

厚生労働省発職雇0530第1号

平成29年5月30日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久

別紙「障害者雇用率について（案）」について、貴会の意見を求める。

## 障害者雇用率について（案）

### 第一 障害者雇用率について（政令改正）

- 一 民間事業主については、百分の二・三（現行 百分の二）にすること。
- 二 国及び地方公共団体並びに特殊法人（障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第二に掲げる法人をいう。以下同じ。）については、百分の二・六（現行 百分の二・三）、都道府県に置かれる教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会（以下「教育委員会」という。）については、百分の二・五（現行 百分の二・二）にすること。

### 第二 施行期日等について

#### 一 施行期日

この政令は、平成三十年四月一日から施行すること。

## 二 経過措置

1 障害者雇用率については、当分の間、民間事業主については百分の二・二と、国及び地方公共団体並びに特殊法人については百分の二・五と、教育委員会については百分の二・四とすること。

2 1は、この政令の施行の日から起算して三年を経過する日より前に、障害者の雇用を促進し、及び障害者の雇用を安定させ、廃止するものとする。

注 政令の施行の日から起算して三年を経過する日より前に、政府をはじめ関係者が協力して、障害者の雇用を促進し、及び障害者の雇用を安定させ、できる限り速やかに雇用環境を整備し、障害者雇用の状況を整え、障害者雇用率について、民間事業主については百分の二・三に、国及び地方公共団体並びに特殊法人については百分の二・六に、教育委員会については百分の二・五に引き上げる。

## 障害者雇用率の検討に要する数値の調査結果について

## 【身体障害者】

|                  |        |
|------------------|--------|
| 1. 常用雇用身体障害者数    | 39.3万人 |
| 2. 常用雇用短時間身体障害者数 | 2.6万人  |
| 3. 失業身体障害者数      | 10.9万人 |

## 【知的障害者】

|                  |        |
|------------------|--------|
| 4. 常用雇用知的障害者数    | 13.5万人 |
| 5. 常用雇用短時間知的障害者数 | 1.9万人  |
| 6. 失業知的障害者数      | 3.5万人  |

## 【精神障害者】

|                  |        |
|------------------|--------|
| 7. 常用雇用精神障害者数    | 4.6万人  |
| 8. 常用雇用短時間精神障害者数 | 1.3万人  |
| 9. 失業精神障害者数      | 12.1万人 |

※厚生労働省職業安定局調べ。  
※いずれもダブルカウント後の数字。

## 新たな障害者雇用率の設定について

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)により、平成 30 年 4 月から 5 年間の障害者雇用率は、経過措置として、次の計算による割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定めることとされている。

$$\begin{aligned} & \text{常用雇用身体障害者数} + \text{常用雇用短時間身体障害者数} + \text{失業身体障害者数} \\ & + \text{常用雇用知的障害者数} + \text{常用雇用短時間知的障害者数} + \text{失業知的障害者数} \\ & + \text{常用雇用精神障害者数} + \text{常用雇用短時間精神障害者数} + \text{失業精神障害者数} \end{aligned}$$


---


$$\begin{aligned} & \text{常用雇用労働者数} + \text{常用雇用短時間労働者数} \times 0.5 \\ & - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & [39.3\text{万人} + 2.6\text{万人} + 10.9\text{万人} + 13.5\text{万人} + 1.9\text{万人} + 3.5\text{万人} \\ & \quad + 4.6\text{万人} + 1.3\text{万人} + 12.1\text{万人}] = 89.7\text{万人} \end{aligned}$$


---


$$\begin{aligned} & \{(\underbrace{3,499.7\text{万人}}_{(\ast 1)} + \underbrace{441.2\text{万人}}_{(\ast 1)} \times 0.5) \times (1 - \underbrace{0.056}_{(\ast 2)}) + \underbrace{193\text{万人}}_{(\ast 1)}\} = 3705.0\text{万人} \end{aligned}$$

$$= 2.421\%$$

※ 1 : 平成 28 年労働力調査より推計

※ 2 : 平成 28 年障害者雇用状況報告より算出

## 障害者雇用納付金及び障害者雇用調整金の額の設定の基準となる 数値の算定について

### ○ 単位調整額の算出根拠の概要

障害者雇用納付金（以下「納付金」という。）に係る調整基礎額については、基準雇用率に達するまで身体障害者、知的障害者又は精神障害者（以下「対象障害者」という（※））を雇用するものとした場合（①）に、また、障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）に係る単位調整額については、基準雇用率を超えて対象障害者を雇用した場合（②）に、それぞれ対象障害者1人につき通常必要とされる1か月当たりの特別費用（対象障害者を雇用するために特別に必要とされる費用）の額の平均額を基準として定める旨規定されている。

※障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第46号）における第54条関係の規定の施行後

実態調査に基づき、雇用率に関係なく対象障害者1人の雇用に伴う1か月当たりの特別費用額の平均を求めると40,400円となる。

次に、通常対象障害者の雇用数が増加するに応じて、1人当たりの特別費用の額が逡減する実態にあることから、実態調査をもとに、平均的規模の企業をモデルとして①及び②の特別費用及びその格差を算出すると、次の通りとなる。

①の費用は1.296倍、②の費用は0.679倍

従って、調整基礎額（納付金）及び単位調整額（調整金）は次のとおりである。

#### \* 調整基礎額（納付金）

| [1か月当たり特別費用の額の平均額] | [格差]     | [調整基礎額]          |
|--------------------|----------|------------------|
| 40,400円            | × 1.296倍 | = 52,350円        |
|                    |          | ≒ <u>50,000円</u> |

#### \* 単位調整額（調整金）

| [1か月当たり特別費用の額の平均額] | [格差]     | [単位調整額]          |
|--------------------|----------|------------------|
| 40,400円            | × 0.679倍 | = 27,430円        |
|                    |          | ≒ <u>27,000円</u> |

## 報奨金の額の設定の基準となる数値の算定について

## ○ 報奨金額の算定の根拠

納付金制度に係る報奨金額については、調整金に係る単位調整額以下の額で厚生労働省令で定めることとされている。(法附則第4条第3項)

実態調査に基づき、雇用率の達成、未達成に関係なく、現在の報奨金の支給基準を踏まえ、身体障害者、知的障害者又は精神障害者1人の雇用に伴う1か月当たりの特別費用額の平均を求めると42,064円となる。

次に、調整金と報奨金の整合性をとる必要があることから、調整金を決定する際に基準となるべき額と調整金の単価の割合を計算し、また、納付金を納めていない企業で障害者を多数雇用している企業の特別費用の一部の負担の調整を図るといふ観点からこの額を2で除した額としている。

したがって、報奨金額は次のとおりである。

## \* 報奨金額

|                    | [調整金の単価] |  |   |   | [報奨金額]         |
|--------------------|----------|--|---|---|----------------|
| 42,064円            | ×        | $\left( \frac{27,000円}{27,430円} \right)$ | ÷ | 2 | = 20,702円      |
| [1か月当たり特別費用の額の平均額] |          | [今回見直しの際、調整金を決定する時の基準となるべき額]             |   | ÷ | <u>21,000円</u> |

# 参考資料

平成29年5月30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

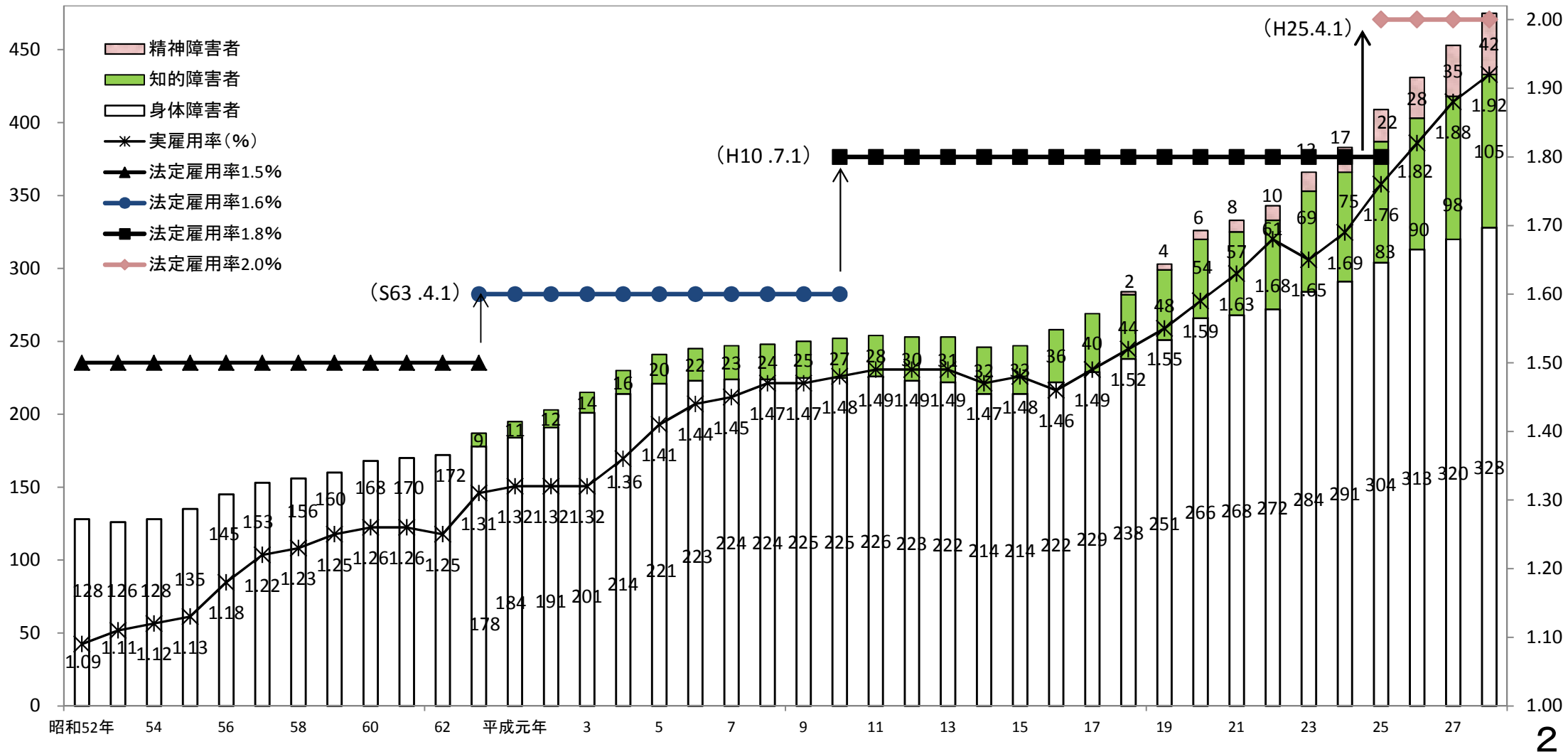
(平成28年6月1日現在)

