

## 第72回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

### 1 日時

平成28年11月21日（月） 17:00～18:15

### 2 場所

厚生労働省 省議室（9階）

### 3 議題

- （1）障害者雇用制度及び支援策の現状等について
- （2）その他

### 4 資料

資料 1 : 説明資料

参考資料 : 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿  
竹下委員提出資料

# 説明資料

平成28年11月21日

厚生労働省

# 目次

1. 障害者雇用の状況
2. 障害者雇用率制度及び納付金制度
3. 精神障害者等の雇用支援策の現状

# 1. 障害者雇用の状況

# 障害者雇用の状況

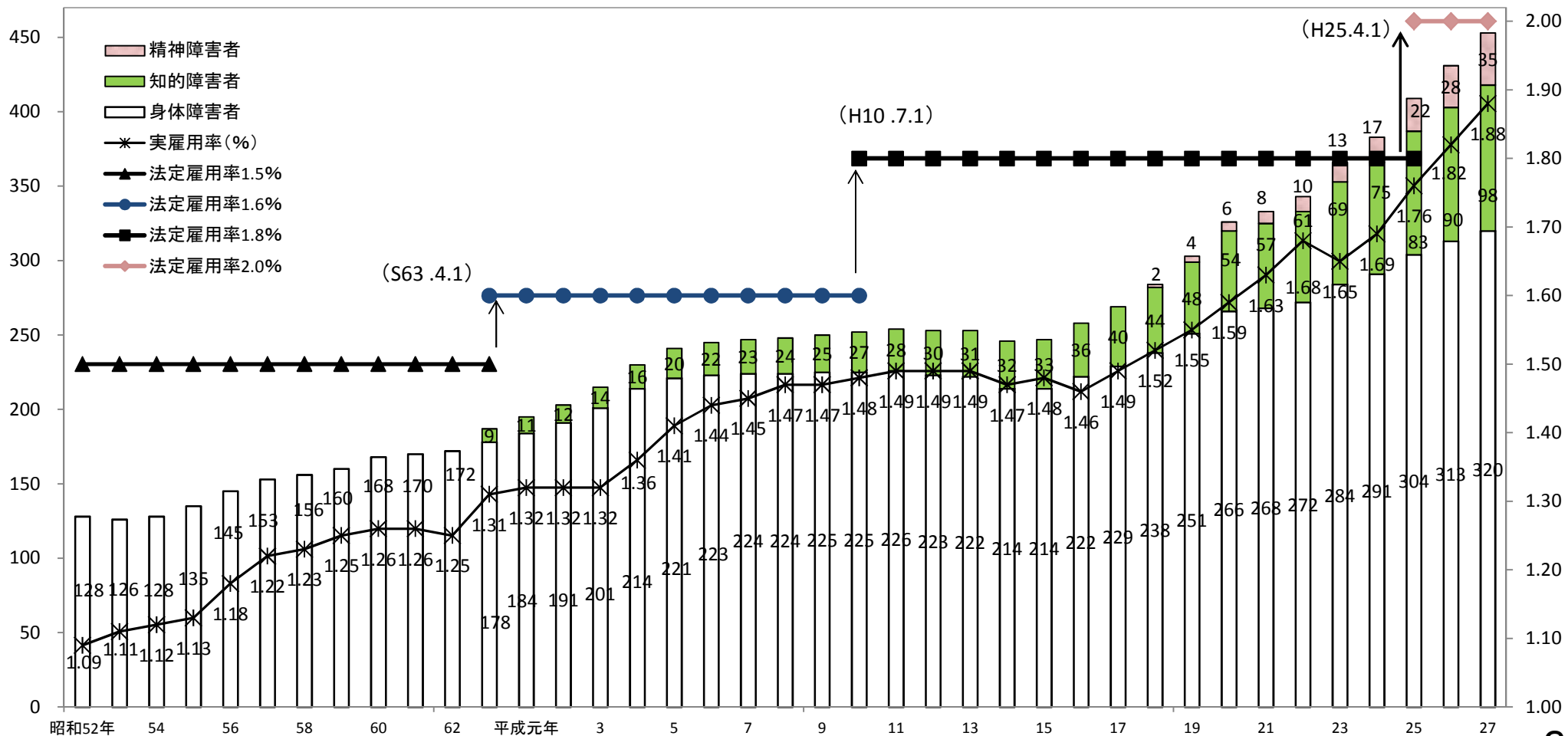
(平成27年6月1日現在)

## ○ 民間企業の雇用状況

**雇用者数 45.3万人** (身体障害者32.1万人、知的障害者9.8万人、精神障害者3.5万人)

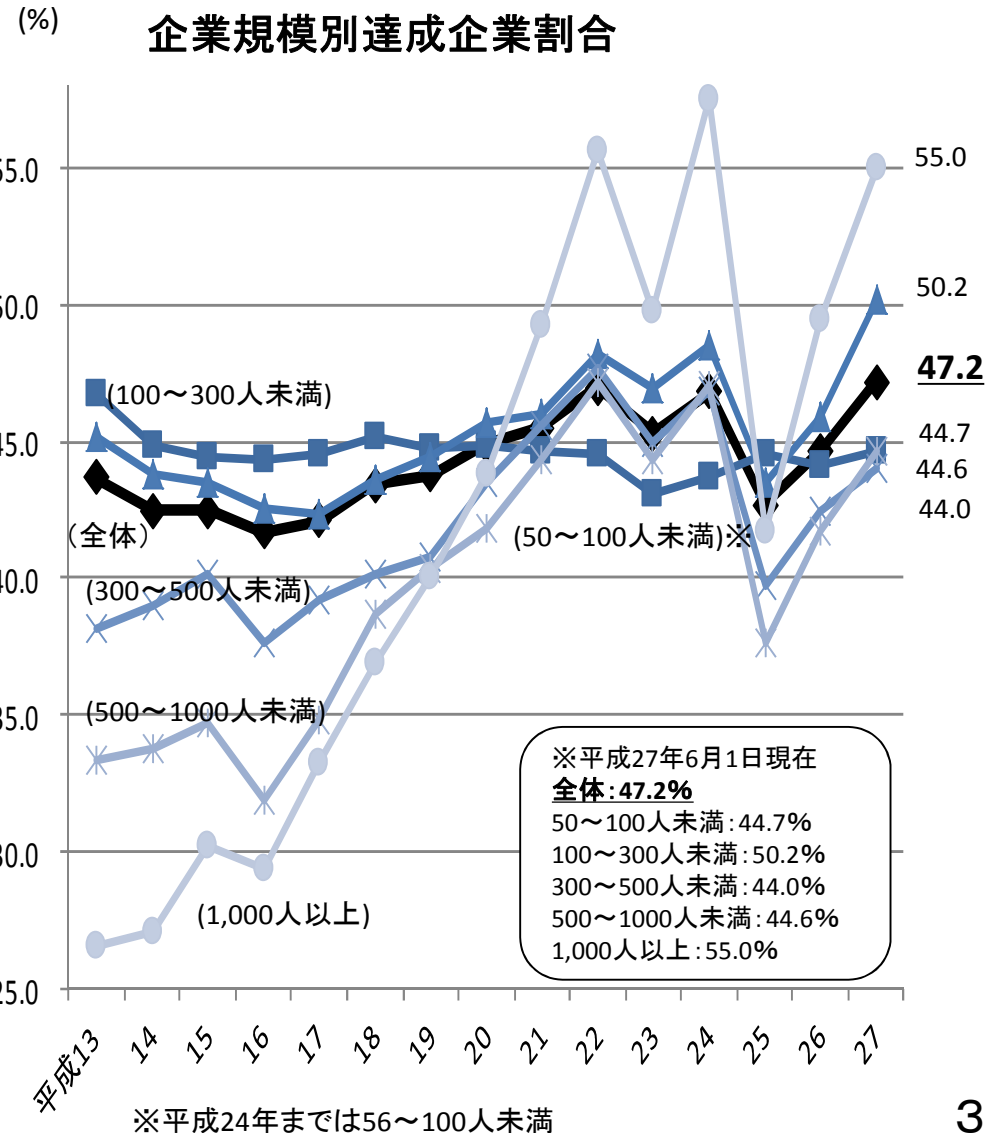
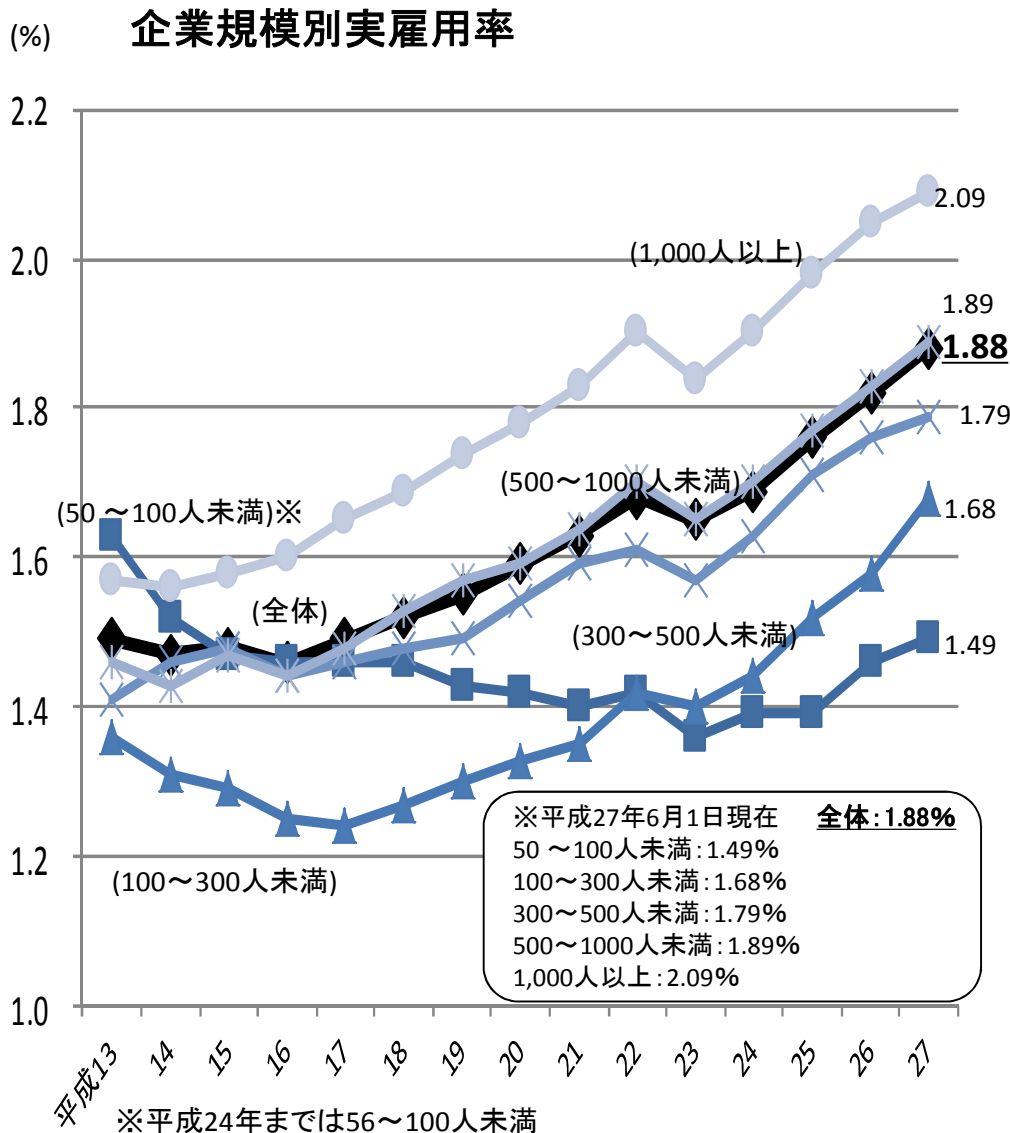
**実雇用率 1.88%** **法定雇用率達成企業割合 47.2%**

○ **雇用者数は12年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



# 障害者雇用の状況(企業規模別)

○ 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。



# 障害者雇用状況報告における障害種別の状況

	平成18年		平成24年		平成27年	
	企業数(社)	aに占める割合 (%)	企業数(社)	aに占める割合 (%)	企業数(社)	aに占める割合 (%)
報告企業数(a)	67,168	—	76,308	—	87,935	—
身体障害者を 雇用している企業数	39,448	58.7	46,037	60.3	52,376	59.6
知的障害者を 雇用している企業数	10,082	15.0	14,799	19.4	19,043	21.7
精神障害者を 雇用している企業数	1,496	2.2	7,846	10.3	13,950	15.9
(参考) 障害者を雇用している 企業数	42,765	63.7	51,509	67.5	60,321	68.6

