精神障害(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をいう。

※ 平成23年の障害者基本法改正においても、同趣旨の改正を実施。

※ 発達障害等は改正前の障害者雇用促進法上の障害に含まれており、改正前後で障害の範囲は変わらない。

② 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

◎ 障害者に対する**差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2**を規定【施行期日 平成28年4月1日】。

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、**厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。**

今後、労働政策審議会障害者雇用分科会の意見を聴いて、具体的な内容は指針を策定。
なお、禁止される差別や合理的配慮の内容として、以下のものなどが想定される。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めない など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 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 ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

③ 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】

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

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

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

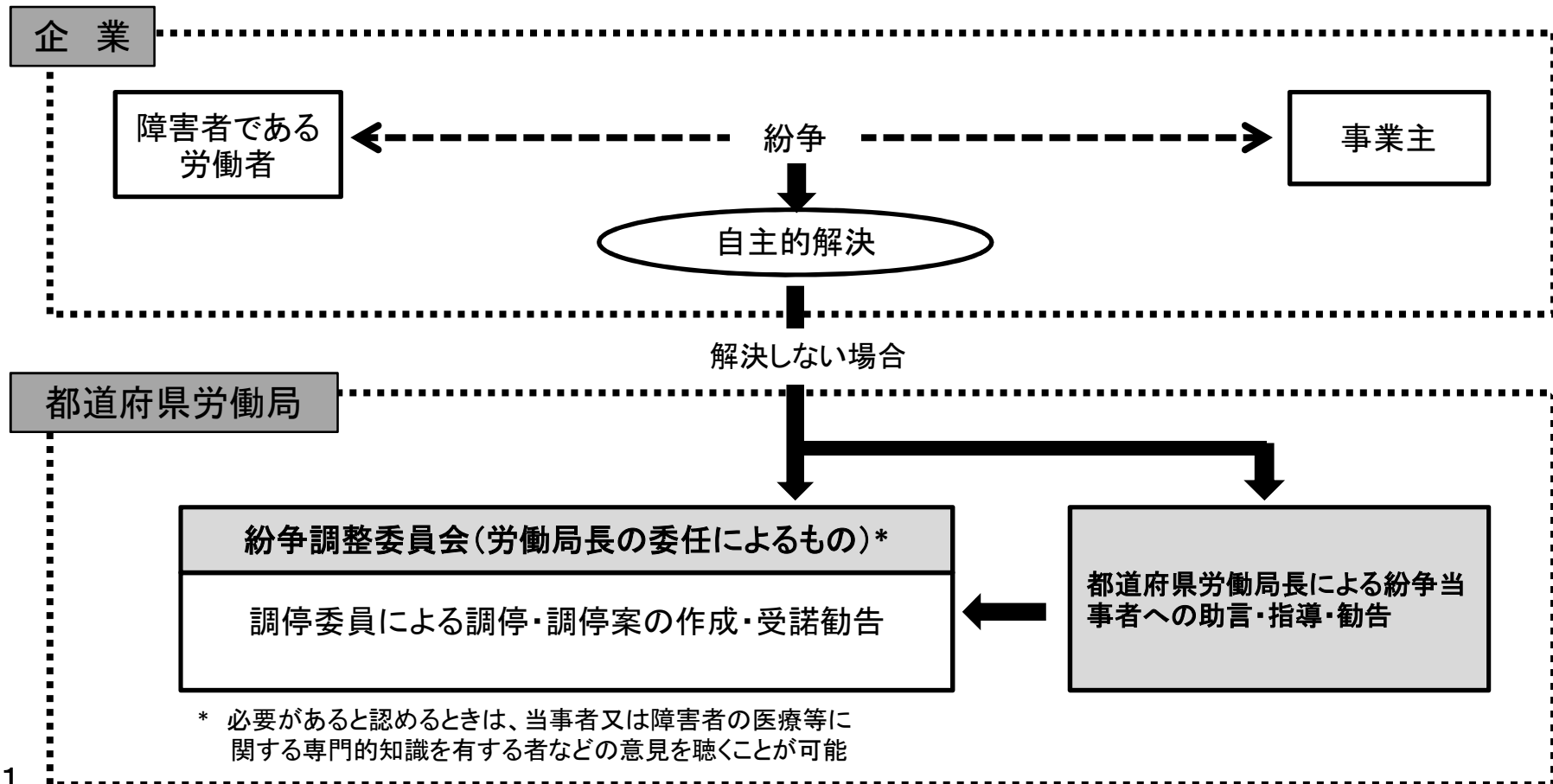
平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

