

## 障害者雇用をめぐる現状

# 障害者の雇用者数

## (1) 5人以上規模企業(平成15年度障害者雇用実態調査)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
49.6万人	36.9万人 (74.4%)	11.4万人 (23.0%)	1.3万人 (2.6%)

## (2) 56人以上規模企業(平成20年度障害者雇用状況報告)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
32.6万人	26.6万人(81.7%)	5.4万人(16.5%)	0.6万人(1.8%)

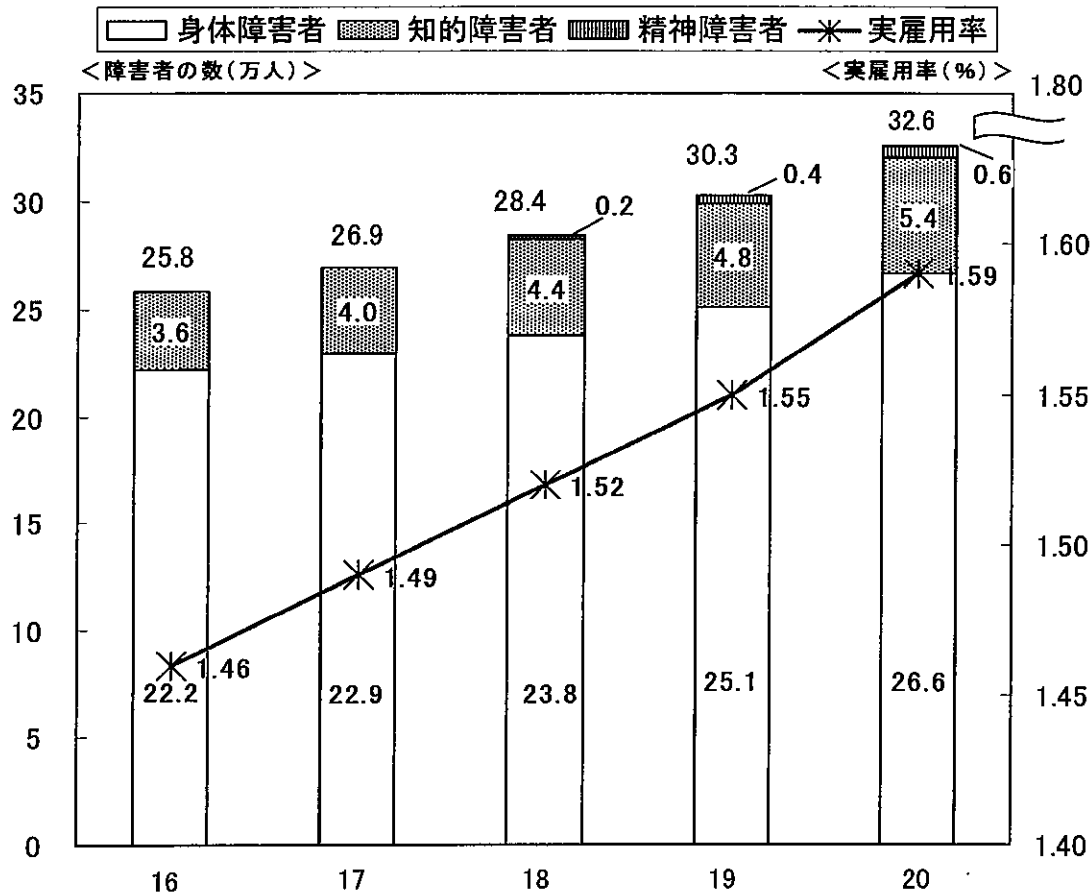
(注)重度障害者をダブルカウントした人数となっている。

## (参考) 特例子会社(平成20年度障害者雇用状況報告)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
11,960.5	7,107 (59.4%)	4,612 (38.6%)	241.5 (2.0%)