## ○ 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)

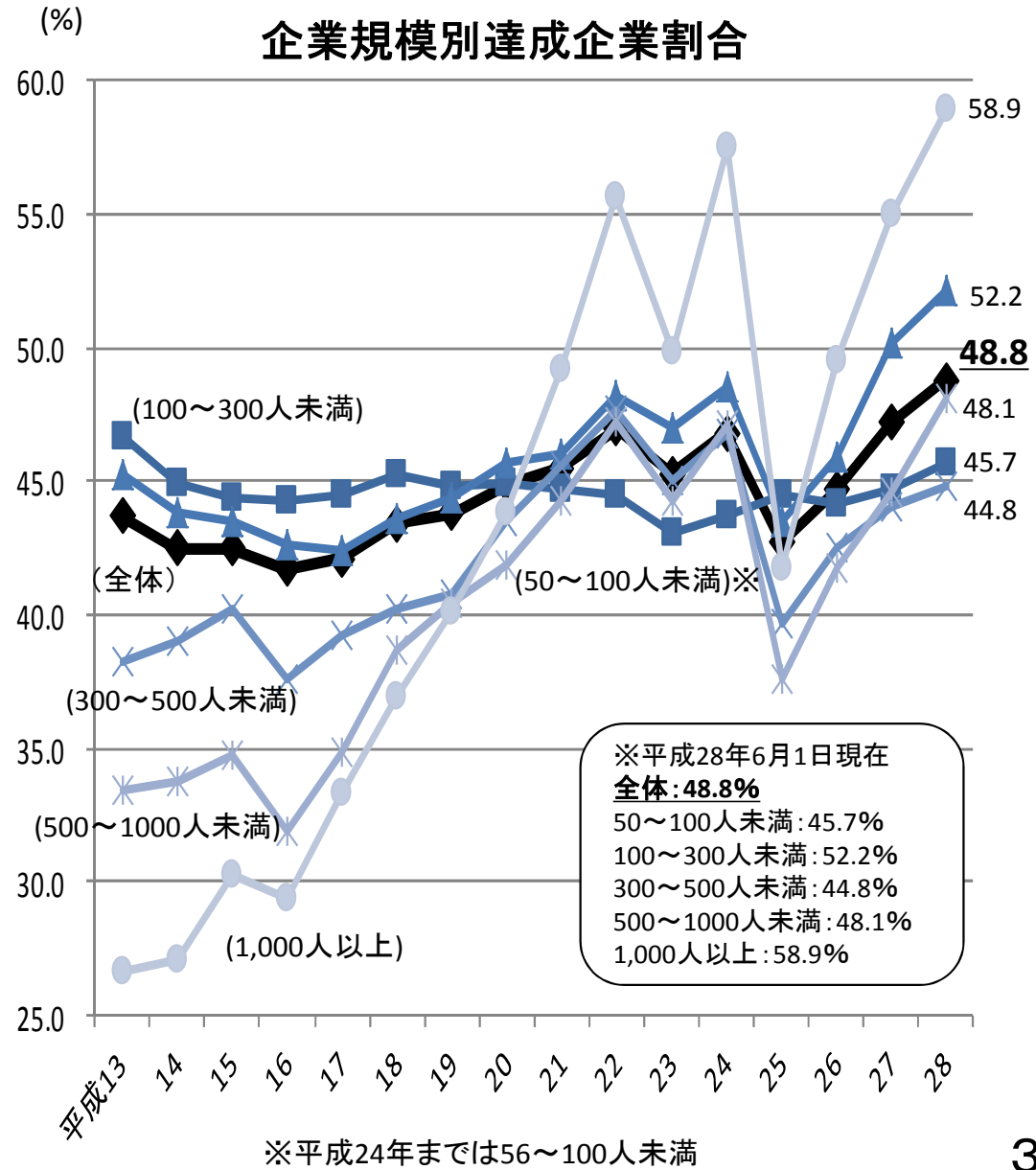
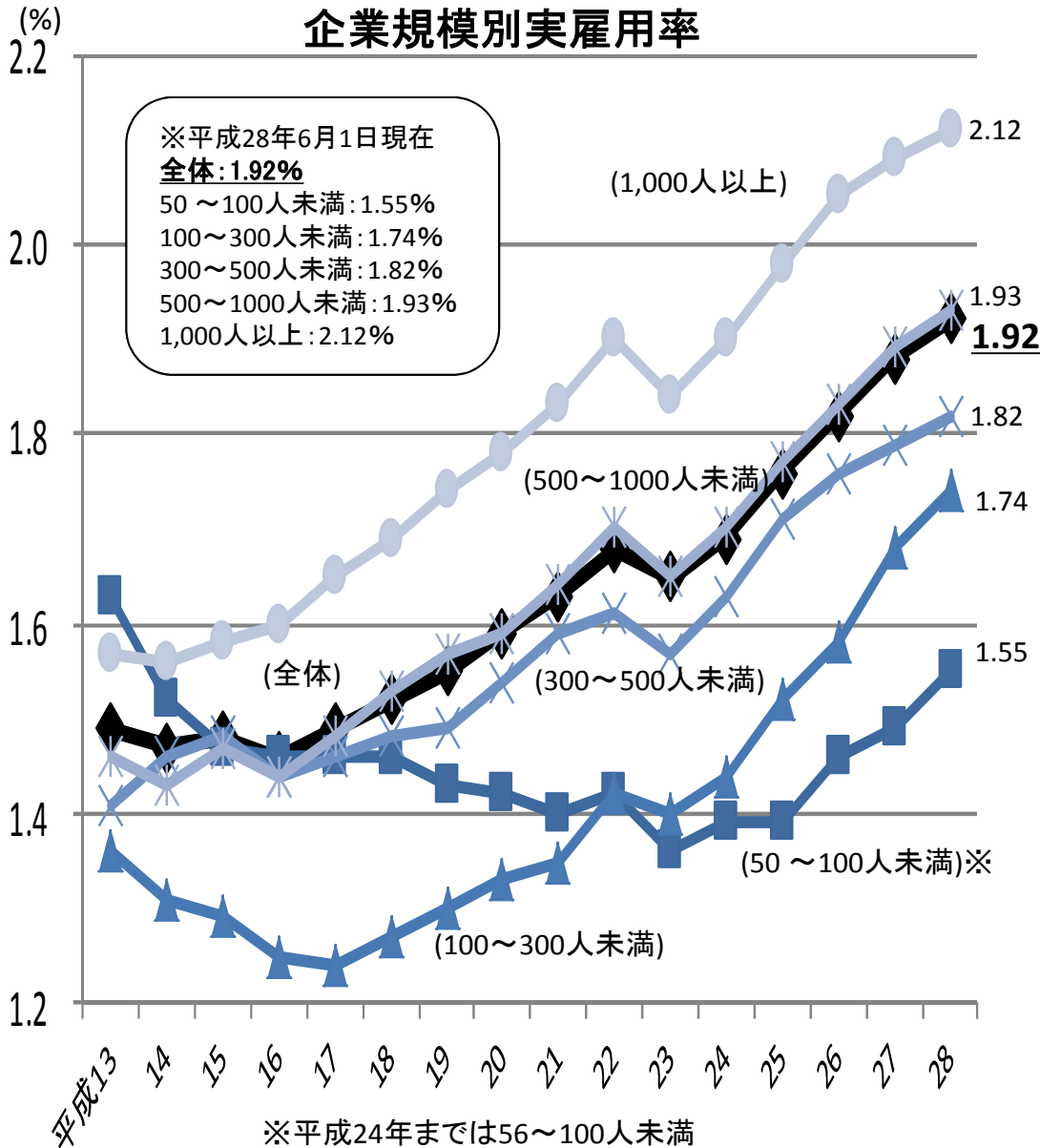
**実雇用率 1.92%** 法定雇用率達成企業割合 **48.8%**

## ○ 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。



# 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28年  |                |
|---------------------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|
|                           | 企業数(社) | aに占める割合<br>(%) | 企業数(社) | aに占める割合<br>(%) | 企業数(社) | aに占める割合<br>(%) |
| 報告企業数(a)                  | 67,168 | —              | 76,308 | —              | 89,359 | —              |
| 身体障害者を<br>雇用している企業数       | 39,448 | 58.7           | 46,037 | 60.3           | 53,856 | 60.3           |
| 知的障害者を<br>雇用している企業数       | 10,082 | 15.0           | 14,799 | 19.4           | 20,281 | 22.7           |
| 精神障害者を<br>雇用している企業数       | 1,496  | 2.2            | 7,846  | 10.3           | 16,026 | 17.9           |
| (参考)<br>障害者を雇用している<br>企業数 | 42,765 | 63.7           | 51,509 | 67.5           | 62,405 | 69.8           |