④ 苦情処理・紛争解決援助について

- ◎ 事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努める。
- ◎ 当該事項に係る紛争は、個別労働紛争解決促進法の特例を設け、都道府県労働局長が必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとするとともに、新たに創設する調停制度の対象とする。



改正障害者雇用促進法に基づく 差別禁止・合理的配慮提供 の指針案について

労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿

〔平成26年10月22日現在〕

(公益代表)

阿部 正浩	中央大学経済学部教授
菊池 恵美子	帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
中川 正俊	田園調布学園大学人間福祉学部教授
松爲 信雄	文京学院大学人間学部教授
山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授 【会長】

(労働者代表)

板垣 恒子	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会書記次長
榎本 朋子	全日本自治団体労働組合社会保障局長
桑原 敬行	全日本自動車産業労働組合総連合会副会長
高松 和夫	日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長
斗内 利夫	UAゼンセン常任中央執行委員(労働条件担当)

(使用者代表)

栗原 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役社長
塩野 典子	富士通株式会社総務人事本部人事労政部シニアディレクター
高橋 弘行	一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
平岡 真一	株式会社日立製作所人事勤労本部担当本部長
本郷 滋	株式会社アイネット代表取締役

(障害者代表)

阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会副会長
小出 隆司	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
竹下 義樹	社会福祉法人日本盲人会連合会長
堤 年春	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事

* 五十音順・敬称略 20

障害者雇用分科会のスケジュール

第63回(平成26年9月11日)

- 差別禁止指針について①

第64回(平成26年10月23日)

- 差別禁止指針について②
- 合理的配慮指針について①

第65回(平成26年11月18日)

- 合理的配慮指針について②

第66回(平成26年12月15日)

- 合理的配慮指針について③
- 両指針のまとめ①

第67回(平成27年3月2日)

- 両指針のまとめ②(諮問答申)

改正障害者雇用促進法に基づく指針の概要(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案(概要)

(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である。
- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主である。
- 直接差別を禁止する(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である。

(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。
- ただし、次に掲げる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、障害者でない者と比較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として異なる取扱いを行うこと。
 - ・ 合理的配慮に係る措置を講ずること(その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること)。
 - ・ 障害者専用求人採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

改正障害者雇用促進法に基づく指針の概要(合理的配慮指針)①

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案(概要)

(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。
- 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。 など

(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。障害者は面接日等までの間に時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められる。
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合う。
 - ③ 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。採用後について、措置の実施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。

(3) 合理的配慮の内容

- 採用後に講ずる合理的配慮は職務の円滑な遂行に必要な措置であることから、次に掲げる措置が合理的配慮として事業主に求められるものではない。
 - ・ 日常生活に必要である眼鏡や車いす等の提供。
 - ・ 中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来す場合の、当該職務の継続。
※ ただし、当該職務の継続ができない場合には、別の職務に就かせることなど、他の合理的配慮を検討する。
- 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は「別表」のとおり。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

- 合理的配慮の提供の義務については、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こととしている。事業主は、合理的配慮に係る措置が過重な負担に当たるか否かについて、次に掲げる要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ・ 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
- 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、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に係る措置を講ずる。

(5) 相談体制の整備

- 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、その旨を労働者に周知するとともに、相談したことを理由としての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。 など