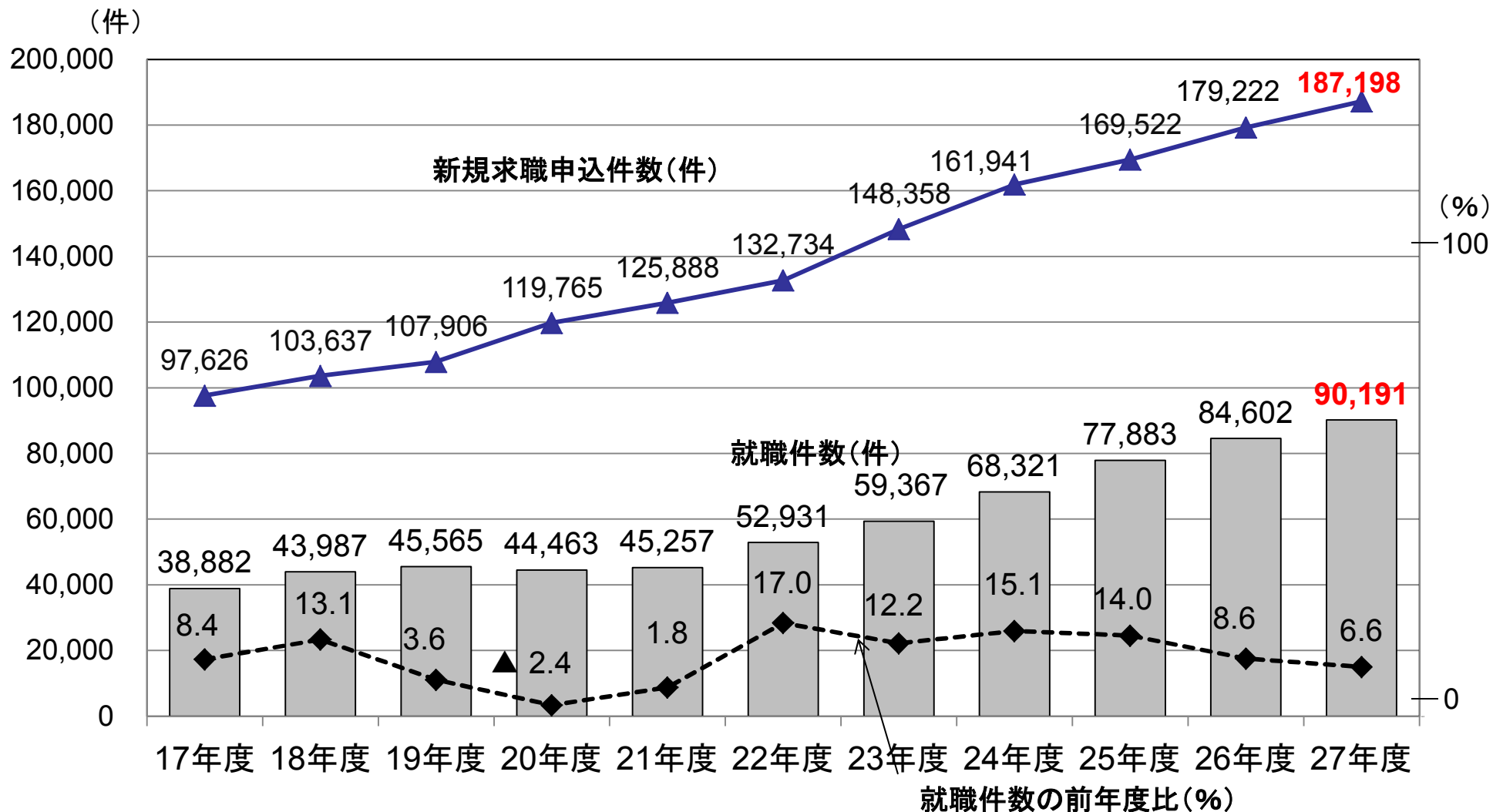
※ 数値はいずれも6月1日時点のもの。

※ 障害者雇用状況報告においては、企業規模56人以上の企業を報告対象としている。

※ 障害者は週の所定労働時間が20時間以上である者(平成18年は重度以外の身体障害者及び重度以外の知的障害者である短時間労働者である者を除く)のみを報告対象としている。

# 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。



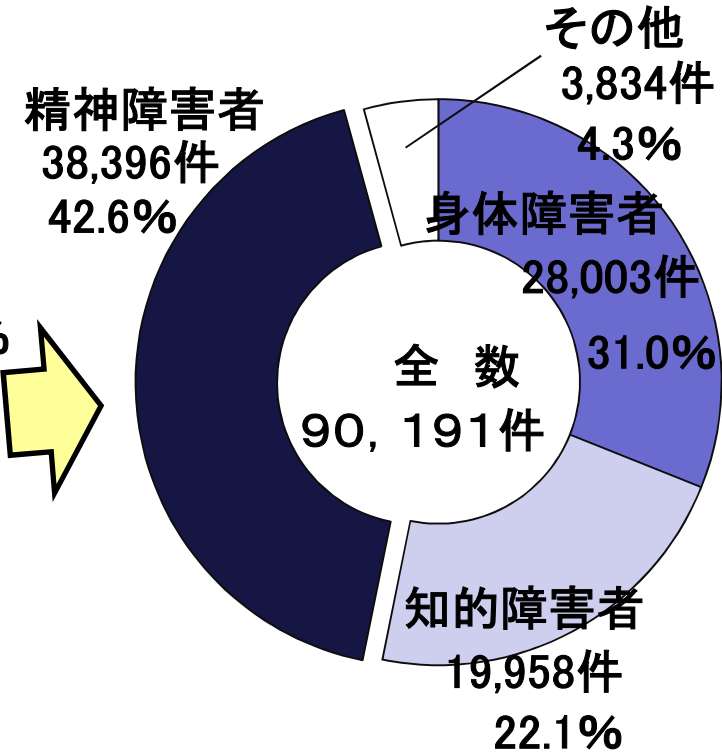
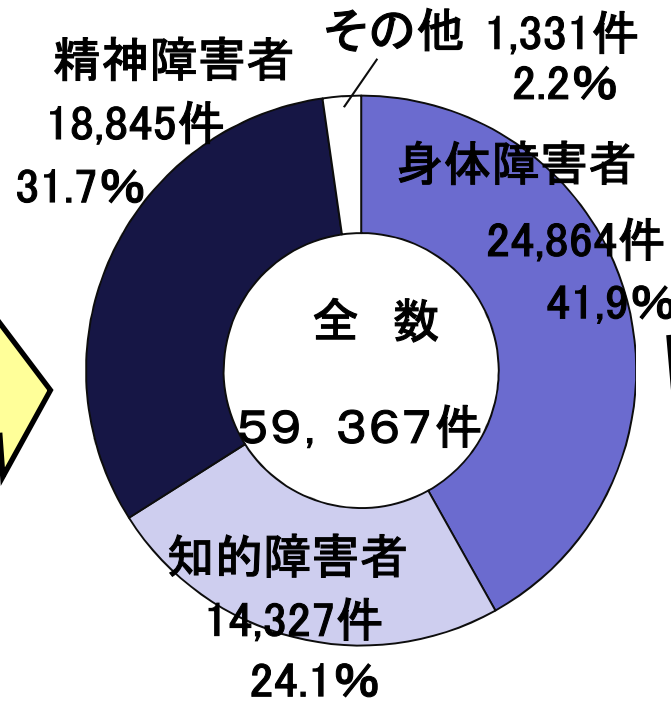
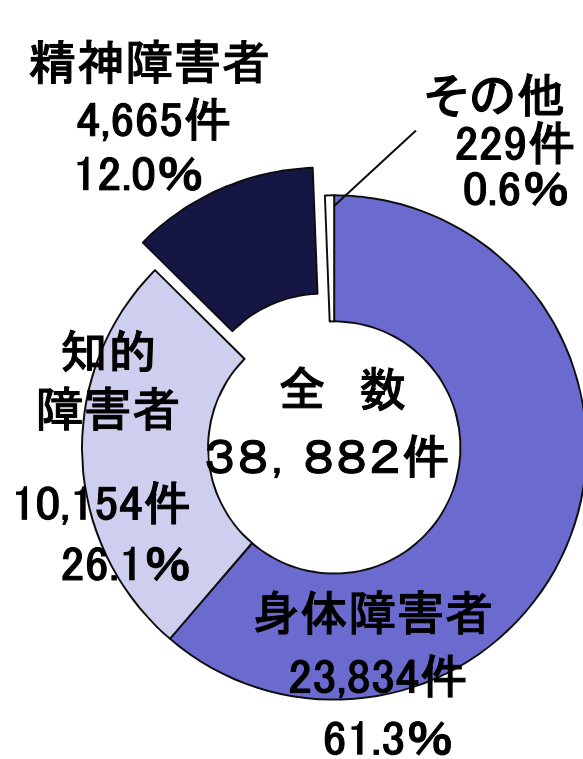


# ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)

平成17年度

平成23年度

平成27年度



身体障害者の部位別内訳	就職件数	構成比
視覚障害者	1,795件	7.5%
聴覚・言語障害者	4,975件	20.9%
肢体不自由	12,811件	53.8%
内部障害	4,253件	17.8%
身体計	23,834件	100%

身体障害者の部位別内訳	就職件数	構成比
視覚障害者	2,108件	8.5%
聴覚・言語障害者	4,113件	16.5%
肢体不自由	13,098件	52.7%
内部障害	5,545件	22.3%
身体計	24,864件	100%

身体障害者の部位別内訳	就職件数	構成比
視覚障害者	2,283件	8.2%
聴覚・言語障害者	4,442件	15.9%
肢体不自由	14,866件	53.1%
内部障害	6,412件	22.9%
身体計	28,003件	100%

# 実雇用率へのカウントから雇用義務化に至るまでの雇用状況の変化

## 【障害者の雇用者数(人)】

	実雇用率のカウント時		雇用義務化に伴う 雇用率検討時
知的障害者	9,407 (昭和63年)	➡	24,037.0(平成8年)
精神障害者	1,917.5 (平成18年)	➡	34,637.0(平成27年)

※数値はいずれも各年6月1日時点

## 【ハローワークの就職件数(件)】

	実雇用率のカウント時		雇用義務化に伴う 雇用率検討時
知的障害者	6,926 (昭和63年度)	➡	7,360(平成8年度)
精神障害者	6,739 (平成18年度)	➡	38,396(平成27年度)

※手帳を所持していない者を含む。

# 障害者の平均勤続年数の推移(障害種別)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点(各年11月1日)までの勤続年数をいう。

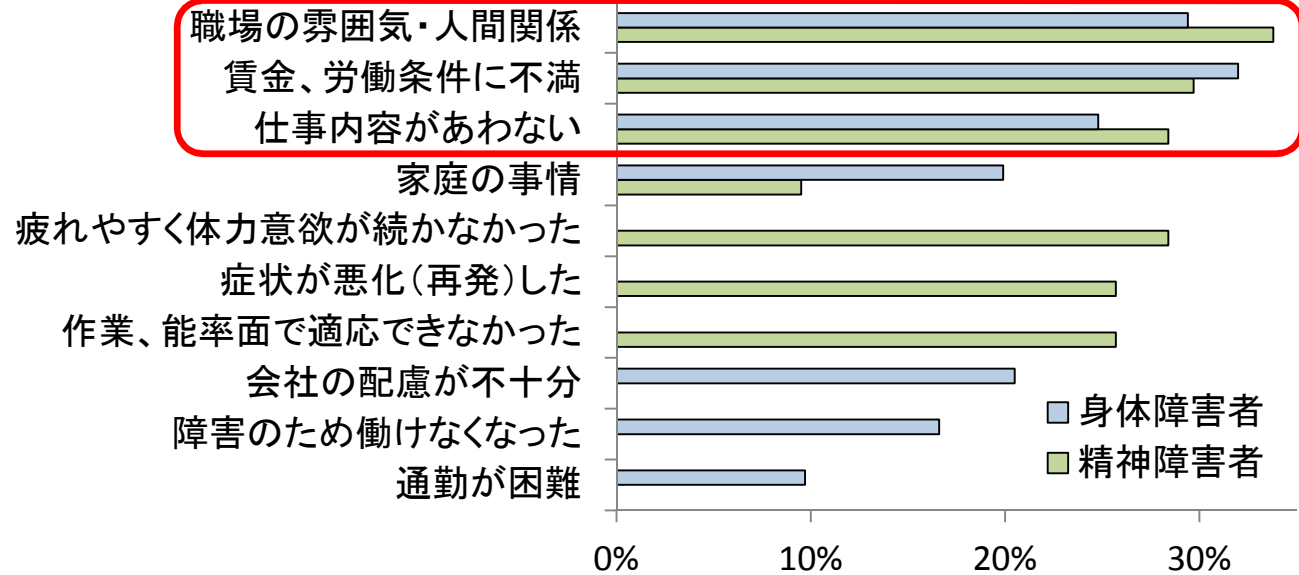
(たとえば、調査の1ヶ月前に採用された者の勤続年数は1ヶ月となるため、結果の解釈には留意が必要。)

