

第1回 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会（議事次第）

日時：平成23年11月18日（金）

10:00～12:00

場所：中央合同庁舎第5号館

専用21会議室

1. 研究会の開催について
2. 障害者制度改革の動きと現行の障害者雇用促進制度等について
3. 今後の研究会の進め方について
4. 意見交換
5. 閉会

【配付資料】

- 資料1：障害者の雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会開催要綱
- 資料2：障害者制度改革の推進体制
- 資料3：障害者制度改革の推進のための基本的な方向について（平成22年6月29日閣議決定）
- 資料4：障害者制度改革推進会議及び総合福祉部会での議論
- 資料5：障害者基本法の一部を改正する法律（平成23年法律第90号）（抄）
- 資料6：障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象
- 資料7：障害の種類別にみた障害者雇用施策の適用範囲
- 資料8：障害者の雇用状況
- 資料9：他の主な法律における障害者等の定義
- 資料10：各障害者手帳制度の概要
- 資料11：今後のスケジュール（案）

【参考資料】

- 参考：審議会等会合の公開に関する指針

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の 在り方に関する研究会開催要綱

1. 趣旨

「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」（平成 22 年 6 月閣議決定）を踏まえ、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について検討を行うため、「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

2. 主な検討事項

- (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について
- (2) 雇用率制度における障害者の範囲等について
- (3) その他

3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、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において行う。

4. 参集者

別紙のとおり

5. 開催時期

平成 23 年 11 月～

(別紙)

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会
会参集者

阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会理事
今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授
海東 千裕	株式会社高島屋人事部能力開発・採用担当次長
川崎 洋子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事長
杉山 豊治	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
田川 精二	NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク理事長
田中 伸明	弁護士
田中 正博	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会常務理事
野中 猛	日本福祉大学社会福祉学部保健福祉学科教授
丸物 正直	SMBC グリーンサービス株式会社代表取締役社長
八木原 律子	明治学院大学社会学部社会福祉学科教授

(五十音順、敬称略)

障がい者制度改革推進本部
 (内閣総理大臣を本部長としすべての
 国務大臣で構成)

障がい者制度改革推進会議
 (障害者、障害者の福祉に関する事
 業に従事する者、学識経験者等)

部会(施策分野別)

●障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備を始めとする我が国の障害者に係る制度の集中的な改革を行うため、H21年12月8日閣議決定により設置。

●当面5年間で障害者制度改革の集中期間と位置付け、

- ・ 改革推進に関する総合調整
- ・ 改革推進の基本的な方針の案の作成及び推進
- ・ 「障害」の表記の在り方に関する検討等を行う。

●障害者に係る制度の改革を始め、障害者施策の推進に関する事項について意見。
 (H22年1月以後開催し、6月7日に第一次意見取りまとめ。雇用分野については、第4回、第10回に省庁ヒアリングを実施。その後、12月17日に第二次意見取りまとめ。)

必要に応じ、部会を開催。

- ・ 総合福祉部会をH22年4月に設置し、18回開催。8月30日に提言取りまとめ。
- ・ 障害者差別禁止法(仮称)の制定に向け、差別禁止部会をH22年11月に設置。

- 【新たな推進体制の下での検討事項の例】
- ・ 障害者権利条約の実施状況の監視等を行う機関(モニタリング機関)
 - ・ 障害を理由とする差別等の禁止に係る制度
 - ・ 教育
 - ・ 労働・雇用
 - ・ 障害福祉サービス(総合福祉部会をH22年4月以後開催) 等

* 障害者総合福祉法(仮称)の制定に向け、就労分野について推進会議と総合福祉部会の合同作業チームを5回開催(非公開)。23年6月に報告書をまとめ、総合福祉部会に提出。

障がい者制度改革推進会議の開催経緯等

日程		議題
第1回	22年1月12日	推進会議の運営について、今後の進め方について
第2～11回	〃 2月2日～5月17日	第3回及び第4回障害者雇用について、第10回厚生労働省ヒアリング
第12～14回	〃 5月24日～6月7日	<u>第一次意見の取りまとめ</u>
第15回～	〃 6月28日	第一次意見に関する結果報告、今後検討すべき議題とスケジュール 等
	〃 6月29日	【障がい者制度改革推進本部】 <u>「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」</u> を閣議決定
第19～29回	〃 9月6日～12月17日	障害者基本法の改正について(<u>第二次意見の取りまとめ</u>) 等
第30回～	23年2月14日	障害者基本法の改正について 等
	〃 7月29日	<u>「障害者基本法の一部を改正する法律(平成23年法律第90号)」</u> が成立
	〃 8月30日	【障がい者制度改革推進会議総合福祉部会】 <u>「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」</u> の取りまとめ
第35回	〃 9月26日	<u>「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」</u> の報告

目的・基本的考え方

●障がい者制度改革推進会議の「障害者制度改革の推進のための基本的な方向(第一次意見)」(平成22年6月7日) 障害の有無にかかわらず、相互に個性の差異と多様性を尊重し、人格を認め合う共生社会の実現を最大限に尊重し、我が国の障害者に係る制度の集中的な改革の推進を図る。

障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

工程表

	平成21年12月～平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
横断的課題のスケジュール等	障がい者制度改革推進本部の設置(平成21年12月)	●障害者基本法抜本改正・制度改革の推進体制等に関する法案の提出	●次期障害者基本計画決定(12月目途) ●障害者総合福祉法案(仮称)の提出	●障害者差別禁止法案(仮称)の提出(改革の推進に必要な他の関係法律の一括整備法案も検討)までの施行	
個別分野における基本的方向と今後の進め方 ※主な事項について記載					
(1) 労働及び雇用		・福祉的就労への労働法規の適用の在り方 (～23年内) ・雇用率制度についての検証・検討 (～24年度内目途) ・職場での合理的配慮確保のための方策 (～24年度内目途)			
(2) 教育		・障害のある子どもが障害のない子どもと共に教育を受けるインクルーシブ教育システム構築の理念を踏まえた制度改革の基本的方向 (～22年度内) ・手話・点字等に通じた教員等の確保・専門性の向上に係る方策 (～24年内目途)			
(3) 所得保障		・障害者の所得保障の在り方を公的年金の抜本見直しに併せて検討 (～24年内目途) ・住宅の確保のための支援の在り方 (～24年内)			
(4) 医療		・医療費用負担の在り方(応能負担) (～23年内) ・社会的入院を解消するための体制 (～23年内) ・精神障害者の強制入院等の在り方 (～24年内目途)			
(5) 障害児支援		・相談・療育支援体制の改善に向けた方策 (～23年内)			
(6) 虐待防止		・虐待防止制度の構築に向けた必要な検討			※各個別分野については、改革の集中期間内に必要な対応を図るよう、工程表としてそれぞれ検討期間を設定
(7) 建物利用・交通アクセス		・地方のバリアフリー整備の促進等の方策 (～22年度内目途)			
(8) 情報アクセス・コミュニケーション保障		・情報バリアフリー化のための環境整備の在り方 ・障害特性に応じた災害時緊急連絡の伝達の方策 (～24年内)			
(9) 政治参加		・選挙情報への障害者のアクセスを容易にする取組 (～22年度内) ・投票所のバリア除去等			
(10) 司法手続		・刑事訴訟手続における障害の特性に応じた配慮方策 (～24年内目途)			
(11) 国際協力		・アジア太平洋での障害分野の国際協力への貢献			

基礎的な課題における改革の方向性

(1) 地域生活の実現とインクルーシブな社会の構築

・障害者が自ら選択する地域への移行支援や移行後の生活支援の充実、及び平等な社会参加、参画を柱に据えた施策の展開
・虐待のない社会づくり

(2) 障害のとらえ方と諸定義の明確化

障害の定義の見直し、合理的配慮が提供されない場合を含む障害を理由とする差別や、手話その他の非音声言語の定義の明確化

横断的課題における改革の基本的方向と今後の進め方

(1) 障害者基本法の改正と改革の推進体制

・障害や差別の定義を始め、基本的施策に関する規定の見直し・追加
・改革の集中期間内における改革の推進等を担う審議会組織の設置
・改革の集中期間終了後に障害者権利条約の実施状況の監視等を担ういわゆるモニタリング機関の法的位置付け等

→ 第一次意見に沿って検討、23年に法案提出を目指す

(2) 障害を理由とする差別の禁止に関する法律の制定等

・障害者に対する差別を禁止し、被害を受けた場合の救済等を目的とした制度の構築

→ 第一次意見に沿って検討、25年に法案提出を目指す
これに関連し、人権救済制度に関する法案も早急に提出できるように検討

(3) 「障害者総合福祉法」(仮称)の制定

・制度の谷間のない支援の提供、個々のニーズに基づいた地域生活支援体系の整備等を内容とする制度の構築

→ 第一次意見に沿って検討、24年に法案提出、25年8月までの施行を目指す

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について

(抜粋)

平成22年6月29日
閣議決定

第2 障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

3 個別分野における基本的方向と今後の進め方

以下の各個別分野については、改革の集中期間内に必要な対応を図るよう、横断的課題の検討過程や次期障害者基本計画の策定時期等も念頭に置きつつ、改革の工程表としてそれぞれ検討期間を定め、事項ごとに関係府省において検討し、所要の期間内に結論を得た上で、必要な措置を講ずるものとする。

(1)労働及び雇用

- 障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲について、就労の困難さに視点を置いて見直すことについて検討し、平成24年度内を目途にその結論を得る。
- 障害者雇用率制度について、雇用の促進と平等な取扱いという視点から、いわゆるダブルカウント制度の有効性について平成22年度内に検証するとともに、精神障害者の雇用義務化を図ることを含め、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討し、平成24年度内を目途にその結論を得る。
- いわゆる福祉的就労の在り方について、労働法規の適用と工賃の水準等を含めて、推進会議の意見を踏まえるとともに、障がい者制度改革推進会議総合福祉部会(以下「総合福祉部会」という。)における議論との整合性を図りつつ検討し、平成23年内にその結論を得る。
- 国及び地方公共団体における物品、役務等の調達に関し、適正で効率的な調達の実施という現行制度の考え方の下で、障害者就労施設等に対する発注拡大に努めることとし、調達に際しての評価の在り方等の面から、障害者の雇用・就業の促進に資する具体的方策について必要な検討を行う。
- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置、これらに関する労使間の紛争解決手続の整備等の具体的方策について検討を行い、平成24年度内を目途にその結論を得る。
- 障害者に対する通勤支援、身体介助、職場介助、コミュニケーション支援、ジョブコーチ等の職場における支援の在り方について、平成23年内を目途に得られる総合福祉部会の検討結果等を踏まえ、必要な措置を講ずる。

