

障害者の雇用・就労促進のための関係行政機関会議	
H18.4.26	資料4

障害者の雇用機会の拡大を目指して ～障害者雇用促進法と雇用支援策～

平成18年4月26日（水）

厚生労働省 職業安定局
高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課

目次

1	障害者雇用促進法の概要	1
2	障害者の雇用状況	8
3	障害者の雇用支援策	26
4	雇用・福祉・教育の一層の連携の強化	34

1 障害者雇用促進法の概要

障害者雇用促進法の概要

【目的】 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、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

☞は今回の改正による追加

事業主に対する措置

雇用義務制度	<p>事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける</p> $\text{障害者雇用率}(1.8\%*) = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数} - \text{除外率相当労働者数}}$ <p style="text-align: right;">(*民間企業の場合)</p> <p>※ 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社(特例子会社)を設立した場合、企業グループでの雇用率適用も認めている。</p> <p>☞精神障害者(手帳所持者)に雇用率適用</p>
	<p>障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用納付金(雇用率未達成事業主) 不足1人月額5万円徴収(常用労働者301人以上) ○ 障害者雇用調整金(雇用率達成事業主) 超過1人月額2万7千円支給(常用労働者301人以上) <p>※ この他、300人以下の事業主については報奨金制度あり(超過1人月額2万1千円支給)</p> <p>☞在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に特例調整金等を支給</p>
納付金・調整金	
各種助成金	<p>障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者作業施設設置等助成金 ・重度障害者介助等助成金 ・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等

障害者本人に対する措置

職業リハビリテーションの実施	<p>地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ハローワーク(全国591か所) 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等 ○ 地域障害者職業センター(全国47か所) 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施(職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等) ○ 障害者就業・生活支援センター(全国110か所) 就業・生活両面にわたる相談・支援 <p>☞障害者雇用促進施策を障害者福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進</p>
----------------	---

法定雇用率について

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。

雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者又は知的障害者である（なお、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる）。

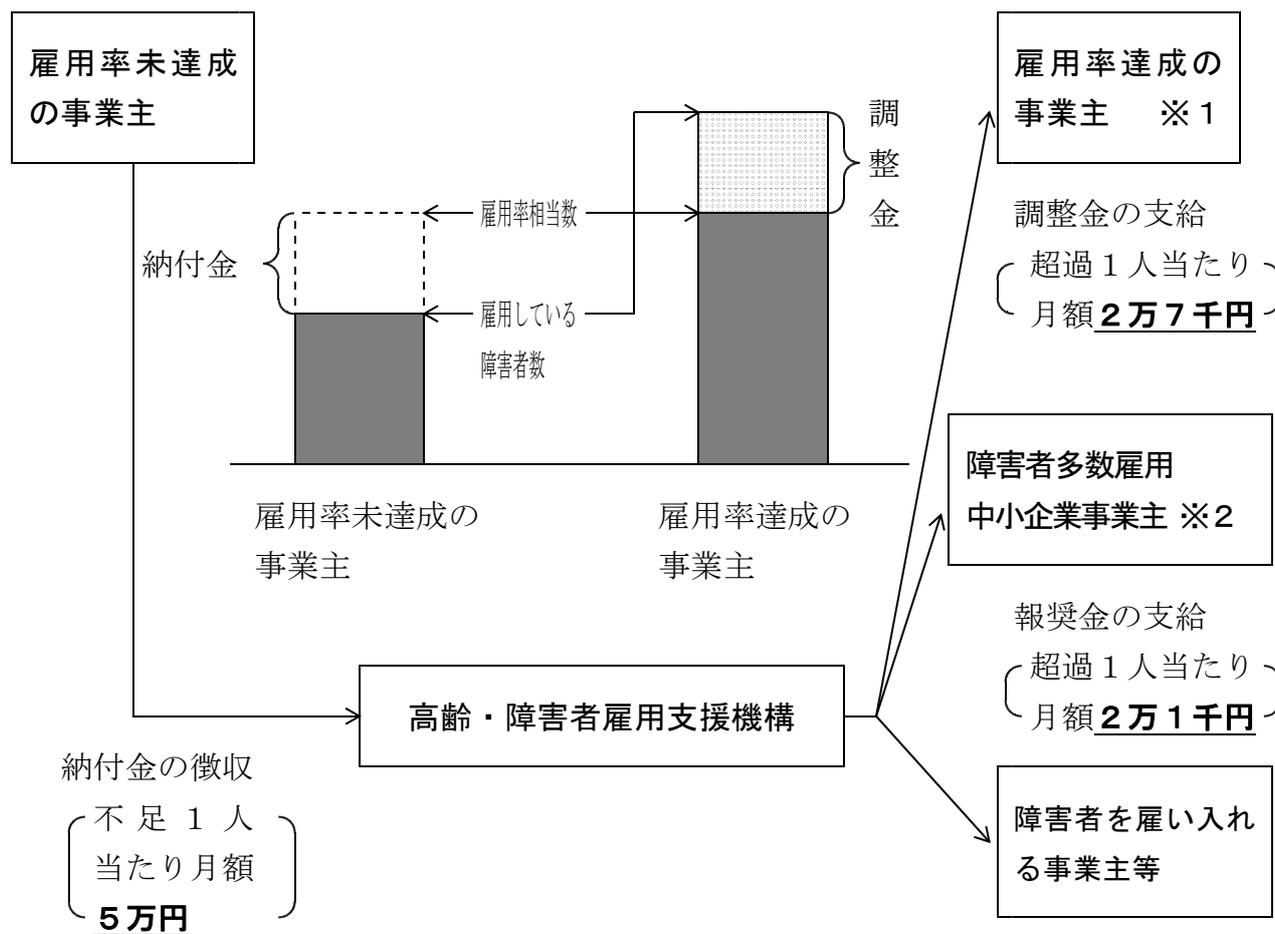
- 民間企業 ……………
 - 一般の民間企業 …………… 1. 8%
(56人以上規模の企業)
 - 特殊法人等 …………… 2. 1%
〔労働者数48人以上規模の
特殊法人及び独立行政法人〕
- 国、地方公共団体 …………… 2. 1%
(48人以上規模の機関)
- 都道府県等の教育委員会 …………… 2. 0%
(50人以上規模の機関)

(カッコ内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。)

- ※ 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。
- ※ 短時間労働者は原則的に実雇用率にはカウントされないが、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。

障害者雇用納付金制度の概要

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、雇用率未達成企業（**常用労働者301人以上**）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金を支給している。



常用労働者301人以上の企業から徴収し、300人以下の中小企業からは徴収していない。

障害者を雇い入れるために、作業施設の設置・整備を行ったり、重度障害者の雇用管理のために職場介助者を配置したりする事業主等に対して助成金を支給

※1 常用労働者301人以上

※2 常用労働者300人以下で障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用する事業主

なお、調整金、報奨金の額については平成15年度からの金額

特例子会社制度の概要

1 制度の概要

障害者雇用率による義務は、個々の事業主ごとに課せられるが、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たしているとの厚生労働大臣（公共職業安定所長）の認定を受けた場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなし、実雇用率を計算できることとしている。

2 特例子会社によるメリット

(1) 事業主にとってのメリット

- ・ 障害者雇用率の向上・達成により、社会的責任を履行できる
- ・ 障害者の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備により、障害者の能力が十分に引き出せる
- ・ 職場定着率が高まり、定着に伴い生産性の向上が期待できる
- ・ 障害者受け入れのための設備投資が集中化できる
- ・ 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な対応が可能となる

(2) 障害者にとってのメリット

- ・ 雇用機会の拡大
- ・ より障害者に配慮された職場環境の中で、最大限に能力を発揮する機会が増大

3 特例子会社認定の要件

(1) 親会社の要件

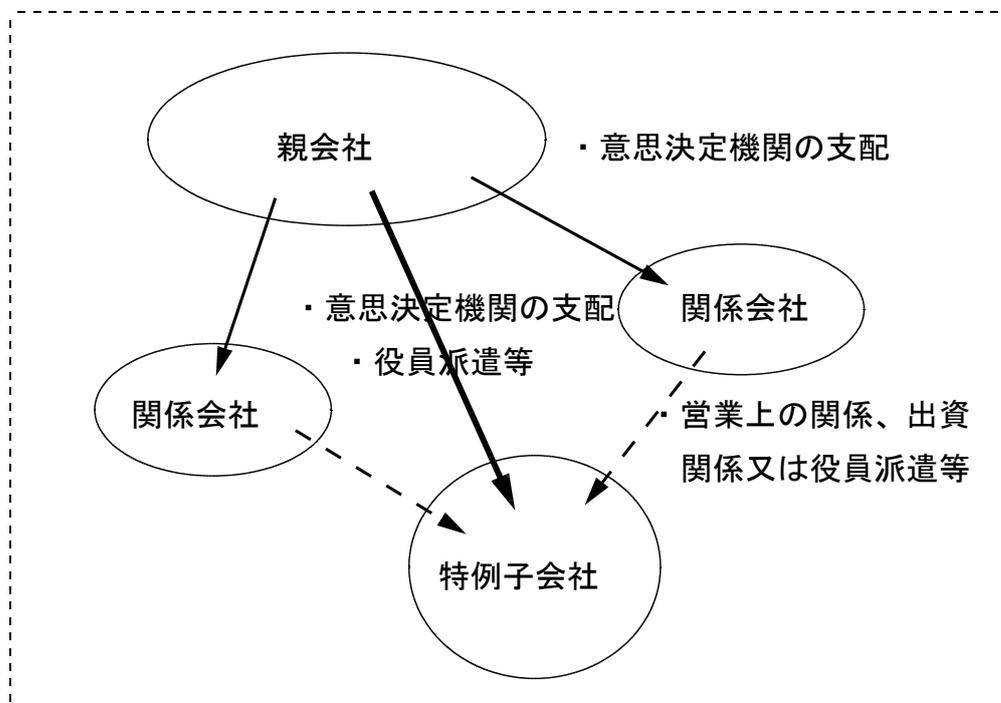
- 特定の株式会社又は有限会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。
（例えば、子会社の議決権の過半数を有すること等）

(2) 子会社の要件

- ① 親会社の事業との人的関係が緊密であること。
（具体的には、親会社からの役員派遣、従業員出向等）
- ② 雇用される障害者が5人以上で、かつ、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者又は知的障害者の割合が30%以上であること。
- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること。
（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等）
- ④ その他、障害者の雇用の促進及び雇用の安定が確実に達成されると認められること。

4 特例子会社制度の企業グループでの適用

特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループでの雇用率算定を可能としている。(平成14年10月以降)



5 特例子会社の認定状況(平成18年3月末日現在)

- ・ 特例子会社の認定数 188社
- ・ うち、グループ適用の認定数 62社

障害者雇用促進法の改正の概要

働く障害者、働くことを希望する障害者を支援するため、障害者の就業機会拡大を目的とした各種施策を推進するべく、障害者雇用促進法が改正されました（平成17年法律第81号）。

障害者の就業機会の拡大をめざして

精神障害者に対する雇用対策の強化

- 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を雇用率の算定対象にします（法定雇用率は現行（1.8%）通り）。

在宅就業障害者に対する支援

- 自宅等で就業する障害者を支援するため、企業が仕事を発注することを奨励します（発注元企業に特例調整金等（障害者雇用納付金制度）を支給）。
- 企業が在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも、特例調整金等を支給します。

