

第56回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

平成25年2月25日（月） 10:00～12:00

2 場所

厚生労働省専用第8会議室（6階）

3 議題

（1）意見書（案）について

4 資料

資料1 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（案）

資料2 前回の分科会での意見（「精神障害者の取扱い」部分）

参考資料1 各種参考データ等

参考資料2 今まで議論の論点整理

参考資料3 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（平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会）

今後の障害者雇用施策の充実強化について（案）

第1 障害者の権利に関する条約への対応

1 基本的枠組み

(1) 枠組みの全体像

労働・雇用分野における障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」という。）への対応は、他の労働法令との調整を図りつつ、障害者雇用促進法を改正すること等により対応を図ることが適当である。その際、内閣府で検討している障害を理由とする差別の禁止に関する法律と、障害者雇用促進法が整合性のとれたものとなるよう、当分科会での議論を踏まえ、内閣府等との調整を図るべきである。

また、障害者雇用率制度について、障害者権利条約においては積極的差別是正措置を講ずるべきだということが盛り込まれており、また、我が国における障害者雇用率制度は成果を上げてきていることから、引き続き残すことが適当である。

(2) 差別禁止等の枠組みの対象範囲

① 障害者の範囲

差別禁止等の対象とする障害者の範囲を検討するに当たっては、事業主の義務付けとなることを踏まえ、対象となる者が明確であるとともに事業主にとって把握可能な者であること等が求められる。

これを踏まえ、差別禁止等の対象とする障害者の範囲については、現行の障害者雇用率制度の対象より広範囲なものとし、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者とするのが適当である。

なお、発達障害者や精神障害、内部障害など外見から判断しづらい障害者については、事業主が判断に迷う場合に、ハローワーク等の外部機関が支援を行うべきである。

② 事業主の範囲

差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については、企業規模によって差を設けず、全ての事業主を対象とすることが適当である。その際、準備期間を設定するとともに、企業規模等に着目し、実効性を担保するための対応を行う必要がある。

また、派遣労働の取扱いについて、派遣先事業主は現行の労働者派遣法に基づく責任を負いつつ、当面、派遣元事業主に障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供義務を課すことが適当である。

また、差別禁止等の義務の主体は、男女雇用均等法等と同様に事業主とすることが適当である。

2 障害を理由とする差別の禁止

(1) 基本的考え方

差別禁止の範囲は、事業主に法的義務を課すものであることから、①事業主にとって何が禁止すべき差別に当たるのか明確であること、②男女雇用機会均等法の性差別禁止と異なり、事業主に対して合理的配慮の提供義務が課されることとの関係に留意することが求められる。

(直接差別、間接差別)

障害を理由とする差別（直接差別）については、禁止すべきである。また、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いについても、障害を理由とする差別（直接差別）に含まれるものとするのが適当である。さらに、禁止すべき差別の範囲が明確になるよう、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すことが必要である。

なお、間接差別については、①どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと、②直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えられることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難である。将来的には、具体的な相談事例や裁判例の集積等を行った上で、間接差別の禁止規定を設ける必要性について検討を行う必要がある。

(合理的配慮の不提供)

合理的配慮（過度の負担となる場合を除く。）の不提供を差別として禁止することと合理的配慮の提供を義務付けることはその効果は同じであると考えられることから、端的に事業主への合理的配慮の提供義務とすることで足りると考えられる。

(ハラスメント)

障害者に係るハラスメントについては、障害者虐待防止法ですでに職場においても心理的虐待（不当な差別的言動）等として虐待防止に向けた措置が講じられているところであり、まずは、障害者虐待防止法で定める虐待防止に向けた措置の履行確保に努めるべきである。

(労働能力等に基づく差異等)

合理的配慮が提供された上で、労働能力等を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、禁止すべき差別に当たらないこととすることが適当である。

また、障害者への異なる取扱いのうち、積極的差別是正措置は禁止すべき差別としないこととすることが適当である。

(2) 禁止すべき差別

雇用に係るすべての事項を差別禁止対象とすべきである。主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）が考えられる。

(3) 差別禁止の私法上の効果

障害を理由とする差別の禁止については、雇用に係る全ての事項を対象としており、禁止規定に反する個々の行為の効果は、その内容や状況に応じ様々であり、個々に判断せざるを得ず、私法上の効果については、民法第90条、民法第709条等の規定に則り個々の事案に応じて判断される。

3 職場における合理的配慮の提供について

(1) 基本的考え方

障害者に対して職場における合理的配慮の提供を事業主に義務付けるべきである。

その際、合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個性が高いものであるため、法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容等については、配慮の視点を類型化しつつ、指針として定めることが適当である。

また、具体的な合理的配慮の内容等についての指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うことが適当である。

なお、合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとするのは適当ではない。

(2) 合理的配慮の枠組み

合理的配慮の枠組みについては、①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えることが適当である。

(3) 合理的配慮の内容

募集・採用の機会（採用の機会におけるコミュニケーション支援等を含む。）は合理的配慮の内容に入ることとすることが適当である。なお、募集・採用時に合理的配慮を必要とする場合には、事業主が事前にそれを認識できるようにすることが求められる。

(4) 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性担保

① 合理的配慮提供の実効性担保と企業での仕組み

合理的配慮提供の実効性を担保するためには、あまり確定的に権利義務関係で考えるのではなく、指針等により好事例を示しつつ、当事者間の話合いや第三者が入ってのアドバイスの中で、必要なものを個別に考えていくことが適当である。

また、個々の合理的配慮の具体的内容は、当事者間で相談しながら決めることが重要であり、企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保することが必要である。なお、障害者が合理的配慮について相談したことにより不利益な取扱いを受けないようにすることが必要である。