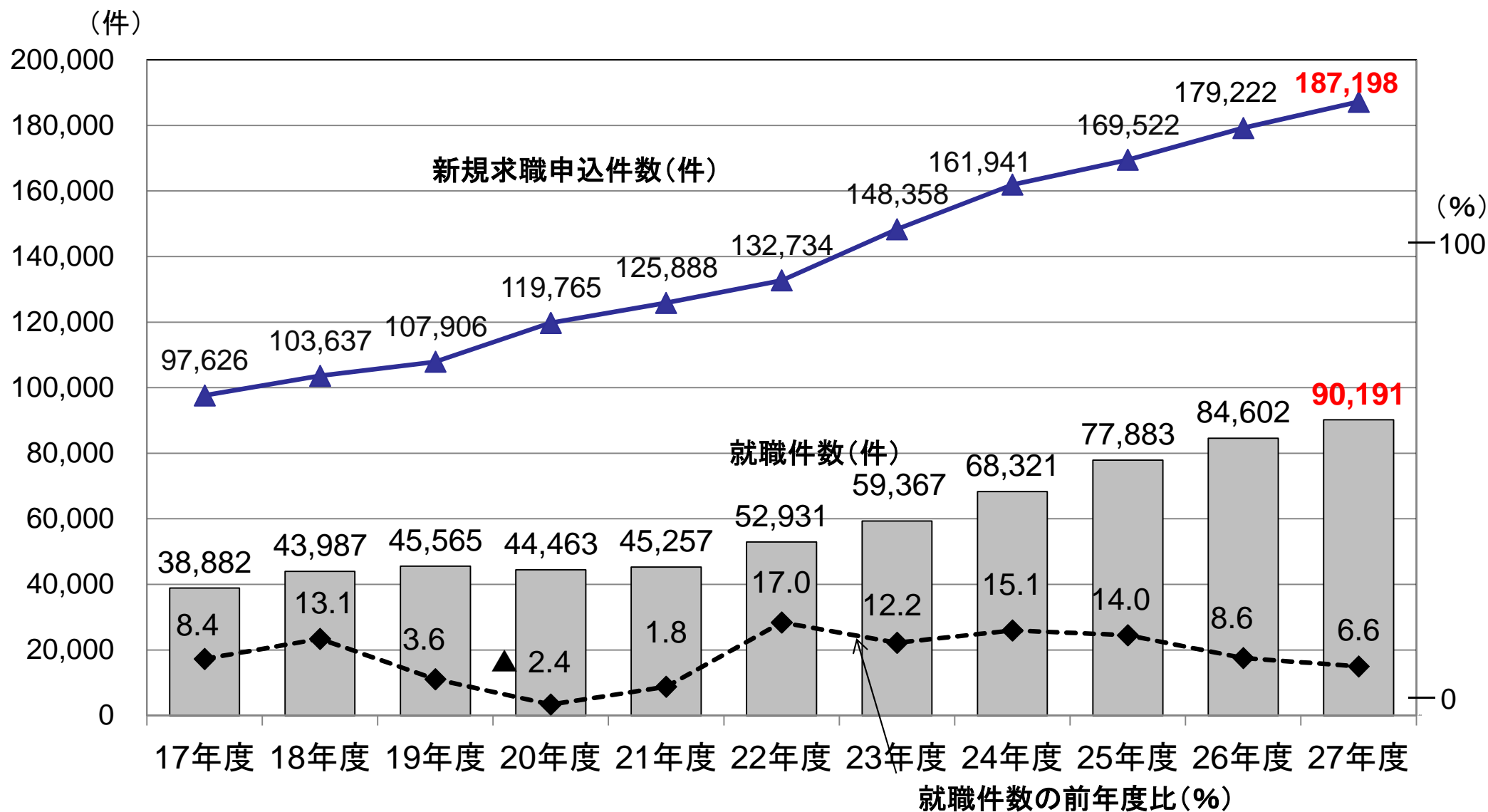
※ 数値はいずれも6月1日時点のもの。

※ 平成18年と平成24年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**。

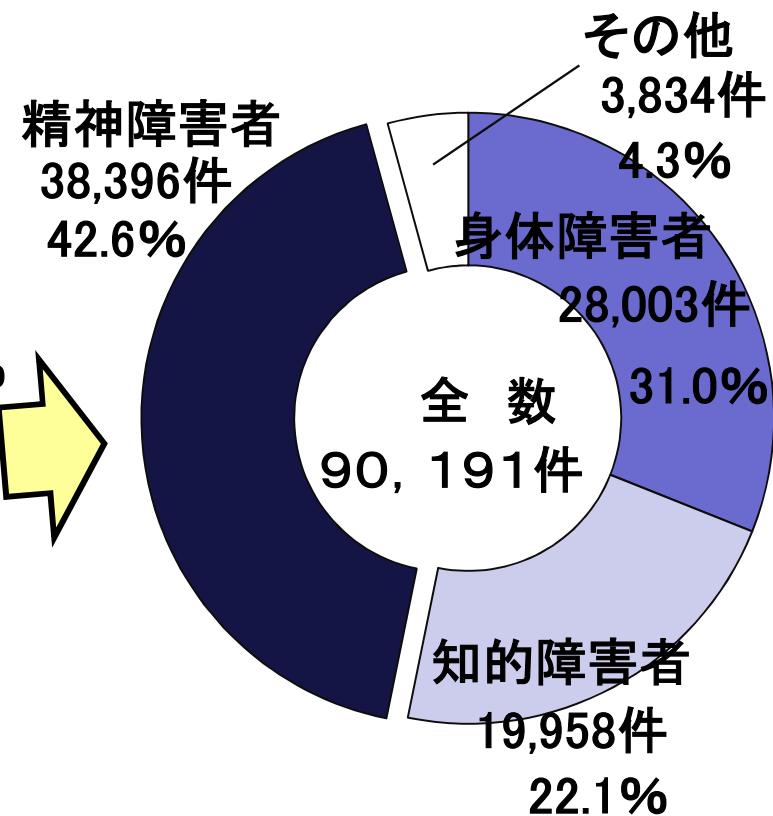
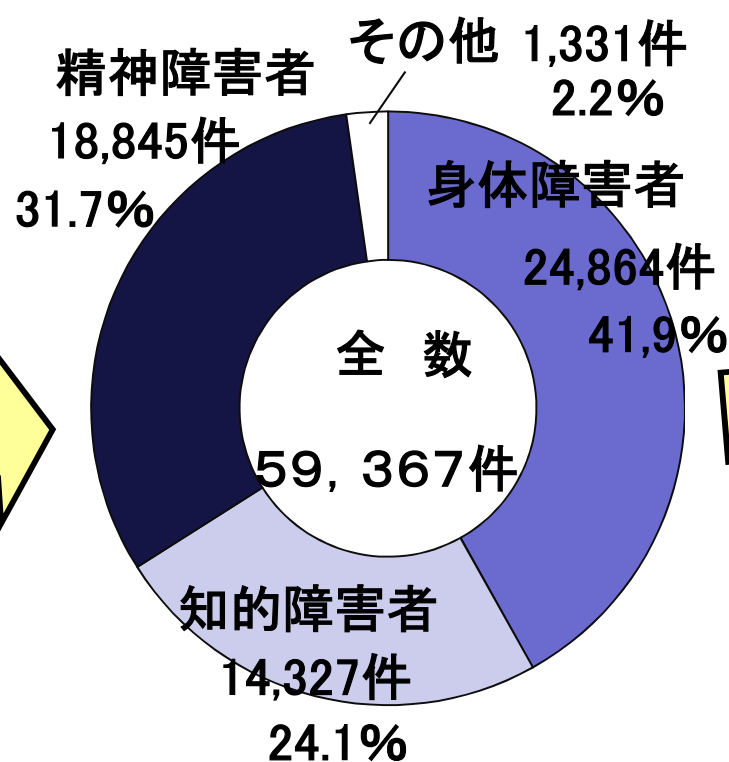
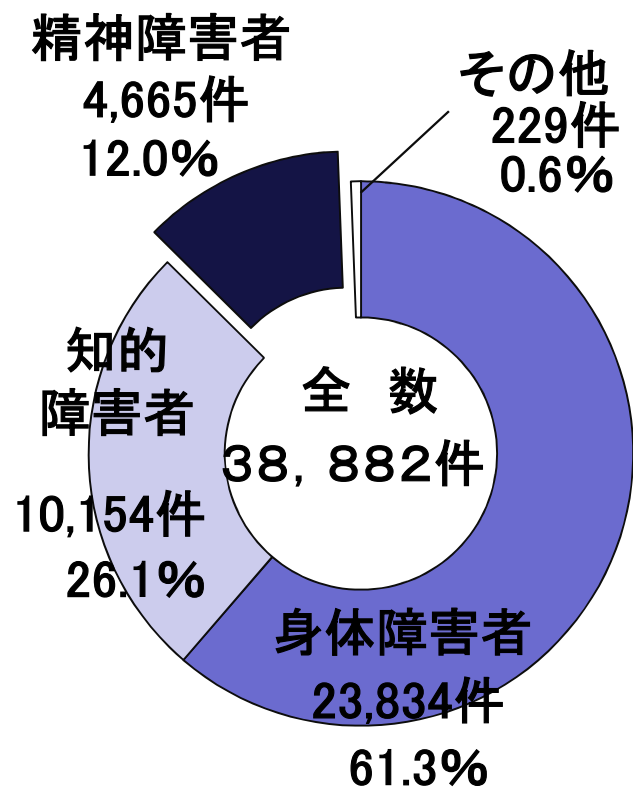


# ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)

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<br>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) | ➡ | 42,028.0(平成28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<br>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。

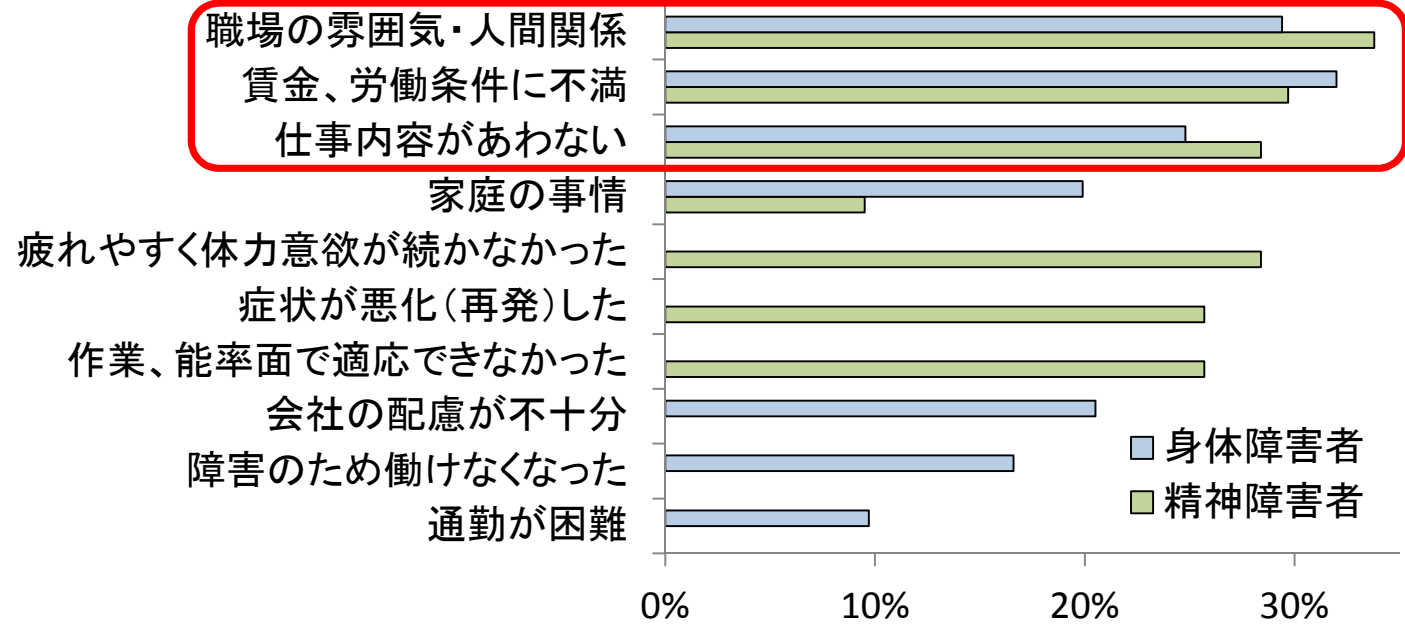
(たとえば、調査の1ヶ月前に採用された者の勤続年数は1ヶ月となるため、結果の解釈には留意が必要。)