障害者福祉施策との有機的な連携

- 障害福祉施設体系の改革とあいまって、障害者雇用促進施策と障害者福祉施策の有機的な連携を図ります。

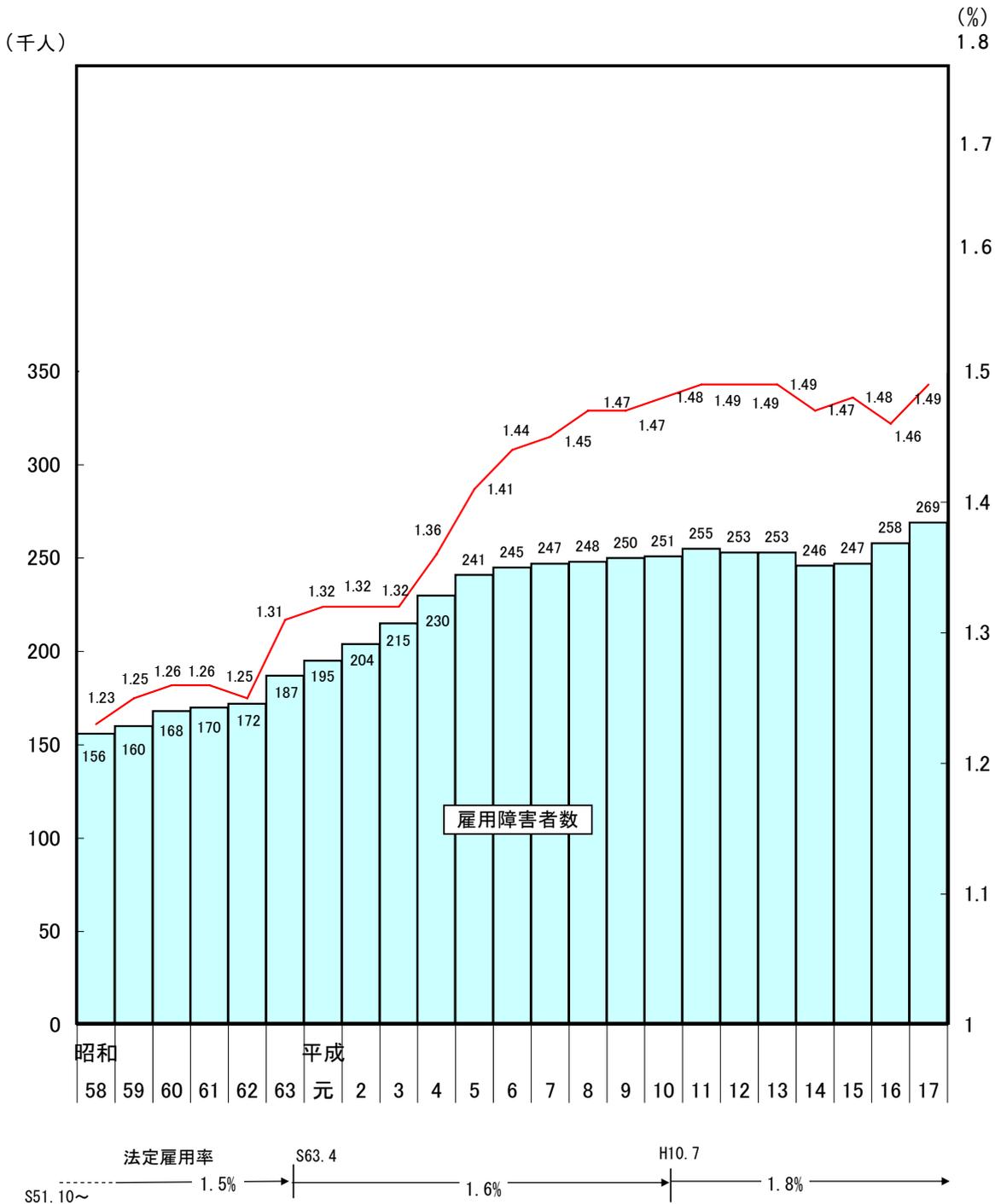
※ 以上のほか、特例子会社に係る調整金・報奨金の支給先の範囲拡大その他所要の改正を行いました。

【施行期日】 平成18年4月1日（ただし、一部については平成17年10月1日）

2 障害者の雇用状況

民間企業における障害者の雇用状況について

〈雇用率と雇用障害者数の推移〉



注：雇用義務のある企業（常用労働者56人以上規模）についての集計である。
 ：障害者とは、次に掲げる者の合計数。

- ・ 昭和58年～昭和62年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
- ・ 昭和63年～平成4年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者
- ・ 平成5年～ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
重度身体障害者である短時間労働者
重度知的障害者である短時間労働者

平成17年6月1日現在の障害者の雇用状況について

概況

1 民間企業（56人以上規模の企業）

○ 障害者雇用は、着実に進展。

- * 実雇用率 1.49%（前年比 0.03%ポイント上昇）
- * 法定雇用率達成企業の割合 42.1%（前年比 0.4%上昇）
- * 雇用されている障害者の数（注） 約26万9千人（前年比4.3%（約1万1千人）増加）

（注）雇用されている障害者の数については、重度身体障害者及び重度知的障害者について法律上1人を2人に相当するものとしており、ダブルカウントを行っている。

○ しかしながら、改善を要する点も多い状況。

- * 中小企業の実雇用率は、引き続き低い水準にある。
特に100人～299人規模の企業においては、1.24%（前年比0.01%ポイント低下）と、企業規模別で最も低くなっている。
- * 1,000人以上規模の企業においては、実雇用率は1.65%（前年比0.05%ポイント上昇）と高水準にあるものの、雇用率達成企業の割合は33.3%と、企業規模別で最も低くなっている。

2 国及び地方公共団体の機関

○ 都道府県等の教育委員会を除き、全体として法定雇用率を達成している状況。

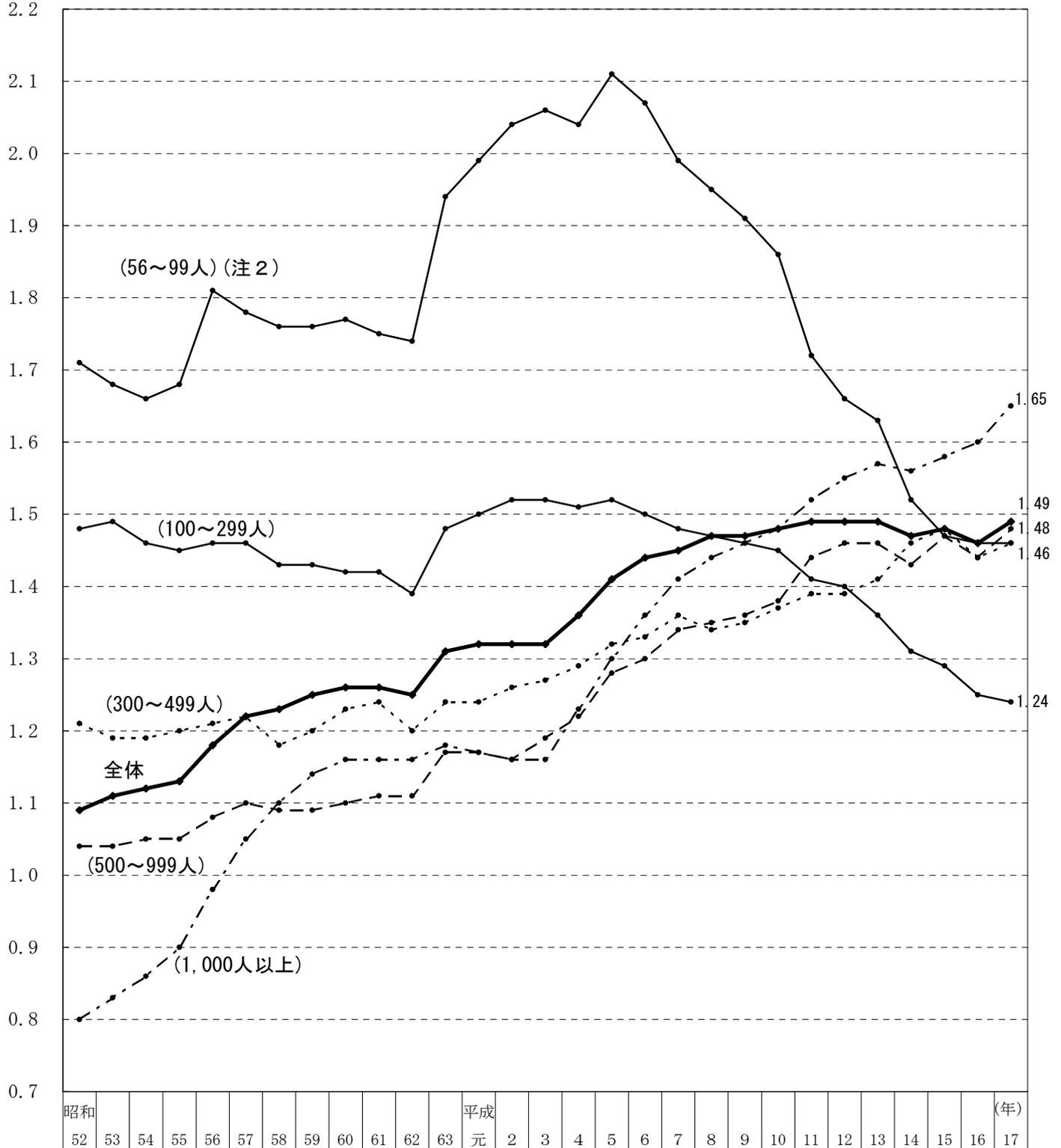
- * 国の機関 2.14%（法定雇用率 2.1%）
- * 都道府県の機関 2.34%（ ” ）
- * 市町村の機関 2.21%（ ” ）
- * 都道府県等の教育委員会 1.39%（法定雇用率 2.0%）

○ 一般の民間企業における実雇用率等の推移（グラフ）

(1) 企業規模別実雇用率

(%)