障害者に対する就労支援の推進

～平成27年度障害者雇用施策関係予算案のポイント～

平成27年度予定額 **257.5 (258.0)億円**

※括弧書きは前年度予算額

I 障害特性に応じた就労支援の推進

76.8 (77.8)億円

- ◆ 精神障害者への就労支援の充実
 - ◇ ハローワークの「精神障害者雇用トータルサポーター」を拡充し、専門的支援の強化
 - ◇ 医療機関に対する精神障害者の就労支援ノウハウの周知や相談支援の実施
 - ◇ 地域、企業規模、産業等に応じた精神障害者・発達障害者の定着支援に重点を置いた雇用ノウハウの蓄積を図るためのモデル事業の実施
 - ◇ 障害者トライアル雇用事業の実施
- ◆ 発達障害者・難病患者への就労支援の充実
 - ◇ 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)」を拡充し、きめ細かな支援の実施
 - ◇ ハローワークの「難病患者就職サポーター」を増員し、難病のある者への就労支援の強化とともに、難病のある者を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成の拡充
- ◆ 地域の関係機関との連携等による「福祉」、「教育」、「医療」から「雇用」への移行推進
 - ◇ 中小企業の障害者雇用への不安を解消するため、労働局に専門のコーディネーターを配置し、福祉、教育、医療等の関係機関と連携した、職場実習の推進や事業所見学会等の実施
 - ◇ ハローワークと地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の実施体制の強化等によるハローワークのマッチング機能の強化

II 地域就労支援力の強化による職場定着の推進

79.5 (70.6)億円

- ◆ 精神障害者等が働きやすい職場づくりに努める事業主に対する助成の見直しや、中途障害等により休職した労働者について雇用の継続を図るための措置を講じ雇用を継続した事業主に対する助成の創設等
- ◆ 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」の増設及び職場定着支援の機能強化

III 中小企業に重点を置いた支援策の実施

18.6 (16.2)億円

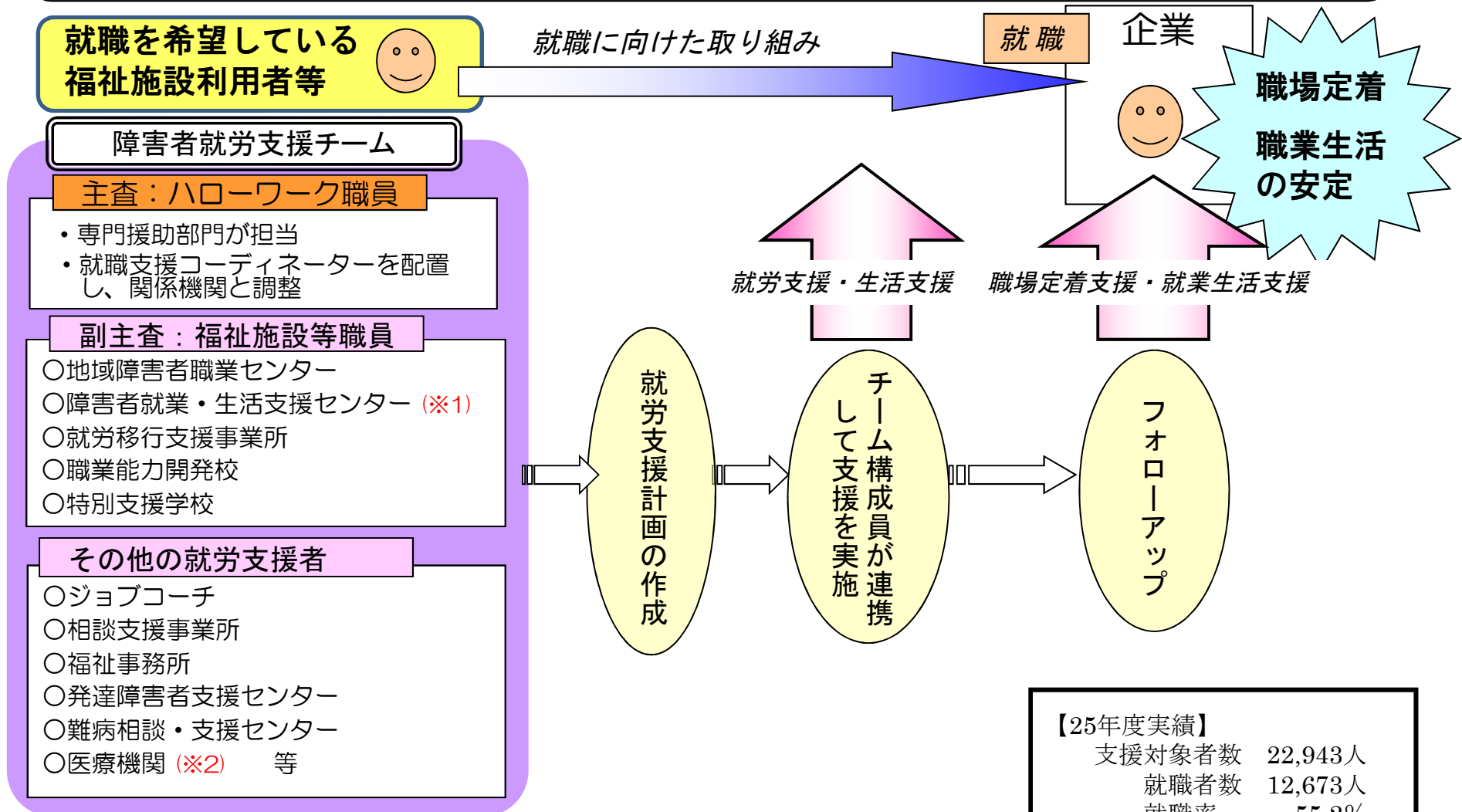
- ◆ 障害者を初めて雇用する中小企業に対する支援や、ハローワークによる中小企業を主な対象とした就職面接会の実施、障害者の職場定着等に取り組む中小企業等への経済的支援の強化等により、マッチング機能の強化