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。

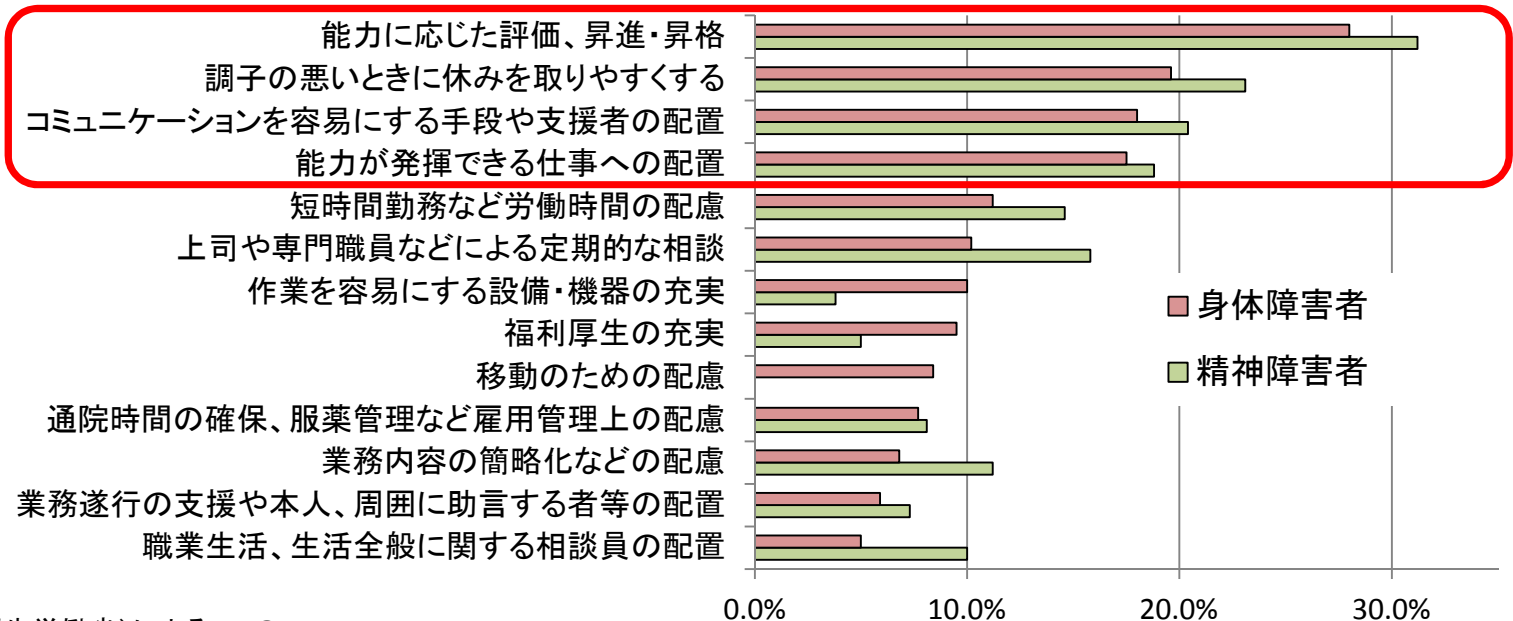
出典：障害者雇用実態調査結果報告書(平成10、15、20、25年度)(厚生労働省障害者雇用対策課)

# 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）

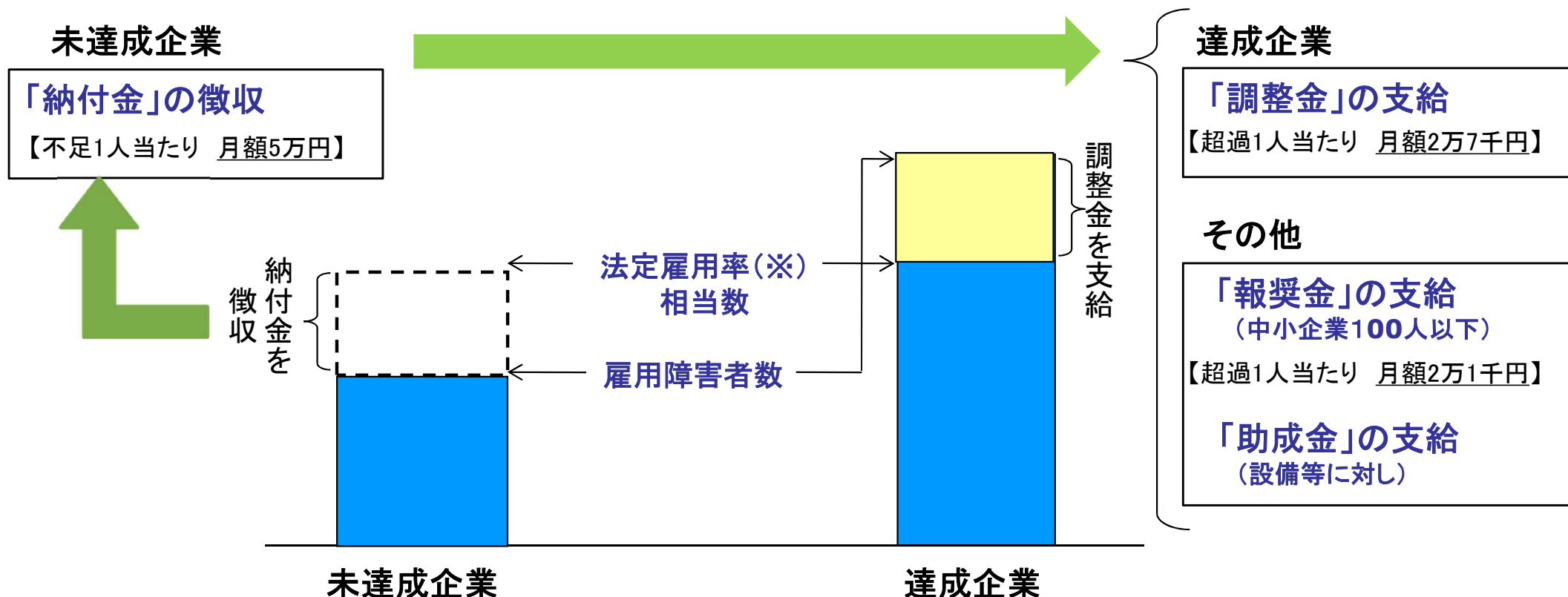
（一般事業主の雇用義務等）

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) 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%<br>実雇用率：4.1% (2014年)  | ○法定雇用率：6.0%<br>実雇用率：3.3% (2013年)   | ○法定雇用率：2.0%<br>実雇用率：1.92% (2016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）<br>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）<br>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）<br>② 労災年金受給者<br>③ 障害年金受給者<br>④ 傷痍軍人年金受給者<br>⑤ 志願消防士障害手当・年金の受給者<br>⑥ 障害者手帳の保有者<br>⑦ 成人障害者手当受給者<br>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：<br>不足数×105€/月（年平均雇用率3～5%未満）<br>不足数×180€/月（年平均雇用率2～3%未満）<br>不足数×260€/月（年平均雇用率0～2%未満）<br><br>※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<br>※1€=115.90円（2016年10月6日現在）            | ○納付金額：<br>不足数×最低賃金×400/年（従業員数20～199名）<br>不足数×最低賃金×500/年（従業員数200～749名）<br>不足数×最低賃金×600/年（従業員数750名以上）<br><br>※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<br>※最低賃金（1時間あたり）=9.67€（約1,121円）  | ○納付金額：<br>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。<br>○ 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。<br>○ 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。<br>・保護労働セクターへの仕事の発注※【雇用義務の50%まで】<br>※雇用者数=（サービス価格等-原料費等）/（最低賃金×2000）<br>・研修での障害者の受け入れ【全従業員数の2%】<br>・納付金の支払い<br>・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<br>○ 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）<br>○ 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。<br><br>※ 特例調整金額・特例報奨金の算定方法<br>$\frac{\text{年間の在宅就業障害者への支払い総額}}{35 \text{ 万円}} \times \text{調整額}$<br>(調整額は、特例調整金が21000円、特例報奨金が17000円)<br>○ 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

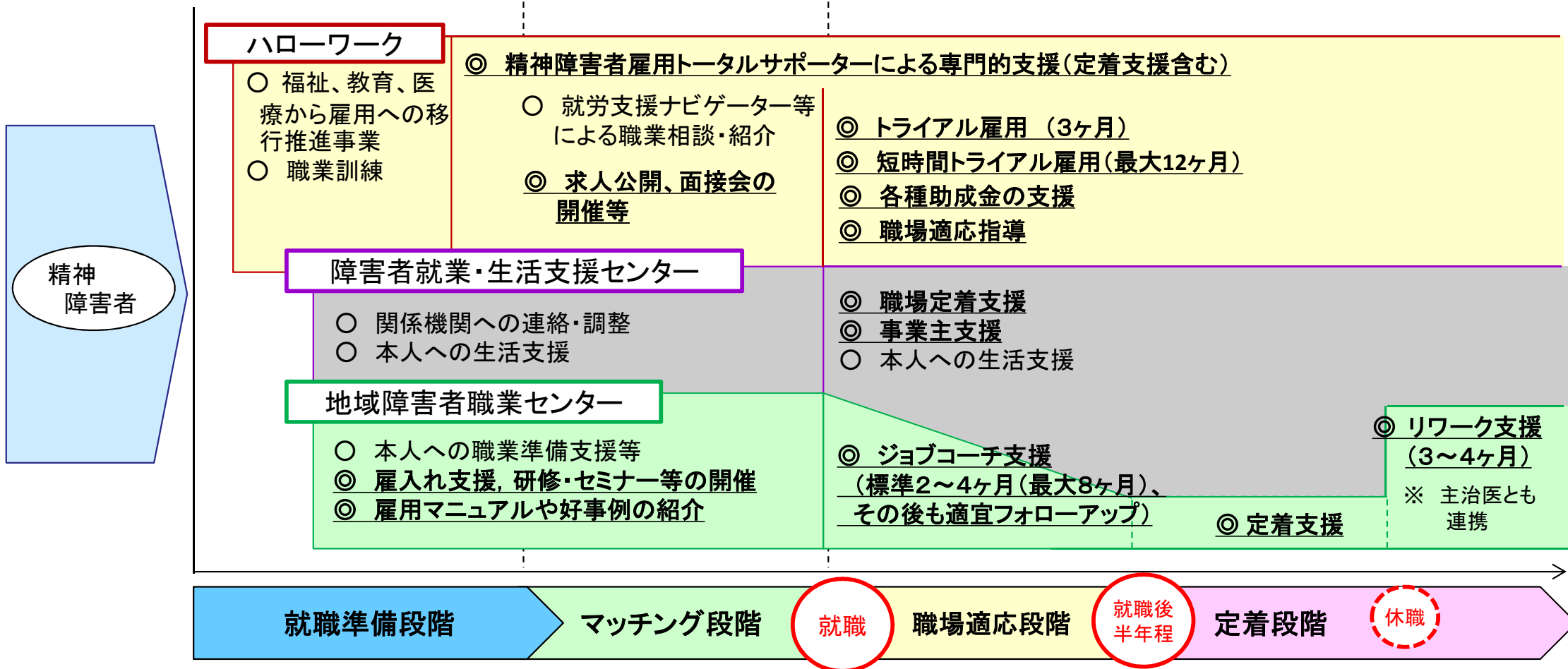
|                                | ～H7 | H8 | H9 | H10 | H11 | H12 | H13 | H14 | H15 | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 |  |
|--------------------------------|-----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|
| <b>1. 雇用率制度</b>                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| <b>2. ハローワークにおける職業相談、職業紹介等</b> |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| <b>3. 助成金</b>                  |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| <b>4. 就労支援機関における支援</b>         |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| <b>5. 就労支援ノウハウの普及・啓発</b>       |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| <b>6. 福祉、医療機関等との連携</b>         |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| <b>7. 職業訓練</b>                 |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|                                |     |    |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |

# 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）**

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。

# 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・大学・医療機関等の教職員等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、

①企業への就労理解の促進、②障害者に対する職場実習の推進、③企業と福祉分野との連携の促進 を実施する。

## 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、大学等、医療機関等を対象とした就労支援セミナー
- 障害者・保護者、就労支援機関、特別支援学校・大学等の職員、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助言