ただし、採用後に身体障害者となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

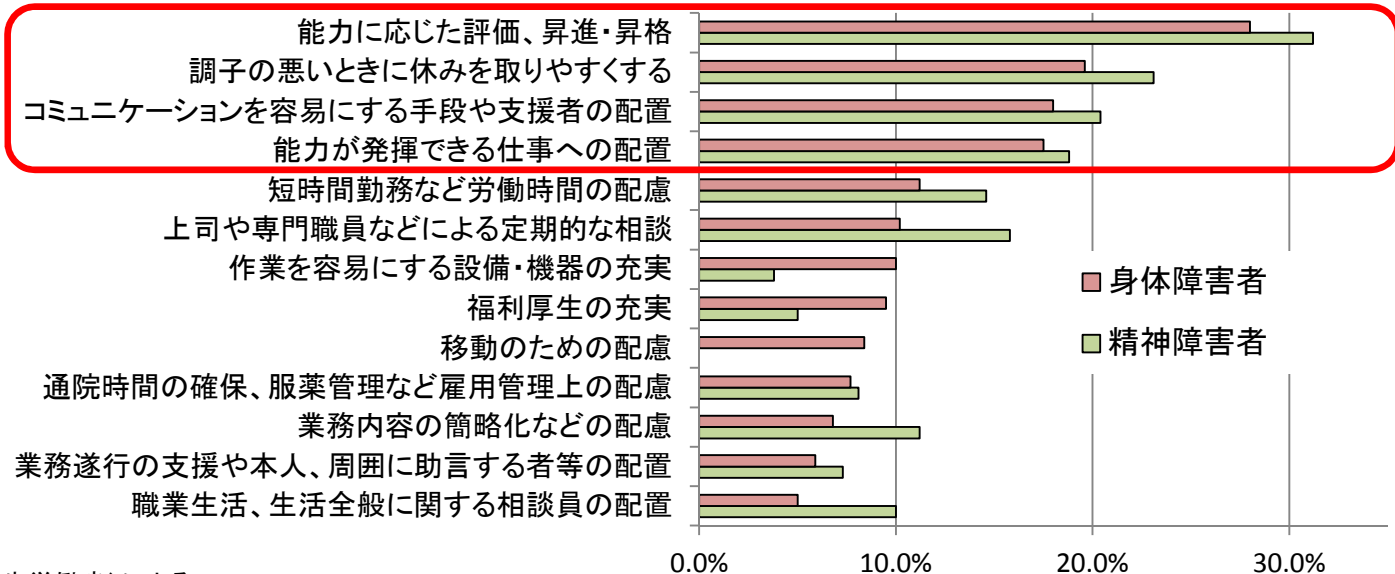
出典：障害者雇用実態調査結果報告書(平成10、15、20、25年度)(厚生労働省障害者雇用対策課)

# 精神障害者の継続雇用の課題となり得る要因

## 離職の理由 (個人的理由)



## (仕事を続ける上で) 改善等が必要な事項



(出典)「平成25年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)による。この2つの質問に関しては知的障害者の方への質問は行っていない。

## 2. 障害者雇用率制度及び納付金制度

# 障害者雇用率制度の概要

身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

## ○ 一般民間企業における雇用率設定基準

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

※ 短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

※ 精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者数に算入することができる。

## ○ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

（参考） 現行の障害者雇用率（平成25年4月1日から施行）

### <民間企業>

一般の民間企業 = 2.0%

特殊法人等 = 2.3%

### <国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.3%

都道府県等の教育委員会 = 2.2%

# 参 照 条 文

## ○ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条 事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、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（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する身体障害者又は知的障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある身体障害者及び知的障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

## ○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和35年政令第292号）

（障害者雇用率）

第九条 法第四十三条第二項に規定する障害者雇用率は、百分の二とする。

# 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



# 参 照 条 文

- 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（平成25年法律第46号）

附 則

（一般事業主の雇用義務等に関する経過措置）

第四条 新法第四十三条第二項及び第五十四条第三項の規定の適用については、この法律の施行の日から起算して五年を経過する日までの間、これらの規定中「を基準として設定するものとし」とあるのは「に基づき」と、「当該割合の推移」とあるのは「対象障害者の雇用の状況その他の事情」とする。

- 13頁の第43条第2項（点線囲み部分）についての経過措置（平成30年度から平成34年度まで適用）

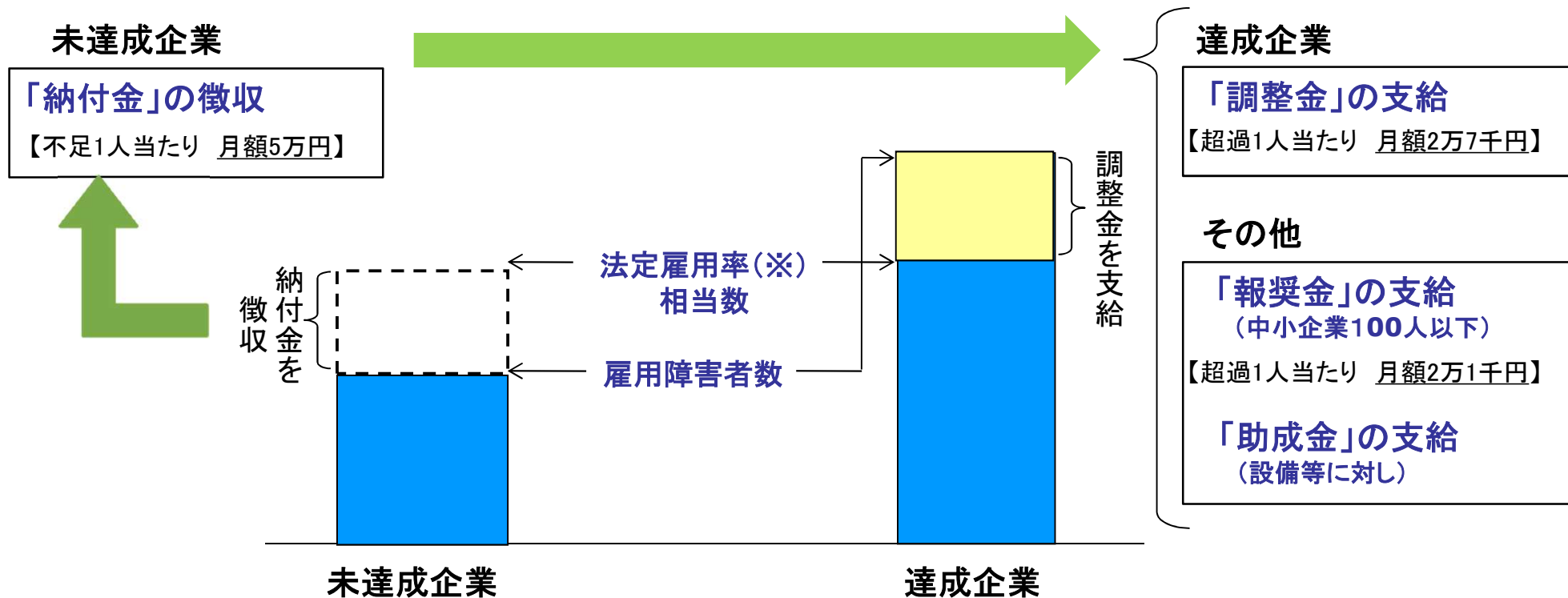
（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条 （略）

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合に基づき、少なくとも五年ごとに、対象障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して政令で定める。

# 障害者雇用納付金制度について

雇用率未達成企業(常用労働者100人超)から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対して調整金、報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給。



※ 障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の割合の推移を勘案して政令で設定。

# 参 照 条 文

## ○ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

（障害者雇用調整金の支給）

### 第五十条 （略）

2 前項の単位調整額は、事業主がその雇用する労働者の数に第五十四条第三項に規定する基準雇用率を乗じて得た数を超えて新たに身体障害者又は知的障害者である者を雇用するものとした場合に当該身体障害者又は知的障害者である者一人につき通常追加的に必要とされる一月当たりの同条第二項に規定する特別費用の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

（障害者雇用納付金の徴収及び納付義務）

第五十三条 機構は、第四十九条第一項第一号の調整金及び同項第二号から第七号までの助成金の支給に要する費用、同項第八号及び第九号の業務の実施に要する費用並びに同項各号に掲げる業務に係る事務の処理に要する費用に充てるため、この款に定めるところにより、事業主から、毎年度、障害者雇用納付金（以下「納付金」という。）を徴収する。

（納付金の額等）

### 第五十四条 （略）

2 前項の調整基礎額は、事業主がその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数に達するまでの数の身体障害者又は知的障害者である者を雇用するものとした場合に当該身体障害者又は知的障害者である者一人につき通常必要とされる一月当たりの特別費用（身体障害者又は知的障害者である者を雇用する場合に必要な施設又は設備の設置又は整備その他の身体障害者又は知的障害者である者の適正な雇用管理に必要な措置に通常要する費用その他身体障害者又は知的障害者である者を雇用するために特別に必要とされる費用をいう。）の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

# 障害者雇用納付金制度の財政状況について

単位：億円

年 度(平成)	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
納付金収入(a)	155	137	192	192	163	240	220
支 出 (b)	236	235	226	235	219	195	190
調整金／報奨金	114	119	134	147	164	125	143
うち調整金	67	71	90	104	120	82	95
うち報奨金	47	47	44	42	45	44	48
助成金	77	79	69	66	31	40	17
事務事業費	44	38	22	20	21	28	26
単年度収支(a-b)	▲81	▲99	▲34	▲43	▲55	44	30
積立金額	257	158	120	76	20	64	93

※ 表中の数値は決算値を記載。

※ 支出(b)の額については、調整金等の外、還付金が含まれる。

# (参考) 前回 8 月の分科会での指摘事項等に対する回答

未定稿

	ドイツ	フランス	参考：日本
雇用率	○法定雇用率：5.0% 実雇用率：4.1% (2014年)	○法定雇用率：6.0% 実雇用率：3.3% (2013年)	○法定雇用率：2.0% 実雇用率：1.88% (2015年)
対象障害者	① 少なくとも障害の程度が 50 に達し、その者がその住居、慣習上の滞在、又は職場での雇用を、適法にこの法律の効力範囲に有する者（重度障害者） ② 障害程度が 30 以上 50 未満の障害者で、障害の結果、同等取扱いがなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない者（重度障害者と同等の者） ③ 障害が重度でない青年及び若年成人	① 障害者権利自立委員会によって障害労働者認定を受けた者（身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により、雇用を獲得し維持する可能性が現実に減退している全ての人） ② 労災年金受給者 ③ 障害年金受給者 ④ 傷痍軍人年金受給者 ⑤ 志願消防士障害手当・年金の受給者 ⑥ 障害者手帳の保有者 ⑦ 成人障害者手当受給者 ⑧ 戦争犠牲者遺族	○ 身体障害者及び知的障害者（精神障害者を雇用した場合、身体障害者又は知的障害者を雇い入れたものとみなす。）
納付金制度	○納付金額： 不足数×105€/月（年平均雇用率3～5%未満） 不足数×180€/月（年平均雇用率2～3%未満） 不足数×260€/月（年平均雇用率0～2%未満）  ※中小企業については、従業員規模に応じて納付金額を軽減 ※1€=115.90円（2016年10月6日現在）	○納付金額： 不足数×最低賃金×400/年（従業員数20～199名） 不足数×最低賃金×500/年（従業員数200～749名） 不足数×最低賃金×600/年（従業員数750名以上）  ※企業の雇用努力や重度障害者の雇用等を勘案して減額が可能 ※最低賃金（1時間あたり）=9.67€（約1,121円）	○納付金額： 不足数×5万円/月
備考	○ 障害者の作業所に仕事を委託した使用者は、請求された金額（総請求費から材料費を控除した額）の50%を納付金から控除出来る。  ○ 納付金の支払いは、障害者の雇用義務を免責するものではない。  ○ 障害者を雇用しない者に対しては、10000€以下の過料を以て処罰されうる。	○ 雇用義務は、直接雇用以外の以下の方法による履行も認められている。 ・保護労働セクターへの仕事の発注※【雇用義務の50%まで】 ※雇用者数=（サービス価格等-原料費等）/（最低賃金×2000） ・研修での障害者の受け入れ【全従業員数の2%】 ・納付金の支払い ・障害者のための1年又は数年プログラムを定める労働協約の締結  ○ 3年を超えて、納付金以外の方法によって全く雇用義務を果たしていない企業には、企業規模に関わらず最低賃金の1500倍の納付金が課せられる。（制裁的納付金）  ○ 雇用義務を全く果たしていない企業（納付金の支払いすらしていない企業）には、最低賃金の1875倍に当たる額の支払いが科せられる。（制裁金）	○ 自宅等において就業する障害者に仕事を発注する企業に対して、当該企業が自ら雇用している障害者数に応じた支給限度額の範囲内で特例調整金・特例報奨金を支給。法定雇用率未達成企業については、特例調整金の額に応じて障害者雇用納付金が減額される。  ※ 特例調整金額・特例報奨金の算定方法 $\frac{\text{年間の在宅就業障害者への支払い総額}}{35 \text{ 万円}} \times \text{調整額}$ （調整額は、特例調整金が21000円、特例報奨金が17000円）  ○ 障害者の雇用義務を果たしていない場合でも罰金は課されない。