障がい者制度改革推進会議及び総合福祉部会での議論

◎障害者制度改革の推進のための基本的な方向（第一次意見）【平成22年6月7日障がい者制度改革推進会議】（抄）

4. 1) 労働及び雇用

（推進会議の問題認識）

【障害者の雇用の促進】

現状において障害者の雇用状況は、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率を達成している企業が全体の半数に満たないなど、厳しい状況にあり、また、障害の種別・程度によって職域や雇用義務の有無、さらには雇用の機会等に格差があるなど、障害者の雇用の促進を図るために大幅な改善が求められている。

このような観点から、以下を実施すべきである。

- ・ 現行制度における「障害者」の範囲については、就労の困難さに視点をおく社会モデルの観点に立ち、その認定に係る制度の仕組みを含め見直す方向で検討する。
- ・ 障害者雇用率制度（法定雇用率の水準、ダブルカウント制、特例子会社制度等）、障害者雇用納付金制度（納付金の額、助成金の対象と期間等）等については、雇用の促進と平等な取扱いという視点からその在り方を検証した上で、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討する。
- ・ 精神障害者は雇用義務の対象となっていないなどの障害種別による雇用義務の格差を是正し、すべての障害者がその種別にかかわらず同程度に雇用機会や労働条件が確保されるよう、必要な措置を講ずる。

◎障害者制度改革の推進のための第二次意見【平成22年12月17日障がい者制度改革推進会議】（抄）

2) 労働及び雇用

（推進会議の問題認識）

【雇用義務の対象拡大と職業的困難さに基づく障害程度の認定】

現在は、障害者雇用義務の対象は身体障害者と知的障害者に限定されているが、その対象を、精神障害者を含むあらゆる種別の障害者に拡大すべきである。また、障害者雇用にかかる障害程度の認定は、機能障害ではなく職業的困難さに基づいて行うべきである。

以上を踏まえ、基本法には次の観点を盛り込むべきである。

- ・ 障害者雇用義務の対象を知的障害、身体障害から、他のあらゆる種別の障害に拡大するとともに、職業上の困難さに着目した障害認定を行うために必要な措置を講ずること。

（基本法改正に当たって政府に求める事項に関する意見）

○障害者雇用義務の対象を身体障害、知的障害から、他のあらゆる種別の障害に拡大するとともに、職業上の困難さに着目した障害認定を行うために必要な措置を講ずること。

◎「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」【平成23年8月30日障がい者制度改革推進会議総合福祉部会】（抄）

Ⅲ－3 労働と雇用

1. 障害者雇用促進法に関わる事項

【表題】雇用施策の対象とする障害者に就業上必要な支援を認定する仕組み

【結論】

- 障害者雇用率制度に基づく雇用義務の対象を、あらゆる種類の障害者に広げると共に、それに伴って大幅な引き上げが求められる雇用率達成のため事業主への支援を拡充する必要がある。また障害者が職場で安定的に就業するための合理的配慮の提供を含む、就業上必要な支援を明らかにする総合的なアセスメントを整備する。

【説明】

個々の障害者が具体的な就業の場においてどのような支援（合理的配慮の提供を含む）を必要とするかについて、当該障害者の就業にかかわるすべての利害関係者（障害当事者及び事業主も含む）がチームとしてアセスメントを行う仕組みを整備する必要がある。そうしたアセスメントは、状況の変化に応じた柔軟な見直しが求められる。

【表題】障害者雇用率制度および納付金制度の見直し

【結論】

- 障害者雇用率制度の対象者の拡大に関連して、法定雇用率および納付金制度は、調査に基づいて課題と限界を検証し、法改正などに向けて必要な見直しを行うべきである。

【説明】

法定雇用率については、社会モデルに基づいた障害の範囲の拡大、就労系事業等への仕事の発注額等に応じて当該企業の障害者雇用率に算定する見なし雇用の制度化等を踏まえて、大幅に引き上げる方向での見直しが求められる。重度障害者を雇用した場合、1人を2人分として算定するダブルカウントについては、社会モデルに基づいた制度に見直すべきであるとの意見があった。

一方、雇用義務の対象とする障害者の範囲の見直しが先に行われるべきであることと、それに関連して、障害種別による雇用格差が解消されるような実効性のある取り組みをすべきである、という意見もあった。

障害者雇用納付金制度は、助成額の引き上げや給付期間の恒久化に加え、助成申請手続きの簡便化も必要である。また、助成金は事業主の申請により給付されるため必ずしも障害者の雇用を支えるために有効に活用されていないとの指摘がある。障害者の権利性を確立するためにも、障害者自身も申請できるようにする必要がある。

障害者基本法の一部を改正する法律（平成 23 年法律第 90 号）（抄）

障害者基本法 新旧対照表

改正障害者基本法	旧障害者基本法
第一章 総則	第一章 総則
<p>(目的)</p> <p>第一条 この法律は、<u>全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によつて分け隔てられないことなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本原則を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。</u></p>	<p>(目的)</p> <p>第一条 この法律は、<u>障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本的理念を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進し、もつて障害者の福祉を増進することを目的とする。</u></p>
<p>(定義)</p> <p>第二条 <u>この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。</u></p> <p>一 <u>障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。</u></p> <p>二 <u>社会的障壁 障害がある者にとつて日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。</u></p>	<p>(定義)</p> <p>第二条 <u>この法律において「障害者」とは、身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう。</u></p>

<p>(職業相談等)</p> <p><u>第十八条</u> 国及び地方公共団体は、障害者の職業選択の自由を尊重しつつ、障害者がその能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、<u>障害者の多様な就業の機会を確保するよう努めるとともに、個々の障害者の特性に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない。</u></p> <p>2 国及び地方公共団体は、<u>障害者の多様な就業の機会の確保を図るため、前項に規定する施策に関する調査及び研究を促進しなければならない。</u></p> <p>3 国及び地方公共団体は、<u>障害者の地域社会における作業活動の場及び障害者の職業訓練のための施設の拡充を図るため、これに必要な費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。</u></p>	<p>(職業相談等)</p> <p><u>第十五条</u> 国及び地方公共団体は、障害者の職業選択の自由を尊重しつつ、障害者がその能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、<u>その障害の状態に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない。</u></p> <p>2 国及び地方公共団体は、<u>障害者に適した職種及び職域に関する調査及び研究を促進しなければならない。</u></p> <p>3 国及び地方公共団体は、<u>障害者の地域における作業活動の場及び障害者の職業訓練のための施設の拡充を図るため、これに必要な費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。</u></p>
<p>(雇用の促進等)</p> <p><u>第十九条</u> 国及び地方公共団体は、<u>国及び地方公共団体並びに事業者における障害者の雇用を促進するため、障害者の優先雇用その他の施策を講じなければならない。</u></p> <p>2 事業主は、<u>障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。</u></p> <p>3 国及び地方公共団体は、<u>障害者を雇用する事業主に対して、障害者の雇用のための経済的負担を軽減し、もつてその雇用の促進及び継続を図るため、障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。</u></p>	<p>(雇用の促進等)</p> <p><u>第十六条</u> 国及び地方公共団体は、<u>障害者の雇用を促進するため、障害者に適した職種又は職域について障害者の優先雇用の施策を講じなければならない。</u></p> <p>2 事業主は、<u>社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。</u></p> <p>3 国及び地方公共団体は、<u>障害者を雇用する事業主に対して、障害者の雇用のための経済的負担を軽減し、もつてその雇用の促進及び継続を図るため、障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。</u></p>

障害者

身体障害、知的障害又は精神障害(以下「障害」と総称する。)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者 (法第2条第1号)

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表(※1)に掲げる障害があるもの

(法第2条第2号)

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令(※2)で定めるもの

(法第2条第4号)

※知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令(※3)で定めるもの (法第2条第6号)
※次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
- ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
- ③てんかん

※①～③の手帳所持者を除く。

その他障害者

左記に該当しない

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

事業主は、…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(※4)を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。

(法第43条第1項)

実雇用率算定の対象

(雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例)

事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項(第43条第1項)の規定の適用については、…当該事業主が…当該精神障害者である労働者の数に相当する数の身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。

(法第71条第1項)

※当該規定における「精神障害者」は、法第69条の規定により「精神障害者保健福祉手帳所持者」に限定している。

(※1)障害者雇用促進法 別表

一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

イ 両眼の視力(万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。)がそれぞれ0.1以下のもの

ロ 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの

ハ 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの

ニ 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの

二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの

イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの

ロ 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの

ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの

ニ 平衡機能の著しい障害

三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害

イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失

ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの

四 次に掲げる肢体不自由

イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの

ロ 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの

ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの

ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの

ホ 両下肢のすべての指を欠くもの

ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

障害者雇用促進法施行令

(法別表第五号の政令で定める障害)

第二十七条 法別表第五号の政令で定める障害は、次に掲げる障害とする。

一 ぼうこう又は直腸の機能の障害 二 小腸の機能の障害 三 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害 四 肝臓の機能の障害

(※2)障害者雇用促進法施行規則

(知的障害者)

第1条の2 法第2条第4号の厚生労働省令で定める知的障害がある者(以下「知的障害者」という。)は、児童相談所、知的障害者福祉法第9条第5項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律 第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センター(次条において「知的障害者判定機関」という。)により知的障害があると判定された者とする。

(※3)障害者雇用促進法施行規則

(精神障害者)

第1条の4 法第2条第6号の厚生労働省令で定める精神障害がある者(以下「精神障害者」という。)は、次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

一 精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者

二 統合失調症、そううつ病(そう病及びうつ病を含む。)又はてんかんにかかっている者(前号に掲げる者に該当する者を除く。)

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

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

※ 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

<民間企業>

一般の民間企業	=	1.8%
特殊法人等	=	2.1%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体	=	2.1%
都道府県等の教育委員会	=	2.0%

