

最近の障害者雇用の現状と課題

平成23年12月



厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課

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

- 民間企業1. 8%
- 国、地方公共団体、特殊法人等2. 1%
- 都道府県等の教育委員会2. 0%

- ※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）を設立した場合等、雇用率算定の特例も認めている。
- ※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。

納付金制度

納付金・調整金

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る

- 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（適用対象：常用労働者200人超）
- 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（適用対象：常用労働者200人超）

- ※1 平成27年4月より100人を超える事業主に拡大。
- ※2 この他、200人以下（平成27年4月より100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）

- ・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）

助成金 各種

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

- ・障害者作業施設設置等助成金
- ・障害者介助等助成金 等

障害者本人に対する措置

職業リハビリテーションの実施

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く福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進

- ハローワーク(全国545か所)
障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等
- 地域障害者職業センター(全国47か所)
専門的な職業リハビリテーションサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）
- 障害者就業・生活支援センター(全国313か所)
就業・生活両面にわたる相談・支援

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

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

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・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。)

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%

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）

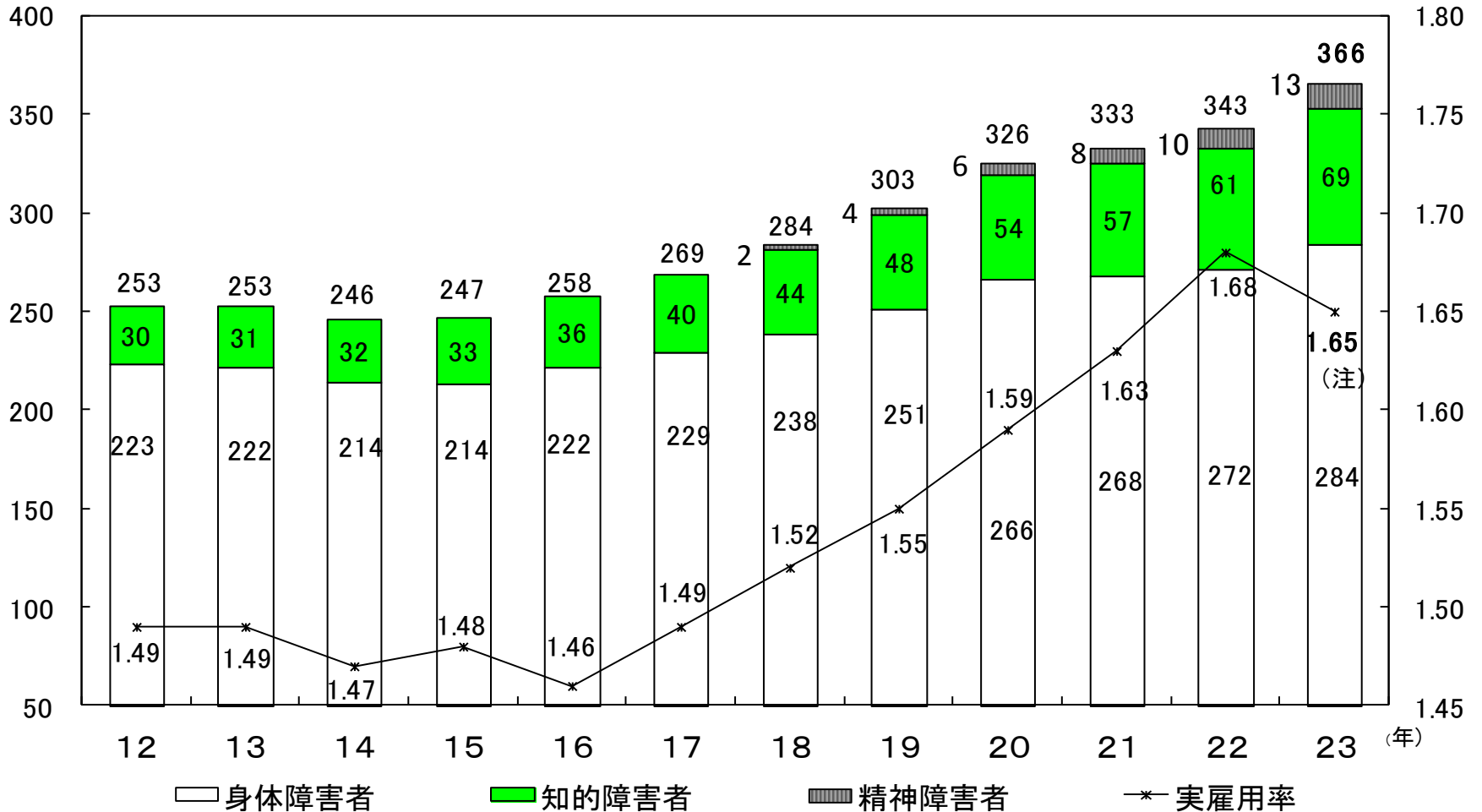
第九条 法第四十三条第二項 に規定する障害者雇用率は、百分の一・八とする。

障害者雇用の状況① (平成23年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.65%** **法定雇用率達成企業割合 45.3%**
- 法定雇用率には届かないものの、**雇用者数は8年連続で過去最高**。障害者雇用は着実に進展。

<障害者の数(千人)>

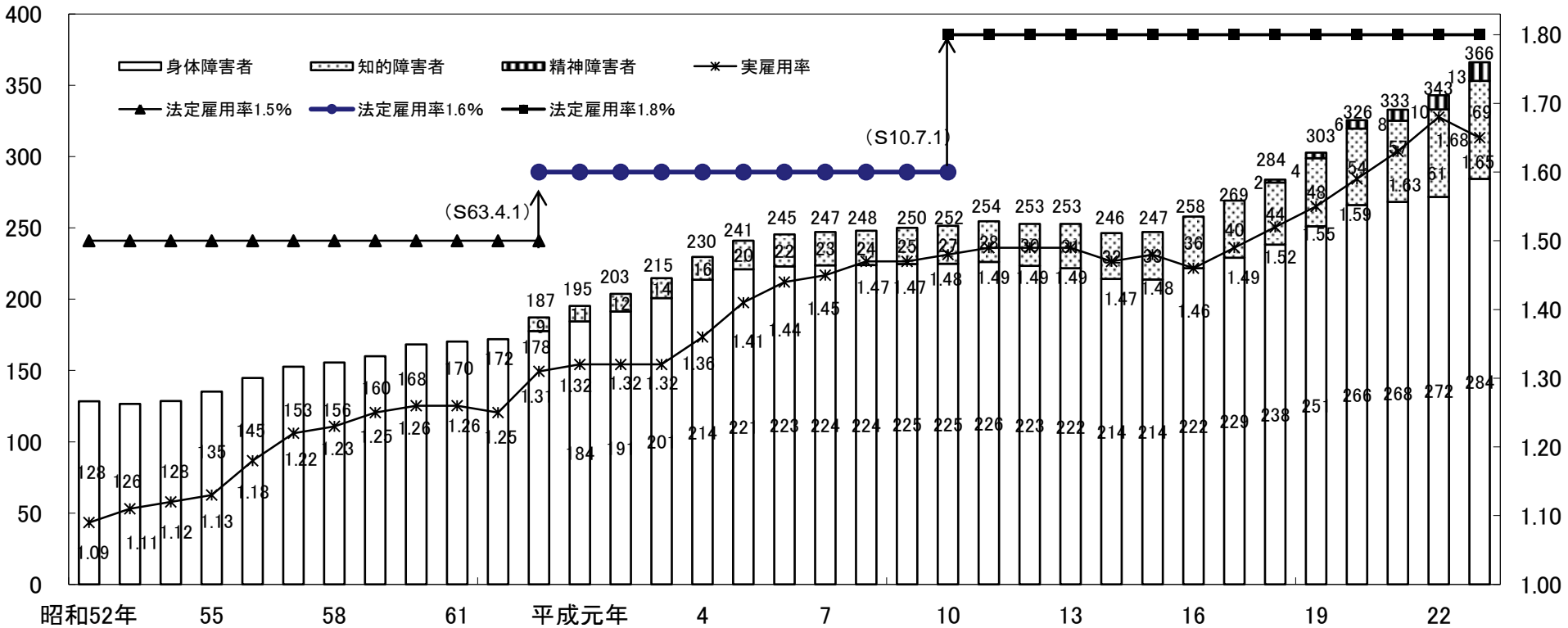
<実雇用率(%)>



(注) 平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年までの数値を単純に比較することは適当でない状況である。

障害者雇用の状況②

＜障害者の数(千人)＞



(注1) 雇用義務のある56人以上規模の企業の集計 ※昭和52年～昭和62年までは67人以上、昭和63年～平成10年までは63人以上

- ・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
- ・重度以外の身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者は0.5カウント

(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)