(出典)「欧米における障害者差別禁止法制度」(2013年(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構)、「欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」(2012年(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構)

「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状」(2011年(独)高齡・障害者雇用支援機構)

### 3. 精神障害者等の雇用支援策の現状

## 精神障害者に対する主な雇用支援策の推移

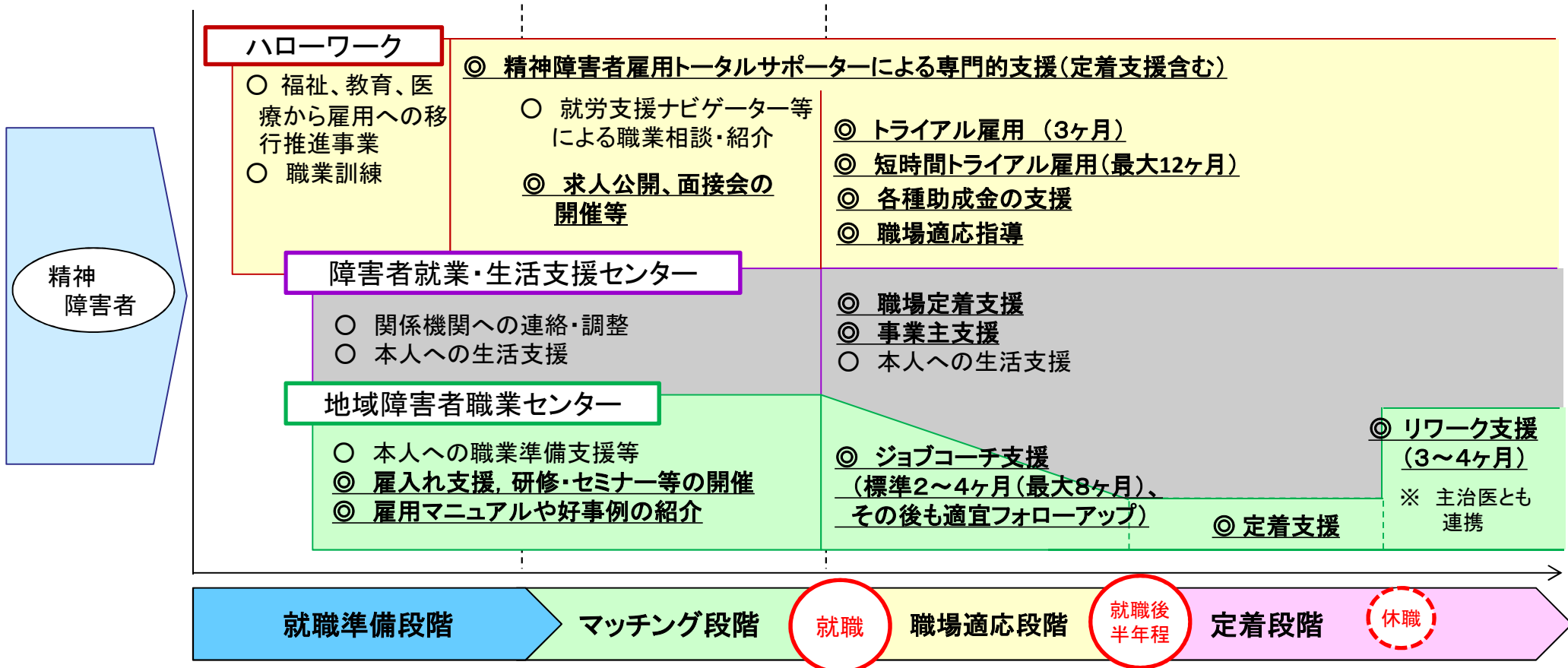
	～H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28		
1. 雇用率制度																							実雇用率の算定(H18～)	
2. ハローワークにおける職業相談、職業紹介等																								ハローワークにおける職業相談、職業紹介等(S63～)
																								精神障害者ジョブカウンセラーの配置(H9～)
																								精神障害者就職サポーターの配置 (H20～)
																								精神障害者雇用トータルサポーターの配置 (H23～)
3. 助成金																								納付金制度に基づく助成金の支給(H4～)
																								特定求職者雇用開発助成金(H4～)
																								トライアル雇用(H11～)
																								精神障害者等ステップアップ雇用奨励金 (H20～)
																								障害者短時間トライアル雇用奨励金 (H25～)
																								精神障害者雇用安定奨励金 (H22～)
																								職場支援従事者助成金 (H23～)
																								精神障害者等雇用安定奨励金 (H25～)
																								障害者雇用安定奨励金 (H27～)
																								障害者職場復帰支援助成金 (H27～)
4. 就労支援機関における支援																								障害者職業センターにおける職業評価、職業準備訓練等(S63～)
																								障害者就業・生活支援センター(H14～)
																								障害者職業センターによるジョブコーチ事業(H14～)
																								精神障害者総合雇用支援(H17.10～)
5. 就労支援ノウハウの普及・啓発																								精神障害者職業自立等啓発事業 (H11～)
																								働く障害者からのメッセージ発信事業 (H18～)
																								精神障害者雇用促進モデル事業の実施 (H21～)
																								精神障害者に対する雇用管理の好事例の普及 (H23～)
																								(H26・27)
6. 福祉、医療機関等との連携																								福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業 (H25～)
																								※このほか、H8から医療機関等との連携によるジョブガイダンス事業を実施。
																								ハローワークを中心とした「チーム支援」 (H17～)
																								医療機関に対する就労支援プログラムのノウハウ普及・導入支援事業 (H25～)
																								精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業 (H28～)
7. 職業訓練																								精神障害者に対する職場適応訓練(S61～)
																								職業能力開発校における職業開発(H4～)
																								障害者の態様に応じた多様な委託訓練 (H16～)

# 精神障害者の雇用促進に係る支援施策の流れ

○ ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着(リワーク支援含む)までの一貫した支援を実施

○：主に障害者本人に対する支援施策

◎：事業主に対する支援施策(障害者と事業主双方を支援するもの含む)



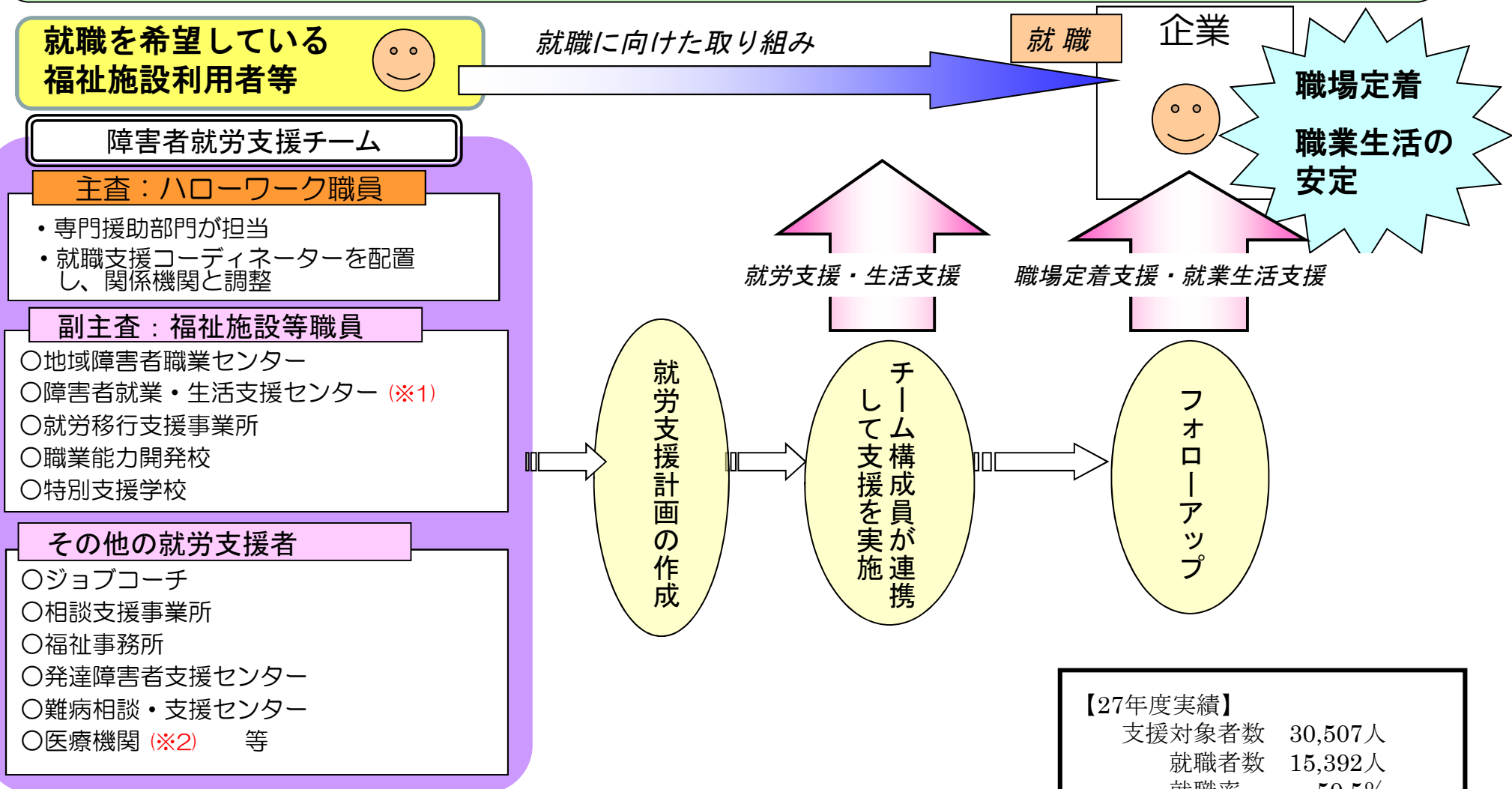
※ 就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携

※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施



# 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。

# 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

企業と障害者やその保護者、就労支援機関・特別支援学校の教職員の企業での就労に対する不安感等を払拭させるとともに、企業での就労への理解促進を図るため、地域のニーズを踏まえて次の取組みを実施。

○ 就労支援セミナー、事業所見学会、障害者就労アドバイザーの助言等による企業理解の促進

○ 関係機関への職場実習協力事業所情報の提供、実習受入の依頼等による障害者に対する職場実習の推進

## 都道府県労働局による事業計画の策定

- 地域の関係機関による雇用移行推進連絡会議を設置し、意見を聴取
- 地域の状況・ニーズを踏まえた、事業の効率的、効果的な実施に係る企画立案

## 都道府県労働局による事業の実施

### 企業就労理解促進事業

- 就労支援機関、特別支援学校、医療機関等を対象とした就労支援セミナー
- 障害者とその保護者等を対象とした事業所見学会
- 就労支援機関等の職員、企業の人事担当者等を対象とした事業所見学会
- 障害者就労アドバイザーによる就労支援機関、特別支援学校、医療機関等への助言

一般雇用の理解促進

### 障害者に対する職場実習推進

- 職場実習に協力する意思のある事業所の情報収集
- 関係機関への職場実習協力事業所の情報提供
- 実習実施に係る職場実習協力事業所への受入依頼
- 一定の場合に、実習者の損害保険手続き、協力事業所への謝金支払、実習を補助する実習指導員の派遣
- 職場実習のための合同面接会の実施