(注)重度障害者をダブルカウントした人数となっている。

# 障害者雇用の状況(障害者の雇用数)

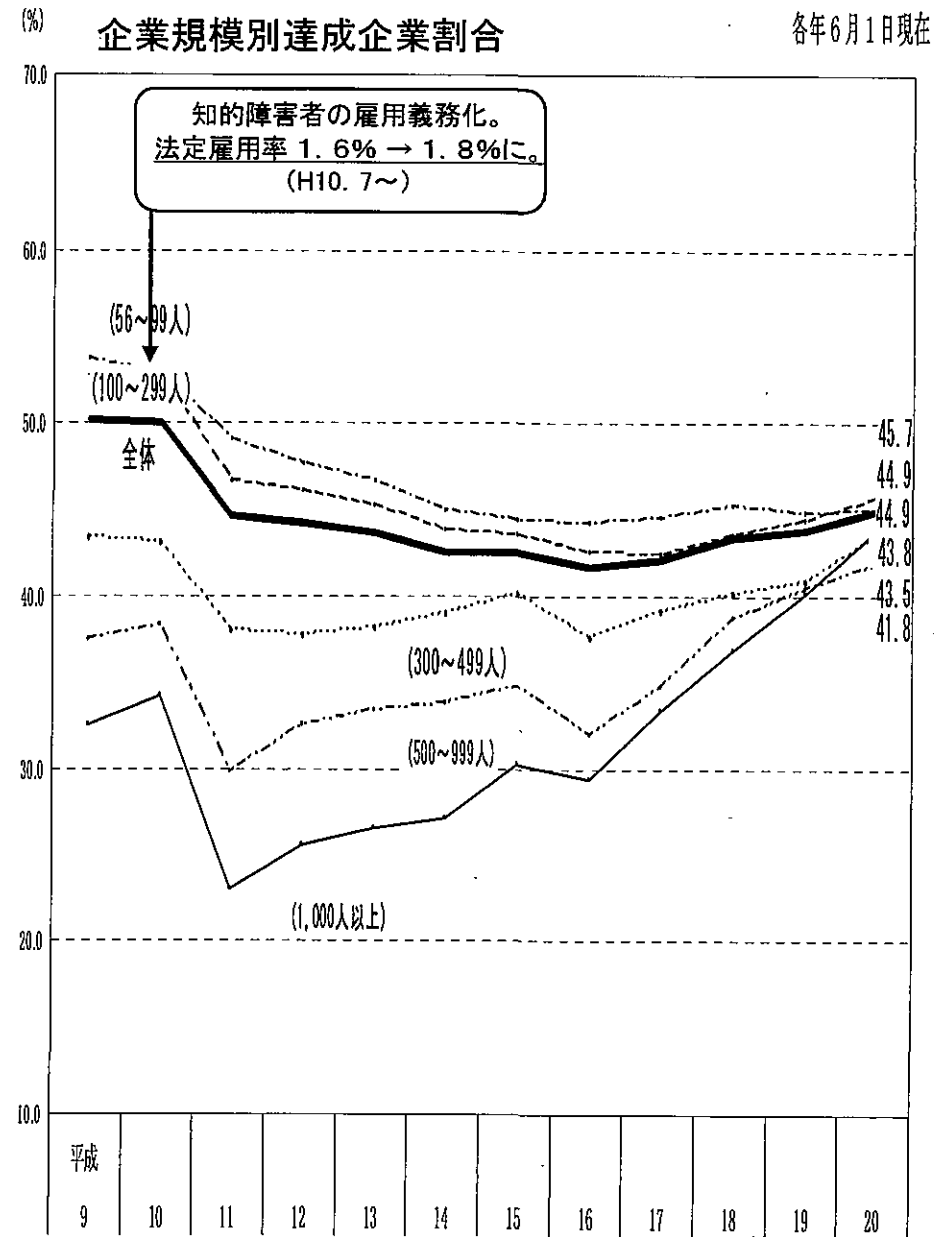
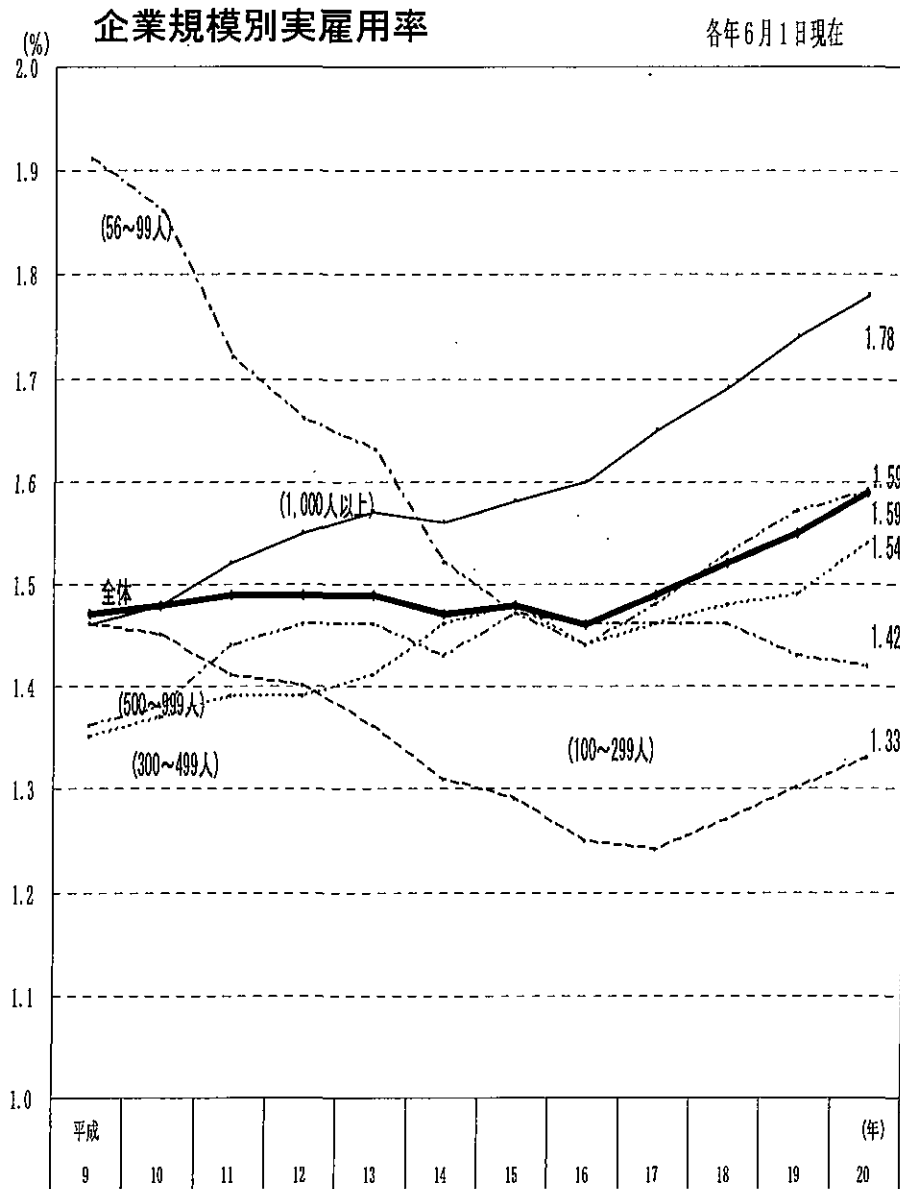