障害種別にみた障害者雇用支援施策の適用範囲

	身体障害者	知的障害者	精神障害者		その他		
			(手帳所持)	(3疾患)	(発達)	(難病)	(その他)
公共職業安定所							
職業指導等、就職後の助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
求人の開拓等、求人者の指導等、事業主に対する助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
適応訓練	○	○	○	○	×	×	×
解雇の届出	○	○	○	×	×	×	×
障害者職業センター							
障害者に対する職業評価、職業準備訓練等及び事業主に対する雇用管理の助言	○	○	○	○	○	○	○
職場適応援助者による援助等	○	○	○	○	○	○	○
総合センターにおける調査研究	○	○	○	○	○	○	○
障害者就業・生活支援センター	○	○	○	○	○	○	○
雇用率制度							
雇用義務	○	○	×	×	×	×	×
実雇用率へのカウント、雇入れ計画	○	○	○	×	×	×	×
障害者雇用納付金制度に基づく措置							
調整金、報奨金、特例調整金、特例報奨金	○	○	○	×	×	×	×
研究・調査・講習、啓発	○	○	○	○	○	○	○
障害者雇用納付金制度に基づく助成金							
障害者作業施設(福祉施設)設置等助成金	○	○	○	○	×	×	×
障害者介助等助成金	※各障害特性(例:聴覚、視覚等)に応じて適用範囲を規定				×	×	×
職場適応援助者助成金第1号	○	○	○	○	○	△※	△※
職場適応援助者助成金第2号	○	○	○	○	○	×	×
障害者能力開発助成金	○	○	○	○	×	×	×
	※その他職場適応援助者による援助が特に必要であると機構が認める者						
主な助成金制度							
トライアル雇用奨励金	○	○	○	○	○	○	○
特定求職者雇用開発助成金	○	○	○	○	×	×	×
発達障害者雇用開発助成金	×	×	×	×	○	×	×
難治性疾患患者雇用開発助成金	×	×	×	×	×	○	×
障害者職業能力開発校等(公共職業訓練)							
施設内訓練	○	○	○	○	△※	△※	△※
障害者の態様に応じた多様な委託訓練	○	○	○	○	△※	△※	△※
	※受講推薦のみ、訓練手当は支給なし						

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

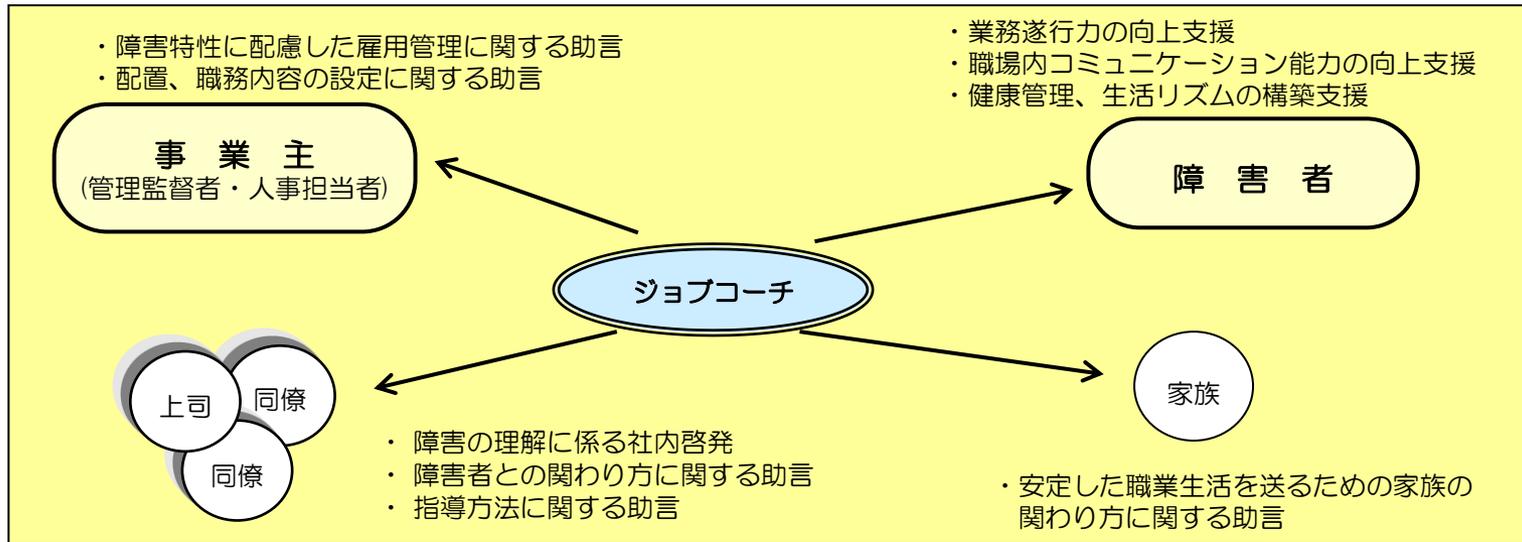
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

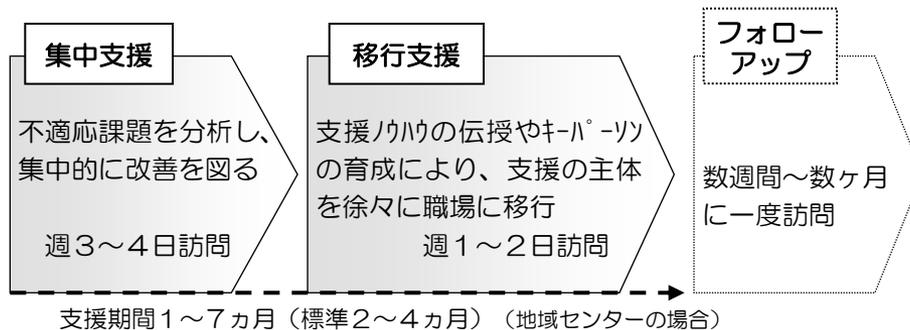
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

◎支援内容



◎標準的な支援の流れ



◎ジョブコーチ配置数(23年3月末現在)

計1,142人	地域センターのジョブコーチ	306人
	第1号ジョブコーチ(福祉施設型)	744人
	第2号ジョブコーチ(事業所型)	92人

◎支援実績(22年度、地域センター)

支援対象者数 3,302人

職場定着率(支援終了後6ヶ月) 87.6%

(支援終了後6ヵ月:21年10月～22年9月までの支援修了者の実績)