職場実習の推進

# 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業（企業理解促進事業）の実施状況 【平成27年度実績】

## ◎ 就労支援セミナー実施実績（労働局主催分）

	合計	①就労支援機関の職員・利用者	②特別支援学校の教職員・生徒・保護者	③医療機関の職員・利用者	④発達障害者等に課題を抱える高校・大学等の教職員	①～④の対象者を組み合わせて実施したセミナー
実施回数(回)	810	207	287	180	28	108
参加者(人) (本人又は保護者)	12,154	1,989	5,944	2,286	0	1,935
参加者(人) (職員等)	11,577	3,079	2,729	1,452	380	3,937

## ◎ 事業所見学会実施実績（労働局主催分＋就労支援機関主催分）

	合計	就労支援機関、特別支援学校、医療機関等の職員・利用者・保護者を対象とした企業見学会	就労支援機関の新任職員等を対象にした別の就労支援機関の見学会	企業の人事担当者等を対象とした企業見学会
実施回数(回)	568	442	59	67
参加者(人)	6,209	4,747	701	761

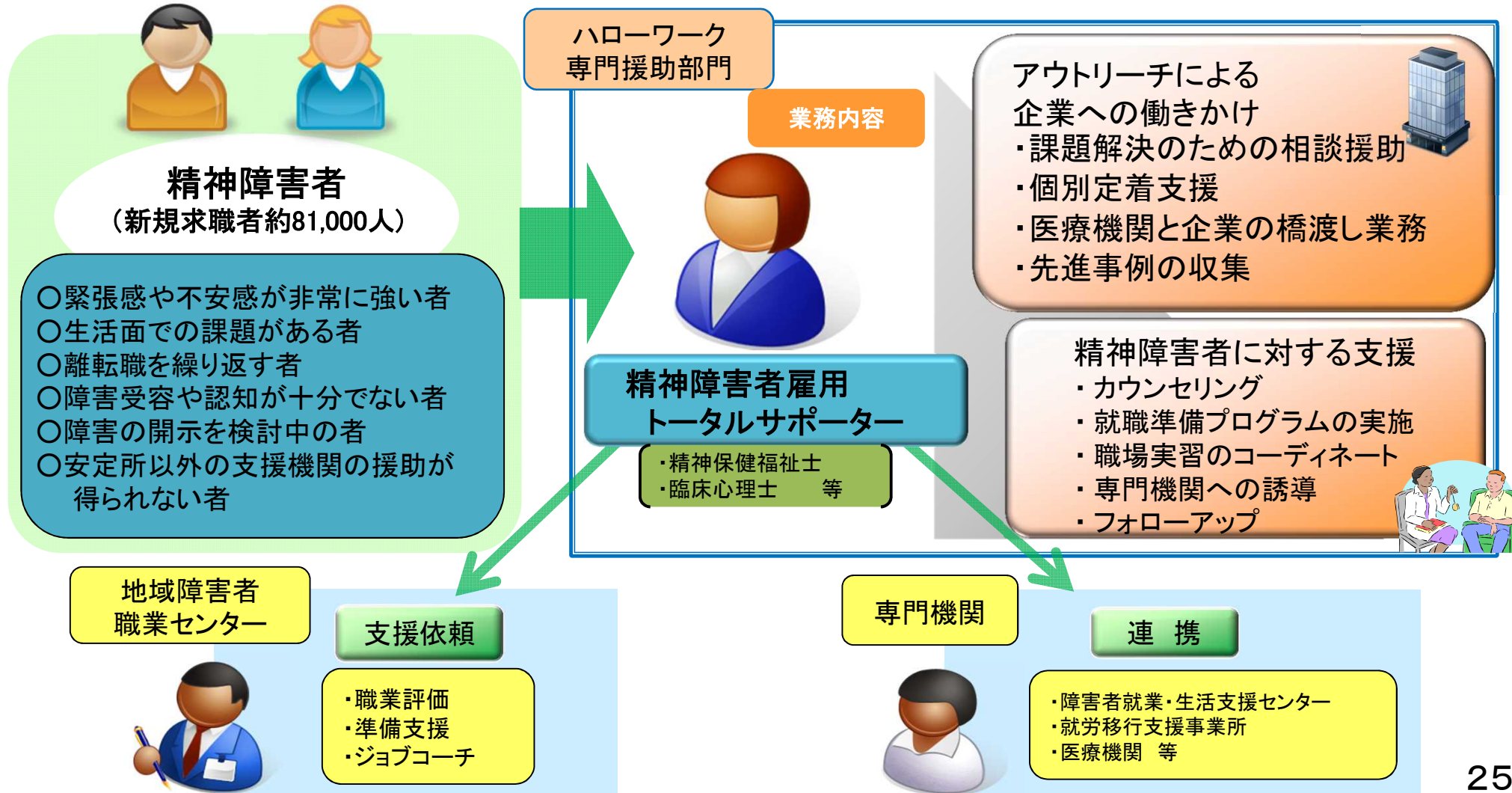
## ◎ 障害者就労支援アドバイザー登録実績（所属別）

	合計	企業関係者	支援機関関係者	社会福祉法人職員	NPO職員	学校関係者	その他
登録者数(人)	286	100	109	33	12	0	32

# 精神障害者雇用トータルサポーターについて

## 概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、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業務を実施



## 精神障害者雇用トータルサポーターの支援状況

◎ ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、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業務を実施

	配置人数 (人) ※1	支援内容 (件)	支援内容			相談支援終了後に 次の段階(※4)に移 行した割合(%)
			本人への 相談等 ※2	支援機関への 誘導	企業への 支援 ※3	
23年度	303	48,783	41,273	3,367	4,143	77.5%
27年度	356	106,388	84,517	5,844	16,027	71.6%

※1 配置人数は各年度末時点の状況。

※2 カウンセリングや就職準備プログラム、同行紹介など。

※3 精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助や就職後の職場定着支援、個別求人開拓など。

※4 就職に向けた次の段階: 就職(トライアル雇用含む)、職業紹介、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん(26年度までは職場実習及び面接訓練を含む)。

# 障害者トライアル雇用の概要

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用（トライアル雇用＝原則3か月）の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を進めることを目的としています。また、事業主に対しては、障害者トライアル雇用奨励金（月額4万円（精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額8万円）、最大3ヶ月）を支給し、その取組を促進しています。

障害に応じた  
職場の配慮事項  
が分からない

**不安**

障害者への接し方、雇  
用管理が分からない

**事業主**

身体障害者は雇用しているが、  
知的障害者を雇用するのは初めて

どのような仕事を  
担当させればよいか  
分からない

【27年度実績】

開始者数 5,987人  
常用移行者数 4,600人

事業主の障害者  
雇用の理解促進

ハローワーク等の紹介

**トライアル雇用**

(3か月間の有期雇用)

※精神障害者については、  
最大12か月

**常用雇用**

**不安**

どのような仕事が適  
職か分からない

**障害者**

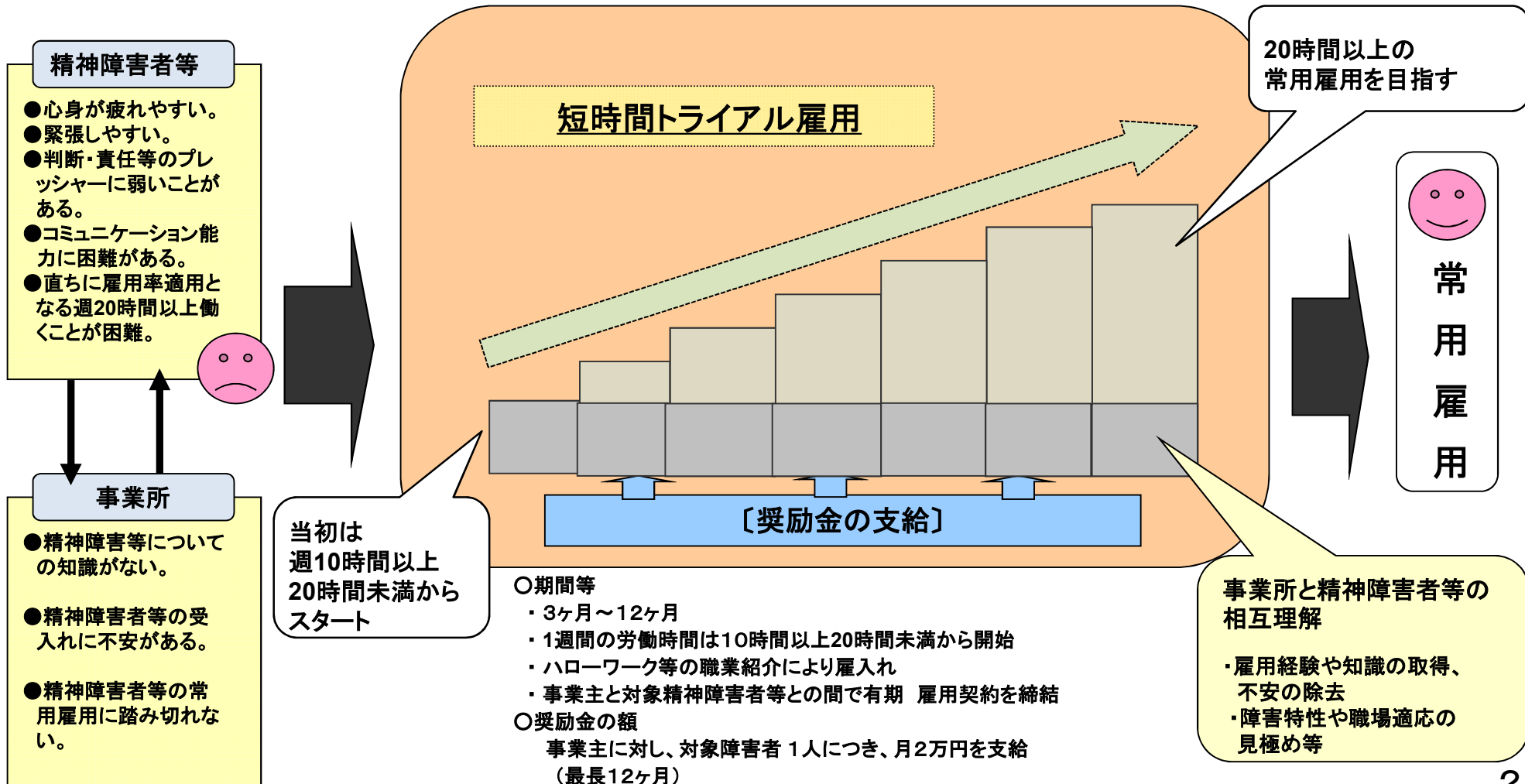
就職は初めてなので、職場での  
仕事に耐えられるのか不安

訓練を受けたことが  
実際に役立つか不安

障害者の不安軽減

# 障害者短時間トライアル雇用奨励金の概要

- 精神障害者または発達障害者について、雇入れ時の週の所定労働時間を20時間未満から開始するトライアル雇用
- 一定期間(3~12か月)をかけて週20時間以上の労働時間の常用雇用への移行を目指す。



# 障害者トライアル雇用の実施状況

- 平成24年度に、障害者トライアル雇用については、対象を障害者雇用のノウハウの無い事業所に限定したことから、件数が大幅に減少。
- 平成26年度から、対象を障害者雇用のノウハウや経験の有無に関わらず全ての事業所に拡充したことにより、件数は増加に転じている。

※ 今年度についても、4－9月期について前年同期比で14.6%増となっている。

	トライアル開始者数(件)					常用雇用移行率(%)				
	全体	身体	知的	精神	その他	全体	身体	知的	精神	その他
23年度	11,378	3,467	4,973	2,830	108	86.9	85.8	89.9	83.2	74.5
24年度	5,048	1,230	2,488	1,283	47	88.2	86.9	90.8	84.8	88.5
25年度	3,340 (198)	691	1,490	1,120 (192)	39 (6)	85.2	79.8	89.4	82.2	84.8
26年度	5,058 (204)	1,031	2,023	1,913 (199)	91 (5)	84.5 (55.4)	82.6	88.2	82.0 (55.3)	78.3 (60.0)
27年度	5,987 (202)	1,118	2,320	2,436 (200)	113 (2)	85.5 (52.0)	81.2	89.9	83.3 (52.0)	80.9 (50.0)