平成18年～ 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、

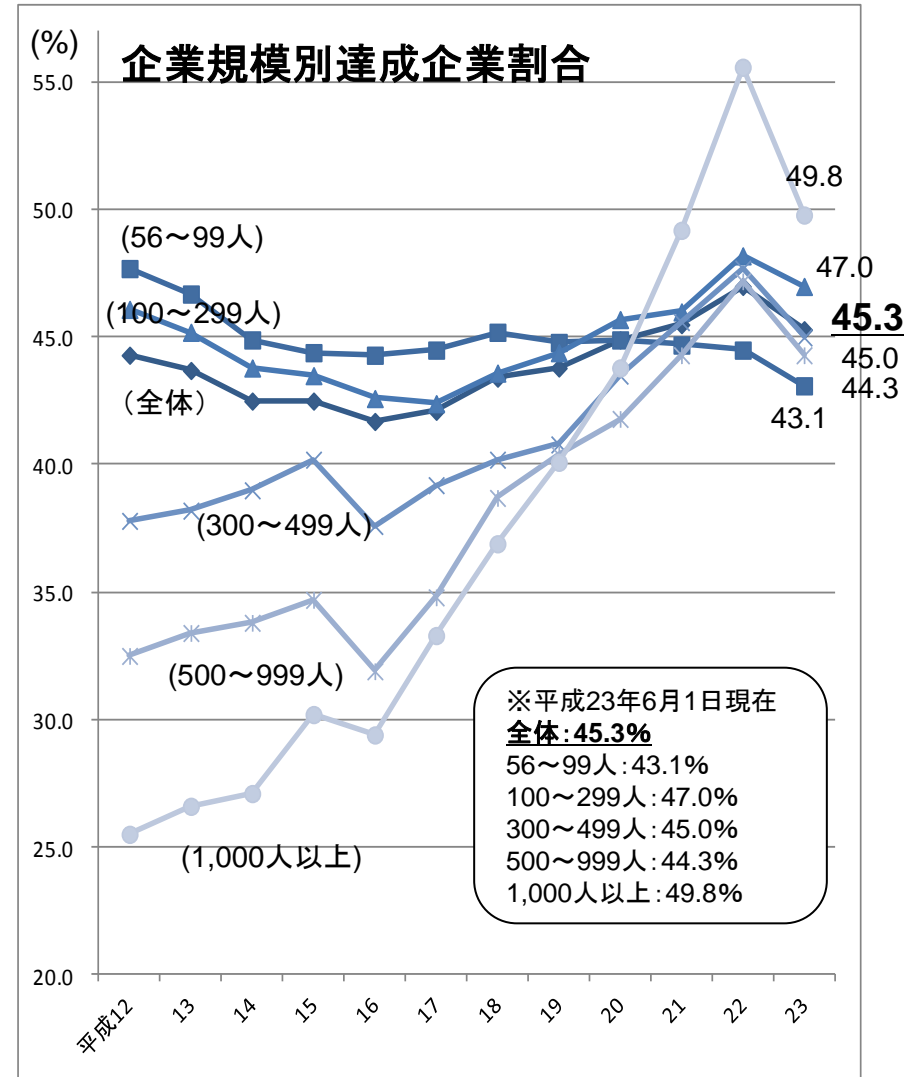
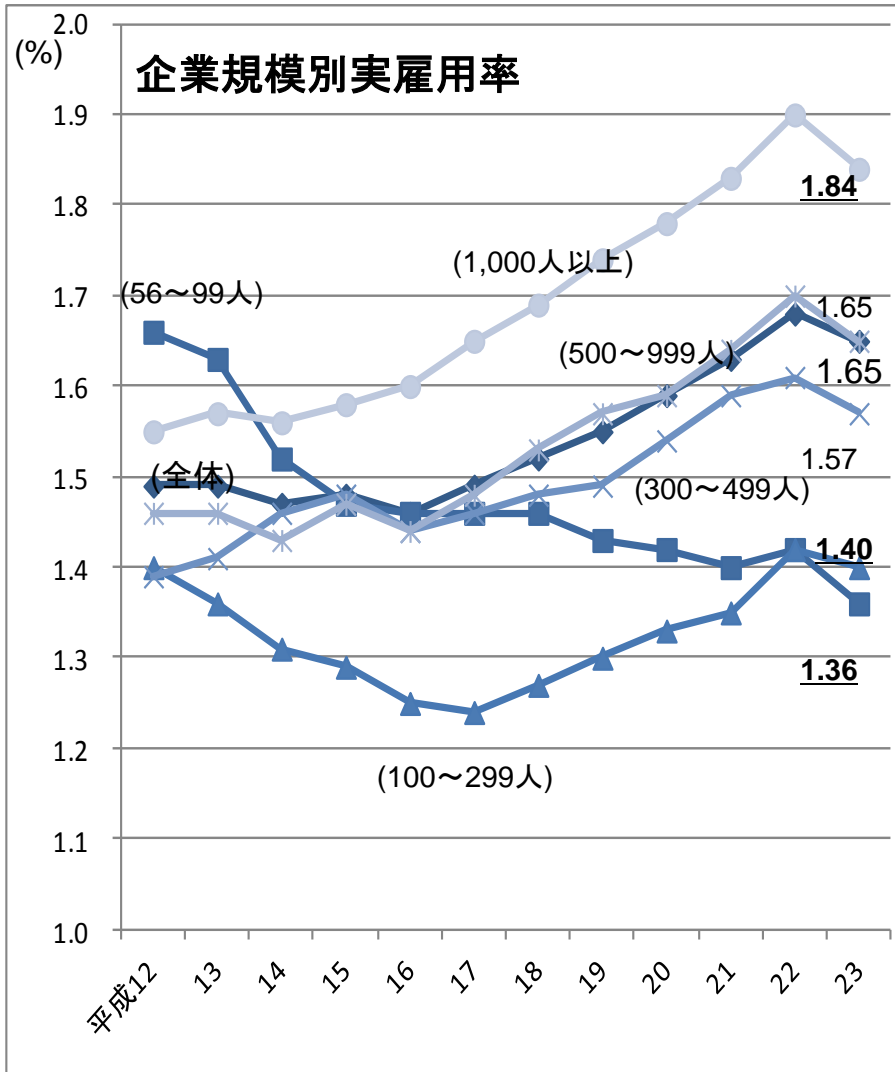
平成18年～ 重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)

平成23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、
身体障害者、知的障害者又は精神障害者である短時間労働者(重度以外の身体障害者若しくは知的障害者又は精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)

(注) 平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、23年と22年までの数値を単純に比較することは適当でない状況である。

企業規模別の障害者雇用状況

- 1000人以上規模の実雇用率には**1.84%**と、法定雇用率を達成。
- ただし、**中小企業の取組み**が遅れている。



(注)平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、23年と22年までの数値を単純に比較することは適当でない状況である。

「特例子会社」制度

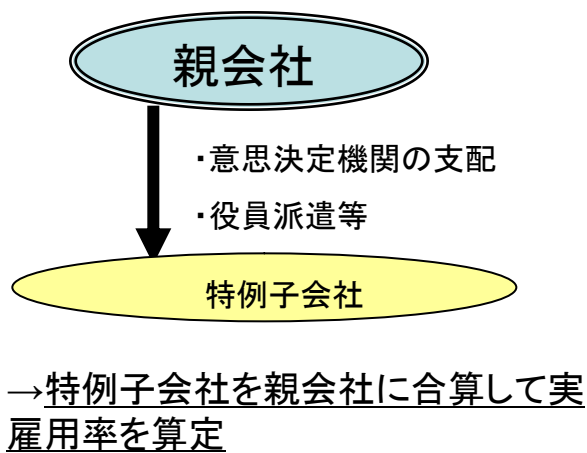
1. 概要

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝1.8％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。

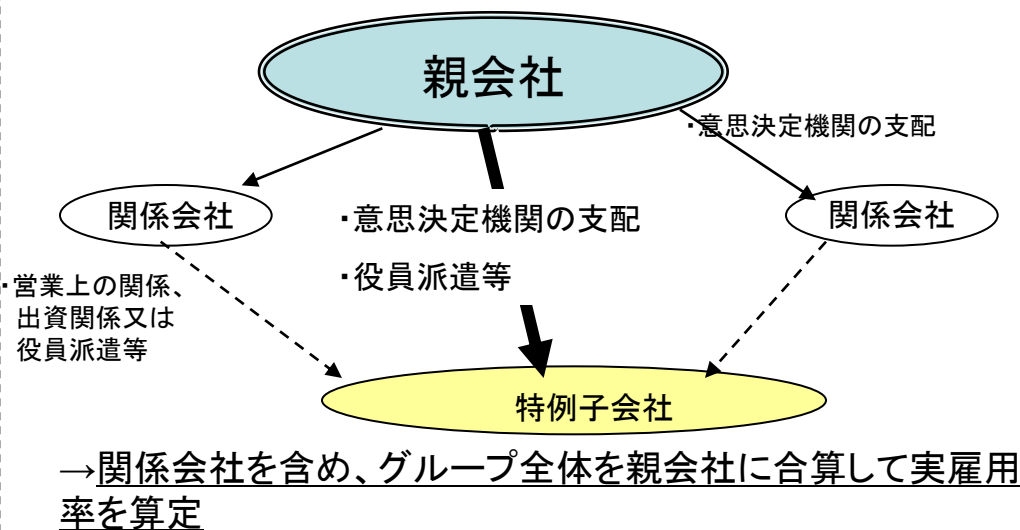
また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

〔特例子会社制度〕



平成23年3月末現在 305社

〔グループ適用〕



平成23年3月末現在 144グループ

2. 特例子会社によるメリット

(1) 事業主にとってのメリット

- 障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができる。
- 職場定着率が高まり、生産性の向上が期待できる。
- 障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる。
- 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となる。

(2) 障害者にとってのメリット

- 特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる。
- 障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保される。

3. 雇用状況

	14.6.1	15.6.1	16.6.1	17.6.1	18.6.1	19.6.1	20.6.1	21.6.1	22.6.1	23.6.1
特例子会社数 (社)	119	129	153	174	195	219	242	265	283	319
障害者数 (人)	5,376	5,760	6,861	7,838	9,109.0	10,509.5	11,960.5	13,306.0	14,562.5	16,429.5
うち身体	4,268	4,425	5,078	5,629	6,127	6,639	7,107	7,470	7,752	8,168.5
うち知的	1,108	1,335	1,783	2,209	2,932	3,721	4,612	5,478	6,356	7,594.5
うち精神	-	-	-	-	50.0	149.5	241.5	358.0	454.5	666.5
障害者数(人) 【実人員】	(3,205)	(3,491)	(4,186)	(4,853)	(5,695)	(6,650)	(7,679)	(8,635)	(9,516)	(10,883)