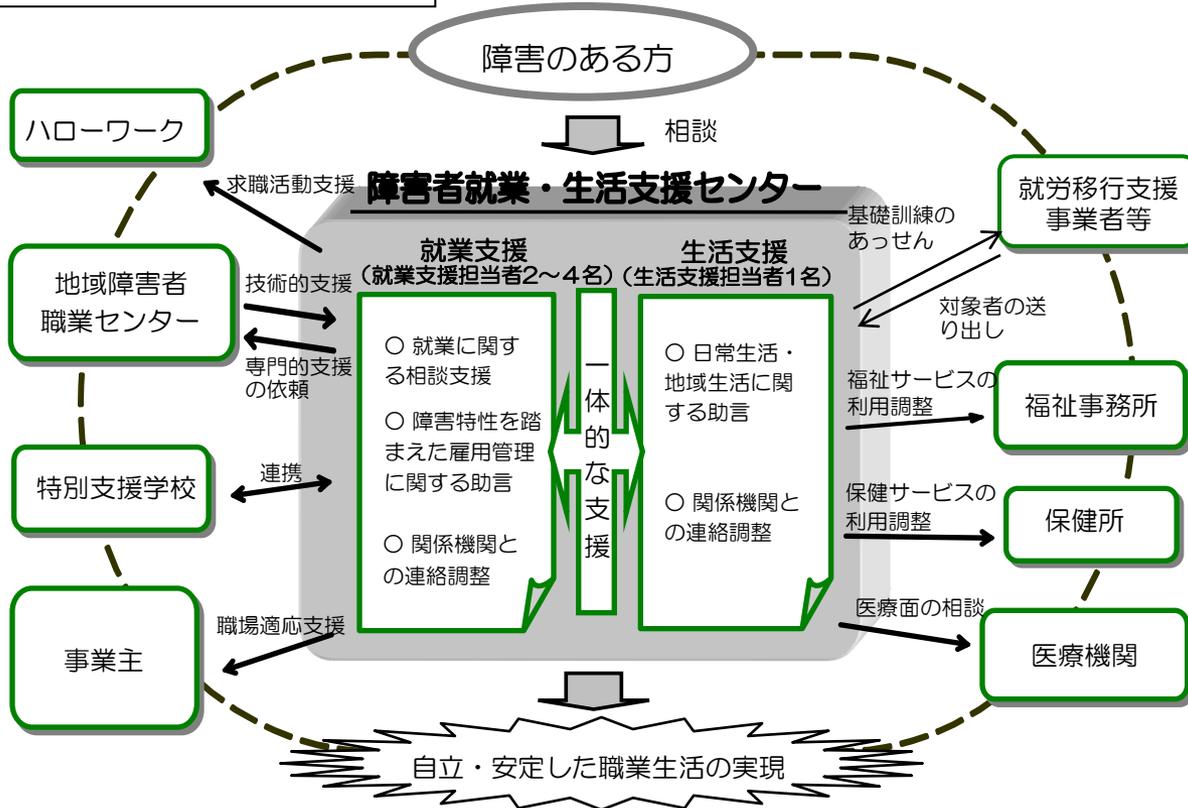
障害者就業・生活支援センター

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

平成14年度 21センター → 23年度 322センター（予定）

雇用と福祉のネットワーク

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

設置箇所数

23年11月現在 311センター

【22年度実績】 対象者数 78,063人
 就職件数 10,266件 就職率 56.5%

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

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

※ 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

<民間企業>

一般の民間企業 = 1.8%

特殊法人等 = 2.1%

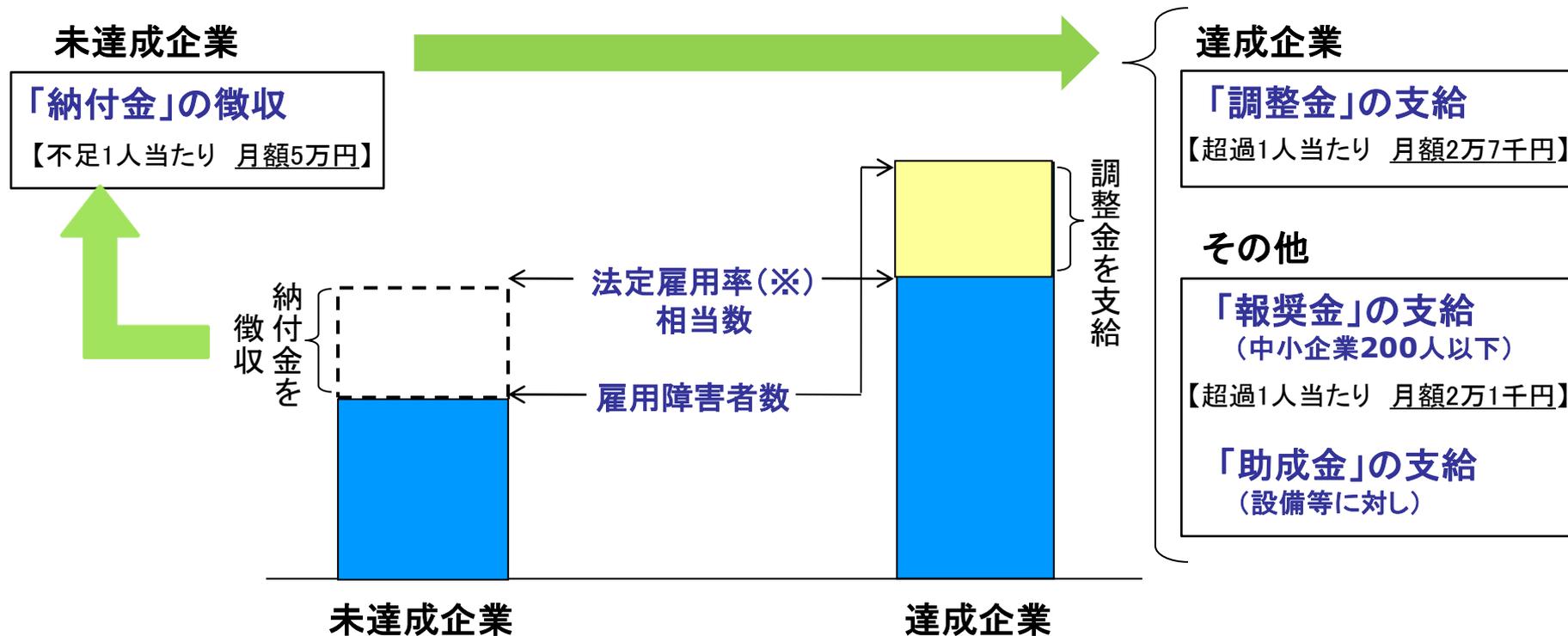
<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.1%

都道府県等の教育委員会 = 2.0%

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200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。

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(知的障害者等の作業能力に合わせた改造や安全装置の取り付けがなされた設備等)の設置・整備・賃借を行う事業主に支給(障害者1人につき上限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人につき上限225万円)

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(職業コンサルタントの配置1人につき月15万円等)

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(通勤援助者の委嘱1人につき1回2,000円等)

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)や、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

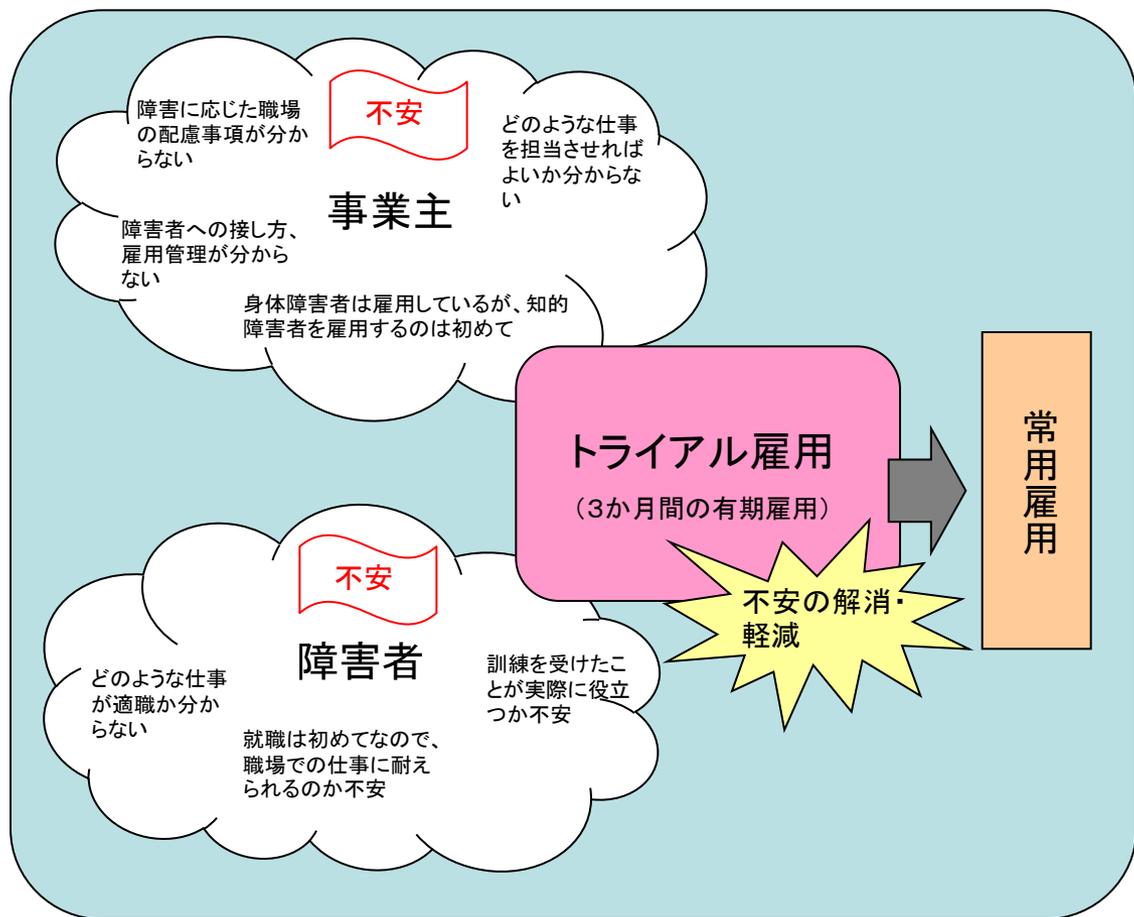
障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主等が、能力開発訓練のための施設・設備の整備を行う場合等に支給(上限2億円(施設設置)等)

「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4万円を支給
- 対象者 (23年度)
9,000人
- 実績 (22年度)
開始者数 10,650人
常用雇用移行率 86.4%

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)

1 概要

高齢者や障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により、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を行う。

2 助成期間と助成額

	助成額		助成期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
○身体・知的障害者	50万円	135万円	1年	1年6ヶ月
○重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者)	100万円	240万円	1年6ヶ月	2年
○障害者(短時間労働者)	30万円	90万円	1年	1年6ヶ月

発達障害者雇用開発助成金

1 趣旨

発達障害のある人は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴うが、事業主においては、発達障害者の雇用経験が少ないことや、発達障害者について職務遂行上障害となる症状等が明確になっていないことなどから、適切な雇用管理を行うことが困難な状況にある。

このため、発達障害者を新たに雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を試行的に行い、発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握する。



2 内容

(1) 対象事業主

発達障害者を、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 支給金額

50万円(中小企業の場合 135万円)※

※ 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は3回)に分けて支給する。

(3) 雇用管理に関する事項の把握・報告

事業主は、対象労働者に関する勤務状況、配慮した事項その他雇用管理に関する事項を把握・報告

難治性疾患患者雇用開発助成金

1 趣旨

いわゆる難病のある人は、その疾病の特性により、就職・職場定着の面で様々な制限・困難に直面しているが、事業主においては、難病のある人の雇用経験が少ないことや、難病のある人について職務遂行上障害となる症状等が明確になっていないことなどから、適切な雇用管理を行うことが困難な状況にある。

このため、難病のある人を新たに雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を試行的に行い、難病のある人の雇用を促進し職業生活上の課題を把握する。



2 内容

(1) 対象事業主

難病のある人※1を、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れる事業主

(2) 支給金額

50万円(中小企業の場合 135万円)※2

(3) 雇用管理に関する事項の把握・報告

事業主は、対象労働者に関する勤務状況、配慮した事項その他雇用管理に関する事項を把握・報告

※1 特定疾患(56疾患)か否か、重症度等を問わず、モデル的に難治性疾患克服研究事業(臨床調査研究分野)の対象疾患(平成22年4月現在で130疾患)を対象とする。

また、筋ジストロフィーを含む。

※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は3回)に分けて支給する。

★ 障害者職業能力開発校の概要

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度障害者等に対して、その障害の態様に配慮した職業訓練を実施

○国立機構営校（2校）

・国が設置し、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が運営する障害者職業能力開発校
・先導的な職業訓練実施の成果をもとに、職業訓練内容、指導技法等を他の障害者職業能力開発校等に提供することにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献