※ 毎年6月1日現在の企業からの障害者雇用状況報告による(56人以上の規模の企業)

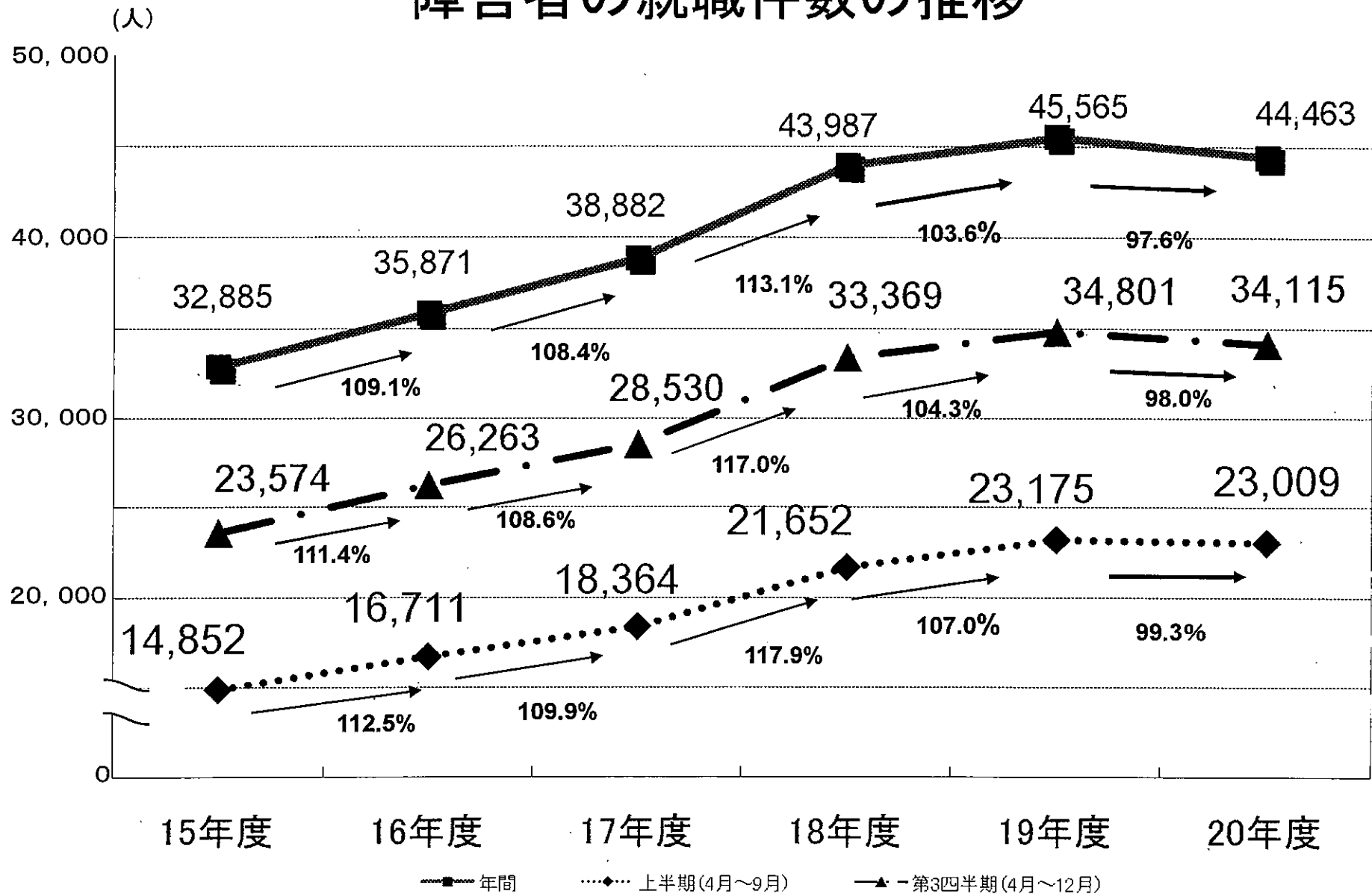
(注)  
「障害者の数」は以下の者の合計。  
身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)  
知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)  
重度身体障害者である短時間労働者  
重度知的障害者である短時間労働者  
精神障害者(短時間労働者は0.5カウント)

(参考)  
5人以上の規模の企業において  
雇用される障害者数  
**約49.6万人**  
〔平成15年度障害者雇用実態調査による推計〕

# 企業規模別の障害者雇用の状況



# 障害者の就職件数の推移



○ ハローワークにおける障害者の就職件数は、ここ数年、前年度比10%程度の伸びを続けきたところであるが、一般の雇用情勢の影響等により、19年度後半からその伸びが鈍化し、20年度は減少傾向に転じている。

# 障害者の職業紹介状況(障害種類別)

(単位:人)

	新規求職申込件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
15年度	88,272 ( 2.6)	62,450 (△0.7)	17,602 ( 6.6)	7,799 ( 24.0)	421 ( 36.7)
16年度	93,182 ( 5.6)	63,305 ( 1.4)	18,953 ( 7.7)	10,467 ( 34.2)	457 ( 8.6)
17年度	97,626 ( 4.8)	62,458 (△1.3)	20,316 ( 7.2)	14,095 ( 34.7)	757 ( 65.6)
18年度	103,637 ( 6.2)	62,217 (△0.4)	21,607 ( 6.4)	18,918 ( 34.2)	895 ( 18.2)
19年度	107,906 ( 4.1)	61,445 (△1.2)	22,273 ( 3.1)	22,804 ( 20.5)	1,384 ( 54.6)
20年度	119,765 (11.0)	65,207 ( 6.1)	24,381 ( 9.5)	28,483 ( 24.9)	1,694 ( 22.4)