IV 障害者の職業能力開発支援の強化

65.2 (58.9)億円 26

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。

「チーム支援」の実績

- 障害者自立支援法が施行した平成18年度からモデル事業(10所)として開始。
平成19年度から全国実施し、年々支援対象者が増加するとともに、高い就職率を維持。
- 知的障害者や精神障害者の利用割合が高く(全体の約85%)、障害特性に応じたきめ細かな支援を実施。

<チーム支援の実施状況>

	支援対象者	就職件数	就職率
平成20年度	10,442人	5,202人	49.8%
平成21年度	13,801人	6,354人	46.0%
平成22年度	16,923人	8,639人	51.0%
平成23年度	19,082人	9,899人	51.9%
平成24年度	21,635人	10,636人	49.2%
平成25年度	22,943人	12,673人	55.2%

<チーム支援の障害種別の実施状況(平成25年度)>

	支援対象者(構成比)	就職件数(構成比)
身体障害者	2,639人(11.5%)	1,465人(11.6%)
知的障害者	10,549人(46.0%)	6,154人(48.6%)
精神障害者	8,923人(38.9%)	4,660人(36.8%)
その他(*)	832人(3.6%)	394人(3.1%)

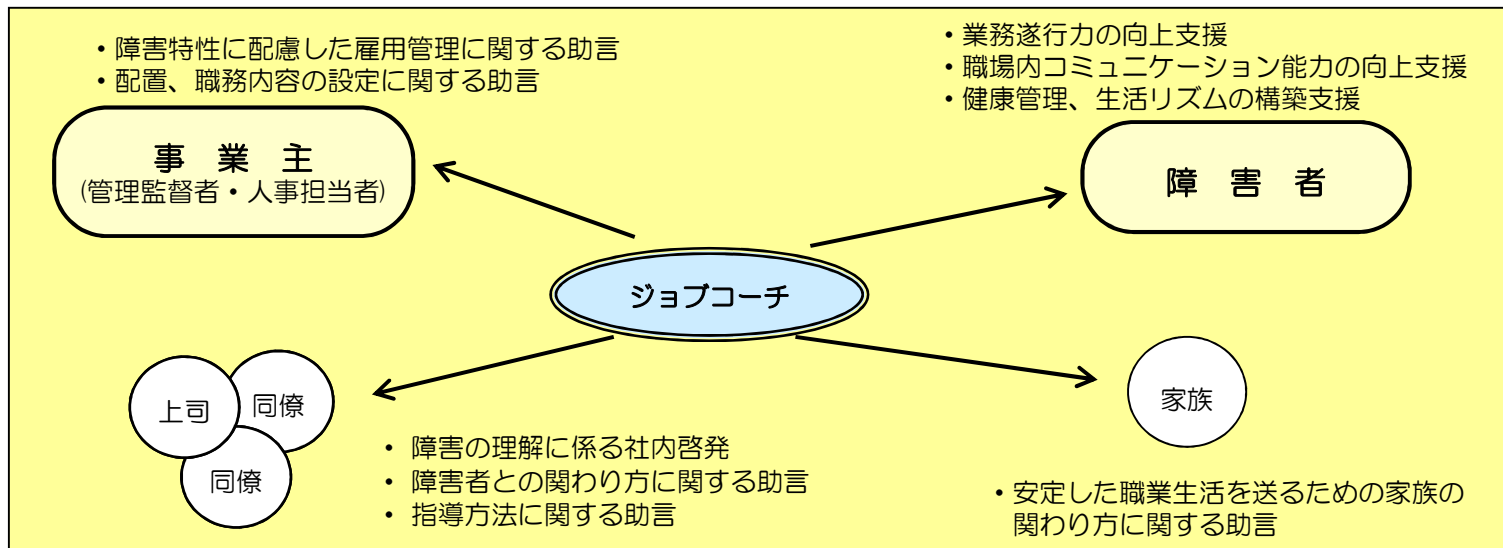
*その他とは、発達障害や高次脳機能障害など28

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

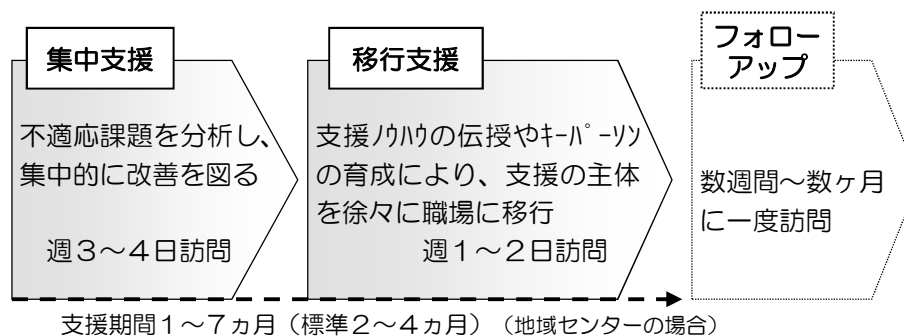
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 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(26年4月1日現在)

計1,236人	地域センターのジョブコーチ	312人
	第1号ジョブコーチ(福祉施設型)	744人
	第2号ジョブコーチ(事業所型)	180人

◎支援実績(25年度、地域センター)

支援対象者数 3,749人
 職場定着率(支援終了後6ヶ月) 88.2%
(支援終了後6ヵ月:24年10月～25年9月までの支援修了者の実績)