一般雇用の理解促進

### 職場実習推進

- 職場実習に協力する事業所の情報収集
- 関係機関へ実習協力事業所の情報を提供
- 実習協力事業所への受入依頼
- 実習者の損害保険手続き、協力事業所への謝金支払、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

### 福祉分野との連携促進

- 障害者雇用が進まない事業主に対して、地域内の就労移行支援所との面談会を実施し、障害者雇用に係る支援等を共有
- 就労移行支援所に関する情報発信
- 就労移行支援所の見学会

企業と福祉の連携促進

※ 就職支援コーディネーター(一般雇用移行分)(計47名)を配置



# 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)<br>(本人又は保護者) | 12,154 | 1,989          | 5,944              | 2,286        | 0                        | 1,935                  |
| 参加者(人)<br>(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                  |

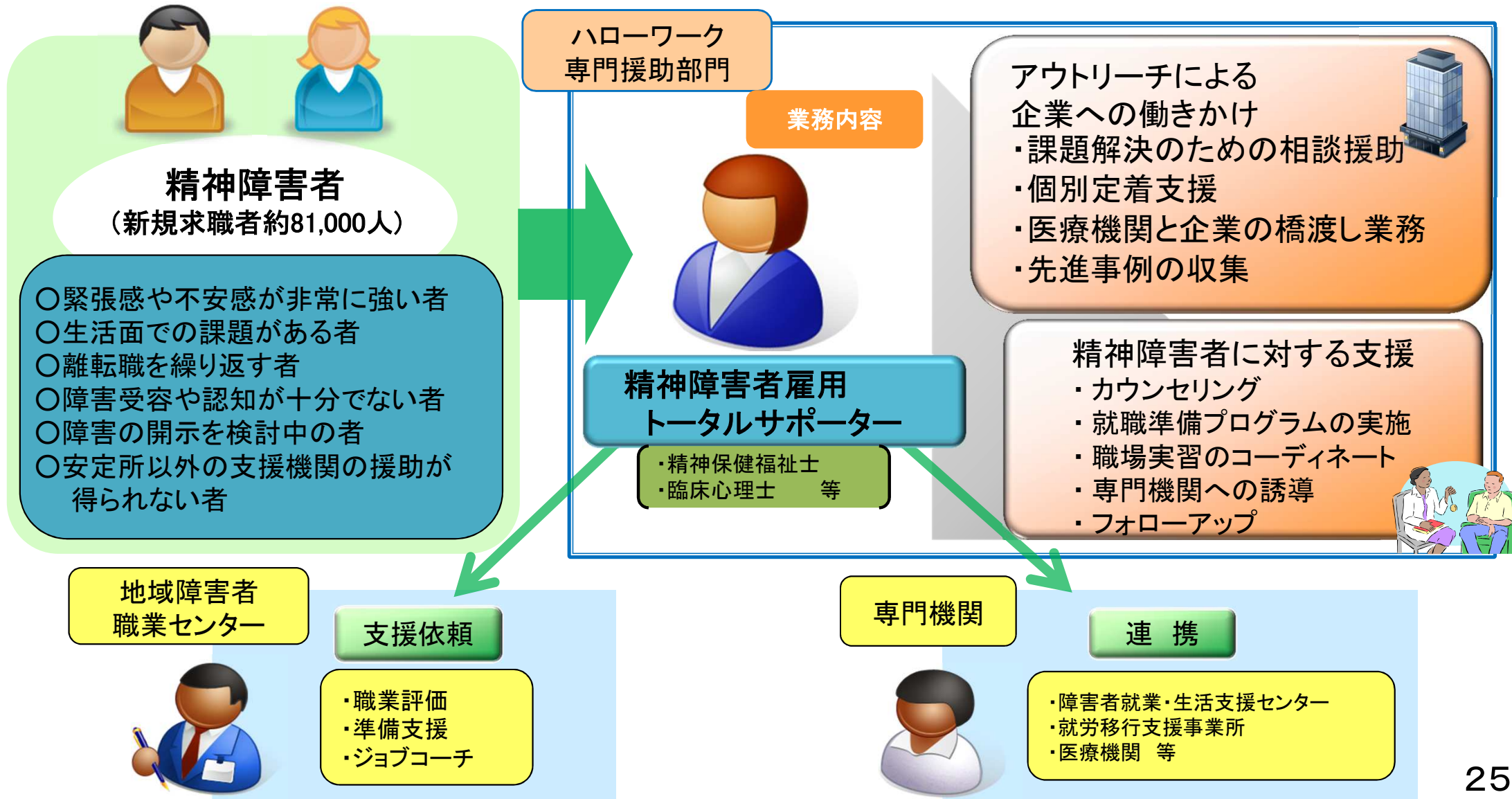
## ◎ 障害者就労支援アドバイザー登録実績（所属別）

|         | 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<br>(人) ※1 | 支援内容<br>(件) | 支援内容           |              |               | 相談支援終了後に<br>次の段階(※4)に移<br>行した割合(%) |
|------|----------------|-------------|----------------|--------------|---------------|------------------------------------|
|      |                |             | 本人への<br>相談等 ※2 | 支援機関への<br>誘導 | 企業への<br>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。

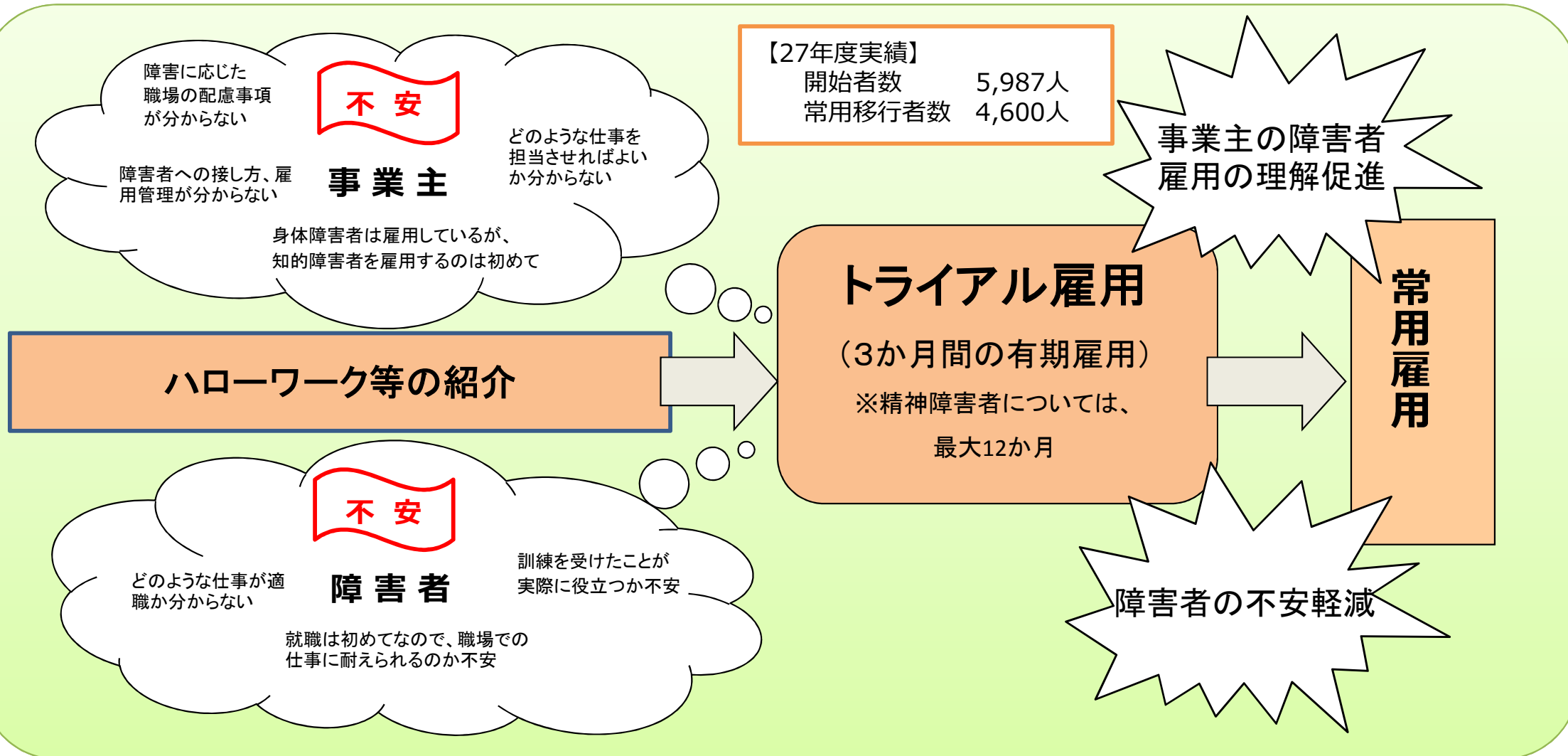
※3 精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助や就職後の職場定着支援、個別求人開拓など。

※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

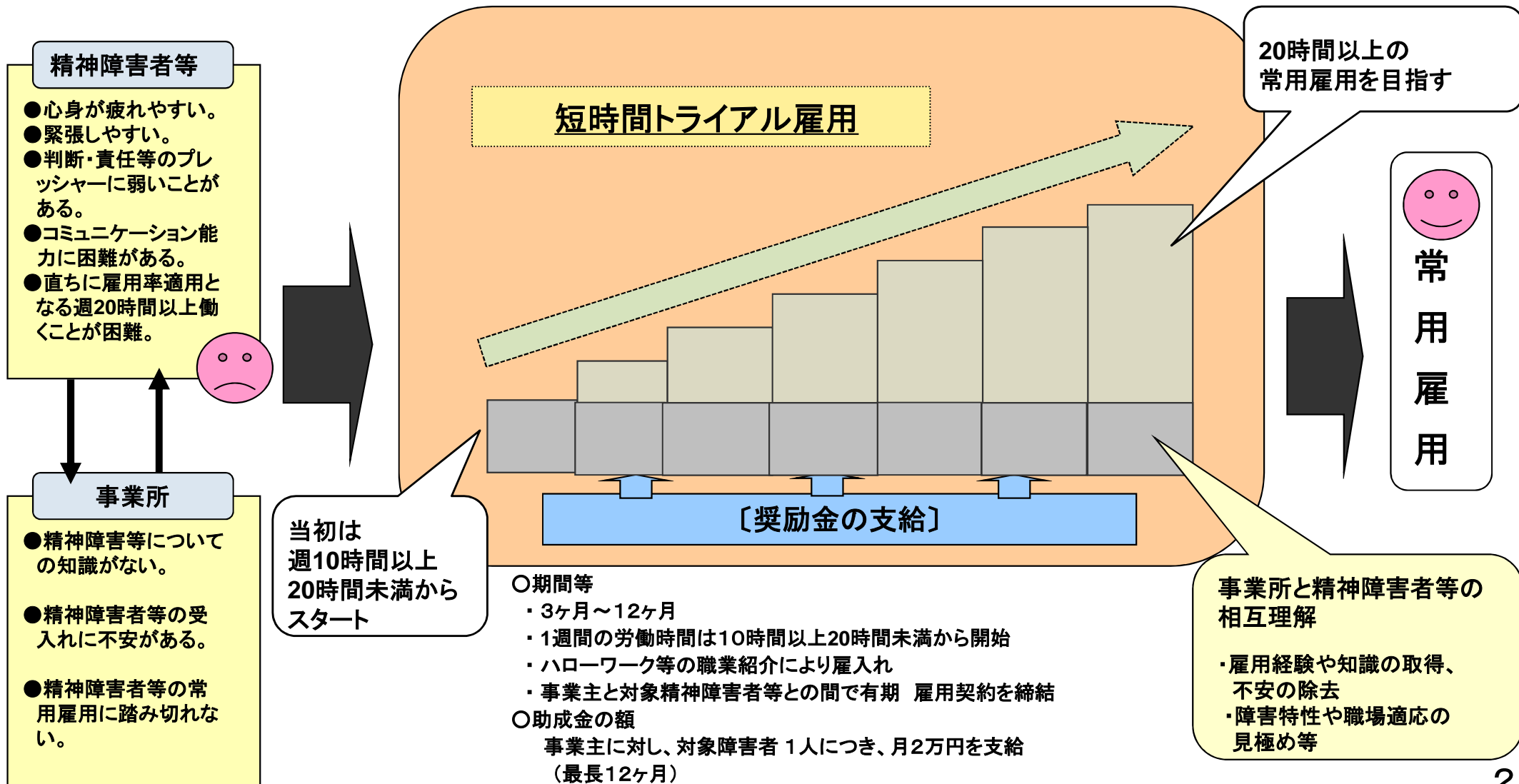
ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用（トライアル雇用＝原則3か月）の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を進めることを目的としています。