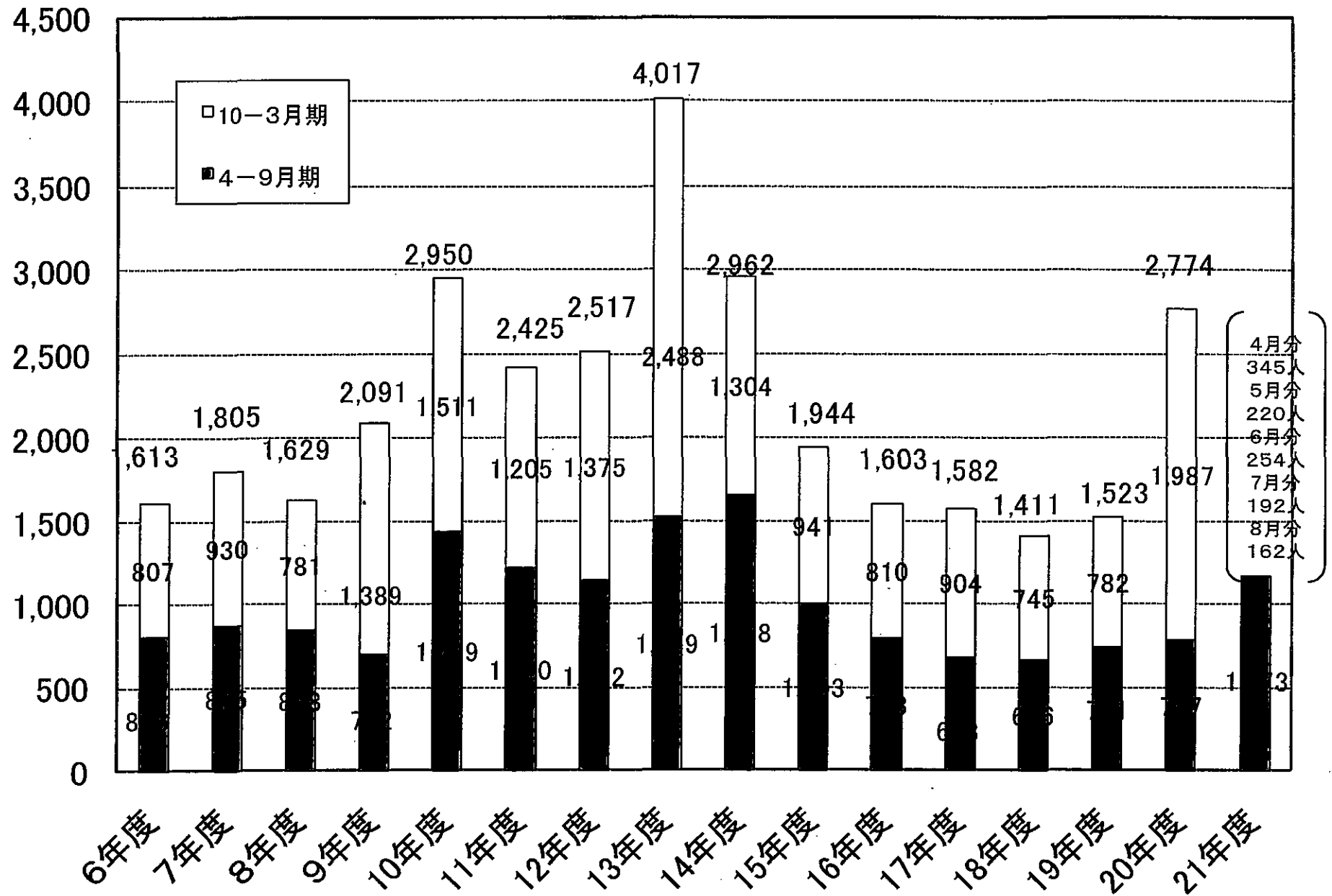
	就職件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
15年度	32,885 ( 16.0)	22,011 ( 15.2)	8,249 ( 13.5)	2,493 ( 31.9)	132 ( 45.1)
16年度	35,871 ( 9.1)	22,992 ( 4.5)	9,102 ( 10.3)	3,592 ( 44.1)	185 ( 40.2)
17年度	38,882 ( 8.4)	23,834 ( 3.7)	10,154 ( 11.6)	4,665 ( 29.9)	229 ( 23.8)
18年度	43,987 (13.1)	25,490 ( 6.9)	11,441 ( 12.7)	6,739 ( 44.5)	317 ( 38.4)
19年度	45,565 ( 3.6)	24,535 (△3.7)	12,186 ( 6.5)	8,479 ( 25.8)	365 ( 15.1)
20年度	44,463 (△2.4)	22,623 (△7.8)	11,889 (△2.4)	9,456 ( 11.5)	495 ( 35.6)