※カッコ内は短時間トライアルの数値



# 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）

## ■ 概要

高齢者、障害者、母子家庭の母などの就職が特に困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

## 障害者を雇い入れる場合について

### ■ 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下記の金額を支給対象期（6ヶ月）毎に支給する。

対象労働者	短時間労働者以外			短時間労働者		
	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額
身体・知的障害者	120万円 (50万円)	2年 (1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)	80万円 (30万円)	2年 (1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)
重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・ 45歳以上の障害者)	240万円 (100万円)	3年 (1年6ヶ月)	40万円 × 6期 (33万円 × 3期) ※第3期の支給額は34万円			

※ 「短時間労働者」とは一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者、「短時間労働者以外」とは30時間以上の労働者をいう

※ 支給対象期は、雇入れ日直後の賃金締切日の翌日を起点に6ヶ月ごとに設定

※ ( ) 内は中小企業以外の事業主に対する支給額・助成対象期間

※ 雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の者に限る

### ■ 対象事業主

対象労働者をハローワーク等の紹介により、雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実であると認められる雇用保険適用事業所。

※ 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（勸奨退職等を含む）している場合など、一定の要件に該当しないことが必要。

### ■ 支給実績

【実績】	H23年度	H27年度
支給決定件数(件)(うち精神障害者)	124,467(6,736)	165,631(27,982)

# 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。

## 地域障害者職業センターにおける事業主支援の実施状況 ※1

	支援 事業所数 (所／実数)		支援内容（件／延べ件数）					
			雇入れ支援※2		定着支援※3		情報提供や 会議・研修等※4	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比
23年度	16,673	5.8%	26,667	▲1.6%	136,888	2.1%	18,274	3.5%
24年度	17,800	6.8%	28,982	8.7%	140,388	2.6%	18,042	▲1.3%
25年度	17,767	▲0.2%	31,232	7.8%	141,328	0.7%	18,344	1.7%
26年度	18,460	3.9%	27,814	▲10.9%	138,049	▲2.3%	18,228	▲0.6%
27年度	18,023	▲2.4%	24,633	▲11.4%	140,663	1.9%	17,292	▲5.1%

※1 各都道府県の地域障害者職業センター(47センター及び5支所)において実施。

※2 障害者の雇入れ計画、配置、作業環境、労働条件(勤務・休憩時間、休日、賃金、安全衛生等に関する配慮)に関する助言・援助や障害者、雇用現場の従業員への教育に関する助言・援助等を実施。

※3 在職中の障害者の配置転換、職務再設計等に関する助言・援助や人間関係に係る配慮等に関する助言・援助等を実施。

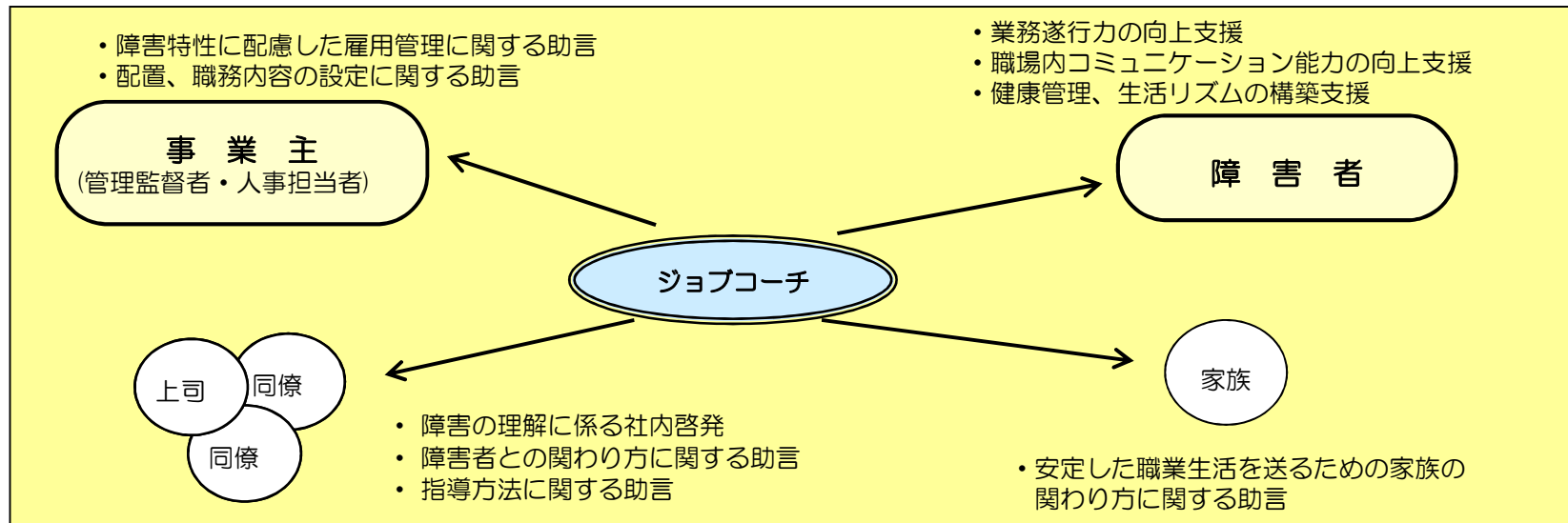
※4 障害者雇用率制度、各種助成金、他の行政サービス等に関する情報提供や障害者の雇用管理に関する課題解決に向けた研修会の開催、他の専門家との連携支援等を実施。

# 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

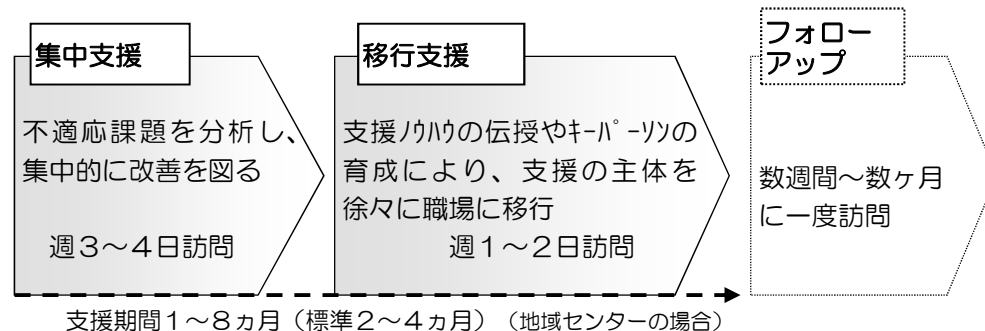
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 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



# 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援の実施状況

	ジョブコーチ支援件数	地域センターによる支援件数	
		地域センターによる支援件数（※1）	訪問型ジョブコーチ単独による支援件数（※2）
19年度	3,596	3,019	577
23年度	4,281	3,342	939
27年度	4,356	3,574	782

※1 訪問型ジョブコーチ（福祉施設型）と連携して実施した件数を含む。

※2 26年度までは第1号ジョブコーチが実施した件数

## ◎ジョブコーチ配置数（27年度）

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

## ◎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ヶ月時点：26年10月～27年9月までの支援修了者の実績）

# 地域障害者職業センターでの職場復帰支援（リワーク支援）

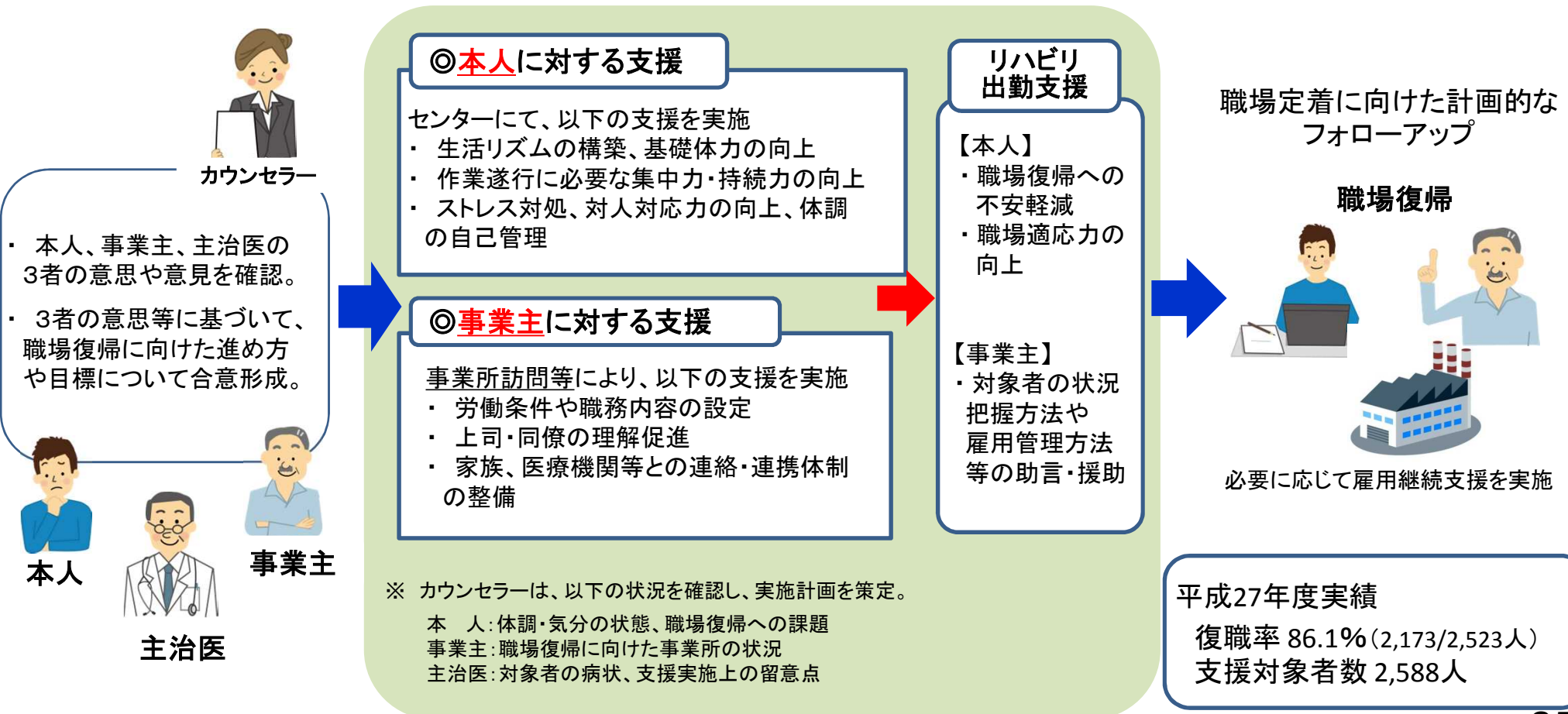
◎ 全国47箇所の地域障害者職業センター（及び東京センター多摩支所）で実施。

◎ うつ病等で休職している精神障害者の円滑な職場復帰を目指し、本人と事業主の双方に対して、カウンセラーと医師等との連携による継続的な支援を実施（支援期間：3～4ヶ月程度）。

## 1. 支援前の調整

## 2. 本人と事業主双方への支援（3～4ヶ月程度）

## 3. フォローアップ



## 精神障害者総合雇用支援（職場復帰・雇用継続支援）の実施状況 ※1

	事業主支援（事業所数／所） ※2		当事者支援（対象者数／人） ※2	
	職場復帰支援 ※3	雇用継続支援 ※4	職場復帰支援	雇用継続支援
23年度	2,754	2,065	1,953	713
27年度	3,249	2,350	2,588	857