各年6月1日現在



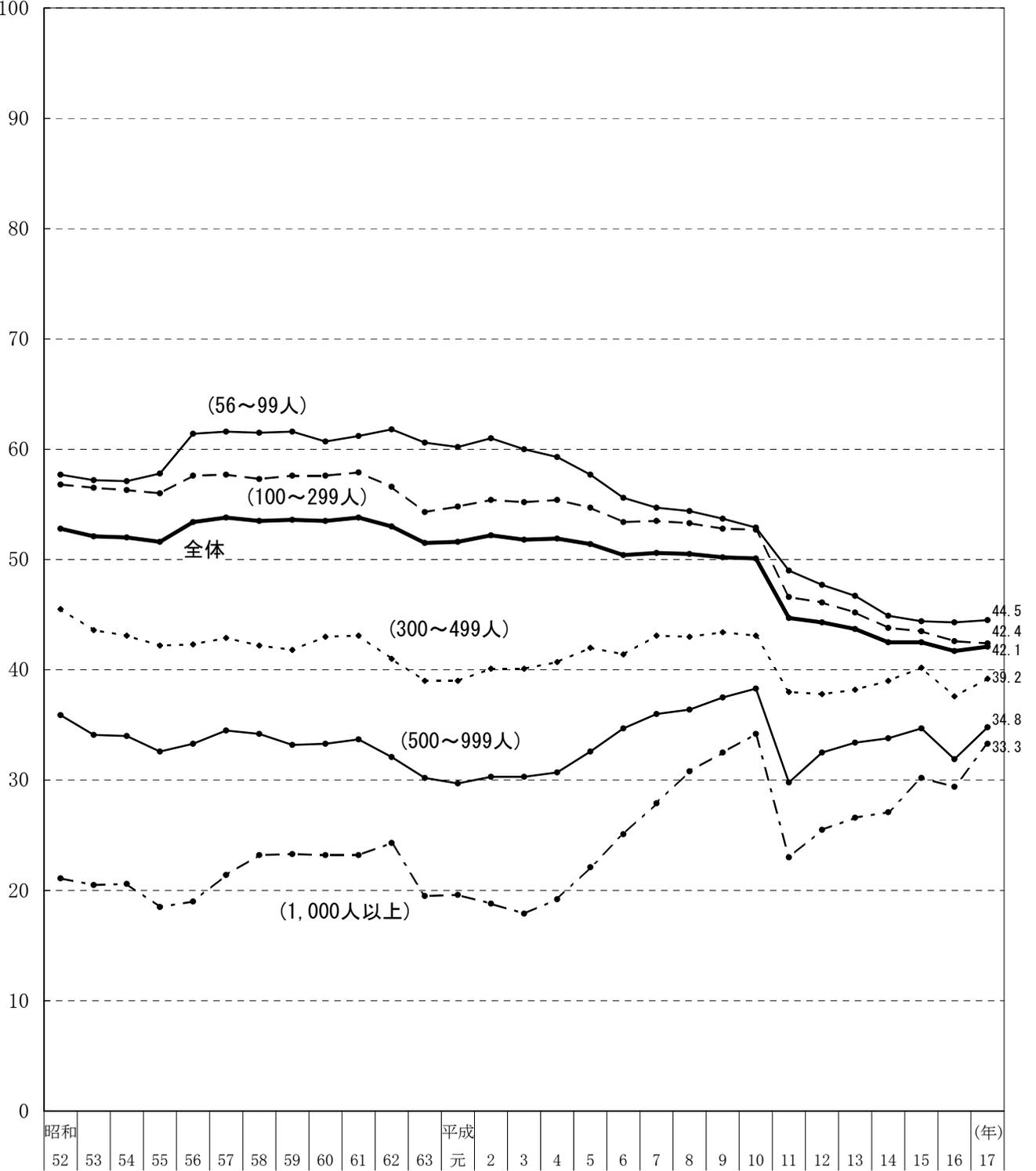
注 1 障害者数とは、次に掲げる者の合計。
 ~昭和62年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
 昭和63年~平成4年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）、知的障害者
 平成5年~ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）、知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者

2 昭和62年までは「67~99人」、昭和63年から平成10年までは「63~99人」。

(2) 企業規模別達成企業割合

(%)

各年6月1日現在



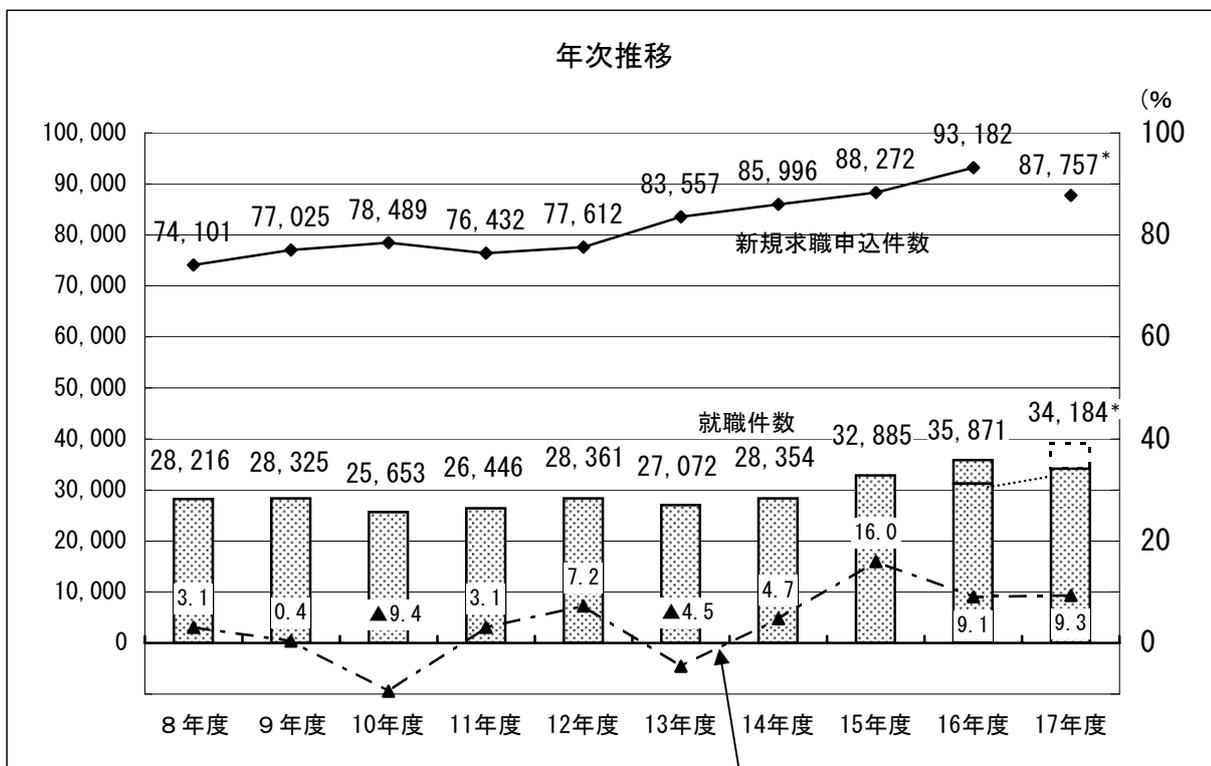
注 2 (1)の図と同じ

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

(人、%、%ポイント)

	新規求職申込件数		有効求職者数		就職件数		就職率	
		前年同期比		前年同期比		前年同期比		前年同期差
平成10年度	78,489	1.9	115,848	12.8	25,653	△ 9.4	32.7	△ 4.1
11年度	76,432	△ 2.6	126,254	9.0	26,446	3.1	34.6	1.9
12年度	77,612	1.5	131,957	4.5	28,361	7.2	36.5	1.9
13年度	83,557	7.7	143,777	9.0	27,072	△ 4.5	32.4	△ 4.1
14年度	85,996	2.9	155,180	7.9	28,354	4.7	33.0	0.6
15年度	88,272	2.6	153,544	△ 1.1	32,885	16.0	37.3	4.3
16年度	93,182	5.6	153,984	0.3	35,871	9.1	38.5	1.2
17年度 4月～2月	87,757	4.5	148,912	△ 4.6	34,184	9.3	39.0	1.7

就職件数及び新規求職申込件数の推移



* : 17年度は4月から2月までの数値

就職件数の前年度比 (%)

ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況

障害者計

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	14,852	18,033	32,885	新規求職 申込件数	15年度	43,978	44,294	88,272
	16年度	16,711 (12.5)	19,160 (6.2)	35,871 (9.1)		16年度	45,266 (2.9)	47,916 (8.2)	93,182 (5.6)
	17年度	18,364 (9.9)	*15,820 * (8.7)	*34,184 * (9.3)		17年度	48,405 (6.9)	*39,352 * (1.7)	*87,757 * (4.5)

身体障害者

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	10,009	12,002	22,011	新規求職 申込件数	15年度	31,732	30,718	62,450
	16年度	10,875 (8.7)	12,117 (1.0)	22,992 (4.5)		16年度	31,883 (0.5)	31,422 (2.3)	63,305 (1.4)
	17年度	11,355 (4.4)	*10,120 * (2.8)	*21,475 * (3.6)		17年度	31,969 (0.3)	*24,647 * (▲4.5)	*56,616 * (▲1.8)

知的障害者

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	3,599	4,650	8,249	新規求職 申込件数	15年度	8,338	9,264	17,602
	16年度	4,008 (11.4)	5,094 (9.5)	9,102 (10.3)		16年度	8,204 (▲1.6)	10,749 (16.0)	18,953 (7.7)
	17年度	4,647 (15.9)	*3,654 * (16.9)	*8,301 * (16.3)		17年度	9,250 (12.7)	*8,554 * (4.3)	*17,804 * (8.5)

精神障害者

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	1,189	1,304	2,493	新規求職 申込件数	15年度	3,701	4,098	7,799
	16年度	1,733 (45.8)	1,859 (42.6)	3,592 (44.1)		16年度	4,946 (33.6)	5,521 (34.7)	10,467 (34.2)
	17年度	2,253 (30.0)	*1,943 * (28.9)	*4,196 * (29.5)		17年度	6,822 (37.9)	*5,845 * (29.0)	*12,667 * (33.7)

その他

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	55	77	132	新規求職 申込件数	15年度	207	214	421
	16年度	95 (72.7)	90 (16.9)	185 (40.2)		16年度	233 (12.6)	224 (4.7)	457 (8.6)
	17年度	109 (14.7)	*103 * (39.2)	*212 * (25.4)		17年度	364 (56.2)	*306 * (83.2)	*670 * (67.5)

()内は前年同期比(%)

※ 17年度は2月までの数値である。

障害者雇用促進のためのハローワークの取組の強化

現状

- 民間企業の障害者雇用率は、1.49%。達成企業割合は、42.1%。(17年6月)
 - * 中小企業の実雇用率が低下。100~299人規模では1.24%と、規模別で最低。
 - * 大企業の実雇用率は高水準。しかし、達成企業割合は低い(1,000人以上規模で、33.3%)。
- ハローワークにおける新規求職者数 約 9万人 ~増加傾向が続いている
有効求職者数 約15万人

1 雇用率達成指導の強化

- 雇用率達成指導基準の見直しと厳正な指導
 - * 「雇入れ計画作成命令」の発出対象を、以下の範囲の企業にも拡大。
 - ・ 法定雇用障害者数が3~4人(167~277人規模企業)で、0人雇用の企業
 - ・ 不足数が10人以上の企業

2 障害者に対する職業紹介の充実

- 相談・支援体制の充実・強化 (「障害者専門支援員」の配置等)
- 各種の雇用支援策の活用 (トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- 関係機関との連携の強化 (地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- 雇用率達成指導と結び付けた職業紹介の実施 等

※ 以下の目標を設定して、着実に取組を推進

1 雇用率達成指導

- 平成20年の障害者雇用状況報告において、雇用率達成企業の割合が5割を超えることを目指す。

これに向けて

- ・ 平成18年の障害者雇用状況報告においては、前年(42.1%)を上回ることを最低限確保する。
- ・ 平成19年の障害者雇用状況報告においては、平成17年と比較して5%ポイントの上昇を目指す。

2 職業紹介

- 平成18年度の就職件数について、平成17年度と比較して2,500件の増加を目指す。
- 平成18年度のトライアル雇用について、開始者数6,000人、常用雇用移行率80%以上を目指す。

厚生労働省発表
平成18年4月18日

職業安定局高齢・障害者雇用対策部	
障害者雇用対策課	
課長	土屋 喜久
主任障害者雇用専門官	白兼 俊貴
障害者雇用専門官	浅賀 英彦
電話	5253-1111(内)5857、5784 3502-6775(直通)