職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成研修の種類

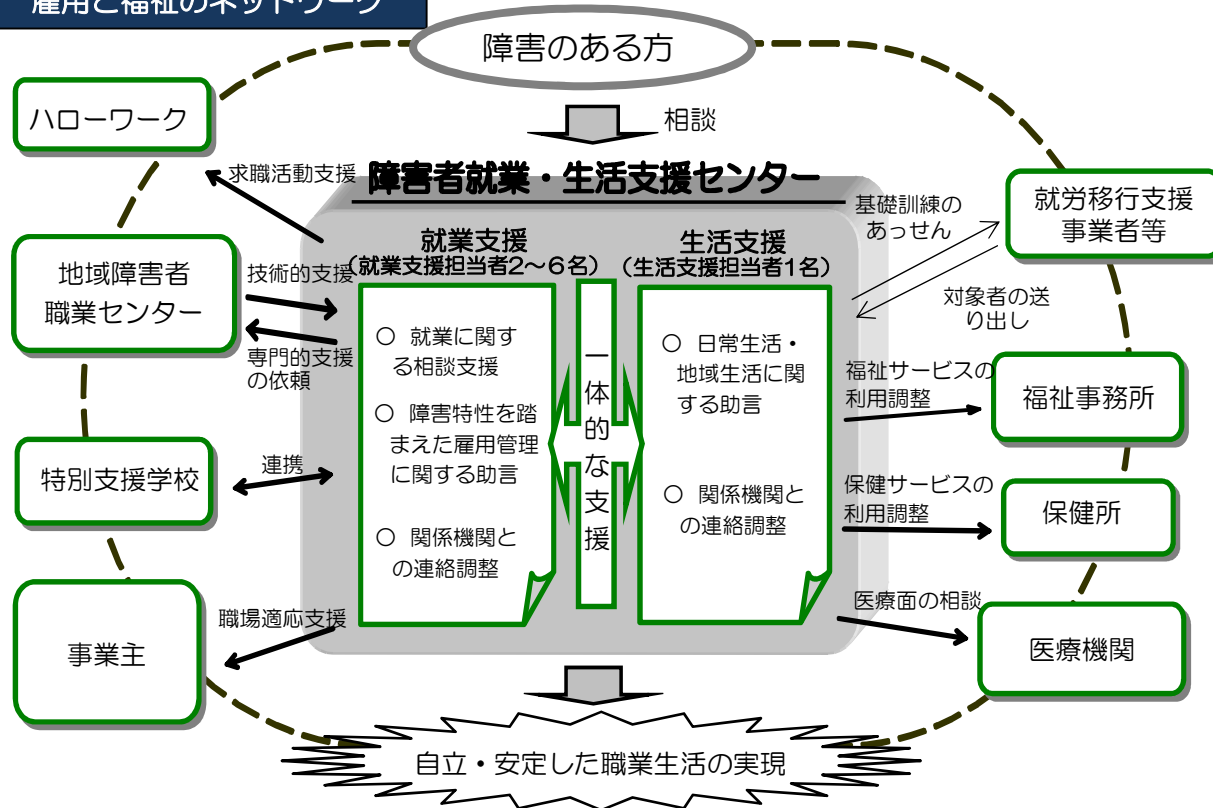
ジョブコーチ養成研修は、(独)高齢・障害・求職者支援機構及び厚生労働大臣が指定した研修実施機関(6機関)により実施。

◎ 養成実績 (人)	合計	(独)高齢・障害・求職者支援機構		厚生労働大臣が指定した研修の実施機関		
		第1号 ジョブコーチ	第2号 ジョブコーチ	第1号 ジョブコーチ	第2号 ジョブコーチ	実施 機関数
平成17年度下期	106	94	12	—	—	—
平成18年度	361	167	11	141	42	2
平成19年度	453	131	6	246	70	3
平成20年度	530	138	16	314	62	4
平成21年度	623	136	10	377	100	4
平成22年度	606	107	23	379	97	4
平成23年度	672	108	18	420	126	5
平成24年度	719	112	39	445	123	6
平成25年度	700	83	31	465	121	6
計	4,770	1,076	166	2,787	741	6

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、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**」の機能を強化
332センター（27年度予定）

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

センター窓口での相談や、職場・家庭訪問等を実施。

<就業面の支援>

- ・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
- ・障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所への助言
- ・関係機関との連絡調整

<生活面の支援>

- ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活に関する助言
- ・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