※1 各都道府県の地域障害者職業センター（47センター及び1支所）において実施。

※2 事業所数及び対象者数は実数。

※3 支援前の事業主へのコーディネート支援の実績を含む。

※4 雇用継続支援後の事業主への職場適応支援の実績を含む。

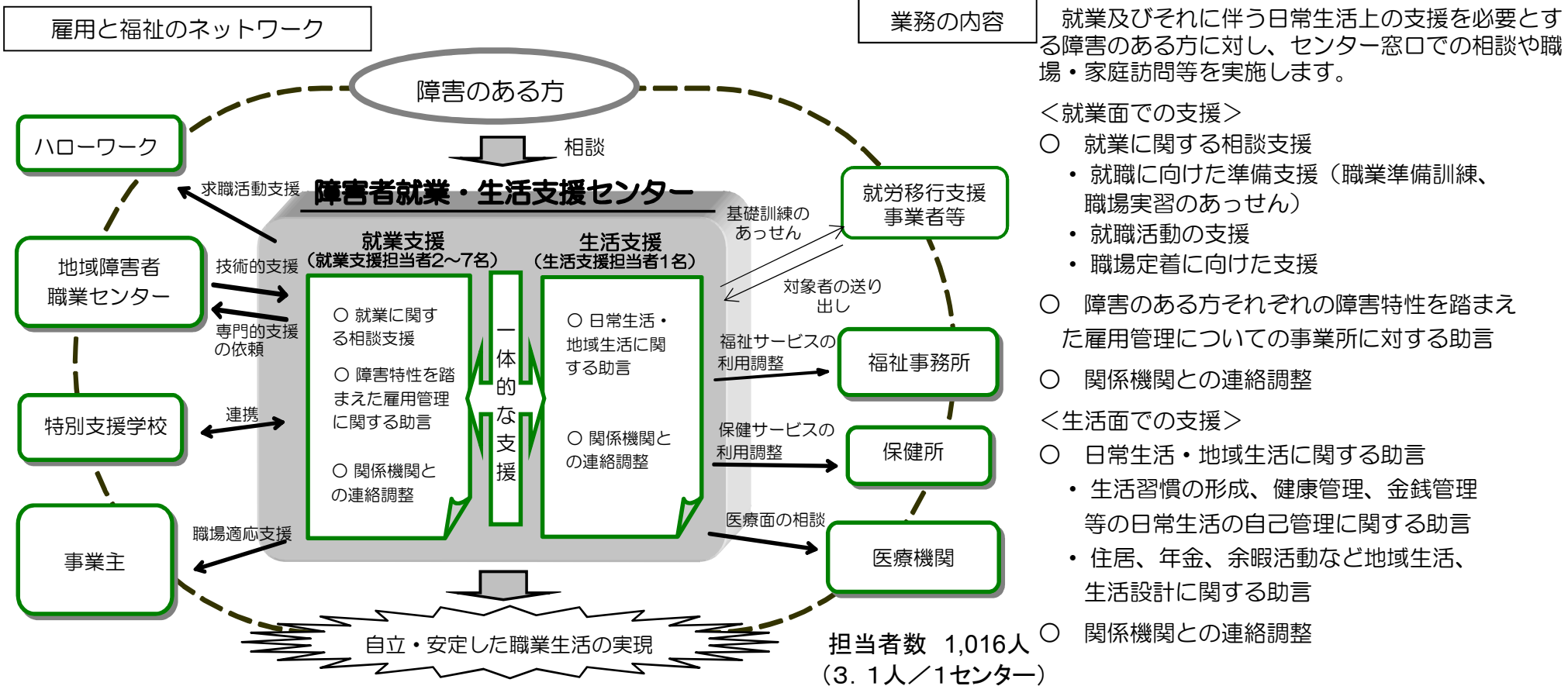
**（参考：実績）**

平成27年度 復職率86.1%

# 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）→ 329センター（28年7月現在）



【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%)



## 障害者就業・生活支援センターにおける事業主支援の実施状況 ※1

	事業所に対する相談・支援件数（件）		相談・支援件数に対する内容別の割合（%）※2				
		うち企業訪問による支援	雇入れに関する相談・支援	職場定着に関する相談・支援	本人の生活面に関する相談・支援	各種支援制度に関する相談	その他 ※3
23年度	213,833	130,040	30%	46%	9%	7%	8%
27年度	336,139	188,215	31%	51%	6%	5%	7%

※1 設置箇所数：H23 全国313箇所 H27 全国327ヶ所（平成28年7月現在329箇所）。

※2 相談支援については、1件の相談中に複数の内容を含む場合もあることから、内容別の件数は集計していない。このため、内容別の割合については各センターからの内容別割合の報告を基に算出。

※3 「職場実習に関する相談」や「社員の意識啓発、事業所見学に係る相談」など他の項目に分類されないもの。

○事業所に対する相談支援が増加、中でも職場定着に関する相談支援の割合が高くなっている。

**定着率\* H23:80.0% H27:84.4%**

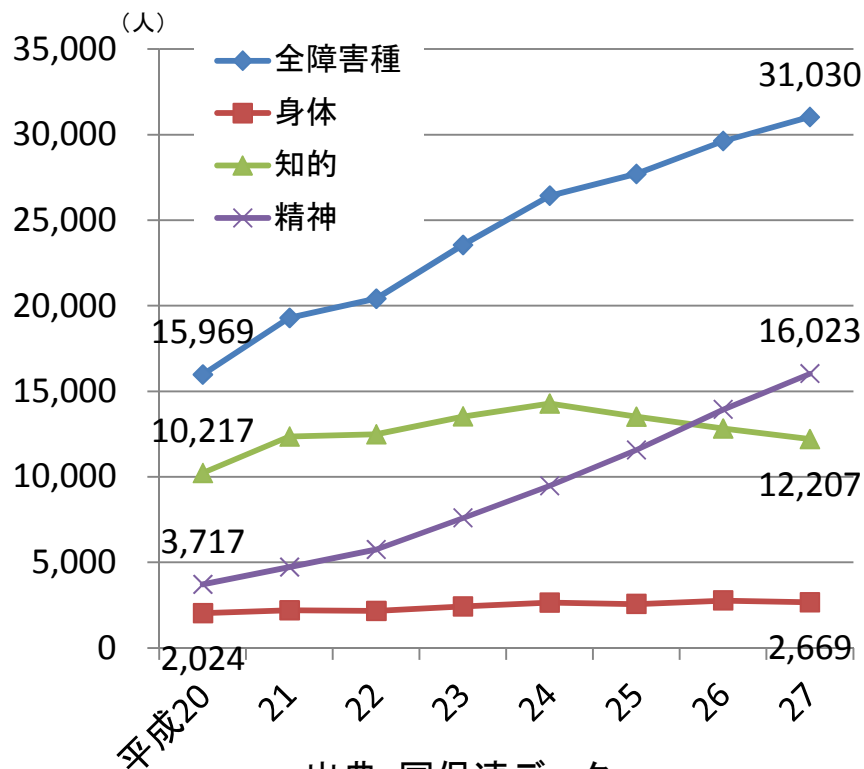
\* 定着率＝平成26(22)年4月から平成27(23)年3月までに就職した者のうち、就職後6ヶ月経過時点の定着状況（平成26(22)年度に運営された325(272)センターの実績を集計）

# 就労移行支援事業所(障害福祉サービス)

- 一般就労を希望する65歳未満の障害者で通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、事業所内や企業における作業や実習、適性にあった職場探しや職場訪問、就職後の定着支援などを実施。
- 利用者ごとに、標準期間(2年)内で利用期間を設定。
- 平成30年度からは、就労定着に向けた新たなサービス(就労定着支援)を創設し、就労継続に伴う生活上の支援ニーズに対応する。

## 障害種別利用者数の推移

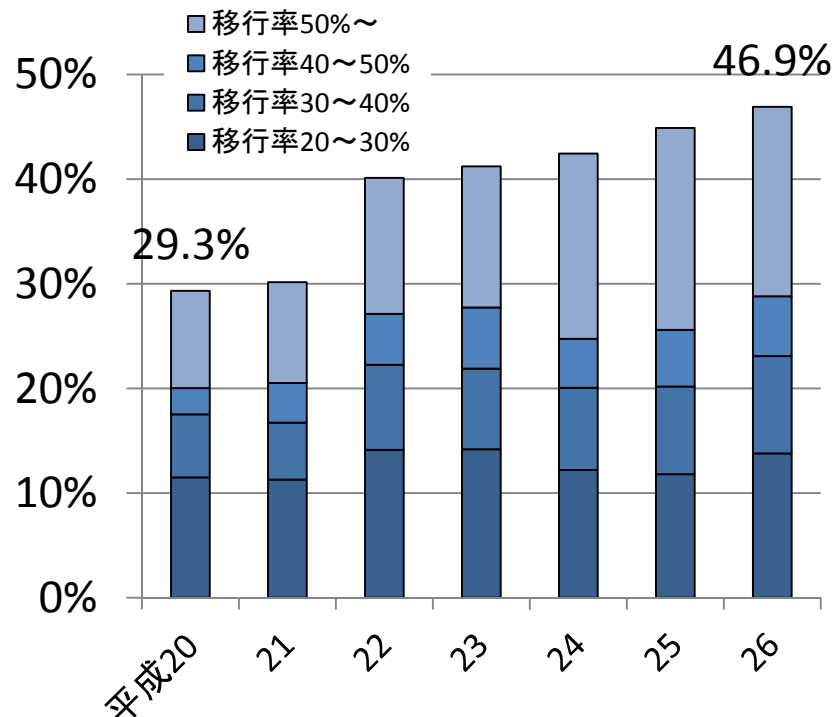
- 利用者数は毎年増加しており、特に精神障害者の利用者数の増加が著しい。



出典: 国保連データ

## 移行率20%以上の事業所割合の推移

- 一般就労への移行率が20%以上の事業所の割合は毎年上昇しており、移行支援の質も向上してきている。



# 就労定着に向けた支援を行う新たなサービス（就労定着支援）の創設

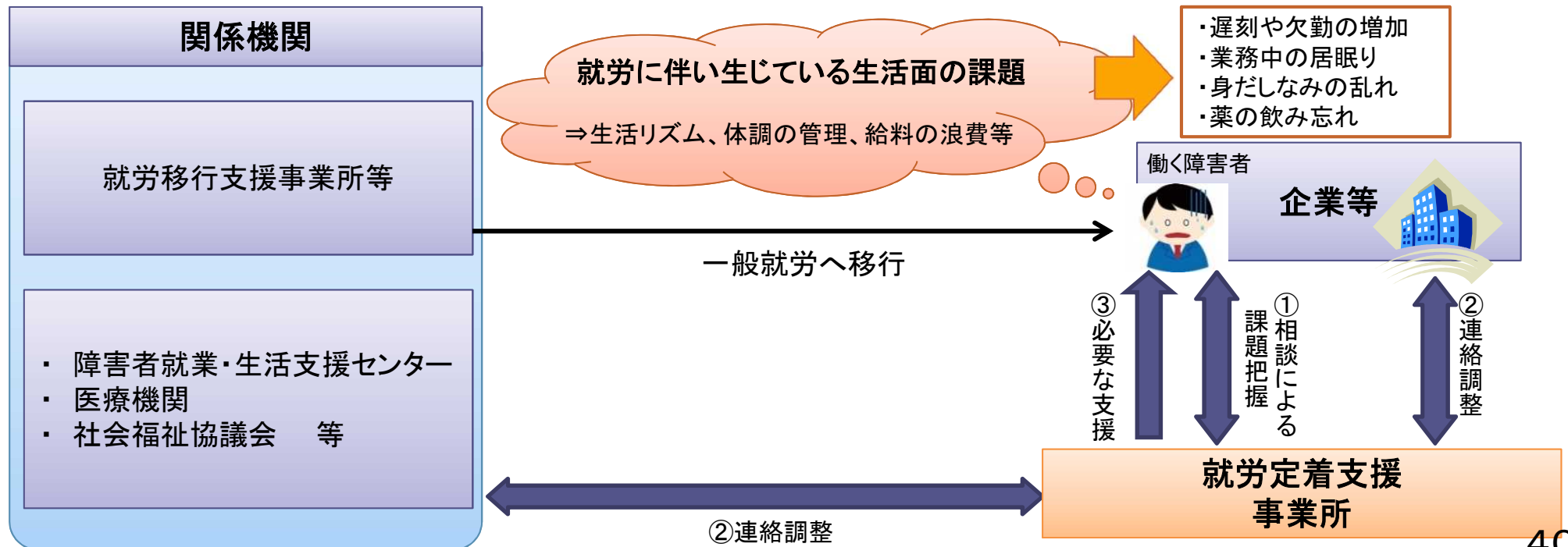
- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、今後、在職障害者の就労に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。
- このため、就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間にわたり行うサービスを新たに創設する（「就労定着支援」）。

## 対象者

- 就労移行支援等の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面の課題が生じている者

## 支援内容

- 障害者との相談を通じて生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施。
- 具体的には、企業・自宅等への訪問や障害者の来所により、生活リズム、家計や体調の管理などに関する課題解決に向けて、必要な連絡調整や指導・助言等の支援を実施。



## 4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

### (3) 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援

一億総活躍社会を実現するためには、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最大限活躍できる環境を整備することが必要である。このため、就職支援及び職場定着支援、治療と職業生活の両立支援、障害者の身体面・精神面にもプラスの効果がある農福連携の推進、ICTの活用等、就労のための支援、慢性疼痛対策等に取り組むとともに、グループホームや就労支援事業等を推進する。

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)(その2)

#### 【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。

○ 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。

○ 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。

# 精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業の実施について

平成29年度概算要求額 194,155(100,879)千円

## 1 目的

精神障害者の更なる雇用の推進のため、ハローワークにおいて、就労支援プログラム等を実施する医療機関と連携したモデル事業を実施し、当該医療機関との信頼関係を構築するとともに、地域の他の医療機関に対してもハローワークでの取組状況について普及・啓発を図り、医療機関との連携を推進することとする。