障害者雇用の一層の推進に関する厚生労働大臣名による要請について

障害者の就業意欲が高まる中、改正障害者雇用促進法及び障害者自立支援法が施行され、障害者の雇用機会の一層の確保が求められている。

このような状況の中で、障害者雇用の一層の推進を図るため、川崎厚生労働大臣の指示の下、大臣名の要請文書により、公的機関、経済団体及び業種別団体への要請を、下記により行うこととした。

厚生労働省としては、本要請を契機に、雇用率達成指導の強化、積極的な職業紹介、各種雇用支援策の活用等により、障害者雇用のさらなる推進を図る考えである。

記

1 要請先

- ・ 国、都道府県及び市町村の機関（全機関）
- ・ 独立行政法人等（全機関）
- ・ 経済四団体（日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会及び経済同友会）及び主要な業種別団体等（115団体。別添参照）

2 要請内容

- ・ 国、都道府県及び市町村の機関に対しては、別紙1のとおり。
- ・ 独立行政法人等に対しては、別紙2のとおり。
- ・ 経済四団体及び主要な業種別団体等に対しては、別紙3のとおり。
- ・ 業種別団体等のうち国立大学協会及び公立大学協会に対しては、別紙4のとおり。

3 要請方法

- ・ 各省庁については、本日(4月18日)の閣僚懇談会において、大臣から要請を行った(別紙5参照)。
- ・ 都道府県及び市町村の機関については、雇用率未達成機関に対し、各都道府県労働局の幹部による訪問要請を行う。
- ・ 独立行政法人等については、特に雇用状況の悪い法人に対しては、本省幹部による訪問要請を行い、その他の雇用率未達成法人に対しては、各都道府県労働局の幹部による訪問要請を行う。

- ・ 経済四団体については、本省幹部による訪問要請を行う。
- ・ 主要な業種別団体等については、除外率設定業種及び障害者の雇用状況の悪い業種を中心に、本省幹部による訪問要請を行う。

- ・ 訪問要請によらない要請先については、関係資料を同封の上、送付する。

4 要請時期

本日(4月18日)以降、順次実施する。

障害者雇用の一層の推進に関する要請書

日頃から、障害者雇用の促進について、格別の御高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、障害者の雇用の促進等に関する法律により、すべての事業主は、社会連帯の理念に基づき、雇用を通じた障害者の自立について共同の責務を有しており、障害者雇用率を達成、維持するよう法律上の義務が課されております。中でも、国及び地方公共団体の機関は、民間企業に率先垂範して、障害者雇用を推進すべき立場にあります。

昨年、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正及び障害者自立支援法が成立し、福祉から一般雇用への移行による障害者の自立の推進への期待がさらに高まっている中で、公的機関においては、障害者雇用率の達成は言うまでもなく、さらに一層の採用促進に取り組むことが求められております。

このような情勢を的確に認識され、現在、障害者雇用率未達成の機関におかれては、雇用率の速やかな達成及びそれにとどまらぬ障害者雇用の一層の推進をお願いいたします。また、既に雇用率を達成されている機関におかれても、障害者のさらなる雇用に向けた取組を一層、推進していただくようお願い申し上げます。

その際、特に、公的機関における知的障害者の採用が極めて少ない状況にかんがみ、職場実習の受入等、採用に向けた具体的な取組を実施いただくよう併せてお願いいたします。

平成十八年四月十八日

厚生労働大臣

川崎 二郎

障害者雇用の一層の推進に関する要請書

日頃から、障害者雇用の促進について、格別の御高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、障害者の雇用の促進等に関する法律により、すべての事業主は、社会連帯の理念に基づき、雇用を通じた障害者の自立について共同の責務を有しており、障害者雇用率を達成、維持するよう法律上の義務が課されております。中でも、独立行政法人や公社等の機関は、国及び地方公共団体の機関とともに、公的機関として民間企業に率先垂範して、障害者雇用を推進すべき立場にあります。

昨年、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正及び障害者自立支援法が成立し、福祉から一般雇用への移行による障害者の自立の推進への期待がさらに高まっている中で、公的機関においては、障害者雇用率の達成は言うまでもなく、さらに一層の採用促進に取り組むことが求められております。

このような情勢を的確に認識され、現在、障害者雇用率未達成の機関におかれては、雇用率の速やかな達成及びそれにとどまらぬ障害者雇用の一層の推進をお願いいたします。また、既に雇用率を達成されている機関におかれても、障害者のさらなる雇用に向けた取組を一層、推進していただくようお願い申し上げます。

その際、特に、公的機関における知的障害者の採用が極めて少ない状況にかんがみ、職場実習の受入等、採用に向けた具体的な取組を実施いただくよう併せてお願いいたします。

平成十八年四月十八日

厚生労働大臣

川崎 二郎

障害者雇用の一層の推進に関する要請書

日頃から、障害者雇用の促進について、格別の御高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、障害者の雇用の促進等に関する法律により、すべての事業主は、社会連帯の理念に基づき、雇用を通じた障害者の自立について共同の責務を有しており、障害者雇用率を達成、維持するよう法律上の義務が課されております。

昨年、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正及び障害者自立支援法が成立し、福祉から一般雇用への移行による障害者の自立の推進への期待がさらに高まっている中で、障害者雇用率の達成は言いつまでもなく、さらに一層の雇用促進に取り組むことが求められております。

しかしながら、民間の企業における障害者の雇用の現状を見ますと、全体の雇用率は、法定の一・八パーセントに対して一・四九パーセント、法定雇用率を達成している企業の割合は、半数に満たない四十二・一パーセントにとどまっており、障害者の雇用についてさらに積極的なご努力をいただかなければならない状況にあります。

このような情勢を的確に認識され、企業における障害者雇用率の速やかな達成及びそれにとどまらぬ障害者の一層の雇用の促進について、貴団体におかれましても深いご理解を賜りますとともに、会員団体・企業における積極的な取組を促していただけますよう特段のご配慮をお願い申し上げます。

平成十八年四月十八日

厚生労働大臣

川崎 二郎

障害者雇用の一層の推進に関する要請書

日頃から、障害者雇用の促進について、格別の御高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、障害者の雇用の促進等に関する法律により、すべての事業主は、社会連帯の理念に基づき、雇用を通じた障害者の自立について共同の責務を有しており、障害者雇用率を達成、維持するよう法律上の義務が課されております。中でも、国立大学法人及び公立大学法人は、国及び地方公共団体の機関とともに、公的機関として民間企業に率先垂範して、障害者雇用を推進すべき立場にあります。

昨年、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正及び障害者自立支援法が成立し、福祉から一般雇用への移行による障害者の自立の推進への期待がさらに高まっている中で、公的機関においては、障害者雇用率の達成は言うまでもなく、さらに一層の採用促進に取り組むことが求められております。

しかしながら、国立大学法人及び公立大学法人における障害者の雇用の現状を見ますと、全体の雇用率は、法定の二・一パーセントに対して一・四一パーセント、また、法定雇用率を達成している法人の割合は二十七パーセントと、依然として多くの法人が法定雇用率未達成となっており、障害者の雇用についてさらに積極的なご努力をいただかなければならない状況にあります。

このような情勢を的確に認識され、国立大学法人及び公立大学法人における障害者雇用率の速やかな達成及びそれにとどまらぬ障害者の一層の雇用の促進について、貴協会におかれましては深いご理解を賜りますとともに、傘下の各大学における積極的な取組を促していただきますよう特段のご配慮をお願い申し上げます。

平成十八年四月十八日

厚生労働大臣

川崎 二郎

障害者雇用の一層の推進に関する要請について

〔平成十八年四月十八日（火）閣僚懇談会〕
厚生労働大臣 発言要旨

一 障害者の就業意欲が高まる中で、改正障害者雇用促進法及び障害者自立支援法が施行され、障害者の雇用機会の一層の確保が求められています。

二 このような状況の中、障害者雇用の一層の推進を図るため、私の名前で、公的機関、経済団体及び業種別団体に対し、要請を行うこととしました。
各省庁におかれては、公的機関として率先垂範して、障害者雇用の一層の推進を図っていただくよう、お願いいたします。

三 併せて、所管の独立行政法人等における取組を促していただくとともに、所管する産業の民間企業における障害者雇用の促進にも、特段の御配慮をいただくよう、お願い申し上げます。

(別添)要請を行うこととした主要な業種別団体等一覧

全国中小企業団体総連合	日本鉄鋼連盟	信託協会
日本中小企業団体連盟	電線工業経営者連盟	全国地方銀行協会
全国商工会連合会	日本製罐協会	全国信用金庫協会
全国商工団体連合会	日本鍛造協会	全国労働金庫協会
全日本商店街連合会	日本自動車機械工具協会	日本証券業協会
全国商店街振興組合連合会	日本機械工業連合会	日本商品先物取引協会
日本専門店会連盟	日本ベアリング工業会	生命保険協会
大日本水産会	日本工作機械工業会	日本損害保険協会
日本鉱業協会	全国木工機械工業会	全国共済農業協同組合連合会
石炭エネルギーセンター	日本電機工業会	不動産協会
全国建設業協会	電子情報技術産業協会	日本ホテル協会
電気事業連合会	日本運搬車両機器協会	日本旅行業協会
日本製糖協会	日本自動車工業会	日本民間放送連盟
精糖工業会	日本自動車車体工業会	日本広告業協会
麦酒酒造組合	日本鉄道車両工業会	全日本広告連盟
日本酒造組合中央会	日本造船工業会	全国農業協同組合中央会
日本洋酒酒造組合	日本航空宇宙工業会	全国農業協同組合連合会
日本紡績協会	電機・電子・情報通信産業経営者連盟	日本産業訓練協会
日本羊毛紡績会	日本計量機器工業連合会	日本食糧協会
日本綿スフ織物工業連合会	日本光学工業協会	全国社会福祉協議会
日本染色協会	カメラ映像機器工業会	日本病院会
日本絹人織織物工業会	日本時計協会	全国老人福祉施設協議会
日本毛織工業協会	日本ガス協会	全国老人保健施設協会
日本製紙連合会	日本民営鉄道協会	全国精神障害者社会復帰施設協会
全日本紙製品工業組合	日本バス協会	日本保育協会
日本新聞協会	全国乗用自動車連合会	国立大学協会
日本出版協会	全日本トラック協会	公立大学協会
印刷工業会	全国通運業連合会	日本私立大学団体連合会
日本化学工業協会	全国通運協会	日本私立短期大学協会
日本肥料アンモニア協会	日本船主協会	全日本私立幼稚園連合会
日本化学繊維協会	全日本航空事業連合会	日本林業協会
日本製薬団体連合会	日本倉庫協会	日本フードサービス協会
写真感光材料工業会	日本港運協会	情報サービス産業協会
石油連盟	日本貿易会	日本人材派遣協会
石油化学工業協会	日本自動車販売協会連合会	全国民営職業紹介事業協会
日本ゴム工業会	日本百貨店協会	
日本自動車タイヤ協会	日本セルフサービス協会	
日本硝子製品工業会	日本チェーンストア協会	
セメント協会	全国銀行協会	
日本陶業連盟	第二地方銀行協会	

計 115団体

(大臣)