公的機関の障害者雇用状況

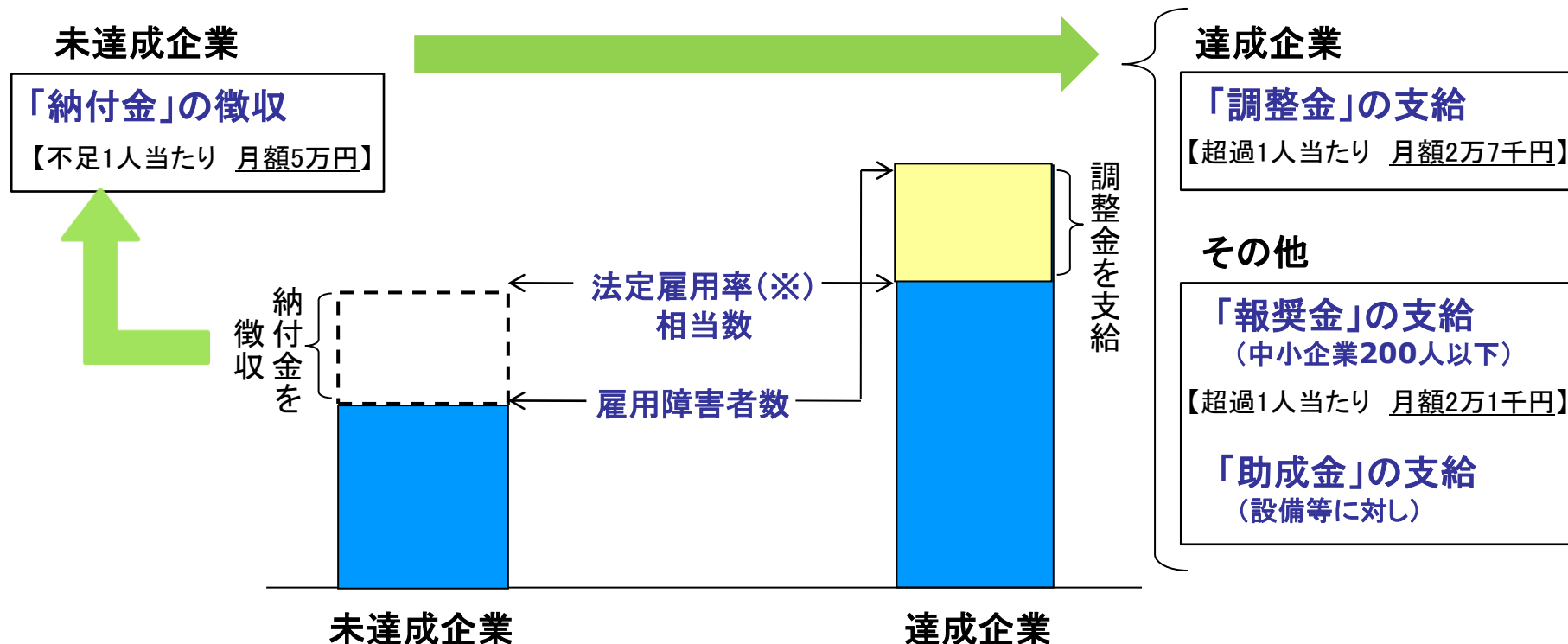
○ 民間企業に率先垂範する立場にも関わらず、**都道府県教育委員会に未達成機関**が多数。

(%)

		法定雇用率	実雇用率	雇用率達成割合
国		2.1	2.24	100 (39 / 39機関)
	厚生労働省	//	2.49	—
都道府県	知事部局	2.1	2.43	100 (47 / 47)
	その他の機関		2.23	86.4 (95 / 110)
市町村		2.1	2.23	83.7 (1,970 / 2,353)
教育委員会	都道府県	2.0	1.75	<u>29.8</u> (14 / 47)
	市町村		1.86	<u>87.0</u> (80 / 92)

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)

職業リハビリテーションの実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

1 公共職業安定所(ハローワーク)〔545カ所〕

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

2 障害者職業センター

- 障害者職業総合センター〔1カ所〕
高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の要請等の実施
- 広域障害者職業センター〔2カ所〕
障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施
- 地域障害者職業センター〔各都道府県〕
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

3 障害者就業・生活支援センター (都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営) 〔313センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

ハローワークにおける障害者の雇用促進のための取組

1 雇用率達成指導の強化

- 雇入れ計画期間及び公表猶予基準の見直し
 - ・雇入れ計画期間の短縮(3年→2年)
 - ・公表猶予基準の見直し
- ※ 平成24年1月1日以降適用

2 障害者に対する職業紹介等の充実

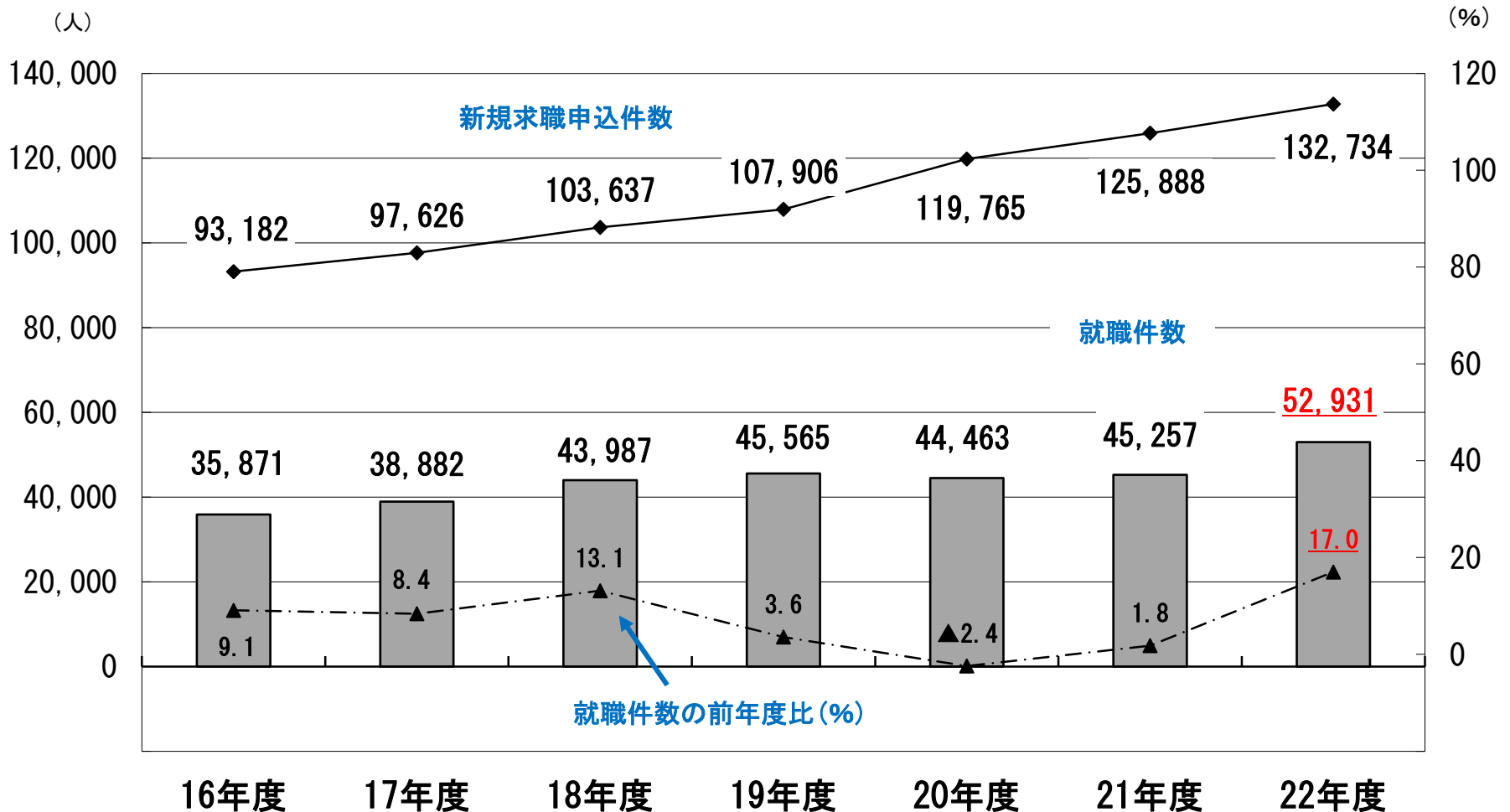
- ・ 相談・支援体制の充実・強化(「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」の配置等)
- ・ 各種の雇用支援策の活用(トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- ・ 関係機関との連携の強化(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- ・ 定着指導 等

3 事業主に対する障害者雇用促進のための取組

- ・ 雇用率達成指導と結びついた職業紹介の実施
- ・ 障害者向けの求人開拓の実施(一般求人から障害者求人への転換を含む。)
- ・ 各種助成金制度の活用
- ・ 定着指導 等