また、事業主に対しては、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）（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。



# トライアル雇用助成金(障害者短時間トライアルコース)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<br>(198) | 691   | 1,490 | 1,120<br>(192) | 39<br>(6)  | 85.2           | 79.8 | 89.4 | 82.2           | 84.8           |
| 26年度 | 5,058<br>(204) | 1,031 | 2,023 | 1,913<br>(199) | 91<br>(5)  | 84.5<br>(55.4) | 82.6 | 88.2 | 82.0<br>(55.3) | 78.3<br>(60.0) |
| 27年度 | 5,987<br>(202) | 1,118 | 2,320 | 2,436<br>(200) | 113<br>(2) | 85.5<br>(52.0) | 81.2 | 89.9 | 83.3<br>(52.0) | 80.9<br>(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（特定就職困難者コース）

## ■ 概要

高年齢者、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<br>(50万円)  | 2年<br>(1年)    | 30万円 × 4期<br>(25万円 × 2期)                  | 80万円<br>(30万円) | 2年<br>(1年) | 20万円 × 4期<br>(15万円 × 2期) |
| 重度障害者等<br>(重度障害者・精神障害者・<br>45歳以上の障害者) | 240万円<br>(100万円) | 3年<br>(1年6ヶ月) | 40万円 × 6期<br>(33万円 × 3期)<br>※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（勧奨退職等を含む）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<br>(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<br>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。

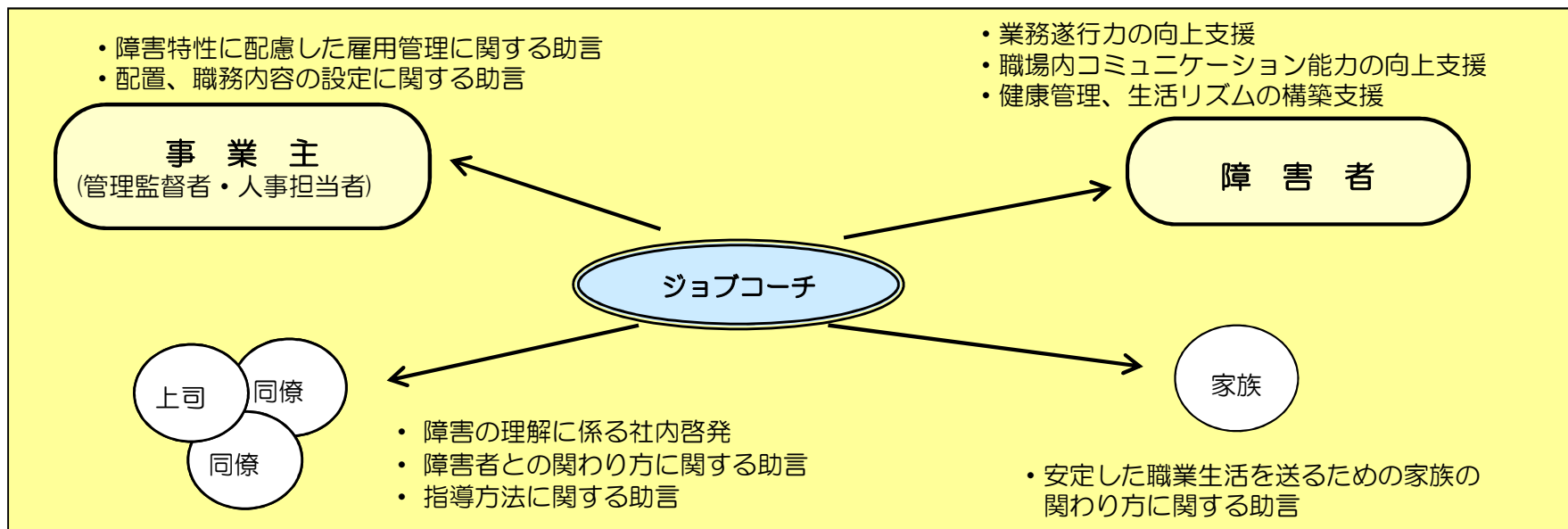
※4 障害者雇用率制度、各種助成金、他の行政サービス等に関する情報提供や障害者の雇用管理に関する課題解決に向けた研修会の開催、他の専門家との連携支援等を実施。

# 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

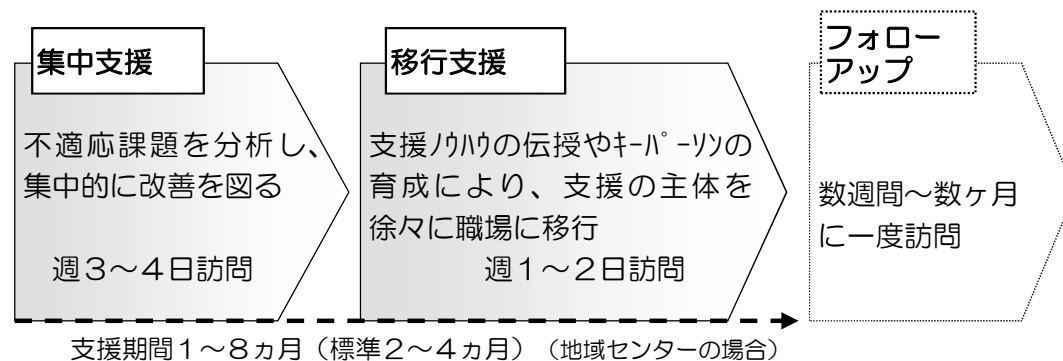
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 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（※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