今日は、毒物及び劇物指定令の一部を改正する政令がございました。農林水産大臣から、森林・林業白書について、ご報告がございました。その後、私の方から障害者雇用の一層の推進に関する要請ということで、閣僚懇談会で発言をさせていただきました。障害者の就業意欲が高まる中で、改正障害者雇用促進法及び障害者自立支援法が施行され、障害者の雇用機会の一層の確保が求められています。このような状況の中、障害者雇用の一層の推進を図るため、私の名前で、公的機関、経済団体及び業種別団体に対し、要請を行うこととしました。各省庁におかれては、公的機関として率先垂範して、すなわち2.1%ですけれども、障害者雇用の一層の推進を図っていただくよう、お願いいたします。確か予算委員会でも議論があったのですが、金融庁以外は2.1%を超えていると思います。併せて、所管の独立行政法人等における取組を促していただくとともに、所管する産業の民間企業における障害者雇用の促進にも、特段の御配慮をいただくよう、お願い申し上げました。その後、総務大臣それから少子化・男女共同参画大臣からもご支援のご発言をいただきました。予算委員会、厚生労働委員会等で、何回かご質疑をいただく中、私もお答え申し上げてきたのですが、一つの議論としてありましたのは、大企業の障害者雇用が進みつつある、ご理解が広がっていることは事実ですけれども、一方で、300人以下の中小企業については、逆に下がっていているのが実態でございまして。今の制度全体として301人以上の企業に対して納付金と調整金というシステムを持っているわけですが、300人以下の企業にも広げていくべきではないかというご質問がございまして、それに対して私の方から、まず官公庁、地方公共団体、独立行政法人等の内輪からまずきちっとやりたい。中小企業の経営が厳しいことは事実でございまして。しかし、最終的には中小企業にもお願いしていかねばならないという一つの気持ちの中で、まずやるべきことはきちんとやろうではないかということで、今回改めて要請をさせていただきました。今申し上げたように、国については、かなりの数字になってると思いますけれども、独立行政法人等については、まだまだで、一番大きなもので言えば、確かまだ郵政公社も足並みが揃っていないと思います。そんな状況の中で、地方を見ますと、もっと足並みが揃っていない。したがって、そういったところに一段とお願いをしたいということで、今日の改めての要請になりました。なお、4月26日の水曜日に厚生労働省と文部科学省との共催により、都道府県レベルの関係機関、労働・福祉、教育関係が一堂に会する「障害者の雇用・就労促進のための関係行政機関会議」の開催を致すこととしております。これによりまして、地方においても一層の理解が進むことを期待したいと考えております。以上です。

《質疑》

(記者)

今の障害者雇用の関係ですけれども、中小企業の場合は、経営基盤が弱いことなど進

めることが難しいという現場の声もあるかと思いますが、それについてどのようにお考えですか。

(大臣)

実は、昔は高かったんだよね。大企業よりも高い時代があったくらいで、ただ、近年の経済情勢もあったかもしれない、またいろいろな諸条件が重なったんだろうと思いますけれども非常に悪くなってきました。そこは、国会でずいぶんご指摘もいただいて、先ほど申し上げたように、順番としては、やはりやるべきところはまずきちんとやりましょうということですので、それをやはりきちんと果たした上で、中小企業の皆さん方とも話をしていきたいと思っています。

(記者)

地方公共団体、独立行政法人の障害者雇用率というのは、まだまだ2.1%にも達していないような状況なのではないでしょうか。

(大臣)

低いです。低いことは事実で、個別にも発表するよと言っている。地方や独立行政法人にも、先ほど言った納付金と調整金の制度や仕組みを入れるべきでないかということに対しては、私どもは、そこまでは考えておりません。しかし、未達成の団体は公表します。積極的に公表していこうと思っています。みんなで障害者雇用、ノーマライゼーションを考えていかなければならない。特に、障害者自立支援法を4月1日からスタートした年でもあります。改めて、お願いをしていきたいと思っています。

(記者)

総務大臣などから、ご支援のご発言ということがありましたが、どういうご趣旨のご発言でしょうか。あと、猪口大臣でしょうか。

(大臣)

総務大臣からは、要は、厚生労働大臣がおっしゃられました障害者雇用の推進は、公的機関が率先して取り組むべき重要な課題であります。公的部門における障害者雇用の推進を図るため、これまで各府省及び地方公共団体に対する要請を行ってきましたということで、今後もしっかりやりたい、今回の要請を踏まえ、私からもお願いをするという発言で、猪口大臣もだいたい同様の趣旨でございます。

(了)

3 障害者の雇用支援策

障害者の雇用を支援するための施策

障害者の雇用の促進を図るため、障害者雇用率制度に基づく事業主への雇用率達成指導や、障害特性等に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介の実施に加え、次のような雇用支援策を実施することにより、障害者本人や障害者を雇用する事業主を支援する。

1 「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり（障害者試行雇用事業）

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所に対し、障害者を試行的に雇用する機会を付与し、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業。

※18年度 6,000人（17年度 6,000人）

2 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

知的障害者や精神障害者など職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣し、きめ細かな人的支援（*）を行うことにより、職場での課題を改善し、職場定着を図る。

*主な支援内容

- 障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援 など
- 事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言 など

※ジョブコーチ配置数 703人（17年度末現在）

3 就業面と生活面における一体的な支援（障害者就業・生活支援センター事業）

障害者の職業生活における自立を図るため、身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援（*）を行う事業。

*主な支援内容

- ①就業支援…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）
求職活動、職場定着支援 など
障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- ②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言
住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言 など

※18年度 110センター（17年度 90センター）

4 障害者の態様に応じた多様な委託訓練

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の地域の多様な委託訓練先を開拓し、様々な障害の態様に応じた公共職業訓練を実施。

※18年度 6,300人（17年度 6,000人）

5 企業ノウハウを活用した福祉施設における就労支援（障害者就労支援基盤整備事業）

障害者雇用実績のある企業関係者の知識・経験等を活用して、福祉施設に対し、企業での雇用についての理解の促進、就労支援に関するノウハウの向上を図る事業。

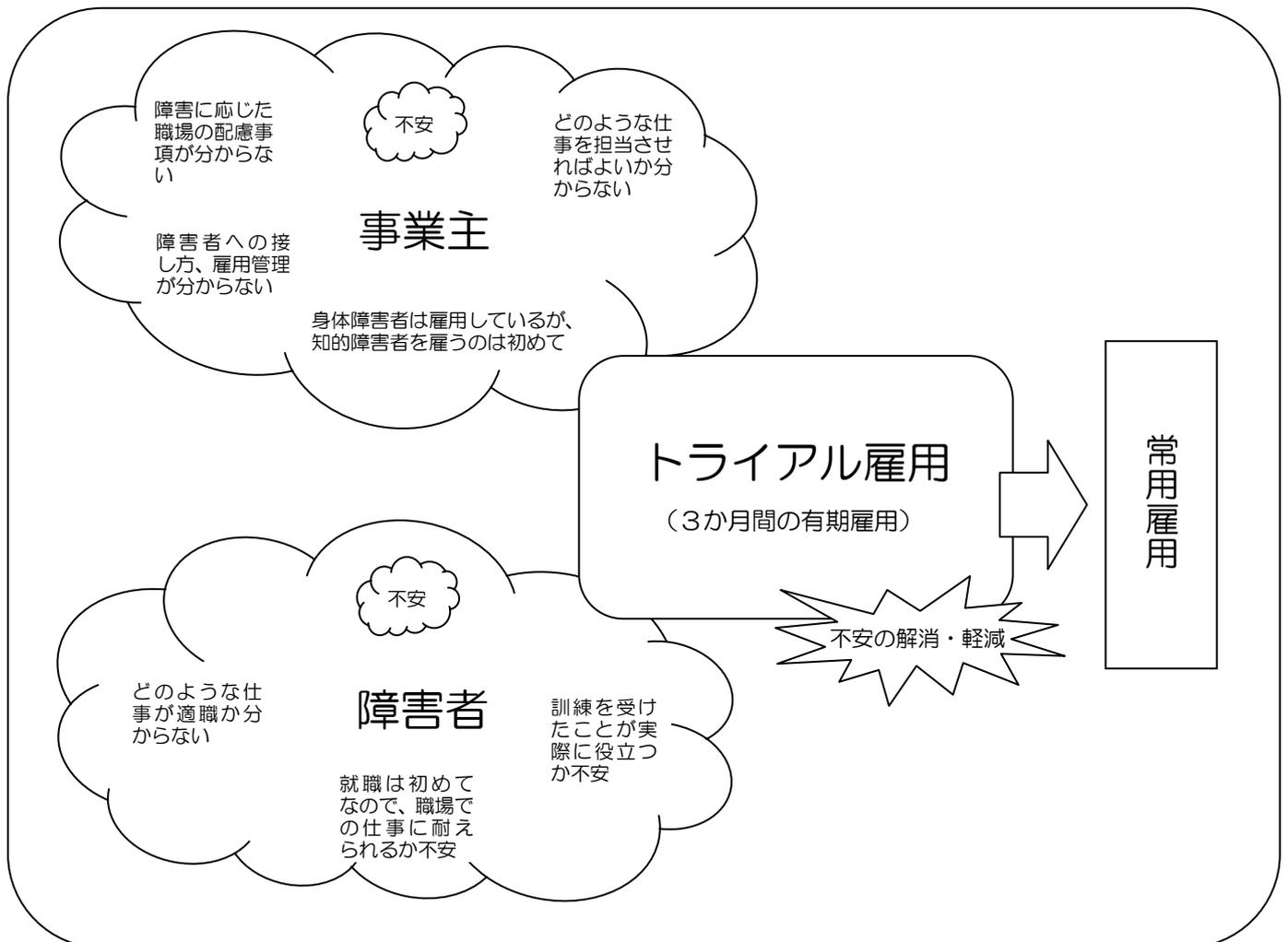
「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり ～障害者試行雇用事業～

障害者雇用の取組が遅れている事業所では、障害者雇用の経験が乏しいために、障害者に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがなく、障害者雇用に取り組む意欲があっても雇い入れることに躊躇する面もあります。

また、障害者の側でも、これまでの雇用就労経験が乏しいために、「どのような職種が向いているかが分からない」、「仕事に耐えられるだろうか」といった不安があります。

このため、障害者を短期の試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行を促進することを目指します。

- 期間 3か月間を限度（ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結）
- 奨励金 事業主に対し、トライアル雇用者1人につき、月5万円を支給
- 実施数 6,000人（平成18年度）
- 実績 開始者数4,220人、常用雇用移行率82.8%（平成16年度）