## 2 事業実施体制

### 連携対象医療機関

- ①一定の実績のある就労支援プログラムを実施。
- ②支援対象者の就職可能性が確認できる。
- ③事業実施体制の整備がされている。

医療機関就労支援プログラム担当者

### 協定締結

- ①事業実施計画
- ②個人情報の相互利用・守秘義務

連携・調整

### 支援対象者

- ①求職登録者・離職中である者（在職者は除く）
- ②障害を事業主に開示して就職支援を受けることに同意した者
- ③両機関で個人情報を共有することに同意している者

### 事業実施ハローワーク



事業責任者(HW統括職業指導官等)  
就職支援コーディネーター(医療機関連携担当)

事業周知・参加希望者の把握

「就労支援チーム」による就職支援

## 3 事業内容等

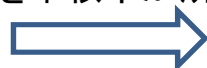
- 主治医等として医療機関の関与は継続。就労支援の観点から支援対象者を医療機関からハローワークに引き継ぐ。
- 支援方法については、「チーム支援事業」を活用し、支援期間は原則6ヶ月以内とする。
- 想定される支援内容は次のとおり。

- ①連携対象医療機関を利用している精神障害者に対して就職に関する知識や技術を付与するためのジョブガイダンスの実施
- ②職業相談・紹介、キャリアコンサルティング、職業訓練あっせん等の就労支援サービス
- ③職場実習等の機会の積極的な提供
- ④3ヶ月目と支援期間終了時に医療機関側の担当者を含めたケース会議の開催
- ⑤職場定着支援等のフォローアップ支援の実施

## 4 実施労働局

実施対象を中核市が所在する労働局に拡充

平成28年度22労働局



平成29年度(要求)38労働局

# 障害者雇用安定奨励金(障害者職場定着支援コース)

平成29年度概算要求額  
692,076(478,236)千円

## 概要

事業所が、雇用する障害者の職場定着に資する、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について計画を作成し、計画に基づいて1つ以上の措置を講じた場合に助成金を支給。

## 流れ

計画作成

計画確認

措置の実施

助成金支給

## 措置の内容

項目	① 新	② 新	③ 新	④ 現行	⑤ 新	⑥ 統合
内容	柔軟な休暇取得・ 時間管理  ・通院等に配慮した休暇取得 ・障害特性に配慮した 勤務時間や休憩時間の設定 等	短時間労働者の 勤務時間延長  ・20時間未満→20～30時間 ・20～30時間→30時間以上 ・20時間未満→30時間以上 への延長	正規・ 無期転換  ・有期→無期 ・有期→正規 等	職場支援員 の配置  職場支援員の配 置による定着支 援	社内理解の 促進  職場の同僚な どに対する講 習の実施	職場復帰 の支援  いずれかの職場適応措 置の実施 ・能力開発・訓練 ・時間的配慮等 ・職務開発等
要件	合理的配慮の提供の 手続きを経ていること 等	勤務時間延長後 6か月継続雇用 等	転換後 6か月継続雇用 等	職場支援員を雇 用、業務委託、委 託のいずれかで 配置すること 等	専門的知識を 有する者によ る講習であるこ と 等	「医師の意見書」で3か月 以上の休職が必要とされ た者であること そううつ病の場合、リワー ク支援を受けていること 等
金額	・制度整備 40(30)万円 ・個別契約 8(6)万円	・20時間未満→20～30時間 への延長 対象者1人あたり20(15)万円 等	・有期→正規 対象者1人あたり 90(67.5)万円 等	対象者1人あたり 月4(3)万円	講習に要した 経費に応じた 額	対象者1人あたり 月6(4.5)万円

# 精神・発達障害者しごとサポーター(仮称)の養成について

平成29年度概算要求額46,852(0)千円

## 趣旨

企業内において、精神・発達障害者を暖かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、発達・精神障害に対する正しい理解を促進する。また、当該サポーターを増やしていくことにより、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

### 企業

〔管理職〕

〔一般従業員〕

精神障害者  
離職理由

第1位  
「職場の雰囲気・人間関係」

平成25年度障害者  
雇用実態調査より

一般従業員の  
受講を推奨

都道府県及び地域の経済団体との共催等により、傘下・加入事業主等多くの企業に対して、受講勧奨

受講者には  
グッズを進呈

## しごとサポーター養成講座

各労働局において主要地域を中心に年3回程度開催

講師には**精神障害者雇用  
トータルサポーター**を活用

・精神保健福祉士  
・臨床心理士 等



2時間程度

### 講習の内容(仮)

- ・精神疾患(発達障害を含む)の種類について
- ・精神・発達障害の特性について
- ・共に働く上での留意事項(コミュニケーション方法等)について

受講後は精神・発達障害について基礎知識や理解を有することを**職場内で表示**

- ・パソコン貼付用シール
- ・名刺貼付用シール
- ・ピンバッジ、缶バッジ

(表示例)



(表示例)



私はしごとサポーターです。

・いつもと違う様子が見られたら一声かけよう!

・欠勤明けは無理し過ぎないように見守ろう!

## 出前講座

企業からの要請に応じて、職場内での講習会の実施も



精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進

年間目標  
養成者数  
20,000人

# 障害者雇用分科会 委員名簿

平成28年11月16日現在

## (公益代表)

- あべ 阿部 まさひろ 正浩 中央大学経済学部教授
- きくち 菊池 えみこ 恵美子 帝京平成大学健康メディカル学部長・教授
- たけいし 武石 えみこ 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授
- なかがわ 中川 まさとし 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
- まつい 松爲 のぶお 信雄 文京学院大学人間学部客員教授
- ◎ やまかわ 山川 りゅういち 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

## (労働者代表)

- うちだ 内田 ふみこ 文子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会専門部長
- くわはら 桑原 たかゆき 敬行 全日本自動車産業労働組合総連合会副会長
- こまい 駒井 ゆみ 由美 全日本自治団体労働組合社会保障局長
- たかまつ 高松 かずお 和夫 UAゼンセン副書記長
- よしずみ 吉住 まさお 正男 日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長

## (使用者代表)

- いしだ 石田 わたる 彌 利恵産業（株）会長
- えんどう 遠藤 かずお 和夫 （一社）日本経済団体連合会労働政策本部副本部長
- くりはら 栗原 としろう 敏郎 株式会社大協製作所代表取締役社長
- しおの 塩野 のりこ 典子 富士通（株）ダイバーシティ推進室長兼人事本部シニアディレクター
- みわ 三輪 たかね 高嶺 （株）日立製作所人事勤労本部トータルリワード部長

## (障害者代表)

- あべ 阿部 かずひこ 一彦 （社福）日本身体障害者団体連合会会長
- こいで 小出 たかじ 隆司 全国手をつなぐ育成会連合会副会長
- たけした 竹下 よしき 義樹 （社福）日本盲人会連合会長
- ほんじょう 本條 よしかず 義和 （公社）全国精神保健福祉会連合会理事長

(五十音順、敬称略)

◎：分科会長 ○：分科会長代理



労働政策審議会障害者雇用分科会

分科会長 山川 隆一 殿

社会福祉法人 日本盲人会連合

会 長 竹下 義樹

(公 印 省 略)

### 第72回労働政策審議会障害者雇用分科会に係る意見書

平素は視覚障害者に対する福祉の増進に対し、弛まざるご努力を頂き心より敬意を表します。この度、表記の分科会にて審議される議題について、下記の意見を提出します。

#### 記

視覚障害者の雇用状況については、身体障害者の部位別の雇用状況が未公表であることから、明らかにはなっていないものの、視覚障害者ならば誰もがその厳しさを実感している。これまでのハローワークにおける障害者の就職状況から、視覚障害者の就職状況を見ても分かる。ハローワークにおける平成27年度の障害者の就職件数は90,191件で、6年連続で過去最高を更新という中、視覚障害者にあっては2,283件で、前年度よりやや減少するという結果になっている。ちなみに、職業別内訳を見ると、専門的・技術的職業が1,206件(52.8%)、運搬・清掃等の職業が376件(16.5%)、事務的職業が307件(13.4%)、サービスの職業が190件(8.3%)などと続く。専門的技術的職業が過半数を占め、その中身が三療(あんまマッサージ指圧・はり・きゅう)に基づく職業であり、三療に依存している実態を浮き彫りにしている。しかし、事務的職業がほぼこれに続くことは、注目すべきであり、重要である。つまり、視覚障害者、とりわけ重度の視覚障害者の職業といえば、今や三療を除けば事務的職業といっても過言ではない。今日のICT技術の発展や、合理的配慮の具体化として、一定のリハビリテーションが保障されるなら、その実現可能性は高いと考える。

一方、視覚障害者の多くは働き盛りの40代、50代の人生半ばにして視覚障害となった中途視覚障害者であり、職業生活を維持・継続できるかどうかは、重大な問題である。いったん退職すると、再就職は容易ではなく、それ故に、退職することなく働きつづけられるようにすることが肝要である。

その場合、本人の職業に対する不安や自信喪失、障害の受容面での問題から職業リハビリテーション実施のタイミングを逸する場合もある。そのため、早期に関係機関との適切な連携を図り、仕事への意欲を喚起し、職業の継続を図る必要がある。言うまでもなく、そのためには、医療機関（特にロービジョンケアを実施している医療施設）、職場の産業医、訓練施設などとの連携の下に、在職中に支援を開始することが重要となる。

このような中、近年の障害者雇用政策の動向を見ると、精神・発達・難病など、新たな重要課題に対処しなければならず、ともすれば、身体障害者が置き去りにされかねないことが危惧される。とりわけ、数の少ない視覚障害者にとってはその数の少なさに鑑み、特別対策をもってしなければ、この厳しい現状を乗り越えることはできないと考える。

ところが、視覚障害者のための訓練施設や、相談・支援のできる専門家が少なく、支援体制が極めて不十分である。そこで、現状の各種支援制度を視覚障害者の特性を踏まえて見直し、視覚障害者にも使える制度となるように抜本的な改善を図る必要がある。

以上のことから、次のことを検討するよう要望する。

- 1 障害者職場復帰支援助成金について、視覚障害者が使える具体例を、分かりやすく示して欲しい。2015年4月10日の予算成立時点から、納付金制度に基づく助成金から雇用保険二事業へ財源が移行されたことに伴い、「重度中途障害者職場適応助成金」が「障害者職場復帰支援助成金」に制度変更が行われた。そのことにより、対象障害者の範囲、支給要件、助成額・率がどのように変更されたのか。視覚障害者の場合、どのような場合に活用できるのか。それらについて、視覚障害者にも分かるような形で情報提供されたい。ちなみに、図表やPDFデータでは確認が困難であることに留意されたい。
- 2 障害者職場復帰支援助成金について、納付金制度に基づく助成金から雇用保険二事業へ財源が移行されたことに伴い、一定の本人給付という新たな枠組みを検討して欲しい。つまり、障害によるディスアビリティを克服する訓練として、復職までの期間内に、復職する手立てとして、移動の能力確保、コミュニケーションとしての点字、パソコンスキルの獲得等は元の職場への復帰へ不可欠である。これらは、職場への支援と本人支援とが一体的に必要なこととともに、失業防止の観点からも合理性がある。この考えは、難病・がん等、病気治療をしながら復職する場合にも共通すると考える。

- 3 地域障害者職業センターが行ってきたリワーク事業は、精神障害者にとって大きな成果を上げてきた。このノウハウを基盤として、視覚障害者をはじめ、難病やがん患者の職場復帰支援の新たな枠組みを検討して欲しい。
- 4 視覚障害者を対象とした職業訓練施設が極めて限定的で少ない。国立職業リハビリテーションの訓練指導員を全国に派遣できるような、新たな枠組みを検討されたい。
- 5 視覚障害を支援できるジョブコーチが極めて限定的で少ない。各地域障害者職業センターに視覚障害に精通したジョブコーチとして、国立リハビリテーションセンター学院の修了生などを登用することを検討されたい。
- 6 今後の新たな施策を策定するためにも、障害の種類毎のデータが不可欠である。61調査における身体障害者の部位別雇用実態や、障害者就業・生活支援センターの利用者の、障害の種類・部位別のデータも必要である。
- 7 「ニッポン一億総活躍プラン」【平成28年6月2日閣議決定】に基づく具体的な施策として、視覚障害者の希望や治療状況、疾病の特性等を踏まえた就労支援を実施するため、労働局がロービジョンケア医療施設、産業保健総合支援センター（産業医）等と連携し、視覚障害者のモデル事業を全国複数個所で実施することを要望する。
- 8 合理的配慮事例集について、公務員版についても作成して欲しい。

以上