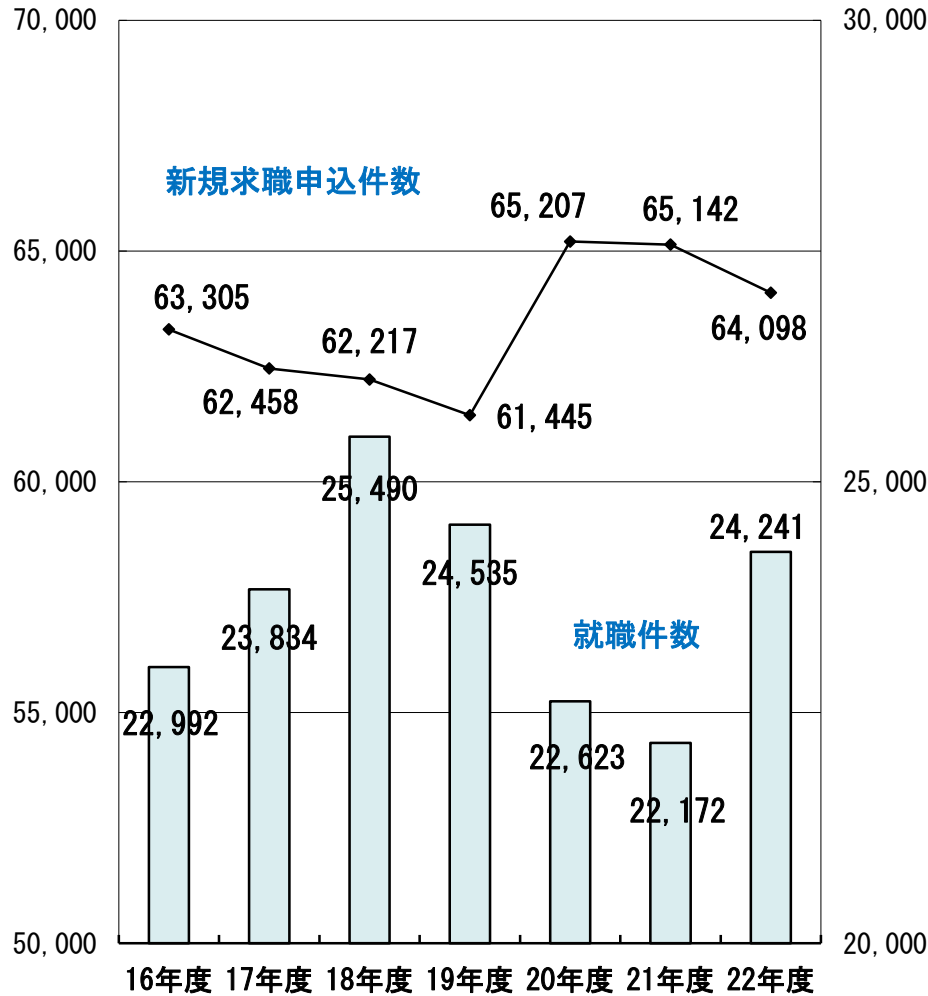
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 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。