カウンセラー

- ・ 本人、事業主、主治医の3者の意思や意見を確認。
- ・ 3者の意思等に基づいて、職場復帰に向けた進め方や目標について合意形成。



本人



主治医



事業主

### ◎本人に対する支援

センターにて、以下の支援を実施

- ・ 生活リズムの構築、基礎体力の向上
- ・ 作業遂行に必要な集中力・持続力の向上
- ・ ストレス対処、対人対応力の向上、体調の自己管理

### ◎事業主に対する支援

事業所訪問等により、以下の支援を実施

- ・ 労働条件や職務内容の設定
- ・ 上司・同僚の理解促進
- ・ 家族、医療機関等との連絡・連携体制の整備

### リハビリ 出勤支援

#### 【本人】

- ・ 職場復帰への不安軽減
- ・ 職場適応力の向上

#### 【事業主】

- ・ 対象者の状況把握方法や雇用管理方法等の助言・援助

職場定着に向けた計画的な  
フォローアップ

### 職場復帰



必要に応じて雇用継続支援を実施

※ カウンセラーは、以下の状況を確認し、実施計画を策定。

本人：体調・気分の状態、職場復帰への課題  
事業主：職場復帰に向けた事業所の状況  
主治医：対象者の病状、支援実施上の留意点

### 平成27年度実績

復職率 86.1% (2,173/2,523人)  
支援対象者数 2,588人

## 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。

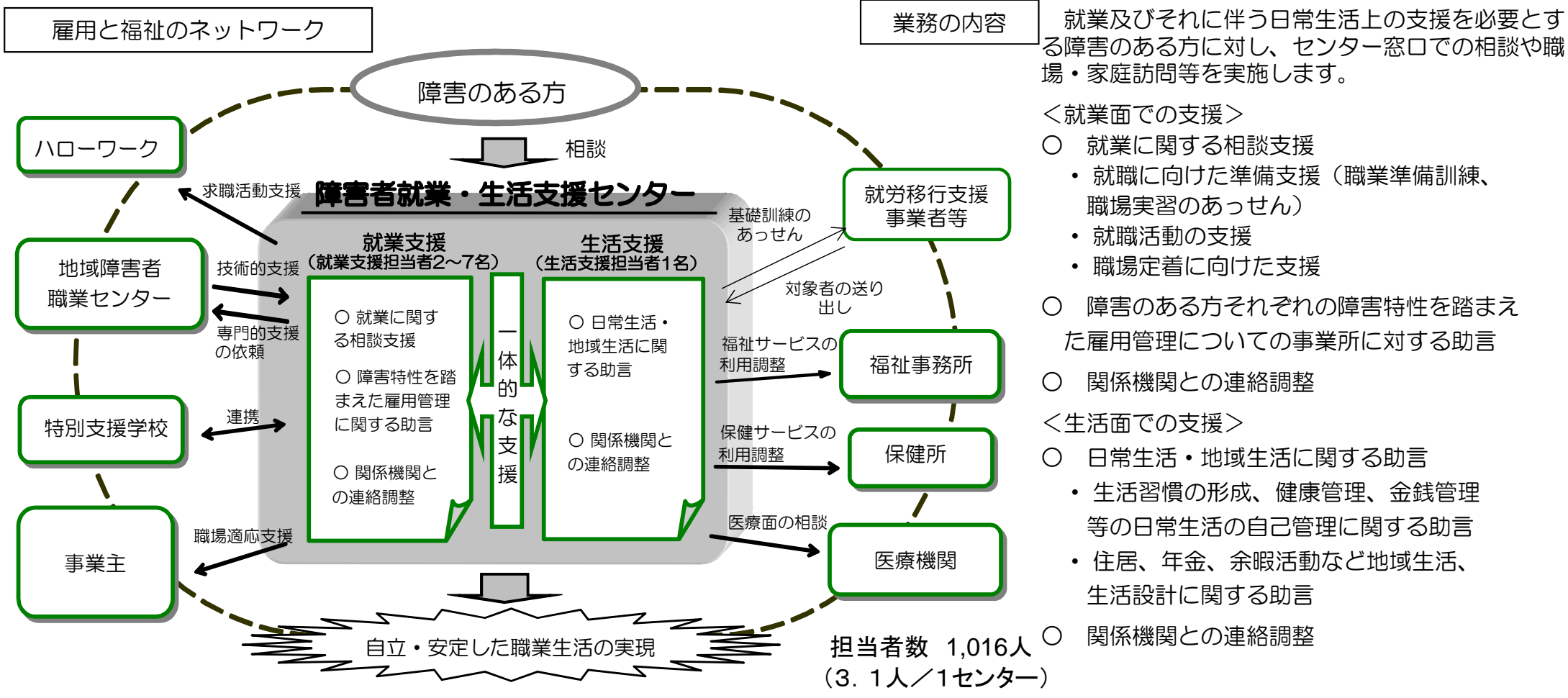
（参考：実績）

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）→ 330センター（28年12月現在）



**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

**【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12月現在330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%**

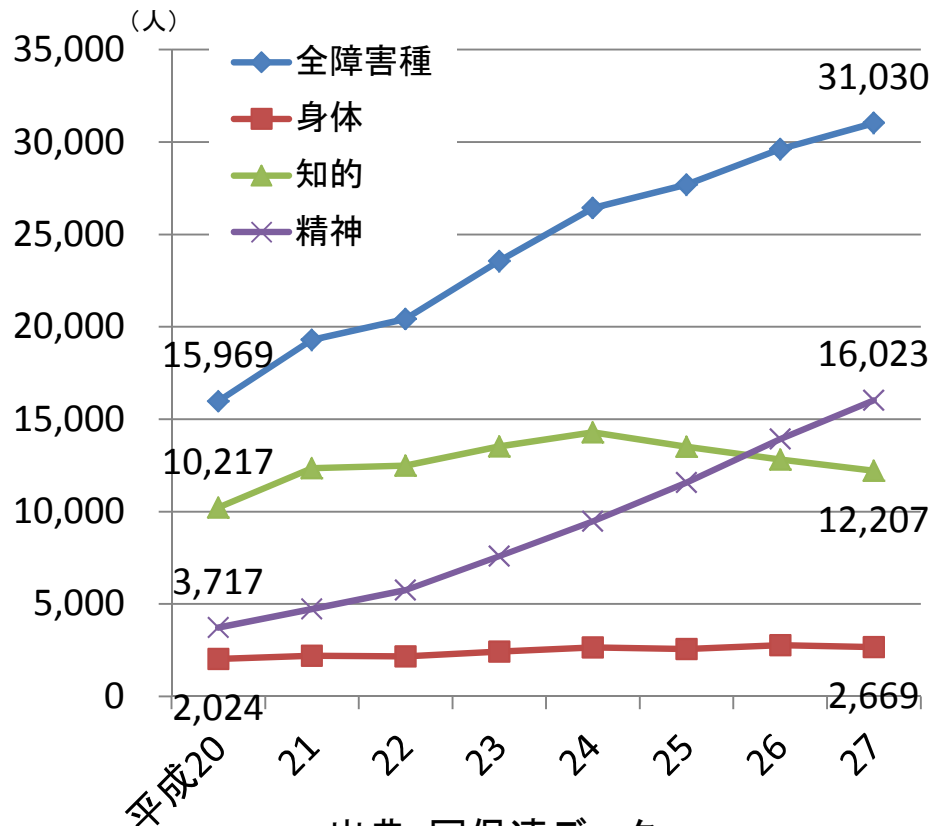
\* 定着率＝平成26(22)年4月から平成27(23)年3月までに就職した者のうち、就職後6ヶ月経過時点の定着状況（平成26(22)年度に運営された325(272)センターの実績を集計）

# 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

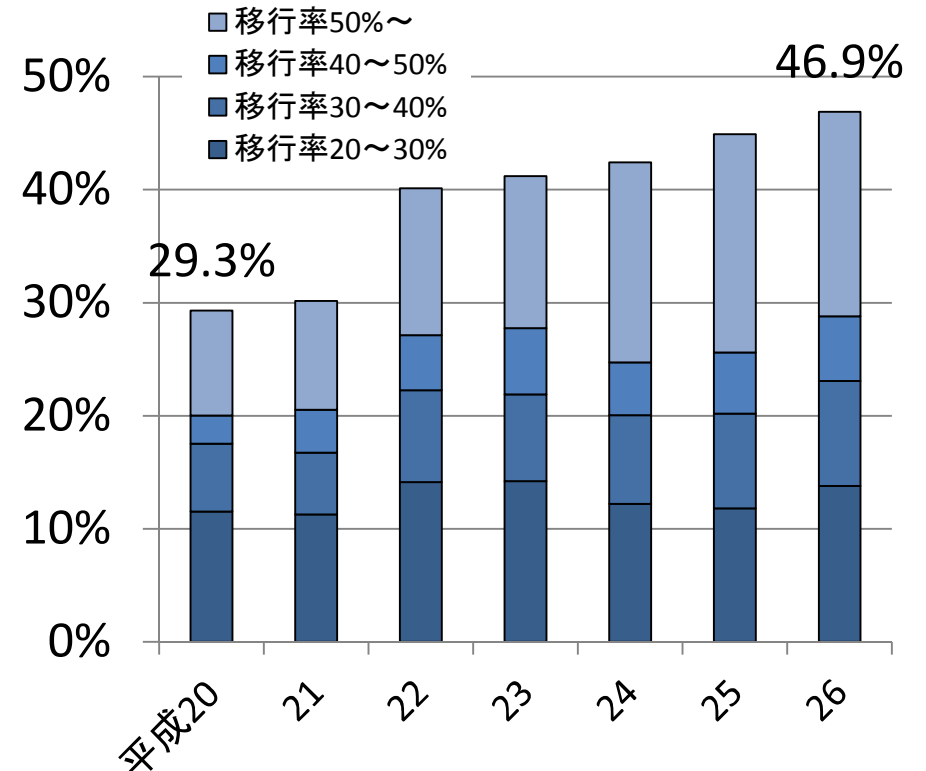
- 利用者数は毎年増加しており、特に精神障害者の利用者数の増加が著しい。



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

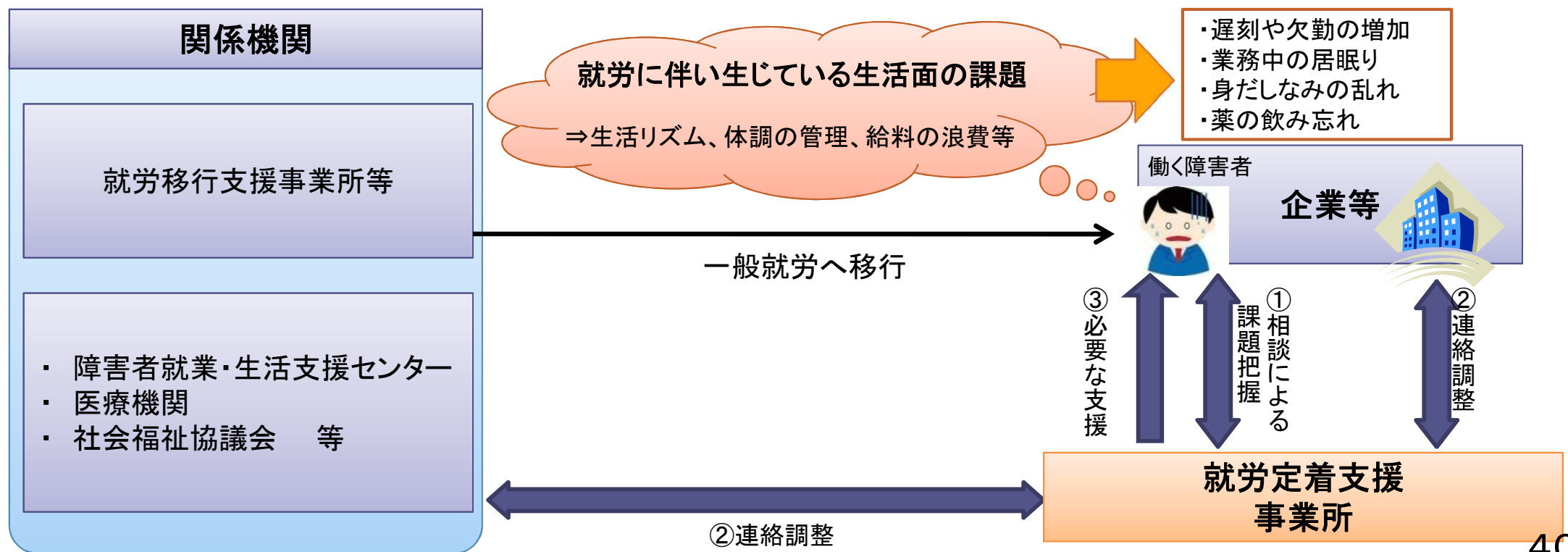
- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、今後、在職障害者の就労に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。
- このため、就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間にわたり行うサービスを新たに創設する（「就労定着支援」）。

## 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。



# ニッポン一億総活躍プラン【平成28年6月2日閣議決定】抄

## 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年度予算額 193,602(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38労働局

# 障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)

平成29年度予算額  
598,333(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<br>柔軟な休暇取得・<br>時間管理   | ②<br>短時間労働者の<br>勤務時間延長  | ③<br>正規・<br>無期転換  | ④<br>職場支援員<br>の配置              | ⑤<br>職場復帰<br>の支援   | ⑥<br>社内理解の<br>促進          |
|-----------------------------|---|---|---|--------------------------------|--|---------------------------|
| 内容                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>通院等に配慮した休暇取得</li> <li>障害特性に配慮した勤務時間や休憩時間の設定</li> <li>通勤時間短縮のための勤務地の変更</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>20時間未満→20~30時間</li> <li>20~30時間→30時間以上</li> <li>20時間未満→30時間以上への延長</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>有期→無期</li> <li>有期→正規</li> <li>無期→正規</li> </ul> | 職場支援員の配置による定着支援                | いずれかの職場適応措置の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>時間的配慮等</li> <li>職務開発等</li> </ul> | 職場の同僚などに対する講習の実施          |
| 要件                          | 合理的配慮の提供の手続きを経ていること<br>等  | 対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること<br>等  | 対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること<br>等  | 職場支援員を配置(雇用、委託、委嘱により)すること<br>等 | 「医師の意見書」で休職が必要とされた者であること<br>等  | 専門的知識を有する者による講習であること<br>等 |
| 対象労働者が措置実施後6か月以上職場に定着していること |   |   |   |                                |  |                           |
| 金額                          | ・個別助成<br>8(6)万円   | ・20時間未満→20~30時間<br>への延長<br>対象者1人あたり20(15)万円<br>等  | ・有期→正規<br>対象者1人あたり<br>90(67.5)万円<br>等   | 対象者1人あたり<br>月4(3)万円            | 対象者1人あたり<br>月6(4.5)万円  | 講習に要した経費に応じた額             |