- 中央障害者職業能力開発校（国立職業リハビリテーションセンター）
- 吉備高原障害者職業能力開発校（国立吉備高原職業リハビリテーションセンター）

○国立県営校（11校）

・国が設置し、都道府県に運営を委託

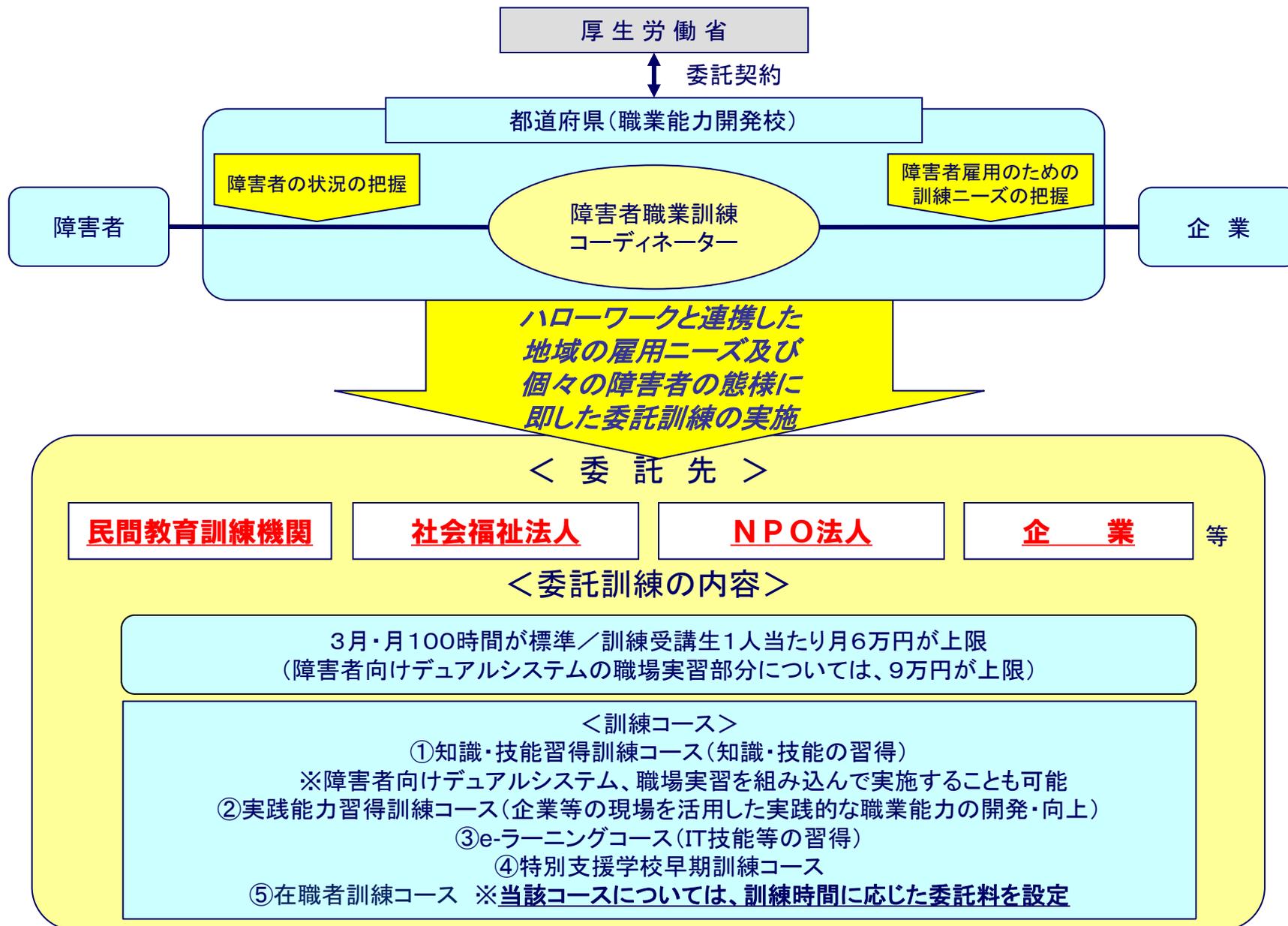
- 北海道障害者職業能力開発校
- 東京障害者職業能力開発校
- 石川障害者職業能力開発校
- 大阪障害者職業能力開発校
- 広島障害者職業能力開発校
- 鹿児島障害者職業能力開発校
- 宮城障害者職業能力開発校
- 神奈川障害者職業能力開発校
- 愛知障害者職業能力開発校
- 兵庫障害者職業能力開発校
- 福岡障害者職業能力開発校

○県立県営校（6校）

・都道府県が厚生労働大臣の同意を得て設置・運営

- 青森県立障害者職業訓練校
- 静岡県立あしたか職業訓練校
- 京都府立城陽障害者高等技術専門校
- 千葉県立障害者高等技術専門校
- 愛知県立春日台職業訓練校
- 兵庫県立障害者高等技術専門学院

★ 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の概要



障害者の雇用状況

障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約744万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約332万人。

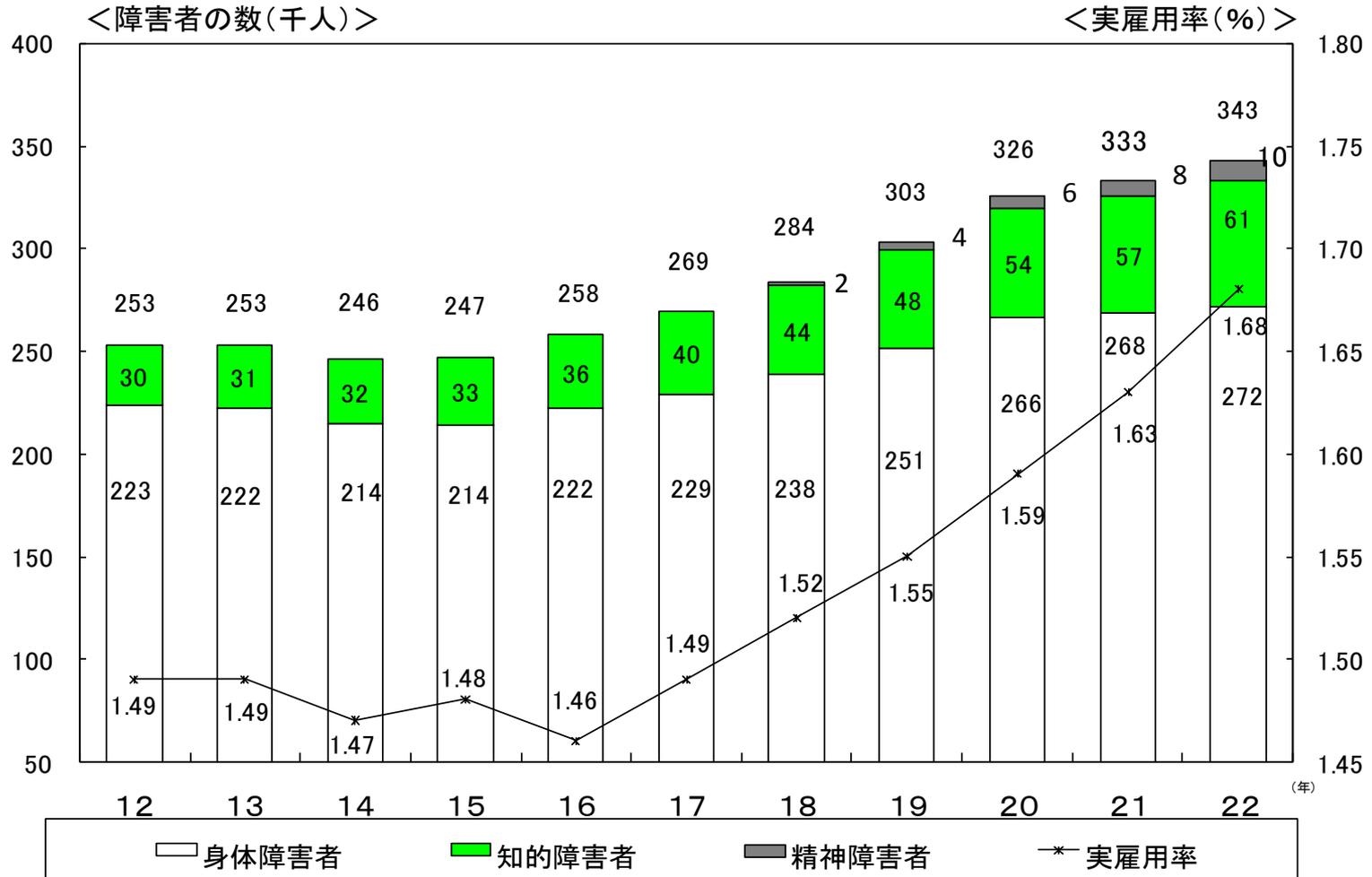
(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 (身体・知的障害者 更生施設等入所者や入院患者)
身体障害児・者	366.3	357.6	123.6	8.7
知的障害児・者	54.7	41.9	27.4	12.8
精神障害者	323.3	290.0	180.9	33.3
総計	744.3	689.5	331.9	54.8

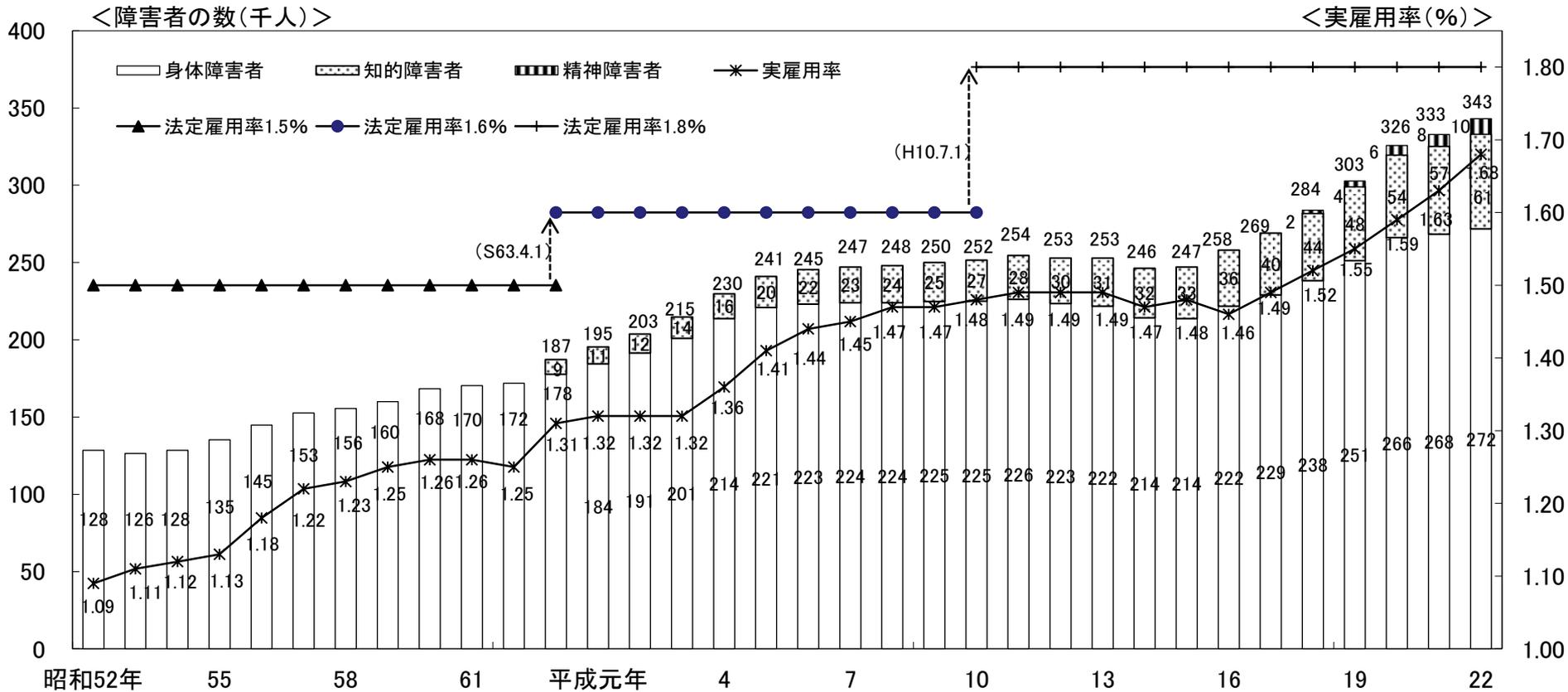
身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(平成17年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成18年)等、知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」(平成17年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成17年)等、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成20年)