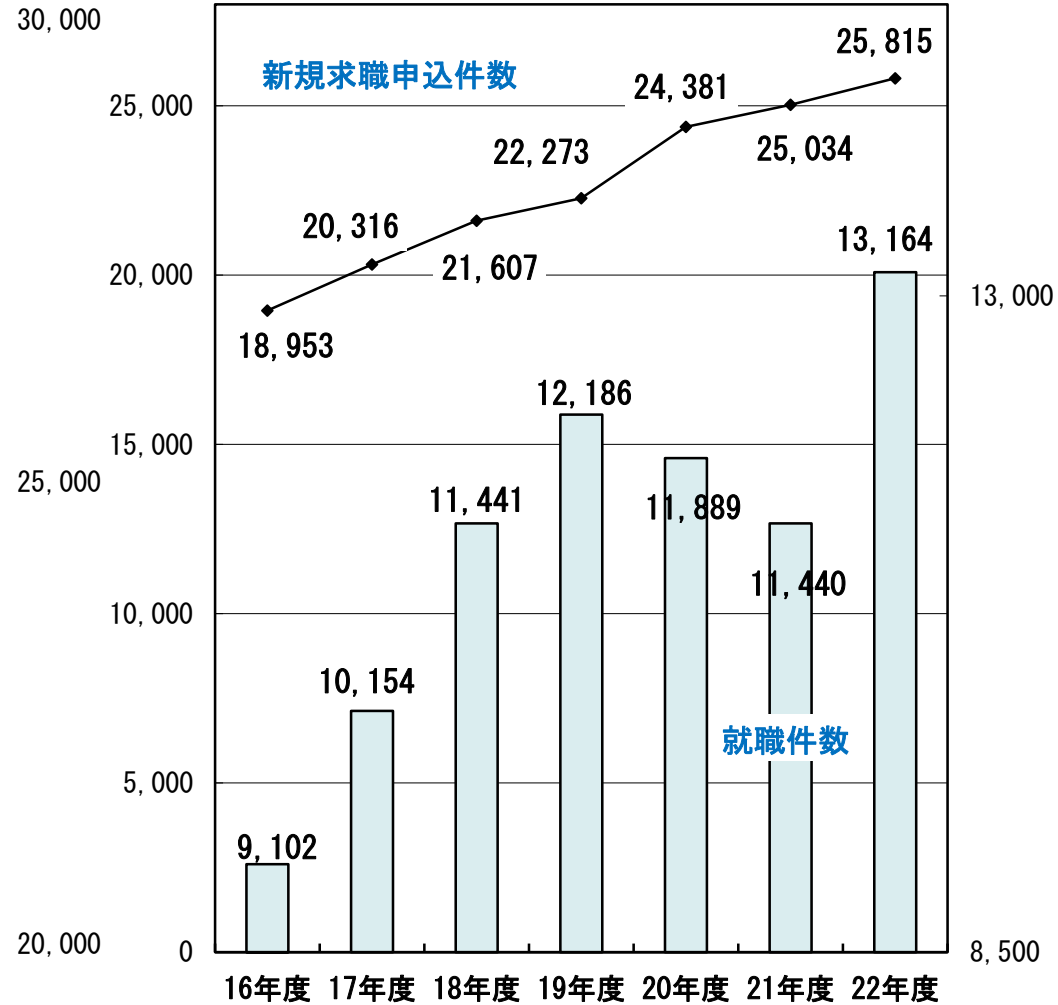


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

身体障害者

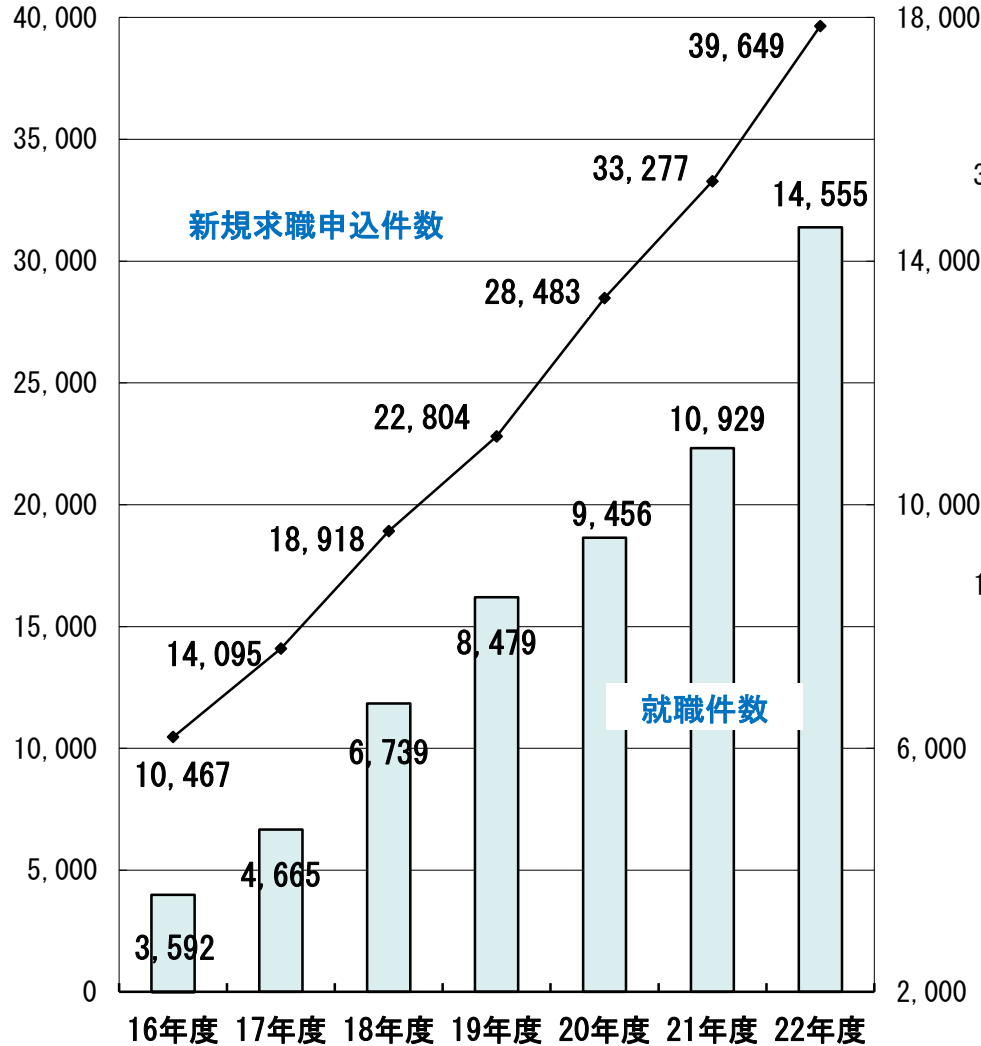


知的障害者

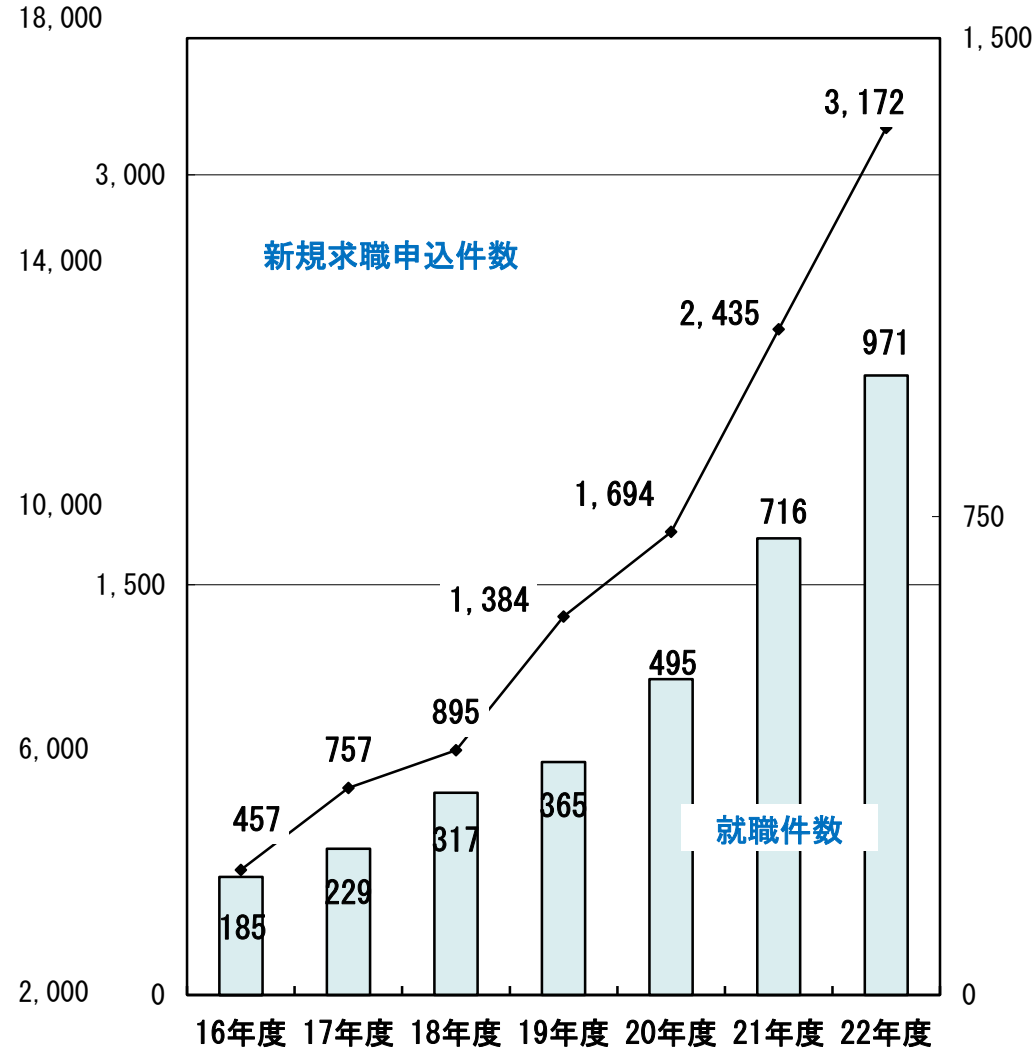


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

精神障害者



その他障害 (発達障害、難病など)



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(主担当)と福祉施設等の職員、市町村の職員等がチームを結成し、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

主査：ハローワーク職員

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

副主査：福祉施設等職員

- 授産・更正施設、小規模作業所
- 医療・保健・福祉機関
- 特別支援学校
- 精神障害者社会適応訓練事業の協力事業所 等

市町村・専門機関の職員

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

障害者就労支援チーム

就労支援計画の作成

チーム構成員が連携して支援を実施

フォローアップ

就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

【22年度実績】

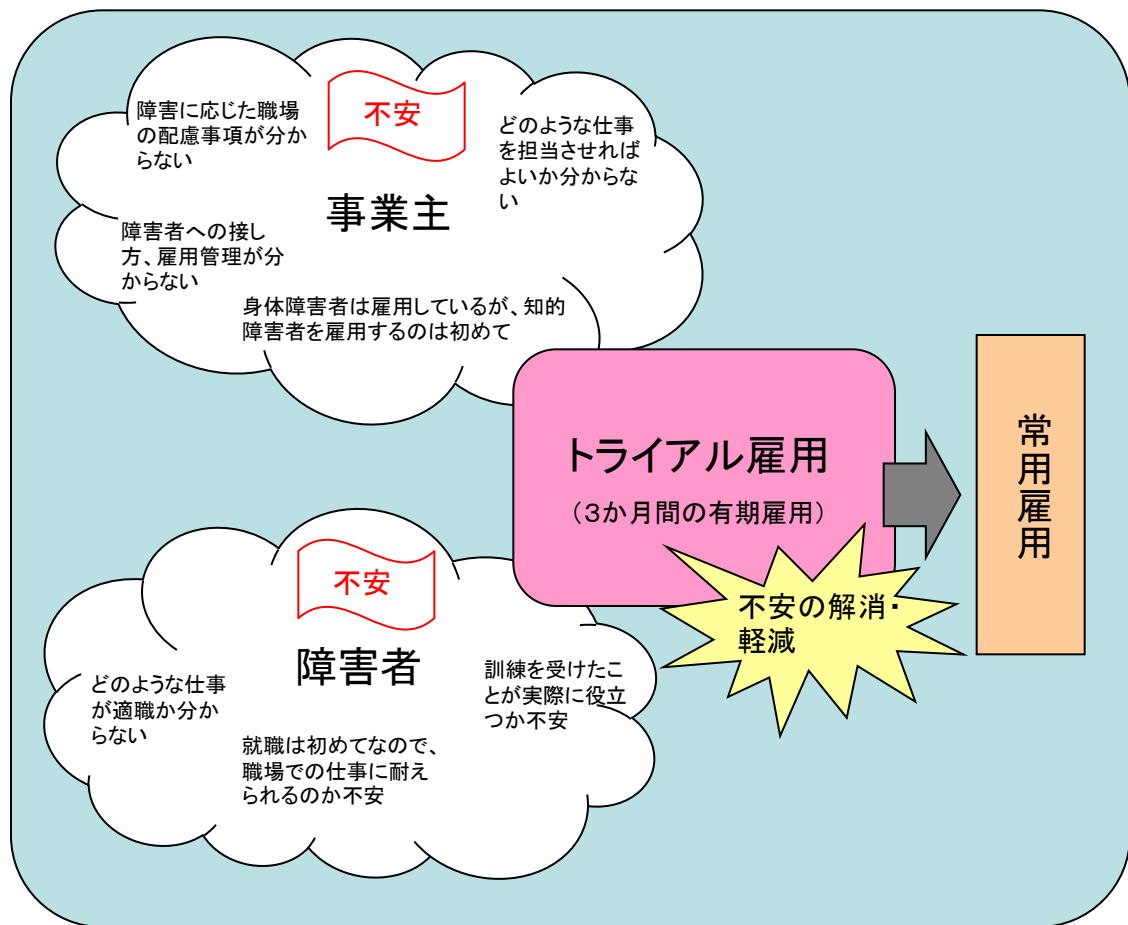
支援対象者数	16,682人
就職者数	8,554人
就職率	51.3%

「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%

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

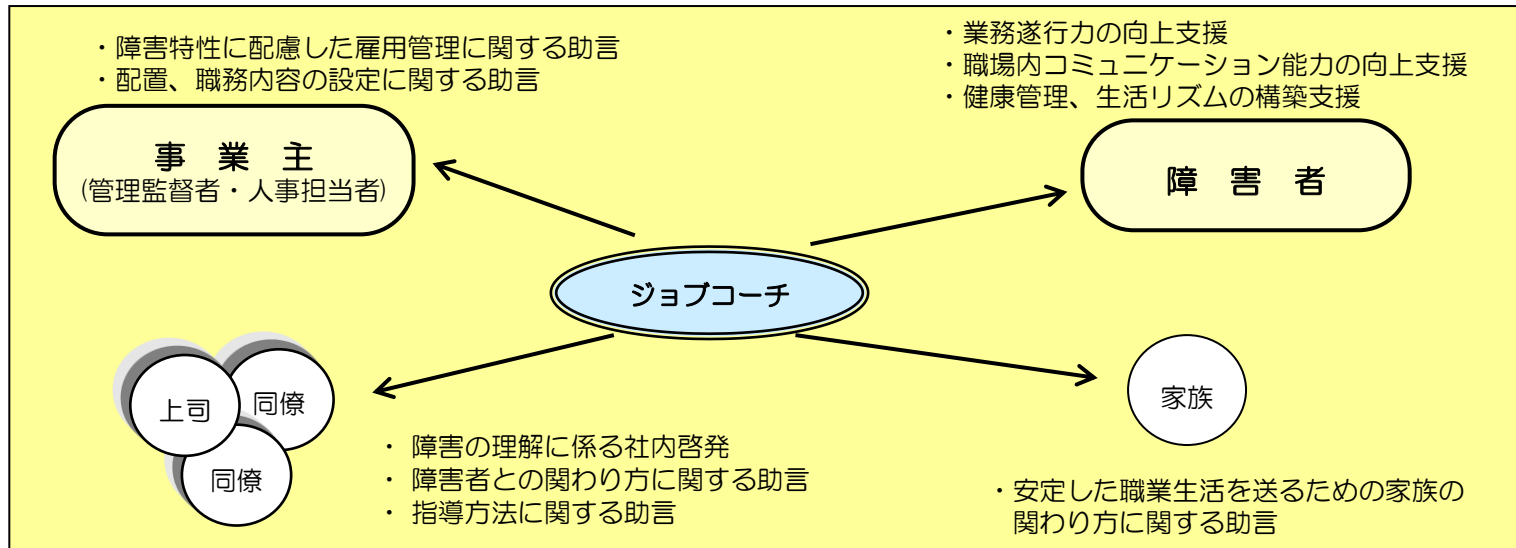
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

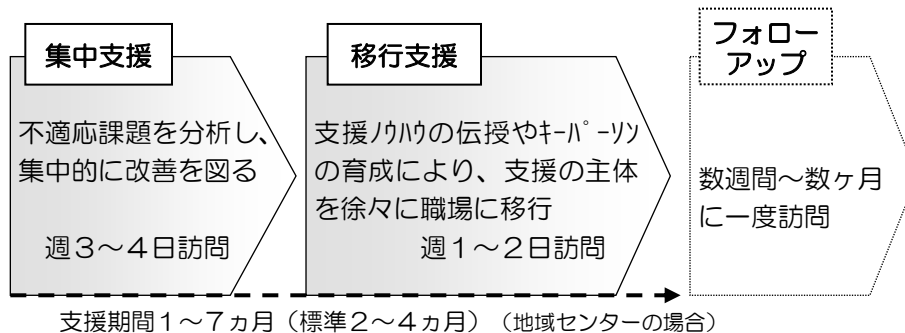
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 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)