職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援について

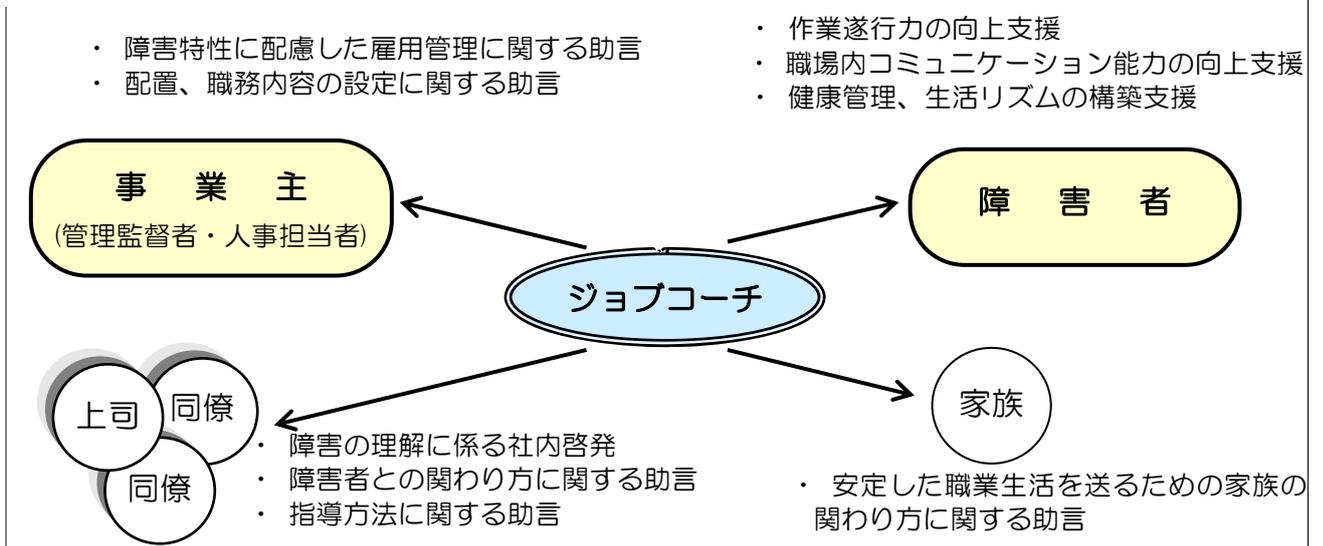
知的障害者、精神障害者等の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、きめ細かな人的支援を行う。

地域障害者職業センターにおいてジョブコーチを配置して支援を実施するとともに、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主が自らジョブコーチを配置し、ジョブコーチ助成金を活用して支援を実施。

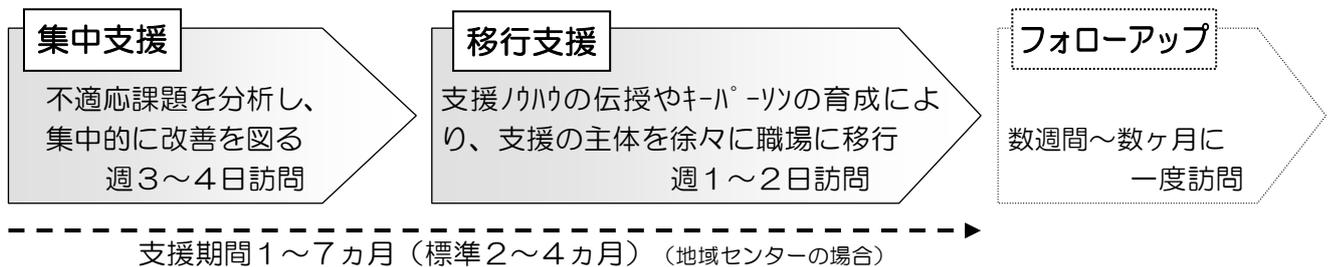
◎ 支援の契機

- ・ 就職時（雇用前又は雇入れと同時に支援を開始）
- ・ 職場環境の変化等により職場適応上の問題が生じたとき

◎ 支援内容



◎ 標準的な支援の流れ



◎ ジョブコーチ配置数（平成18年4月現在）

計726人	地域センターのジョブコーチ	304人
	第1号ジョブコーチ（福祉施設型）	407人
	第2号ジョブコーチ（事業所型）	15人

◎ 支援実績（平成16年度、地域センター）

支援対象者数 2,960人、職場定着率（支援終了後6ヵ月） 83.0%

職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業の実施状況（平成16年度）

(1) 障害種類別の支援状況

	支援開始者数	支援終了者数
身体障害者	261人（8.8%）	262人
知的障害者	2,384人（80.5%）	2,331人
精神障害者	275人（9.3%）	287人
その他	40人（1.4%）	38人
計	2,960人（100.0%）	2,918人

※ 「支援終了者数」とは、16年度に支援を終了した者であり、前年度支援開始者を含む。また、中止者を含む。

(2) 支援終了後の職場定着状況

支援終了者数（A） （平成15年10月～16年9月）	支援終了後6ヶ月経過時点 での在職者数（B）	定着率（B/A）
2,857人	2,371人	83.0%

(3) 事業利用者（障害者、事業主）の声

- ジョブコーチに職場環境の整備や作業マニュアルの作成等の支援を受け、作業がスムーズになった（事業主からの声）
- 長期間支援を受けることで少しずつ改善がみられたこと、具体的な手立てや手順がよく考えられていること等、センターでの支援があったからこそ社会復帰ができたと思う。（精神障害者からの声）
- 障害者と社員相互のコミュニケーションがよくなった。（事業主からの声）
- 職場における人間関係や仕事の内容について、とても不安でしたが、ジョブコーチが私と職場の人たちとのコミュニケーションの間に立っていただき、とても早く職場環境に慣れることができ、今は楽しく仕事をしています。（知的障害者からの声）
- 問題発生時に速やかに連絡が取れ、対応してもらえたことで職場として信頼感がもてた。（事業主からの声）

※ 障害者及び事業主に対するアンケート調査から

職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業の見直しについて

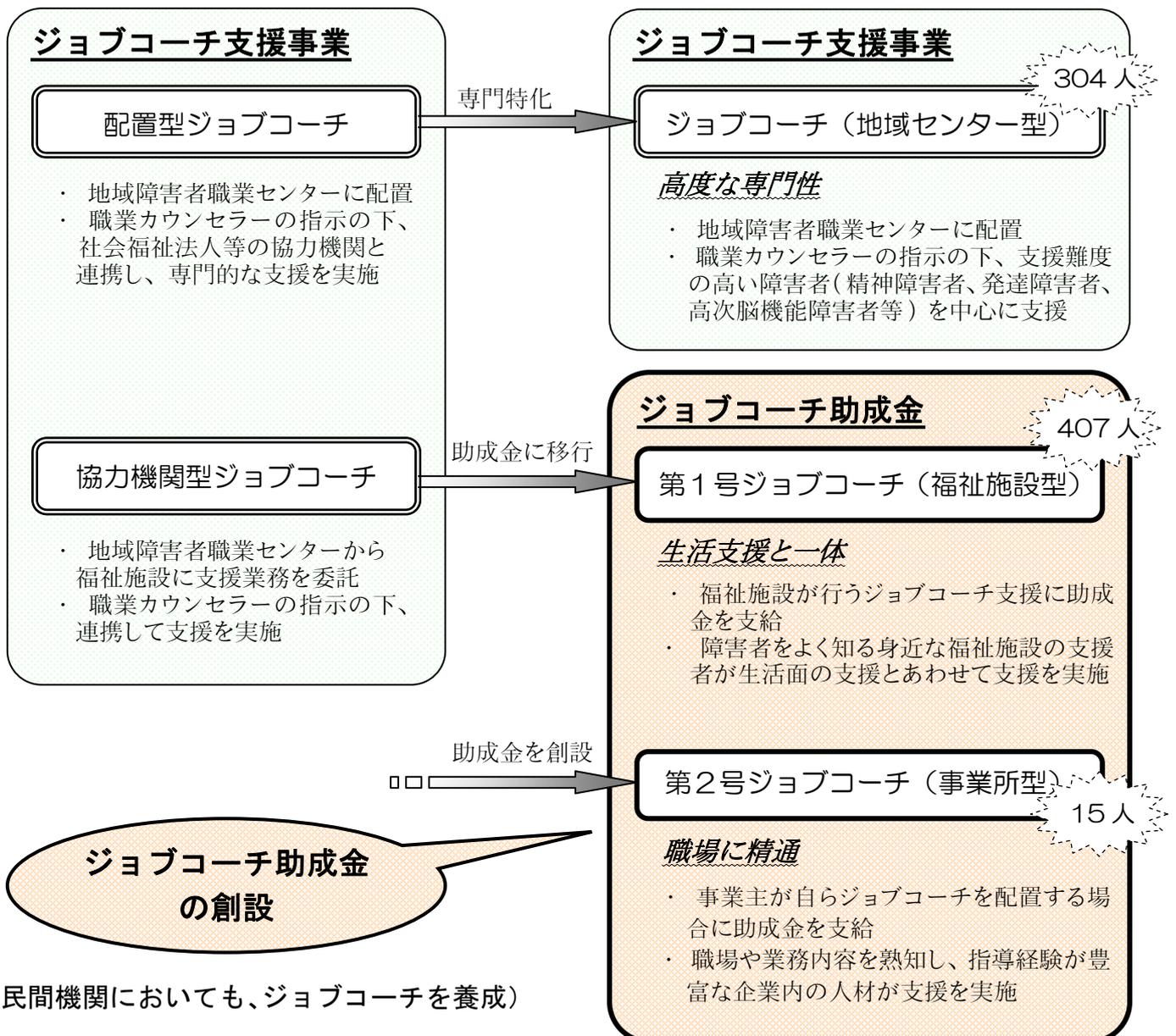
◎ 見直しのねらい

- ① 支援ニーズの増加への対応
→ 助成金化によりジョブコーチ数の拡充を図り、柔軟な運用を可能に
- ② ジョブコーチの裾野の拡大
→ 福祉分野や企業における人材を、それぞれの得意分野を活かして有効活用
- ③ 福祉施設の就労支援機能の強化
→ 施設体系の見直しとあいまって、福祉施設に就労支援ノウハウを普及