障害者雇用の状況①（平成22年6月1日現在）

- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.68%** **法定雇用率達成企業割合 47.0%**
- 法定雇用率には届かないものの、**5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②



(注1) 雇用義務のある56人以上規模の企業の集計

「障害者の数」は以下の者の合計。

- ・身体障害者、知的障害者、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は1人カウント
- ・重度身体障害者、重度知的障害者は2人カウント
- ・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は1人カウント
- ・精神障害者である短時間労働者は0.5人

(注2) 障害者とは、次に掲げる者の合計である。

～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～平成17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)

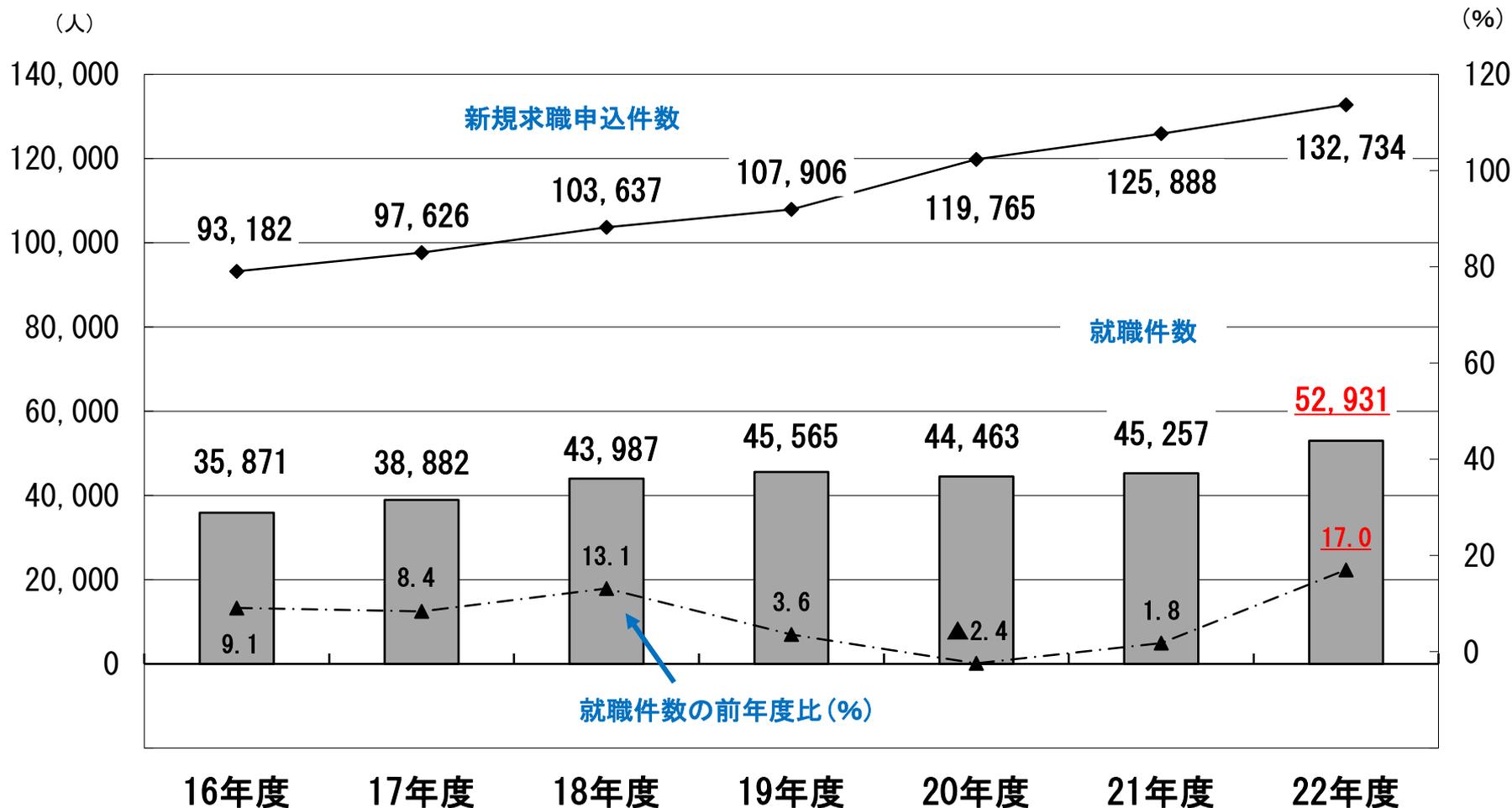
重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者

平成18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)、精神障害者、
重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)

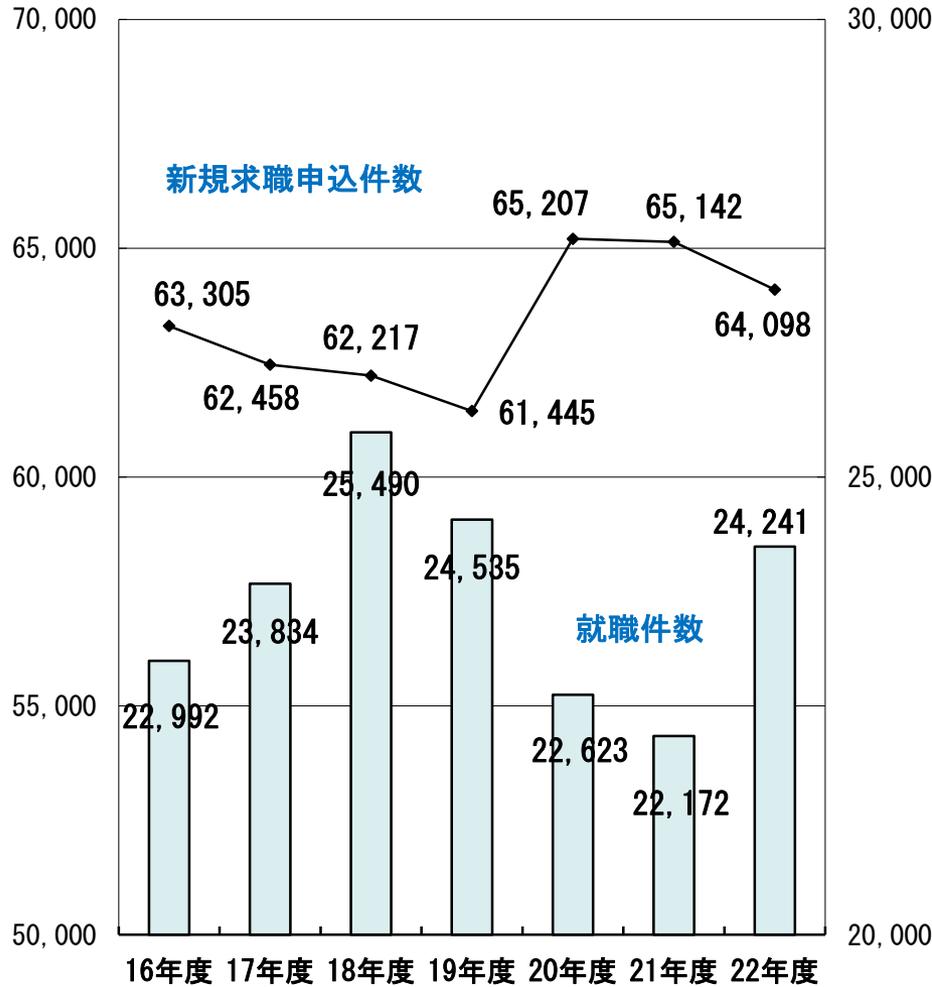
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成22年度は、就職件数・新規求職者数ともに前年度から増加。
- 特に、就職件数は初めて5万件を超え、過去最高を更新。