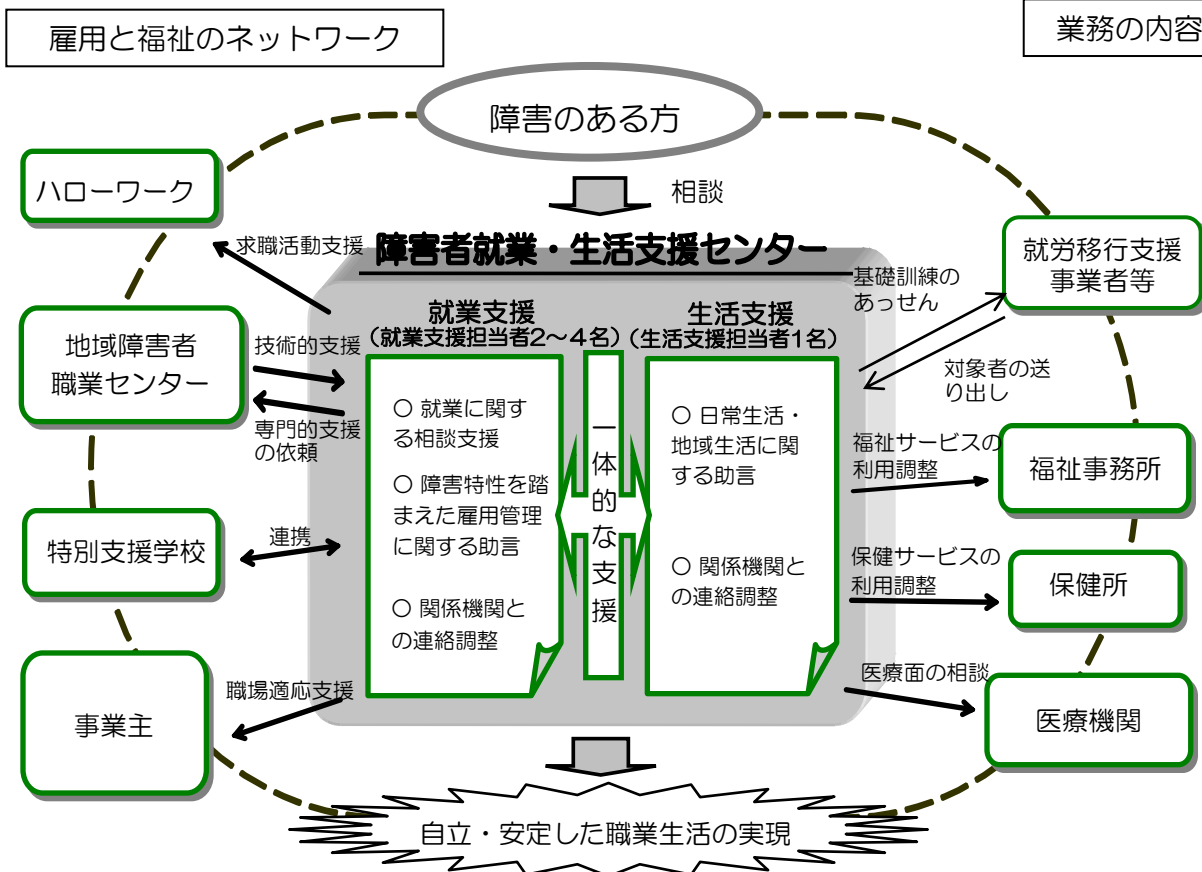
支援対象者数 3,302人
 職場定着率(支援終了後6ヶ月) 87.6%

(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（14年5月事業開始時）→ 23年度 322センター（予定）



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

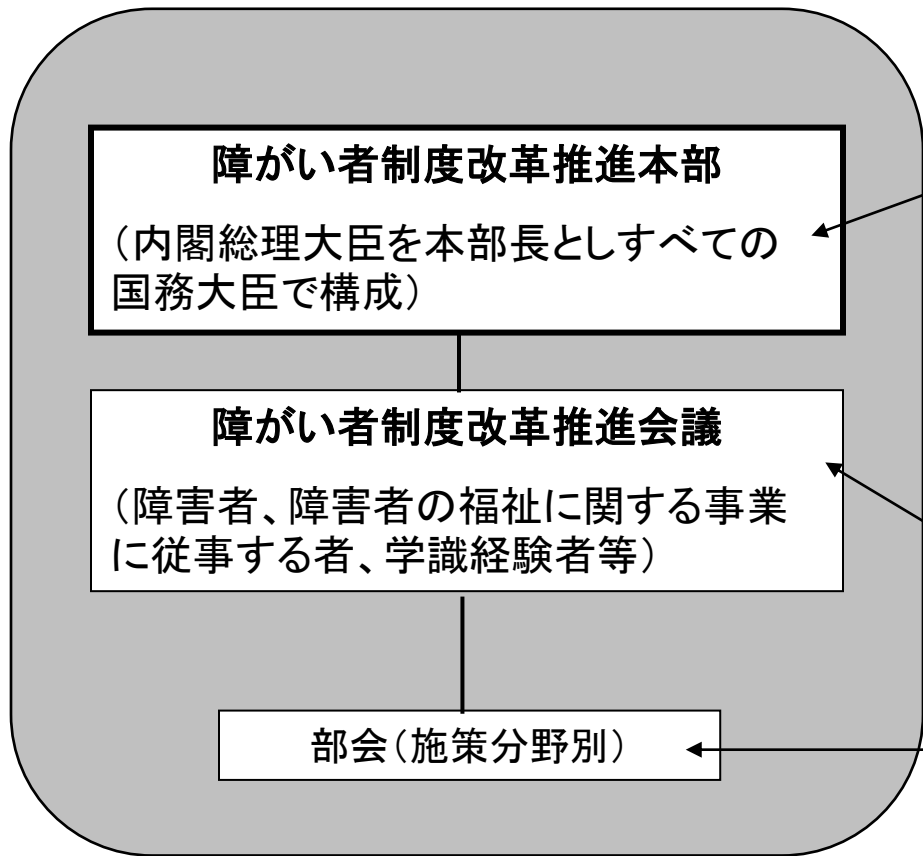
設置箇所数

23年12月現在 313センター

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

障害者権利条約への対応

障害者制度改革の推進体制



- 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14回開催し、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、10回目に省庁ヒアリングを実施。)

- 必要に応じ、部会を開催。
 - ・ 総合福祉部会をH22年4月に設置。
 - ・ 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)。第15回総合福祉部会(23年6月23日)にてチームの報告書を報告。

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

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について(6月29日閣議決定)【概要】

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。

◎障害者制度改革の推進のための基本的な方向（第一次意見）

4. 個別分野における基本的な方向と今後の進め方

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。 【厚生労働省】

【福祉的就労に従事する障害者に対する支援】

福祉的就労に就いている障害者の月額工賃は平均して約一万二千元程度であり、・・・などの問題がある。このような状況を改善するため、以下を実施すべきである。

- ・ 福祉的就労の在り方について、労働法規の適用も含め、雇用施策における位置付けを検討するとともに、いわゆる「最低賃金減額特例措置」については、賃金補填等の所得保障に係る新制度との整合性を図った上で、・・・当該措置の適用の在り方について検討する。
- ・ 障害者も障害のない人も対等な立場で一緒に働くことができる形態の職場を設置している者に対し、その運営に要する賃金を含む経費の一部を補填するいわゆる「社会的事業所」について、地方公共団体における先進的な取組を参考にしつつ、その一層の普及がされるよう必要な措置を講ずる。併せて、障害者に多様な就労機会を提供するため、協同労働等の仕組みの構築等必要な措置を講ずる。 【厚生労働省】
- ・ 国等の物品、役務等の調達に関し、障害者就労施設等の受注の機会の増大を図るため、国等が障害者就労施設等から物品等を優先的に調達することも含め、具体的方策を講ずる。 【厚生労働省・財務省・総務省】

【職場における合理的配慮や必要な支援の整備】

・・・障害を理由とする差別が禁止され、職場において必要な合理的配慮や支援がなされる必要がある。

このような観点から、以下を実施すべきである。

- ・ 厚生労働省において、現在検討中である障害者雇用促進法の見直しの議論の中で、障害

を理由とする差別の禁止、事業主への合理的配慮の義務付け及びその取組を容易にするための助成や技術的支援、合理的配慮に関する労使間の紛争解決手続の整備等の職場における合理的配慮を確保するための具体的方策について、推進会議等の議論も踏まえ引き続き検討を行う。

- ・ 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（手話通訳、要約筆記等）、ジョブコーチ等の職場における支援の在り方については、既存の助成制度も含め、障害者雇用促進法の見直しの議論及び平成 23 年末を目途に得られる総合福祉部会等の検討結果を踏まえ、法制化を含めた必要な措置を講ずる。 【厚生労働省】

◎障害者制度改革の推進のための第二次意見

2) 労働及び雇用

(推進会議の問題認識)

【労働施策と福祉施策の一体的展開による労働の権利の保障】

一般就労において、障害者の就業率や賃金等の労働条件は、障害のない人と比べかなり劣悪である。一方、福祉的就労においては労働の実態があるにもかかわらず、多くの障害者が一般労働法規の対象外とされ、通常の労働条件を確保する展望もない状況に置かれている。

こうした現状を改善するためには、・・・労働施策と福祉施策を一体的に展開できる仕組みを創設し、・・・一般労働法規の対象となるようにすべきである。これにより、労働者としての権利が保障され、公正かつ良好な労働条件、安全かつ健康的な作業条件、及び人権侵害を含む苦情に対する救済制度の下で、障害者が安心して働くことができるようにする必要がある。