※⑥社内理解の促進は他の措置と組み合わせる場合にのみ助成



# 精神・発達障害者しごととサポーターの養成について

平成29年度予算額43,391(0)千円

## 趣旨

企業内において、精神・発達障害者を温かく見守り、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
- ・ネックストラップ

(表示例)



(表示例)



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

## 働き方改革実行計画（抄）

平成 29 年 3 月 28 日  
働き方改革実現会議決定

## 8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

## (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

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

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

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

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

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

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

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

## 項目5. 病気の治療、子育て・介護と仕事の両立、障害者就労の推進

### ⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

#### 【働く人の視点に立った課題】

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

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

就労に向けた関係行政機関等の更なる連携が必要。

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

福祉事業所における利用者の賃金・工賃は十分な水準にない。

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

#### 【今後の対応の方向性】

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

#### 【具体的な施策】

##### （長期的寄り添い型支援の重点化）

- ・障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講などを進める。また、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講

##### （障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援）

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

##### （在宅就業支援制度の活用促進）

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

##### （農業と福祉の連携強化）

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

| 施策                       | 2017年度                               | 2018年度                               | 2019年度  | 2020年度                               | 2021年度                               | 2022年度                               | 2023年度                               | 2024年度                               | 2025年度                               | 2026年度                               | 2027年度以降                             | 指標                       |
|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| 長期的寄り添い型支援の重点化           | 障害者テレワークのモデル構築（在宅）                   | 障害者雇用に見え始めた企業OB等を、雇入企業に紹介・派遣         | 企業等による初めての障害者の実習受け入れや、障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援 | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 |
|                          | 教育委員会と福祉・労働等行政機関が連携した支援体制の構築         | 障害者雇用に見え始めた企業OB等を、雇入企業に紹介・派遣         | 企業等による初めての障害者の実習受け入れや、障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援 | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 高年齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善      | 障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 |
| 障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援 | 2017年度までに30地域                        | 2018年度までに30地域                        | 2019年度までに30地域                                   | 2020年度までに30地域                        | 2021年度までに30地域                        | 2022年度までに30地域                        | 2023年度までに30地域                        | 2024年度までに30地域                        | 2025年度までに30地域                        | 2026年度までに30地域                        | 2027年度までに30地域                        | 障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 |
|                          | 2017年度までに30地域                        | 2018年度までに30地域                        | 2019年度までに30地域                                   | 2020年度までに30地域                        | 2021年度までに30地域                        | 2022年度までに30地域                        | 2023年度までに30地域                        | 2024年度までに30地域                        | 2025年度までに30地域                        | 2026年度までに30地域                        | 2027年度までに30地域                        | 障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 |
| 在宅就業支援制度の活用促進            | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討                          | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | 障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 |
|                          | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討                          | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討               | 障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 |
| 農業と福祉の連携強化               | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進            | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 |
|                          | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進            | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 取組実施を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | 障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 |

日盲連発第36号  
平成29年5月30日

労働政策審議会障害者雇用分科会  
分科会長 阿部 正浩 様

社会福祉法人日本盲人会連合  
会長竹下 義樹  
(公印省略)

### 第73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。

改正障害者雇用促進法〔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）〕が施行され、平成28年4月から、すべての事業者に障害者差別の禁止と合理的配慮の提供が義務づけられて1年が経過した今、平成30年度からの法定雇用率の改定に向けた論議が開始されている。現在民間事業者に義務づけられた2.0%の法定雇用率は、2.4%を目標に、本日の審議を経て引き上げられることとなる。近年の精神障害者を中心とする障害者の求職者数の増加や障害者の実雇用数は順調に増大し、精神障害者に関しては、平成25年の法改正で、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」「原則5年事に見直し」となる。これを受けて、各企業では、「2018年問題」として、「障害者雇用率の引き上げ2.3%」を前提として採用が進められてきていることは、第26回全国障害者特例子会社連絡会（平成29年2月24日開催）での発表からも周知のことである。

しかし、その一方で、身体障害者の実雇用数は停滞気味であり、視覚障害者の新規就職者数は減少傾向にあることから、本連合としては、とりわけ厳しい視覚障害者に対する特別対策の必要を要望（第72回労働政策審議会障害者雇用分科会



に意見書を提出)しているように、視覚障害者が、その適性と希望に沿って差別されることなく就職の機会が保障され、採用後においてもその能力を適正に発揮できるようにしなければならないと考える。

また、まだまだ一部企業においては、雇用率達成でしか、障害者雇用を見ていないという問題があり、このことが、企業における障害者雇用の取組を遅らせ、定着を阻害する一因との指摘もある。雇用率制度の適正な適用については、「未達成企業が増える」、「上げ幅論」が議論されがちであるが、大事なことは、障害者雇用の本質は何かを忘れてはならない。企業の社会的責務を一層理解して、障害者雇用の促進と安定に取組むことが、国民全体へ差別のない共生社会実現への推進力となると考える。

以上のことを踏まえ、法定雇用率改定に関しては、下記の意見を提出し、併せて支援策の充実を要望する。

## 記

### 1 精神障害者の雇用率問題

精神障害者の雇用率算入に当たり、基本は0.3%を引き上げるべきであり、今回の厚生労働省案は了承する。

その理由は、平成27年度の障害者の新規求職者数187,198件中80,579件が精神障害者であり、年々増加傾向にある。これらの受け皿としても、雇用率を引き上げることで、積極的に雇用の拡大に繋げていく必要がある。

なお、激変緩和の措置として、2.4%の到達時点、あるいは、平成35年改正の到達での雇用率ポイントとして、到達年次、雇用率をキチンと明示していく必要がある。つまり、激変緩和として、平成30年の上げ幅を押さえても、その後スパンを明確にすることで、企業の取組、行政の支援策の具体化を図ることができると考える。

例えば、当面、従業員50人規模以下については、努力義務規定とし(ただし、雇用状況報告書の提出義務は課す)、つまり、2.3%に雇用率を引き上げた場合、負担感の軽減

から、現在の「50人に1人」を維持することも考えられる。

一方、内閣府平成28年版障害者白書や、厚生労働省平成28年障害者雇用状況集計結果によると、各障害別の労働力人口に占める就業者数の比率は以下のように、精神障害者の就業率が極めて低いことが歴然としている。このことから、精神障害者の雇用が引き上げられるようにすべきである。

- 身体障害者、知的障害者、精神障害者の総数 約860万人
  - ・ 身体障害者 約394万人
  - ・ 知的障害者 約74万人
  - ・ 精神障害者 約392万人
- 労働力となる18歳～64歳の障害者の数 約354万人
  - ・ 身体障害者 約111万人
  - ・ 知的障害者 約41万人
  - ・ 精神障害者 約202万人
- 実際の障害者の就業者数 約48万人
  - ・ 身体障害者 約33万人（労働力人口の29.7%）
  - ・ 知的障害者 約11万人（労働力人口の26.8%）
  - ・ 精神障害者 約4.2万人（労働力人口の2.0%）

## 2 除外率の問題

除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、廃止の方向で段階的に引き下げることが決定された。しかし、廃止決定から13年間で2回の引き下げが行われただけであり、今後10%引き下げを確実に実行すべく検討していくべきである。少なくとも、現在30%以上の設定業種（鉄道業/医療業/高等教育機関/林業/金属鉱業/児童福祉事業/特別支援学校等/石炭・亜鉛鉱業/道路旅客運輸業/小学校/幼稚園/船員等による船舶運航等の事業）については、10%ずつ引き下げることにより、障害者雇用への取組が促進されると考える。ちなみに、近年、産業構造を取り巻く環境が変化し、運輸通信等でも農業分野の進出や多角的経営になってきている。

## 3 支援策の充実

これまでの長年の精神障害者の切実な願いに応えて、精神障害者を積極的に雇用するよう努めなければならない。その

ためには、精神障害者の法定雇用率の算入について引き上げ率を0.3%とするとともに、精神障害者は離転職が多いと批判されないためにも、定着支援等の支援策の充実を図ることが肝要である。

特に、精神障害者の就職の多くは「発達障害」と言われる精神障害者手帳所持者であり、以前から統合失調症等の「より就職や定着が困難な人たちへの支援」が必要となっている。発達障害者の場合は、職務の設計や支援方法等、各企業等も分かってきており、精神障害者として草刈り場になってきているが、統合失調症については、システムとしての雇用管理が肝要である。

例えば、以下の様な方法が考えられる。

(1) メンター制度を導入しマンツーマンで支援する

一例：メンター制度導入助成金の新設

(2) 職業リハビリテーション勤務の導入

一例：有給とは別に無給の通院休暇の創設（通院することも仕事として位置付ける等）

(3) 体調に合わせて勤務時間を調整できるようにする

一例：契約の基本は20時間/週とするが、体調によって勤務時間を変更する（契約は雇用保険被保険者に該当しているが、体調が悪い時は10時間にする、調子が良い時は30時間にする等、勤務時間の調整をする）

以上のように、医療との連携、サポートシステム、働く環境整備、雇用率の引き上げによって、精神障害者の活躍できる場が期待できる。

#### 4 視覚障害者に対する支援

(1) 中途視覚障害者の雇用の継続と合理的配慮

中途視覚障害者がそれまで培ってきた多くの知識や経験を無駄にしないためにも、定年まで働き続けられるように雇用継続を図ることは、本人にとってはもちろん、社会全体にとっても極めて重要である。そのためには、在職中に、必要なロービジョンケアや在職者訓練等のリハビリテーションをはじめ、合理的配慮の提供が行われることが不可欠である。しかし、視覚障害者に対する職業リハビリテーション施設等は

少なく、一部地域にしか存在しない。そのような実態を考慮し、全国のどこからでも必要な支援が得られるよう特別な対策を検討して欲しい。

#### (2) 身体障害者手帳非該当の場合

視覚障害(視野狭窄、中心暗転、視力低下等)で、現在手帳の発給は受けていないが、回復の見込みはなく、作業の遂行が困難となってきたような場合、今後の障害の進行が懸念される。このような場合、事業主としても、合理的配慮として在職者訓練等の職業訓練機会の提供を考えなければならないが、身体障害者手帳がないため、窓口でトラブルとなることが少なくない。本件のような事例では、医師の診断書によって、障害の状況(※備考)を確認し、職業リハビリテーションが受けられることを全国関連施設等に周知して欲しい。

#### ※備考 診断書の記載事項

- ① 心身の機能の障害(回復の見込み、進行、将来の手帳発給見込み)
- ② 障害が長期にわたり、または永続すること
- ③ 障害により職業生活が相当程度制限されることを確認し、在職者訓練等、必要な支援が受けられること

#### (3) リワーク事業の拡大

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、視覚障害者等の職場復帰支援の新たな枠組みを検討して欲しい。

#### (4) 視覚障害公務員等に対する支援

国や地方自治体、独立行政法人に雇用されている視覚障害者が、十分に能力を発揮し、その職責を果たすためには、合理的配慮等、支援が必要である。公務員等についても、民間企業と同様に、好事例の収集、公表・周知・啓発を図るとともに、民間企業と同様の支援を受けられるようにすべきである。そのために、厚生労働省が音頭を取り、内閣府、人事院、総務省等で構成する合同の検討会議を設置し、具体策を検討して欲しい。

以上