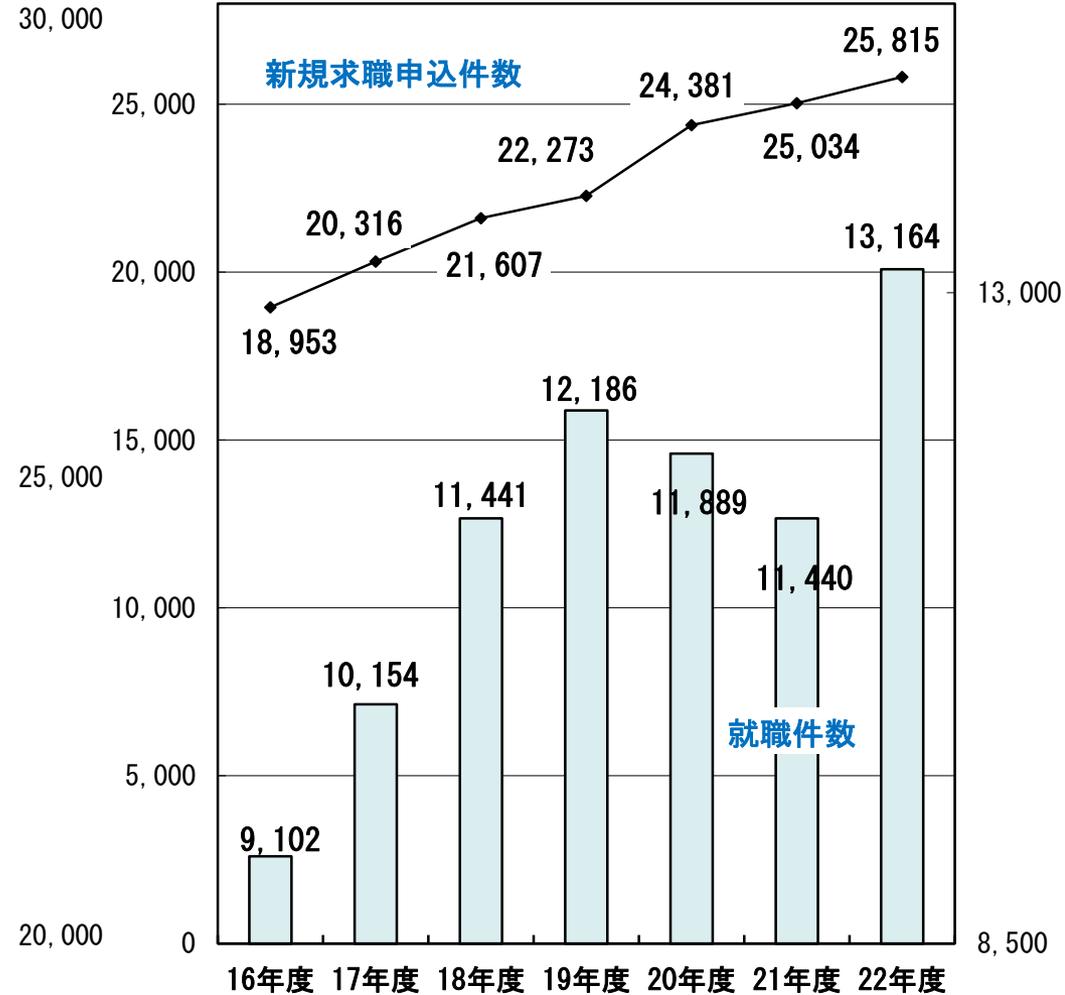


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

身体障害者



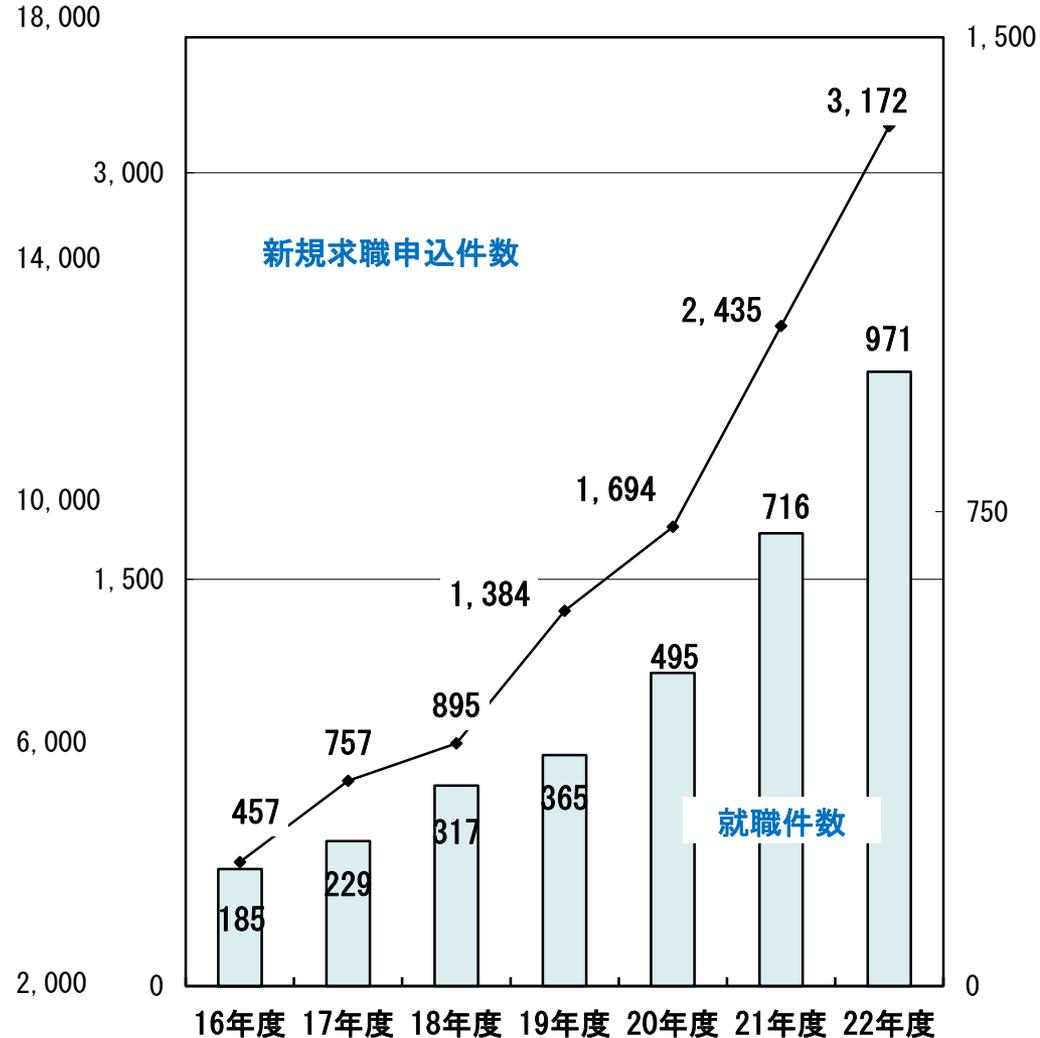
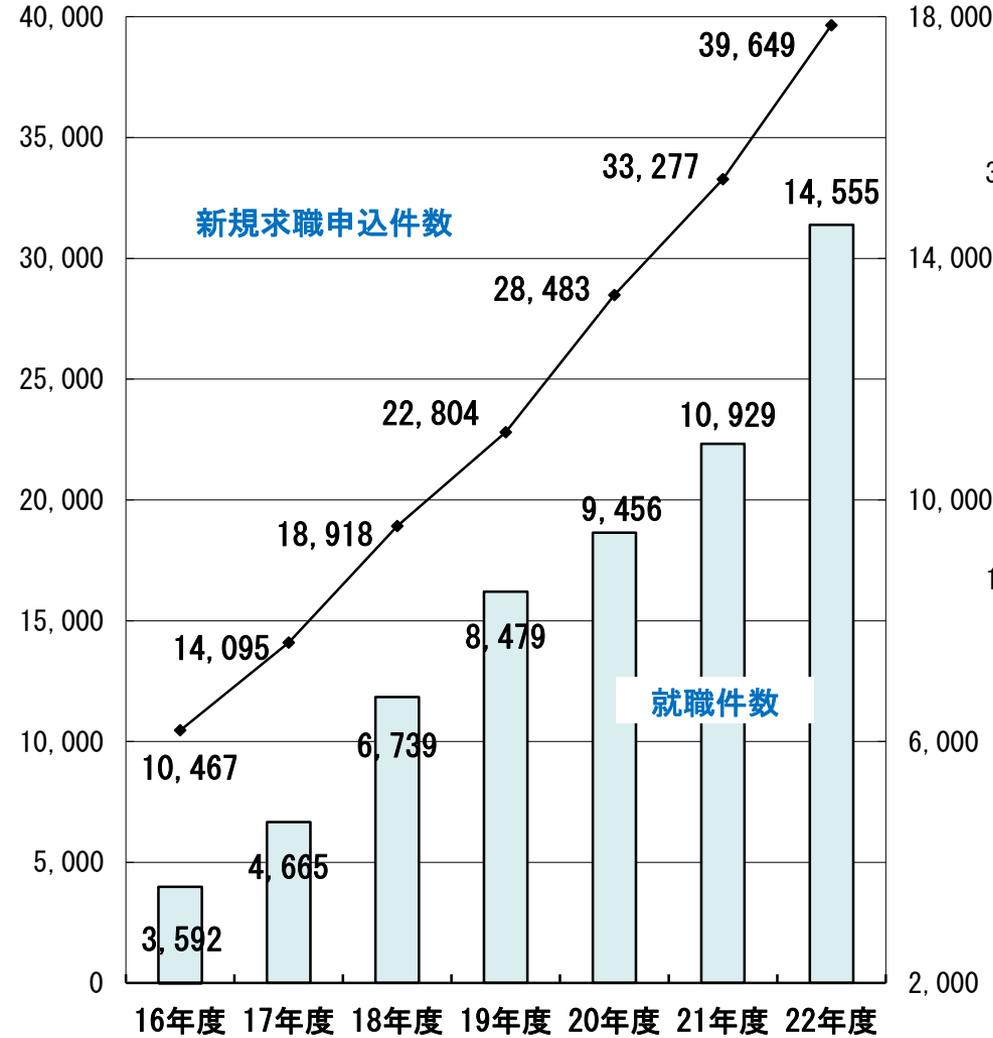
知的障害者



ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

精神障害者

その他障害 (発達障害、難病など)



他の主な法律における障害者等の定義

1. 障害者

○障害者の権利に関する条約（政府仮訳）抄

第一条 目的（抄）

障害者には、長期的な身体的、精神的、知的又は感覚的な障害を有する者であつて、様々な障壁との相互作用により他の者と平等に社会に完全かつ効果的に参加することを妨げられることのあるものを含む。

○障害者基本法（昭和45年法律第84号）

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 二 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

○障害者自立支援法（平成17年法律第123号）

（定義）

第四条 この法律において「障害者」とは、身体障害者福祉法第4条に規定する身体障害者、知的障害者福祉法にいう知的障害者のうち18歳以上である者及び精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第5条に規定する精神障害者（発達障害者支援法第2条第2項に規定する発達障害者を含み、知的障害者福祉法にいう知的障害者を除く。以下「精神障害者」という。）のうち18歳以上である者をいう。

2～4 （略）

○所得税法（昭和40年法律第33号）

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 二十八 障害者 精神上の障害により事理を弁識する能力を欠く常況にある者、失明者その他の精神又は身体に障害がある者で政令で定めるものをいう。

○所得税法施行令（昭和40年政令第96号）

（障害者及び特別障害者の範囲）

第十条 法第2条第1項第28号に規定する政令で定める者は、次に掲げる者とする。

- 一 精神上の障害により事理を弁識する能力を欠く常況にある者又は児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター若しくは精神保健指定医の判定により知的障害者とされた者
- 二 前号に掲げる者のほか、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
- 三 身体障害者福祉法第15条第4項の規定により交付を受けた身体障害者手帳に身体上の障害がある者として記載されている者
- 四 前三号に掲げる者のほか、戦傷病者特別援護法第4条の規定により戦傷病者手帳の交付を受けている者
- 五 前二号に掲げる者のほか、原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律第11条第1項の規定による厚生労働大臣の認定を受けている者
- 六 前各号に掲げる者のほか、常に就床を要し、複雑な介護を要する者
- 七 前各号に掲げる者のほか、精神又は身体に障害のある年齢65歳以上の者で、その障害の程度が第1号又は第3号に掲げる者に準ずるものとして市町村長又は特別区の区長の認定を受けている者