◎ 見直しの内容

法改正前（17年9月まで）

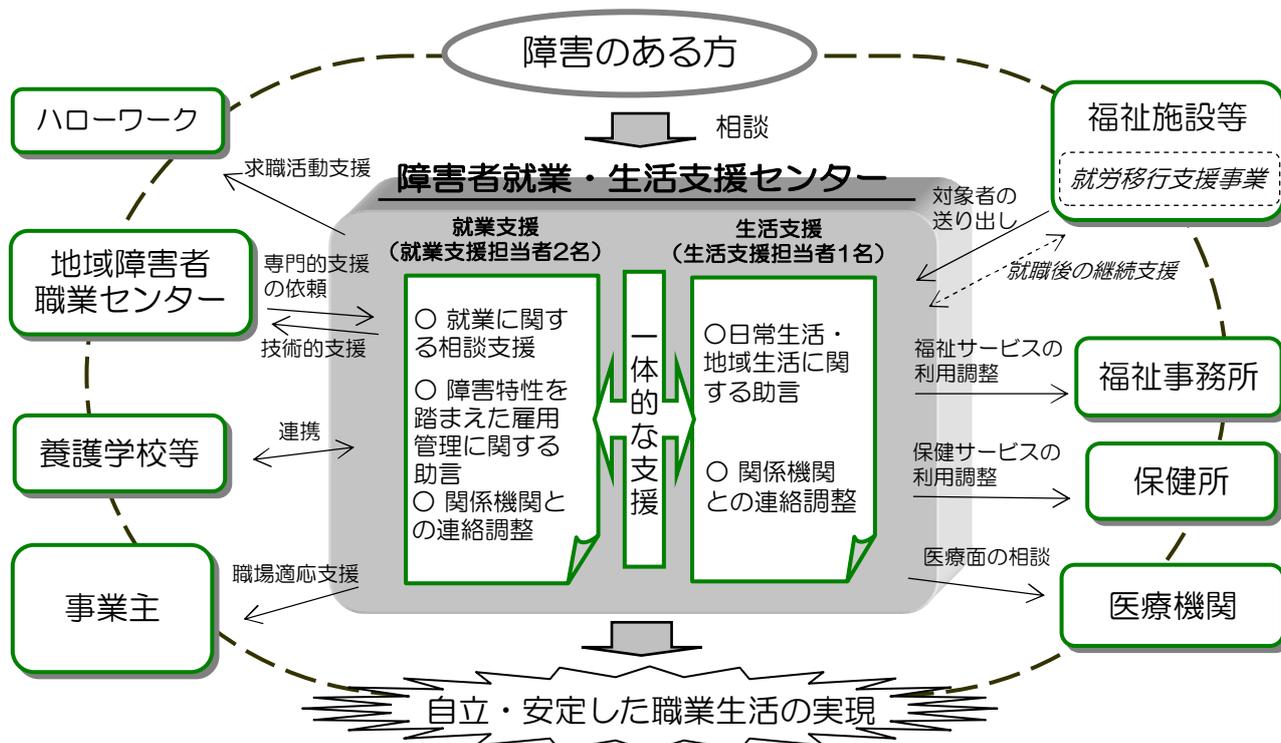
法改正後（17年10月～）



就業面と生活面における一体的な支援（障害者就業・生活支援センター事業）

就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を行います。
（平成14年度より開始）

雇用と福祉のネットワーク



◆ 障害者就業・生活支援センターでの業務の内容

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>

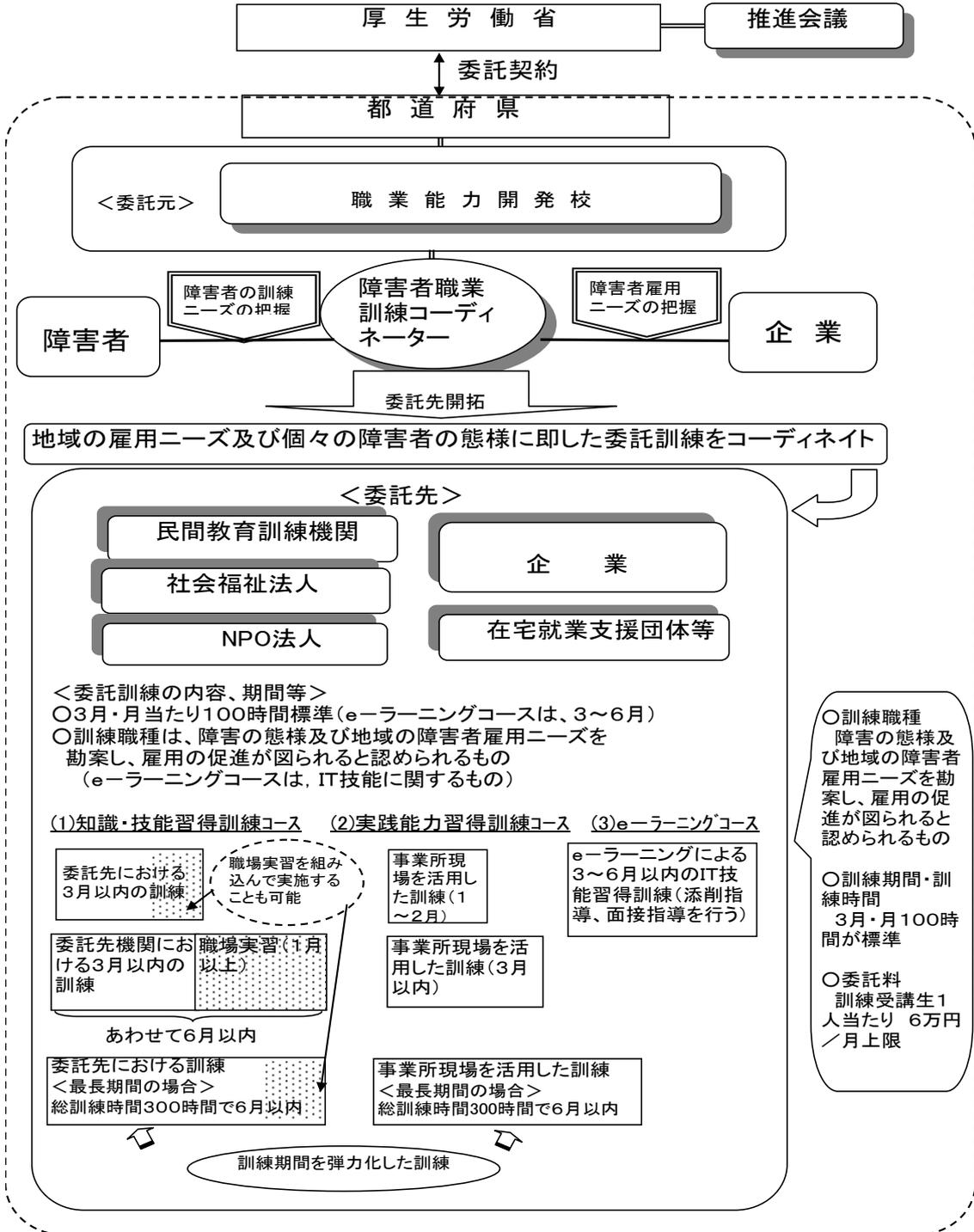
- 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

◆ 設置箇所数

平成18年度 110センター（17年度 90センター）

＜障害者の態様に応じた多様な委託訓練スキーム＞

《趣旨》
 障害のある人が居住する地域で、多様な委託先を活用した委託訓練を実施し、障害のある人の雇用・就業の促進を図る。



4 雇用・福祉・教育の一層の連携の強化

福祉施設等における一般雇用に関する理解の促進等、 障害者福祉施策等との連携の一層の強化について

～ 平成18年4月18日付け職高発第0418001号通達のポイント ～

改正障害者雇用促進法及び障害者自立支援法の施行を踏まえ、福祉的就労から一般雇用への移行の促進等、雇用と福祉の一層の連携強化を図るため、

- 福祉施設等に対し、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかけるとともに、併せて、養護学校等や医療機関等への働きかけ、障害者本人やその保護者への働きかけ等も行い、
- さらに、個別支援の各段階に応じ、関係機関・施設等の間において、個々の障害者に対する支援を着実につないでいくための、一層緊密な連携の確保を図ることとした。

1 福祉施設等における就労支援の現状等の把握

- 公共職業安定所は、管内の福祉施設等を訪問して、その現況、一般雇用への移行に対する考え方等を把握し、「福祉施設等就労支援データベース」を整備する。

2 「障害者就労支援基盤整備事業」の実施

(1) 事業の概要

障害者雇用に実績のある企業関係者等の知識・経験や就労支援の実績がある施設の取組事例を活用して、福祉施設等における、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進、就労支援に関する理解・ノウハウの向上を図る（都道府県労働局が実施）。

○ 「福祉施設等就労支援セミナー」の実施

福祉施設等の職員等を対象として、一般雇用に関する理解や就労支援の方法に関する基礎的な知識を高め、就労支援を効果的に行えるようにするための「福祉施設等就労支援セミナー」を実施する。

○ 「障害者就労アドバイザー」による助言

企業における障害者の雇用管理・作業指導について豊富な知識・経験を有する者を「障害者就労アドバイザー」として登録し、個別の福祉施設等に派遣して、就労支援に関する指導方法等について助言等を行い、就労支援体制の強化を図る。

(2) 都道府県の福祉担当部局等との調整・連携

- 都道府県の福祉担当部局等と調整・連携し、障害者自立支援法に基づく新サービス体系への移行に関する都道府県の方針と連動して、計画的に、セミナーの実施、アドバイザーの派遣を行う。

(3) 事業の発展的な展開

- セミナーの実施と併せて、事業所見学会等を積極的に実施する。
- 地域障害者職業センターが実施する「地域職業リハビリテーション推進フォーラム」等、就労支援に関する種々の機会を活用する。
- 養護学校等や医療機関等に対しても、セミナーや事業所見学会等への参加の働きかけ等を行う。
- 障害者本人やその保護者に対しても、セミナーや事業所見学会等への参加の働きかけを行い、一般雇用への移行に対する安心感の醸成を図る。
- 福祉施設等や障害者本人への働きかけ等を通じて、一般雇用を希望する障害者を把握した場合には、公共職業安定所は、当該福祉施設等、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等と連携し、チーム支援による一般雇用に向けた一貫した個別支援を実施する。

3 個別支援を着実につなぐための、福祉施設等との連携の強化

(1) 就労移行支援事業予定者との連携関係の確立

公共職業安定所は、就労移行支援事業の実施を予定している事業者とあらかじめ連携関係を確立し、当該事業を利用する障害者の円滑な就職や、離職した障害者の再就職チャレンジに向けた、継続的な支援の構築を図る。

(2) 障害者就業・生活支援センターとの連携

生活面の支援が必要な障害者や、就職後において継続的な職場適応支援が必要と考えられる障害者については、公共職業安定所は、求職活動の段階から障害者就業・生活支援センターへの登録も勧奨する等により、当該センターとの緊密な連携による効果的・継続的な支援を実施し、円滑な就職及び職場定着を図る。

(3) ジョブコーチ支援実施機関との連携

都道府県労働局及び公共職業安定所は、ジョブコーチ支援を実施する機関との日常的な連携の確保に努め、地域障害者職業センターとの連携を図り、これらの機関による支援を効果的に活用し、障害者の円滑な就職及び職場適応を図る。

(4) 障害者委託訓練受託法人等との連携

都道府県労働局及び公共職業安定所は、「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」の受講生や委託先の開拓について、障害者職業訓練コーディネーター等との緊密な連携を図る。また、障害者委託訓練受託法人等と訓練受講者に係る情報を共有し、訓練修了後の着実な職業相談・職業紹介につなぐよう努める。

(5) 養護学校等との連携

公共職業安定所は、就職を希望する生徒の就職支援を効果的に進めるため、養護学校等が行う「個別の教育支援計画」の策定に協力するとともに、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の労働関係機関や地域の関係機関を含めた支援体制の構築を図る。

(6) 医療機関等との連携

公共職業安定所は、精神障害者の円滑な就職を促進するため、引き続き「医療機関等と連携した精神障害者のジョブガイダンス事業」の実施等により、医療機関等との連携を深め、医療・生活支援から就業支援まで含めた円滑な支援活動を展開できる環境整備を図る。

(7) 「就労支援関係機関一覧」の作成と活用

公共職業安定所は、地域の就労支援関係機関について「就労支援関係機関一覧」を作成し、障害者に対する個別の支援に活用するほか、地域の支援ネットワークの強化に役立てる。

(8) 公共職業安定所内の体制の整備

公共職業安定所は、管内事業所の障害者の採用動向の把握、障害者求人の確保、求人 of 適切な整理等により、迅速かつ的確なマッチングの実現に努める。

また、公共職業安定所の全職員が、障害や障害者について正しく理解し、障害者の就労支援について情報を共有して、組織としての的確な対応ができる体制を整える。

(9) 「就労移行課題チェックリスト」の効果的活用

障害者が一般雇用に移行するための課題を把握し、課題を改善していくための支援計画を作成し、実行するに当たっての、労働・福祉の共通ツールとして開発中の「就労移行課題チェックリスト」の効果的な活用を図る。

(「就労移行課題チェックリスト」は、本年7月頃に完成予定)