※ ( )内は前年度比(差)

新規求職申込件数及び就職件数は年度(期間)内の累計

(人)

# 障害者の解雇数の推移



# 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。

## 事業主に対する措置

雇用義務制度	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>民間企業 ..... 1. 8%</p> <p>国、地方公共団体、特殊法人等 ..... 2. 1%</p> <p>都道府県等の教育委員会 ..... 2. 0%</p> <p>※1 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>※2 精神障害者（手帳所持者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率（実雇用率）に算定することができる。</p>	
納付金制度	納付金・調整金	<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> <p>○ 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）</p> <p>○ 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> <p>※ この他、300人以下の事業主については報奨金制度あり （障害者を4%又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給）</p> <p>・上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある。（在宅就業障害者支援制度）</p>
	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> <p>・障害者作業施設設置等助成金</p> <p>・障害者介助等助成金</p> <p>・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等</p>

## 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	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＜福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進＞	
	<p>○ ハローワーク(全国549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</p> <p>○ 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）</p> <p>○ 障害者就業・生活支援センター(全国246か所) 就業・生活両面にわたる相談・支援</p>	



# 雇用率、納付金額等の推移

見直し時期 (施行)	国及び地方公共団体	特殊法人	民間事業主						
	法定雇用率 (%)			納付金(円)	調整金(円)	報奨金(円)			
S.35.7.25	非現業 1.5 現業 1.4	事務 1.5 現場 1.3	事務 1.5 現場 1.1	3万	1万4千	8千			
	※ 努力義務、身体障害者のみ								
S.43.10.1	非現業 1.7 現業 1.6	1.6	1.3						
S.51.10.1	非現業 1.9 現業 1.8	1.8	1.5						
※ 法的義務化									
S.57.4.1							4万	2万	1万
S.63.4.1	非現業 2.0 現業 1.9	1.9	1.6						
H.2.6.8									1万5千
H.4.4.1							5万	2万5千	1万7千
H.10.7.1	2.1 一定の教育委員会2.0	2.1	1.8						
※ 知的障害者義務化									
H.15.4.1~					2万7千	2万1千			

※ 障害者の雇用の促進等に関する法律第43条第2項において、障害者雇用率は、少なくとも5年ごとに、労働者の総数(除外率相当数を除く)に対する身体障害者又は知的障害者である労働者の総数の割合の推移を勘案して政令で定めることとされている。

# 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

## 障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

### ○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等(車いす使用者の動線を考慮し、通常より広い作業面積を有する作業場、聴覚障害者が作業過程のどの部分が故障の箇所か等を判断できるような色別パトライトを取り付けた設備等)の設置・整備・賃借を行う事業主に支給(障害者1人につき450万円(作業施設の設置)等)

### ○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業主に支給(障害者1人につき225万円)

### ○ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

事業所施設等の新設、改善、更新等の整備を行う事業主に支給(新規雇用5から9人で1.5億円等)

## 障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

### ○ 障害者介助等助成金

適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給(手話通訳担当者の委嘱1回につき6千円等)

## 通勤の配慮を行った場合の助成措置

### ○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給(委嘱1人につき1回2,000円(通勤援助者の委嘱)等)

## 職場適応援助者による援助を行った場合の助成措置

### ○ 職場適応援助者助成金

職場適応援助者による援助の事業を行う場合(福祉施設型)及び事業主が障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応援助者の配置を行う場合(事業所型)に支給(日額14,200円等(福祉施設型)等)

## 能力開発を行った場合の助成措置

### ○ 障害者能力開発助成金

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主又はその団体、社会福祉法人等が、能力開発訓練のための施設・設備の整備を行う場合等に支給(2億円(施設設置)等)

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

～意欲・能力に応じた障害者の雇用機会の拡大～

## 趣旨

### 1 障害者の就労意欲の高まり

求職件数:7.8万(H10)→10.7万(H19)  
就職件数:2.6万(H10)→4.6万(H19)