○租税特別措置法（昭和32年法律第26号）

（障害者を雇用する場合の機械等の割増償却）

第十三条（略）

- 3 この条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。
- 一 障害者 精神又は身体に障害がある者で政令で定めるものをいう。

○租税特別措置法施行令（昭和32年政令第43号）

（障害者を雇用する場合の機械等の割増償却）

第六条の六（略）

- 3 法第13条第3項第1号に規定する政令で定める者は、次に掲げる者とする。
- 一 児童相談所、知的障害者福祉法第9条第5項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者の雇用の促進等に関する法律第19条第1項に規定する障害者職業センターの判定により知的障害者とされた者
 - 二 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第6号に規定する精神障害者のうち精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
 - 三 所得税法施行令第10条第1項第3号から第5号まで及び第7号に掲げる者

○高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律（平成18年法律第91号）

（定義）

第二条 この法律において次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 高齢者、障害者等 高齢者又は障害者で日常生活又は社会生活に身体の機能上の制限を受けるものその他日常生活又は社会生活に身体の機能上の制限を受ける者をいう。

○災害弔慰金の支給等に関する法律（昭和48年法律第82号）

（災害障害見舞金の支給）

第八条 市町村は、条例の定めるところにより、災害により負傷し、又は疾病にかかり、治つたとき（その症状が固定したときを含む。）に精神又は身体に別表に掲げる程度の障害がある住民（次項において「障害者」という。）に対し、災害障害見舞金の支給を行うことができる。

別表（第八条関係）

- 一 両眼が失明したもの
- 二 咀嚼及び言語の機能を廃したもの
- 三 神経系統の機能又は精神に著しい障害を残し、常に介護を要するもの
- 四 胸腹部臓器の機能に著しい障害を残し、常に介護を要するもの
- 五 両上肢をひじ関節以上で失つたもの
- 六 両上肢の用を全廃したもの
- 七 両下肢をひざ関節以上で失つたもの
- 八 両下肢の用を全廃したもの
- 九 精神又は身体の障害が重複する場合における当該重複する障害の程度が前各号と同程度以上と認められるもの

（参考：障害児）

○児童福祉法（昭和22年法律第164号）

第四条（略）

- 2 この法律で、障害児とは、身体に障害のある児童、知的障害のある児童又は精神に障害のある児童（発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条第2項に規定する発達障害児を含む。）をいう。

2. 身体障害者

○身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）

（身体障害者）

第四条 この法律において、「身体障害者」とは、別表に掲げる身体上の障害がある18歳以上の者であつて、都道府県知事から身体障害者手帳の交付を受けたものをいう。

別表（第四条、第十五条、第十六条関係）

一 次に掲げる視覚障害で、永続するもの

- 1 両眼の視力（万国式試視力表によつて測つたものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測つたものをいう。以下同じ。）がそれぞれ0.1以下のもの
- 2 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの
- 3 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの
- 4 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの

二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で、永続するもの

- 1 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの
- 2 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの
- 3 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの
- 4 平衡機能の著しい障害

三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害

- 1 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失
- 2 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの

四 次に掲げる肢体不自由

- 1 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で、永続するもの
- 2 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの
- 3 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの
- 4 両下肢のすべての指を欠くもの
- 5 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの
- 6 1から5までに掲げるもののほか、その程度が1から5までに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

○身体障害者福祉法施行令（昭和25年政令第78号）

（政令で定める障害）

第三十六条 法別表第5号に規定する政令で定める障害は、次に掲げる機能の障害とする。

- 一 ぼうこう又は直腸の機能
- 二 小腸の機能
- 三 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能
- 四 肝臓の機能

3. 知的障害者

※他の法律において「知的障害者」を定義しているものはない。

○「療育手帳制度について」（昭和48年9月27日発児第156号厚生事務次官通知） （別紙）

療育手帳制度要綱

第二 交付対象者

手帳は、児童相談所又は知的障害者更生相談所において知的障害であると判定された者（以下「知的障害者」という。）に対して交付する。

4. 精神障害者

○精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号） （定義）

第五条 この法律で「精神障害者」とは、統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者をいう。

5. 発達障害者

○発達障害者支援法（平成16年法律第167号） （定義）

第二条 この法律において「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう。

2 この法律において「発達障害者」とは、発達障害を有するために日常生活又は社会生活に制限を受ける者をいい、「発達障害児」とは、発達障害者のうち18歳未満のものをいう。

3 この法律において「発達支援」とは、発達障害者に対し、その心理機能の適正な発達を支援し、及び円滑な社会生活を促進するため行う発達障害の特性に対応した医療的、福祉的及び教育的援助をいう。

○発達障害者支援法施行令（平成17年政令第150号） （発達障害の定義）

第一条 発達障害者支援法第2条第1項の政令で定める障害は、脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するもののうち、言語の障害、協調運動の障害その他厚生労働省令で定める障害とする。

○発達障害者支援法施行規則（平成17年厚生労働省令第81号）

発達障害者支援法施行令第1条の厚生労働省令で定める障害は、心理的発達の障害並びに行動及び情緒の障害（自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、言語の障害及び協調運動の障害を除く。）とする。

1. 概要

身体障害者福祉法に定める身体上の障害がある者に対して、都道府県知事、指定都市市長又は中核市市長が交付する。

根拠：身体障害者福祉法第 15 条

2. 交付対象者

身体障害者福祉法別表に掲げる身体上の障害があるもの

別表に定める障害の種類（いずれも、一定以上で永続することが要件とされている）

- ① 視覚障害
- ② 聴覚又は平衡機能の障害
- ③ 音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害
- ④ 肢体不自由
- ⑤ 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害
- ⑥ ぼうこう又は直腸の機能の障害
- ⑦ 小腸の機能の障害
- ⑧ ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害
- ⑨ 肝臓の機能の障害

3. 障害の程度

法別表に該当するかどうかの詳細については、身体障害者福祉法施行規則別表第 5 号「身体障害者障害程度等級表」において、障害の種類別に重度の側から 1 級から 6 級の等級が定められている。

（7 級の障害は、単独では交付対象とはならないが、7 級の障害が 2 つ以上重複する場合又は 7 級の障害が 6 級以上の障害と重複する場合は、対象となる。）

4. 交付者数（平成 21 年度末現在）

5, 107, 947 人（1 級：1,556,685 人、2 級：848,211 人、3 級：879,857 人、4 級：1,159,304 人、5 級：332,655 人、6 級：331,235 人）

療育手帳制度の概要

1. 概 要

知的障害児・者への一貫した指導・相談を行うとともに、これらの者に対して各種の援助措置を受けやすくするため、児童相談所又は知的障害者更生相談所において知的障害と判定された者に対して、都道府県知事又は指定都市市長が交付する。

根拠：療育手帳制度について（昭和48年9月27日厚生省発児第156号厚生事務次官通知）

※ 本通知は、療育手帳制度に関する技術的助言（ガイドライン）であり、各都道府県知事等は、本通知に基づき療育手帳制度について、それぞれの判断に基づいて実施要綱を定めている。

2. 交付対象者

児童相談所又は知的障害者更生相談所において知的障害であると判定された者に対して交付する。

3. 障害の程度及び判定基準

重度（A）とそれ以外（B）に区分

○重度（A）の基準

① 知能指数が概ね35以下であって、次のいずれかに該当する者

○食事、着脱衣、排便及び洗面等日常生活の介助を必要とする。

○異食、興奮などの問題行動を有する。

② 知能指数が概ね50以下であって、盲、ろうあ、肢体不自由等を有する者

○それ以外（B）の基準

重度（A）のもの以外

4. 交付者数（平成21年度末現在）

816,548人（重度（A）：354,779人、それ以外（B）：461,769人）

精神障害者保健福祉手帳制度の概要

1. 概 要

一定の精神障害の状態にあることを認定して精神障害者保健福祉手帳を交付することにより、各種の支援策を講じやすくし、精神障害者の社会復帰、自立及び社会参加の促進を図ることを目的とて、都道府県知事又は指定都市市長が交付する。

根拠：精神保健福祉法第 45 条

2. 交付対象者

次の精神障害の状態にあると認められた者に交付する。

精神疾患の状態と能力障害の状態の両面から総合的に判断し、次の 3 等級とする。

1 級：精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの

2 級：精神障害であって、日常生活が著しく制限を受けるか又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの

3 級：精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの

3. 交付申請手続き

その居住地（居住地を有しないときは、その現在地とする。以下同じ。）の市区町村を經由して、都道府県知事に申請する。

手帳の有効期限は交付日から 2 年が経過する日の属する月の末日となっており、2 年ごとに、障害等級に定める精神障害の状態にあることについて、都道府県知事の認定を受けなければならない。

4. 交付者数（平成 21 年度末現在）

544,314 人（1 級：91,718 人、2 級：335,047 人、3 級：117,549 人）

今後のスケジュール（案）

第1回（平成23年11月）

- 研究会の開催について
- 障害者制度改革の動きと現行の障害者雇用促進制度等について
- 今後の研究会の進め方について
- フリーディスカッション

第2回（平成23年12月）

- 関係者からのヒアリング①

第3回（平成24年1月）

- 関係者からのヒアリング②

第4回（平成24年2月）

- これまでの論点整理
- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について①

第5回（平成24年3月）

- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について②
- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について①

第6回（平成24年4月）

- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について②

第7回（平成24年5月）

- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について③
- 雇用率制度に関するその他の議論

第8回（平成24年6月）研究会の取りまとめ①

第9回（平成24年7月）研究会の取りまとめ②

関係者からのヒアリングについて

1. ヒアリング先（案）

- 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会
- 社会福祉法人日本盲人会連合
- 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会
- 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会

- 社団法人日本てんかん協会
- 一般社団法人日本発達障害ネットワーク
- 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会

- 地域障害者職業センター
- ハローワーク

2. ヒアリング項目（案）

- (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどのように考えているか。
- (2) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについてどのように考えているか。
- (3) 雇用率制度における障害者の範囲（雇用義務の対象範囲）についてどのように考えているか。
- (4) 雇用率制度におけるダブルカウントや特例子会社の取扱いなどについてどのように考えているか。
- (5) その他現行の障害者雇用促進施策についてどのように考えているか。（見直すべき点など）