併せて、生計を維持するための賃金補填等によって所得が保障されるよう、適切な措置が講じられるべきである。

【合理的配慮等の提供による雇用及び労働の質の向上】

障害の種別、程度にかかわらず、働くことを希望するすべての障害者が差別されることなく障害のない人と平等に就職、職の維持や昇進、昇給、復職等ができるよう、職場において事業所から適切な合理的配慮が行われる必要がある。

また、労働能力を向上させるために必要な支援（職業生活を維持、向上するための人的、物的及び経済的支援や生活支援、通勤を含む移動支援、コミュニケーション支援を含む。）が行われることが必要であり、これにより、障害者の雇用及び労働における処遇や技能の向上を図るべきである。

【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るべきである。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。

【一般の職業紹介サービス等の利用】

障害者が障害のない人と平等に労働及び雇用に参加できるよう、個別のニーズに応じた適切な職業紹介サービス等の提供を確保するためには、限られた特定の機関で障害者を対象とした特別な職業紹介サービス等が提供されるだけでなく、一般市民を対象とした身近にある通常の職業紹介サービス等を障害者も等しく利用できるようにしなければならない。また、生涯にわたりキャリア形成の機会が確保されなければならない。

【多様な就業の場の創出及び必要な仕事の確保】

障害者が自由に選択し、又は納得できる労働に就けるよう、企業や公共機関での雇用に加え、自営・起業、社会的事業所や協同組合での就業、並びに在宅就労等を含む、多様な就業の場が創出されると共に、そこで就業する障害者が生計を立て得る適切な仕事を安定確保するための仕組みが整備されなければならない。

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。

- ・ 労働施策と福祉施策を一体的に展開する仕組みを整備することにより、可能なかぎり障害者が障害のない人と平等に一般労働法規の適用が受けられるようにするとともに、生計の維持可能な賃金の確保等のために必要な支援を受けられるようにすること。
- ・ 働く場での合理的配慮及び必要な支援として、障害に応じた職場環境と労働条件の整備、ジョブコーチや介助者等の人的支援の配置、コミュニケーション支援等の支援を受けられるようにすることにより、障害者が障害のない人と平等に雇用され、働くことができるようにすること。
- ・ 障害者の求職、昇進及び復職に関し必要な措置を講ずること。
- ・ 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。
- ・ 障害者が障害のない人と平等に、職業紹介等のサービスを利用できるようにすること。
- ・ 障害者に対し、障害のない人と平等に多様な就業の場が整備され、また生計を立てうる適切な仕事が安定的に確保される仕組みが整備されること。

(基本法改正に当たって政府に求める事項に関する意見)

- 労働施策と福祉施策を一体的に展開し、働くことを希望するすべての障害者が合理的配慮及び必要な支援を受けることにより、障害のない人と平等に労働者としての権利が守られ、生計を立て得る収入が得られるとともに、働く機会が確保されるよう、必要な施策を講ずること。
- 障害者が障害のない人と平等に生計を立てる機会を安定的に確保できるよう、自営も含め多様な就業の場を創出するとともに、仕事等の確保も含む必要な施策を講ずること。
- 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」

Ⅲ. 関連する他の法律や分野との関係

Ⅲ-3 労働と雇用

就労合同作業チームは、従来、障害者自立支援法等で規定されてきた福祉的就労を障害者総合福祉法でどのように規定するかを検討とあわせ、障害者雇用促進法等を中心としてすすめられてきた一般就労・自営施策のあり方についても検討するため設置された。委員は、障がい者制度改革推進会議構成員4名と総合福祉部会構成員6名から構成された。

本作業チームで検討した主な内容は、次のとおりである。

- ① 障害者基本法に盛り込むべき就労に関する基本的事項
- ② 障害者総合福祉法の守備範囲(労働分野との機能分担など)
- ③ 福祉と労働及び雇用にまたがる制度と労働者性の確保のあり方
- ④ 就労移行支援事業、就労継続支援A型・B型事業、生産活動に取り組む生活介護事業、地域活動支援センターや小規模作業所のあり方
- ⑤ 雇用率制度及び差別禁止と合理的配慮を含む、一般就労・自営のあり方
- ⑥ 多様な就業の場としての社会的雇用・社会的事業所・社会支援雇用のあり方

1. 障害者雇用促進法に関わる事項

【表題】雇用の質を確保するための法改正

【結論】

- 量だけでなく質としての雇用を確保するため、障害者雇用促進法を改正し、障害者権利条約第27条[労働及び雇用]で求められる労働への権利、障害に基づく差別(合理的配慮の提供の拒否を含む。)の禁止、職場での合理的配慮の提供を確保するための規定を設ける。障害者雇用促進法にこれらの規定を設けることが困難な場合には、それに代わる新法(労働法)で規定する。

【説明】

障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率制度は、主に量としての雇用の確保を意図したものであり、障害者権利条約第27条で求められる、質としての雇用の確保を担保するものではない。

したがって、公的機関及び大企業に限らず中小の企業においても、障害者が他の者と平等な雇用条件や昇給・昇進、希望職種・業務の充足といった雇用の質が確保できるようにするために、労働の権利、障害に基づく差別(合理的配慮の提供の拒否を含む)の禁止、職場における合理的配慮の提供の確保等に関する必要な規定を設けるべきである。

【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。

【表題】 職場における合理的配慮の確保

【結論】

- 事業主が障害者に合理的配慮を提供するのに必要な経済的・技術的支援を受けられるような仕組みとともに、合理的配慮が提供されない場合、苦情の申し立てと救済措置を受けられるような仕組みを整備する必要がある。

【説明】

就労系事業、特例子会社、重度障害者多数雇用事業所等での合理的配慮の実践例を企業に示すことで、企業の理解を求める。合理的配慮の類型化や事例のガイドブックの整備等も企業の取組みを進める上で有効と思われる。それにあわせ、合理的配慮に係る費用負担のあり方も整理する必要がある。

また、合理的配慮が提供されない場合、障害者が苦情を申し立て、救済措置を受けられるような第三者性を確保した仕組みについては、職場内および労働審判制度の整備を含めて平成24年度内を目途に得られる差別禁止部会および労働政策審議会障害者雇用分科会での検討結果などを踏まえ、適切な措置を講じる必要がある。

2. 障害者雇用促進法以外の法律にも関わる事項

【表題】 就労系事業に関する試行事業(パイロット・スタディ)の実施

【結論】

- 安定した雇用・就労に結びついていない障害者に適切な就業の機会を確保するため試行事業(パイロット・スタディ)を実施し、賃金補填や仕事の安定確保等を伴う多様な働き方の就業系事業や、就労分野における人的支援のあり方を検証する。

【説明】

(1) パイロット・スタディの目的

現在の国の制度では、一般就労と福祉的就労しか選択肢がなく、しかも賃金(工賃)や位置づけ(労働者か利用者か)についても大きな乖離がある。そのため、両者の間に新たな選択肢をつくることや福祉的就労に労働法規を適用すること、さらには多様な働き方を保障することなど、種々の課題がある。

こうした課題を解消し障害者に適切な就業の機会を確保するため、就労分野における人的支援のあり方や、社会的雇用・社会的事業所・社会支援雇用(これらについての詳細は、就労合同作業チーム報告参照)等、賃金補填や官公需・民需の優先発注を伴う多様な働き方の制度化について実証的に検証することが、本パイロット・スタディの目的である。

(2) パイロット・スタディの対象

パイロット・スタディの対象は全国で80か所程度とし、下記のような事業所とする。

- ① 最低賃金の減額特例を受けている就労継続支援A型事業所
- ② 最低賃金の1/4以上の工賃を支払っている就労継続支援B型事業所
- ③ 箕面市等、地方公共団体独自で最低賃金をクリアするための補助制度を設け、その下で運営されている事業所の他、新たに起業する事業所等。
- ④ 滋賀県及び札幌市等、地方公共団体独自の制度として障害者と障害のない者がともに働く職場形態となっている事業所。

(3) パイロット・スタディでの検証事項

パイロット・スタディでの検証事項は主に以下の諸点とする。

- ① 障害者自身の働く意欲への影響やともに働く障害のない者の意識の変化
- ② 就労分野における人的支援のあり方
- ③ 対象とすべき障害者や事業所の要件
- ④ 事業者が提示する賃金への影響
- ⑤ 障害従業員の心身・労働能力の変化の状況
- ⑥ 収益の配分とその決定の仕組み
- ⑦ 事業者の生産性・付加価値引き上げの取組み
- ⑧ 民間企業と就労系事業が連携する取組み
- ⑨ 総合的アセスメントの仕組みなど、新たな就労系事業の制度化にあたって予想される課題の整理。

【表題】賃金補填と所得保障制度(障害基礎年金等)のあり方の検討

【結論】

- 賃金補填の導入を考える上で、現行の所得保障制度(障害基礎年金等)との関係を整理した上で、両者を調整する仕組みを設ける。

【説明】

就労系事業に従事する障害者が賃金補填を受ける場合、障害基礎年金等現行の所得保障制度との関係を整理した上で年金給付を賃金補填に振り替える仕組みや、賃金補填の対象となる障害者の認定の仕組み等の検討が必要となる。平成22年6月29日に閣議決定された「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」では、「障害者が地域において自立した生活を営むために必要な所得保障の在り方について、給付水準と負担の在り方も含め、平成25年常会への法案提出を予定している公的年金制度の抜本的見直しと併せて検討し、平成24年内を目途にその結論を得る。」とされる。賃金補填と所得保障制度(障害

基礎年金等)の在り方についてもそれを関連づけて検討されるべきである。

なお、賃金補填の導入に当たっては、下記の点に留意する必要がある。

- ① 事業者が、モラルハザードを起こし支払う賃金を引き下げる等しないよう、生産性や付加価値を高めるとともに、障害のある従業員の能力開発により賃金補填額の縮小、あるいは賃金補填がなくとも最低賃金以上の賃金を支払うことを目指すような制度設計とすること。
- ② 賃金補填により労働市場の賃金決定にゆがみが生まれ、障害者以外の労働者の雇用の減少が発生しないようにすること。