地域の身近な雇用の場である  
中小企業での障害者雇用が  
低下傾向(大企業では増加傾向)  
※ 実雇用率は、100人～299人規模の  
企業が最も低い状況

### 2 短時間労働への対応

福祉から雇用への移行が進められ、また、高齢  
障害者がフルタイムで働くことが困難な場合があ  
る中、短時間労働に対する障害者のニーズが相当  
程度あるのに対し、現行制度は対応できていない。

事業主の雇用義務としては、  
現行法は週30時間以上の  
常用雇用の基本

〔短時間労働者の雇用者の受入れの  
インセンティブが乏しい。〕

## 改正内容

### 1 中小企業における障害者雇用の促進

- ①障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大  
障害者雇用納付金制度(納付金の徴収・調整金の支給)が適用される  
対象範囲を常用雇用労働者101人以上の中小企業に拡大  
(一定期間は、常用雇用労働者201人以上の中小企業まで拡大)  
※ 現行は経過措置により301人以上の事業主のみ
- ②雇用率の算定の特例  
中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障害者を雇用する  
仕組みを創設  
※ 事業協同組合等が、共同事業として障害者を雇用した場合に、  
当該組合等と組合員企業とをまとめて雇用率を算定  
※併せて、中小企業に対する支援策を充実、経過措置として  
負担軽減措置を実施

### 2 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に、  
短時間労働者(週20H以上30H未満)を追加

### 3 その他

特例子会社(※)がない場合であっても、企業グループ全体で  
雇用率を算定するグループ適用制度の創設  
※ 障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

## 施行期日

- 平成21年4月1日施行。ただし、
- ・1①…平成22年7月1日(101人以上企業への拡大については、平成27年4月1日)
  - ・2…平成22年7月1日

## 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案に対する附帯決議(抄)

平成20年12月10日  
衆議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について、適切な措置を講ずるべきである。

- 十一、 障害者の雇用のさらなる促進に当たっては、障害者権利条約批准に向けての国内法の整備として雇用分野における合理的配慮規定等について検討を行い、障害者の労働者としての権利の確立を図るため、必要な措置を講じること。合わせて、これらの観点から、障害者差別禁止に係る法整備についても、速やかに検討すること。

## 労働政策審議会意見書(平成19年12月19日)(抄)

### 4 その他の諸課題

#### (6) 障害者権利条約の締結に向けた検討

本年9月28日に、「障害者の権利に関する条約」について我が国は署名したところであり、今後、条約の締結に向けて、国内法制の整備等が求められている。

この条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、障害者の自立、非差別、社会への参加等の一般原則のほか、教育、労働等様々な分野において、障害者の権利を保護・促進する規定を設けている。

雇用・労働分野については、公共・民間部門での障害者雇用の促進等のほか、

- ① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。)に関する差別の禁止、
  - ② 職場において合理的配慮が提供されることの確保
- 等のための適切な措置をとることにより障害者の権利の実現を保障・促進することとされている。

これらについて、障害者雇用促進法制においてどのような措置を講ずべきかについては、特に、②の職場における合理的配慮の提供というこれまで我が国にはない概念が盛り込まれており、十分な議論が必要であることから、労使、障害者団体等を含めて、考え方の整理を早急に開始し、必要な環境整備などを図っていくことが適当である。

# 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、障害者雇用納付金制度の運用に加え、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。

※平成21年度 9,500人 (平成20年度 9,500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 970人 (平成21年3月末現在)

## 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...就業に向けた準備支援（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

※平成21年度 265センター (平成20年度 206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

※平成21年度 9,550人 (平成20年度 8,150人)

## 5 関係機関の「チーム支援」による、福祉的就労から一般雇用への移行の促進（地域障害者就労支援事業）

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉等の関係者からなる「障害者就労支援チーム」による、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施