4 その他

(1) 障害福祉計画の策定への関与

都道府県労働局は、障害者自立支援法に基づく都道府県及び市町村による「障害福祉計画」の策定に積極的に関与するとともに、当該計画に盛り込まれる「福祉施設から一般就労への移行」に関する目標の達成に向けた取組を行う。

(2) 「障害者雇用支援合同会議（仮称）」への積極的な関与

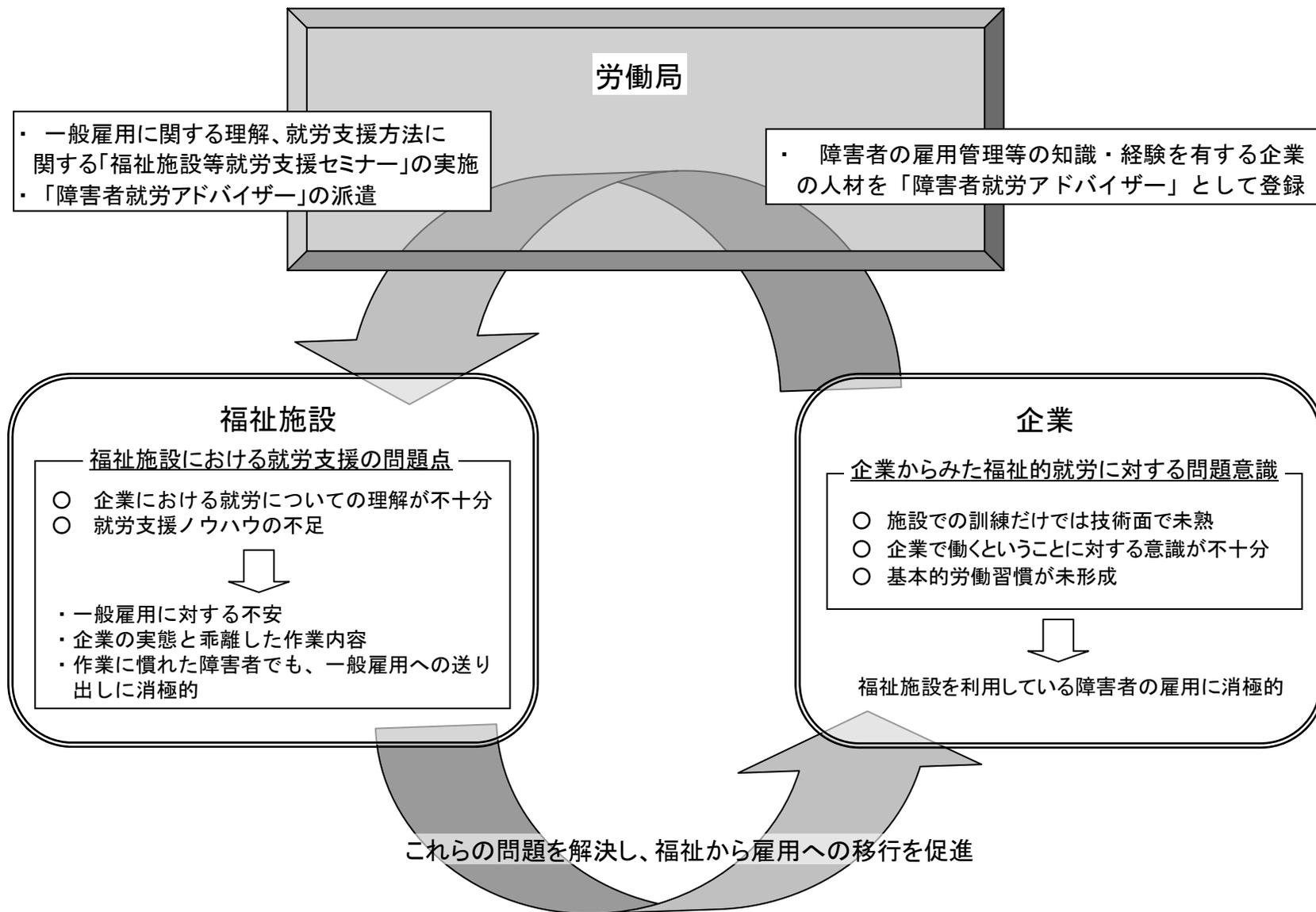
都道府県労働局及び公共職業安定所は、都道府県ごとに設置される「障害者雇用支援合同会議（仮称）」に積極的に関与し、目標達成に向けた連携体制を強化する。

(3) サービス管理責任者研修への協力

都道府県労働局は、障害者自立支援法による「サービス管理責任者研修」の実施に当たって、都道府県の福祉担当部局との連携の下、労働関係機関の関係者が必要な協力を行うことができるよう、関係機関との調整等を行う。

企業ノウハウを活用した福祉施設における就労支援の促進

～障害者就労支援基盤整備事業～



福祉的就労から雇用への移行促進

～地域障害者就労支援事業～

副主査

福祉施設等

- 授産・更生施設、小規模作業所
- 医療保健福祉機関
- 盲・ろう・養護学校
- 精神障害者社会適応訓練事業の協力事業所 等

就職を希望している
福祉施設等利用者



就職に向けた取組み

就職

企業



職場定着
職業生活の
安定

主査

ハローワーク

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

副主査

上記の福祉施設等

支援関係者・専門機関

- 障害者団体、障害者支援団体
- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター
- 障害者雇用支援センター
- 職業能力開発校
- 障害者地域生活支援センター
- 福祉事務所 等

障害者就労支援チーム

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

就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

福祉施設等での訓練と事業所での実習を組み合わせた「組合せ実習」も活用

障害者雇用納付金制度に基づくグループ就労訓練に係る助成金（職場実習型）

1 助成内容

事業主が、指導員の支援のもと、盲学校・聾学校・養護学校の生徒が事業所で就労する実習を行い、常用雇用への移行を促進することについて助成金を支給します。

2 助成金支給先

事業主

3 対象障害者

盲学校・聾学校・養護学校の高等部（本科）の3年生である身体障害者・知的障害者・精神障害者

4 対象ユニット

1ユニットは1人以上5人以下

5 訓練時間・訓練期間

訓練時間は1人当たり週20時間以上を基準とします。
訓練期間は1人当たり2週間以上2ヶ月以内とします。

6 指導員

次に掲げるいずれかの者である必要があります。

- ・ 重度障害者多数雇用事業所又は特例子会社において障害者の就労支援に関わる業務を3年以上行った者
- ・ 障害者職業生活相談員資格取得後、障害者である労働者の相談及び指導を5年以上行った者
- ・ 職場適応援助者養成研修を修了した者

7 助成金支給対象費用

職場実習をした対象障害者が1名以上雇用率の対象となる労働者となった場合の、指導員による援助の実施に係る費用

8 支給額等

- ・ 支給額：1日当たり2,500円
- ・ 支給限度額：月5万円
- ・ 助成金の認定を受けた事業主が、雇用率の対象となる労働者として採用した場合に支給請求を行うことができます。

9 認定申請の期限

事業を開始しようとする日の2か月前

10 お問い合わせ先

各都道府県障害者雇用促進協会

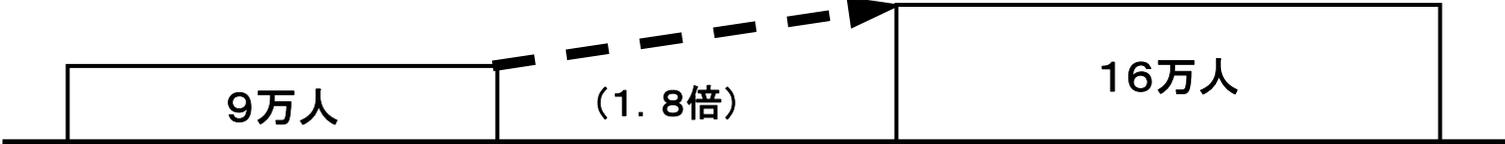
注) 上記の他に、グループ就労訓練（請負型、雇車型）もあります。

サービス利用者の将来見通し

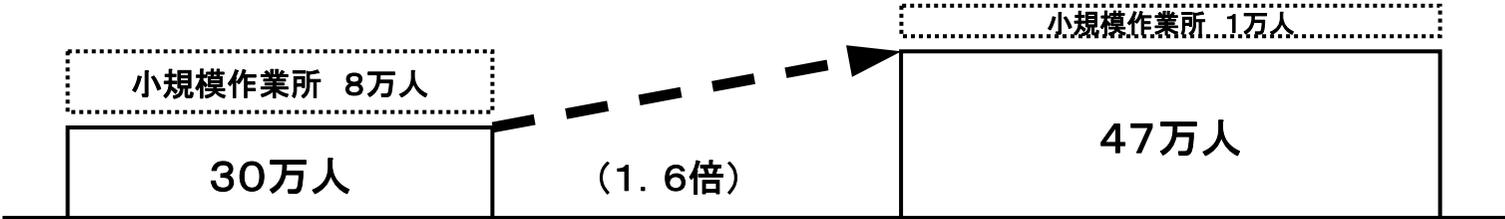
[平成17年度]

[平成23年度]

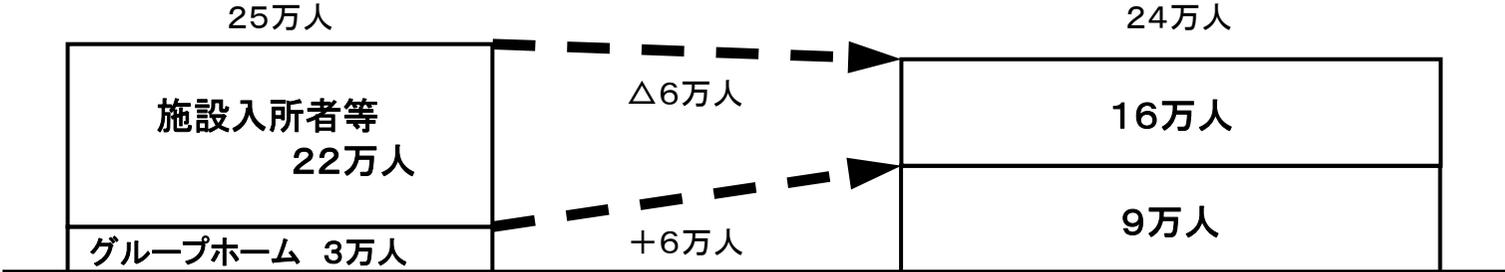
訪問系サービスの利用者数



日中活動系サービスの利用者数



居住系サービスの利用者数



一般就労への移行者数



福祉施設における雇用の場



※ 計数については、端数処理を行っているため、積み上げと合計が一致しない場合がある

障害福祉計画に盛り込むべき就労関係の目標について

障害福祉計画における「平成23年度中に、福祉施設から一般就労に移行する者を現在の4倍以上とする」という数値目標の達成に向けて、障害保健福祉担当部局は、都道府県の労働担当部局及び都道府県労働局等と連携して、平成23年度において下記の目標を達成することを目指す。

1. 現在の福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用
2. 福祉施設から一般就労への移行を希望する者について、
 - ① 全ての者がハローワーク、障害者就業・生活支援センターによる支援を受ける
 - ② 3割が障害者委託訓練を受講する
 - ③ 5割が障害者試行雇用(トライアル雇用)の開始者になる
 - ④ 5割が職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援を受けることを目標として取り組む。

雇用と福祉の連携による就労支援