【25年度実績】

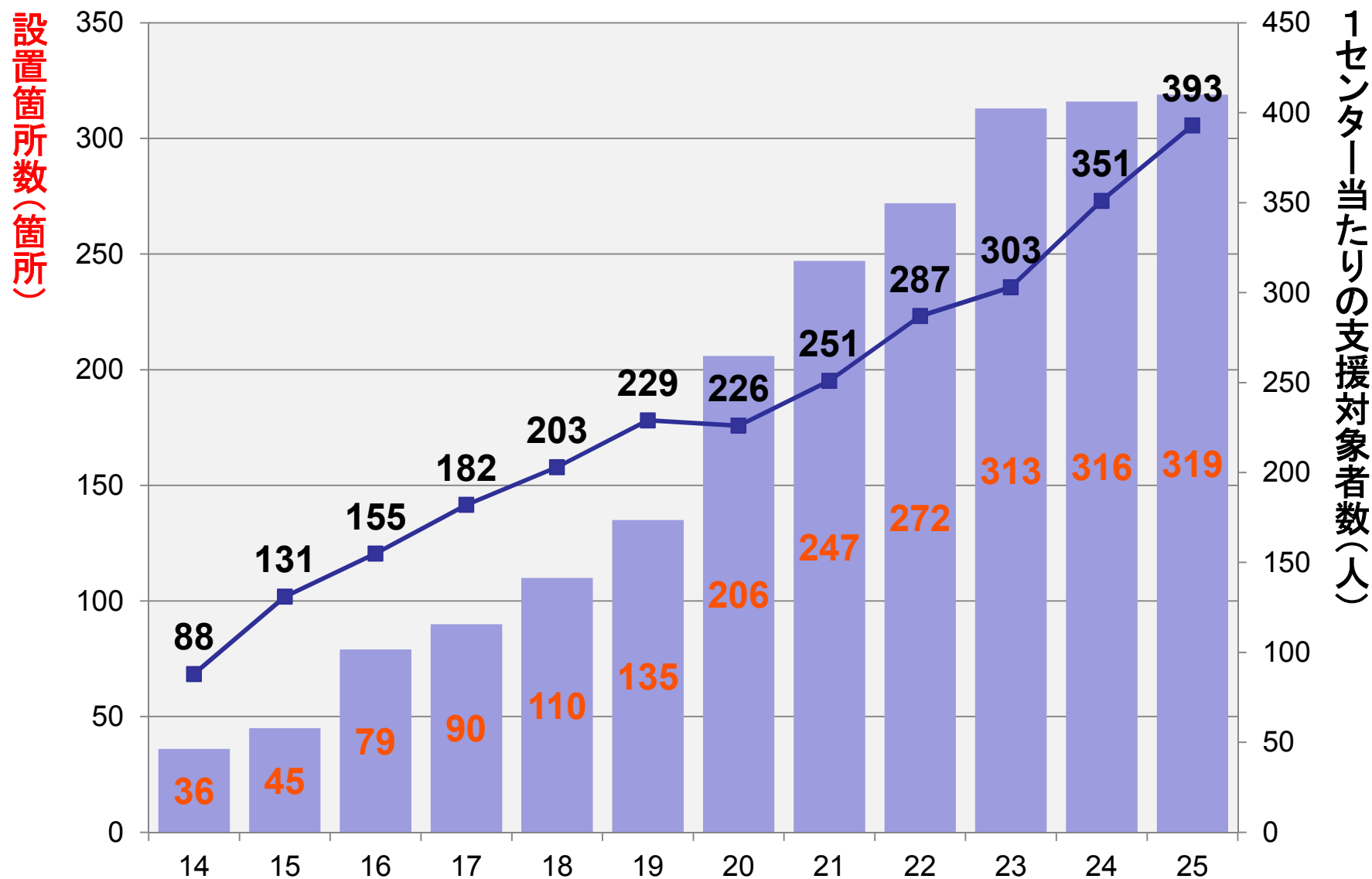
対象者数 125,286人
就職件数 17,408件 定着率 75%

今後期待される役割

地域の支援機関の中心であるセンター機能を強化し、障害者や企業に対する支援の充実が必要

- 障害者の雇用・定着支援に関する高度な知識・経験を有する人材の配置による就職場定着支援の強化
- 県単位でのセンター間の情報共有、ネットワーク形成の取組み充実による支援水準の引上げ
- 支援対象者の多い大都市を含む障害保健福祉圏域での複数センターの設置

障害者就業・生活支援センターの設置状況



注) 各年度末の数値。平成27年1月現在、センター設置箇所数は325。

障害者就業・生活支援センター事業実施状況報告(年次報告)(厚生労働省)による