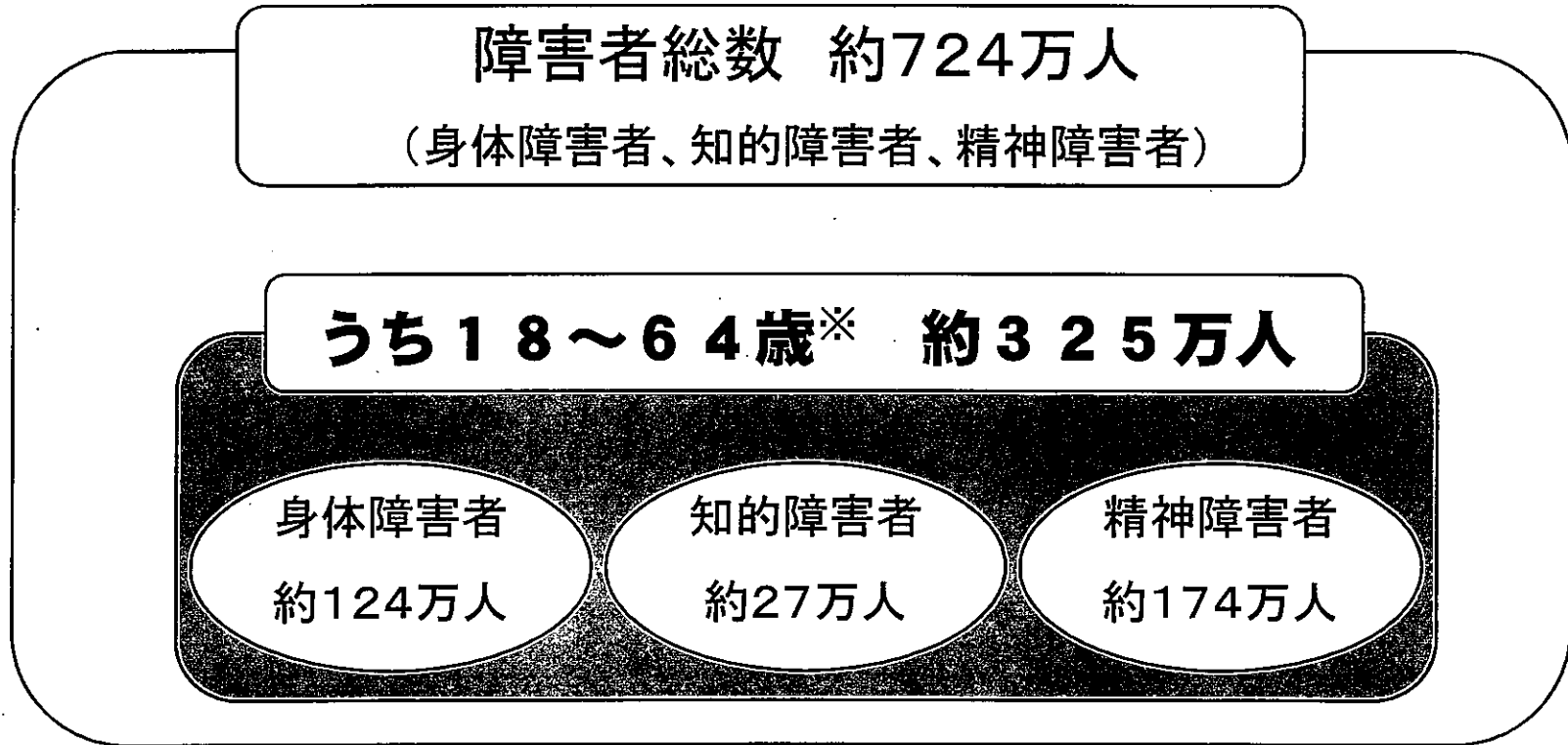
## 6 福祉施設・特別支援学校における、企業ノウハウを活用した就労支援の促進（障害者就労支援基盤整備事業）

障害者雇用実績のある企業のノウハウを活用したセミナーを実施する等により、福祉施設の職員、特別支援学校の生徒、保護者及び教職員の一般雇用についての理解の促進、雇用支援策に関する理解・ノウハウの向上を図る。

## 7 在宅就業障害者に対する支援

在宅で就業する障害者等に仕事を発注する企業に対して障害者雇用納付金制度における特例調整金等を支給

# 障害者雇用施策の対象となる障害者数



○ 障害者数については、次の調査から算定している。

身体障害者：厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(平成18年)及び厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成18年)等

知的障害者：厚生労働省「知的障害児・者基礎調査」(平成17年)及び厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成17年)

精神障害者：厚生労働省「患者調査」(平成17年)

※ 精神障害者については20歳以上。