【表題】 障害者雇用・就労にかかる労働施策と福祉施策を一体的に展開するための体制の整備

【結論】

- 障害者の雇用・就労にかかる労働施策と福祉施策を一体的に展開しうるよう、関係行政組織を再編成するとともに、地方公共団体レベルで雇用・就労、福祉および年金等に係る総合的な相談支援窓口(ワンストップサービス)を置く。

【説明】

現在、一般就労・自営は労働行政等、また福祉的就労は福祉行政の所管となっているが、それらを一体的に展開するには、中央レベルの行政組織を再編成するとともに、地域レベルで就労・生活支援にかかわる、ハローワーク、福祉事務所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターおよび地方公共団体が設置する就労支援機関、地域生活支援協議会、発達障害者支援センターならびに特別支援学校等の関係機関のネットワークが有効に機能し、かつシンプルな仕組みを整備する必要がある。

また、常時介助等を必要とする障害の重い人びとも、希望する場合には、その能力を生かして働けるような就労のバリエーションを検討することも重要である。さらに、こうした関係機関ではコミュニケーションに支援が必要な障害者が利用しやすいよう、十分な配慮がなされる必要がある。

【表題】 就労合同作業チームの検討課題についてフォローし、実現化をめざすための検討体制の整備

【結論】

- 推進会議、およびそれに代わるものとして、障害者基本法に基づき新たに設置される障害者政策委員会のもとに就労部会または就労検討チームを設置して、就労系事業にかかる試行事業の検証を含む検討課題についての結論を

得る。そのメンバーは経済団体、労働団体、学識経験者(労働法、労働経済学、経営学、社会保障論等の分野の専門家等)、障害当事者団体、事業者団体および地方公共団体等から構成する。

【説明】

就労合同作業チームではきわめて広範囲にわたる、一般就労・自営および就労系事業に係る課題について検討したが、構成員の専門領域が限られていたことや検討期間および時間が短かったため、結論を得るまでには至らなかった。

したがって、推進会議、およびそれに代わるものとして、障害者基本法に基づき新たに設置される障害者政策委員会のもとに新たにつくられる部会または検討チームには幅広い専門領域の構成員を加え、十分議論を尽くし、結論をえる。

【表題】全国民のなかでの障害者の生活実態等を明らかにする基礎資料の整備

【結論】

- 障害の社会モデルを基礎として雇用・就労施策を検討する基礎資料をえるために、国の基幹統計調査(全国消費実態調査や国民生活基礎調査等)において障害の有無を尋ねる設問を入れた全国調査を実施する。

【説明】

厚生労働省では、身体・知的・精神、3障害の就業実態調査や障害者雇用実態調査を行ってきているが、いずれも、手帳所持者やすでに雇用されている人等、限定された障害者集団の状況しか明らかにできない。障害ゆえに雇用・就労の機会を得がたい者は、それらの障害者以外にも数多く存在する。いわゆる制度の谷間で公的支援を受けることができない人びとを支援してこそ、障害者雇用・就労の裾野を広げることができる。

また、障害の社会モデルを基礎とした雇用・就労施策を検討する基礎資料として全国民のなかでの障害者の経済活動や生活実態を明らかにすることが重要である。そのためには、国の基幹統計調査(全国消費実態調査や国民生活基礎調査等の全国民を対象とした大規模社会調査)において、少なくとも一時点で病気や障害によって活動が一定期間以上制限されているかどうかを聞く設問を追加し、その調査結果を分析する必要がある。

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ることなく、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。</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><u>(地域社会における共生等)</u></p> <p><u>第三条 第一条に規定する社会の実現は、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを前提としつつ、次に掲げる事項を旨として図られなければならない。</u></p> <p><u>一 全て障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること。</u></p> <p><u>二 全て障害者は、可能な限り、どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと。</u></p> <p><u>三 全て障害者は、可能な限り、言語（手話を含む。）その他の意思疎通のための手段についての選択の機会が確保されるとともに、情報の取得又は利用のための手段についての選択の機会の拡大が図られること。</u></p>	<p><u>(基本的理念)</u></p> <p><u>第三条 すべて障害者は、個人の尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有する。</u></p> <p><u>2 すべて障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が与えられる。</u></p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>
<p><u>(差別の禁止)</u></p> <p><u>第四条 何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。</u></p> <p><u>2 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。</u></p> <p><u>3 国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。</u></p>	<p><u>3 何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。</u></p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</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>

障害者権利条約について①

1 これまでの経緯

- 障害者権利条約は、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、平成18年12月に採択され、我が国は平成19年9月に署名した。

平成13年12月	「障害者権利条約」の検討を国連総会にて決議
平成14年7月～	国連総会の下で特別委員会を累次開催
平成18年8月	特別委員会第8回会合において条約案基本合意
平成18年12月	国連総会で採択
平成19年9月	我が国が条約に署名（同日、署名に関する閣議決定）
平成20年5月	条約の発効（20か国が批准）

- 平成23年10月現在で、世界106の国及び地域が批准（うちOECD加盟国は、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、カナダ、チリ、チェコ、デンマーク、フランス、ドイツ、ハンガリー、イタリア、韓国、ルクセンブルク、メキシコ、ニュージーランド、ポルトガル、スロヴァキア、スロヴェニア、スペイン、スウェーデン、トルコ、イギリスの22か国）

障害者権利条約について②

2 障害者権利条約の概要

- 障害者の人権及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的国際条約であり、前文と本文50条からなる。
- 一般的な枠組みとして、
 - ① 一般的義務として、障害を理由とするいかなる差別（合理的配慮の否定を含む。）もなしに、すべての障害者のあらゆる人権・基本的自由を完全に実現することを確保・促進すべきこと
 - ② 身体的自由、拷問禁止等の“自由権的権利”及び教育、労働等の“社会権的権利”について、締約国が取るべき措置
 - ③ 条約の実施を促進・保護・監視するための枠組みを維持、強化、指定又は設置すること等を定めている。

※ 「合理的配慮の否定」が差別であることを明示した点及び条約の履行を確保するため国内に独立したモニタリング機関の設置を盛り込んだ点が特徴

障害者権利条約について③

3 雇用分野に関する規定

- 雇用分野については、公共・民間部門での雇用促進等のほか、
 - 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(§ 27 1(a))、
 - ② 公正・良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護(§ 27 1(b))
 - ③ 職場において合理的配慮が提供されることの確保(§ 27 1(i))

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。

厚生労働省における障害者権利条約の検討状況

1 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会

平成20年

4月 2日 第1回研究会

論点・検討課題の説明、自由討議

5月20日 第2回研究会

フランス・ドイツの制度に関するヒアリング

6月27日 第3回研究会

EU・アメリカの制度に関するヒアリング

8月 7日 第4回研究会

障害者関係団体からのヒアリング①

(日身連、日盲連、全国精神保健福祉会連合会、ろうあ連盟、全難聴・全国盲ろう者協会)

9月24日 第5回研究会

障害者関係団体からのヒアリング②

(育成会、全国精神障害者団体連合会、自閉症協会、日本発達障害者ネットワーク)

11月7日 第6回研究会

障害者関係団体からのヒアリング③

(JD、DPI日本会議、全国社会就労センター協議会)

11月26日 第7回研究会

障害者関係団体からのヒアリング④

(脊髄損傷者連合会、心臓病者友の会、脳外傷友の会、難病・疾病団体協議会)

平成21年

1月14日 第8回研究会 主な論点ごとの検討①

2月 4日 第9回研究会 主な論点ごとの検討②

3月 2日 第10回研究会 主な論点ごとの検討③

4月14日 第11回研究会 中間整理案 → 7月に中間整理

2 労働政策審議会障害者雇用分科会

平成21年

7月 8日 第38回分科会

障害者権利条約をめぐる状況等

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理の報告)

10月14日 第39回分科会

基本的枠組み

障害を理由とする差別の禁止①

10月23日 第40回分科会

障害を理由とする差別の禁止②

職場における合理的配慮①

11月11日 第41回分科会

職場における合理的配慮②

12月 2日 第42回分科会

権利保護(紛争解決手続)の在り方

12月25日 第43回分科会

職場における合理的配慮③

平成22年

3月30日 第44回分科会

「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ」(案)

4月27日 第45回分科会にて報告

「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ」(概要) (平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)

1 基本枠組み

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供については、国内法制に位置づけることが必要である。
- 障害者雇用率制度については、成果を上げていること等から、引き続き残すべきである。
- 差別禁止等の対象とする障害者の範囲は、現行の障害者雇用率制度より広範囲なものとし、障害者雇用促進法第2条に規定する障害者とする。
- 差別禁止等を義務付ける事業主の範囲は、全ての事業主とすべきとの意見が出された。これに対し、中小企業には一定の配慮が必要との意見が出された。

2 障害を理由とする差別の禁止

- 障害を理由とする差別を禁止する。また、その主な対象は、募集・採用の機会、賃金等の労働条件、昇進等の処遇、解雇・雇止め等が考えられる。

3 職場における合理的配慮

- 職場における合理的配慮の提供を事業主に義務付ける。一方で、事業主にとって配慮の提供が過度の負担となる場合、その提供義務を負わない。
- 相談体制も含め、合理的配慮が適切に提供されるための仕組みを検討する必要がある。
- 合理的配慮提供の枠組みとして、例えば、施設・設備の整備、人的支援、職場のマネージメント、医療に関する配慮といった枠組みで考えていくべきではないかとの意見が出された。
- 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方を検討すべきではないかとの意見が出された。

4 権利保護(紛争解決手続き)の在り方

- 企業内における十分な話し合い等により、自主的に問題が解決されるべきである。それが出来ない場合は、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形ではなく、調整的な解決を重視すべきである。
- 調整的な解決の際は、既に存在する紛争調整委員会などを活用した仕組みとすることが妥当である。