この相談体制の仕組みについては、以下のとおりとすることが必要である。

(イ) 企業内での仕組みとしては、

- ・ 企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制整備や事業主が障害者からの相談に応じるようにすること
- ・ 企業内での管理者や相談に応じる者、雇用現場の担当者には、研修などによって障害特性に対し十分な理解を促す仕組みとすること

が必要である。また、職場において知的障害者等が相談しやすい環境を整えることも必要である。

(ロ) 企業外の支援体制としては、企業の必要に応じ、

- ・ ジョブコーチなどの外部の専門家を活用すること
- ・ 就労移行支援事業所などとの密接な連携の下でのハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの公的な機関による適切な助言・指導が受けられるような仕組みとするとともに、これらの機関が事業主に対し適切な助言・指導を行うことができるよう、体制の整備や専門性の向

上に努めること

が必要である。このため、これらの機関の体制の強化や人材育成を含めた専門性の向上に努めることが必要である。

さらに、合理的配慮の内容については、当事者間で相談して決めることを基本としつつ、紛争になった場合に障害者・事業主それぞれの側から紛争処理機関や司法機関を利用できるようにすることが必要である。

② 事業主の負担に対する助成の在り方

合理的配慮の提供は事業主に義務付けられるものであることから、個々の事業主が負担することが原則である。その一方で、企業規模や財政状況等によっては合理的配慮が十分に提供されない可能性があることから、合理的配慮を提供する事業主への支援についても検討する必要がある。

現行では、障害者雇用率制度に連動する形で、障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整の仕組みとして納付金制度があり、そうした事業主間の経済負担の調整の一環として、合理的配慮に係る経済的な負担を支援していくことは可能であり、その仕組みを活用していくことが適当である。

なお、事業主の負担に対する助成の在り方を検討するに当たっては、合理的配慮の具体的内容や過度の負担の内容を踏まえて議論を行うべきであり、納付金財政への影響や他の公的支援の活用の可能性も含めて考えるべきである。

(5) 過度の負担

事業主にとって配慮の提供が過度の負担となる場合には、事業主が合理的配慮の提供義務を負わないこととすべきである。

過度の負担を判断するに当たっては、企業規模、業種、企業の置かれている財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等も考慮すべきであり、これらの項目を勘案した指針をもとに判断することが適当である。また、合理的配慮は多様かつ個別性が高いものであり、事業主側の対応に一定の期間を要するものや対応が困難なものもあることから、過度の負担を判断するに当たって、その点についても留意することが必要である。

なお、過度の負担については、合理的配慮と同様に非常に個別性が強いことから、企業の事業規模等を総合的に勘案して、個別に判断する必要がある、判断基準として一律の数値基準を設けることにはなじまない。

当該指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うことが適当である。

4 権利擁護（紛争解決手続）

(1) 企業内における紛争解決手続

企業において紛争が生じた場合の解決手続きについて、まずは企業内における労使の十分な話し合いや相互理解等により、できる限り自主的に問題が解決されるべきである。

(2) 外部機関等による紛争解決手続

企業内で自主的に解決しない場合は、外部の第三者機関による解決を図るべきであ

るが、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形で行うのではなく、調整的な解決を重視すべきである。

紛争の早期解決、実効性を考えると、紛争解決手続として、既に存在する紛争調整委員会を活用した仕組みとすることが適当である。

具体的には、男女雇用機会均等法等を参考に、紛争時における労働局長による助言・指導、勧告を行うとともに、必要に応じて、調停制度による調整的仕組みとすることが適当である。また、紛争調整委員会制度の活用に当たって、**紛争調整委員会が必要があると認めるときには、**障害者に関する知見を有する者の意見を聞くことが可能な仕組みとすることが適当である。

さらに、障害者虐待防止法により設置される都道府県障害者権利擁護センターや市町村障害者虐待防止センター、内閣府で創設が検討されている障害者の権利救済機関と、都道府県労働局とが連携を図るべきである。

また、男女雇用機会均等法等を参考に、個別の紛争以外の場合でも差別禁止等の施行に関して、厚生労働大臣による助言・指導、勧告の規定を設けることが必要である。**その際、特に合理的配慮は当事者間の相互理解の中で提供されるべきものであることを踏まえ、これらの規定を適用するに当たっては慎重な対応が求められる。**

5 公務員の取扱い

国家公務員又は地方公務員についても、同様に障害者権利条約への対応が図られるべきであり、それぞれの法制度の中で、障害者権利条約に沿った取扱いがなされるよう、関係省庁間において調整が図られるべきである。

第2 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の見直し

1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

(1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

現在の障害者雇用促進制度における障害者については「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、例えば、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「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」についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、本来対象とすべき者が障害者とされている。

したがって、障害者の範囲について見直しが必要な状況にはないが、障害者雇用促進制度における障害者の定義規定については改正障害者基本法における障害者の定義の規定ふりとの整合性の確保、対象の明確化の観点から、法制的な検討を行う必要がある。

(2) 就労の困難さの判断の在り方について

現在の障害者雇用促進法の対象となる障害者であることの判断は、医学的判断に加え、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、就労の困難さに視点を置いたものと評価できる。

一方で、就労の困難さは障害特性により多様であることに加え、企業の職場環境や本人の希望職種などによっても異なるため、判断のための一律の基準を作ることは困難であるが、医療機関や支援機関の担当者等からの情報も参考にしながら判断するこ

とを通じて、就労の困難さについての判断の精度を高めることが必要である。

また、就労の困難さの判断の精度を高めるとともに、障害者本人の状況に応じた就労支援を適切に行うため、医療機関や支援機関も含めた人材育成も必要である。

2 障害者雇用率制度における障害者の範囲等

(1) 雇用義務制度の趣旨・目的について

雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の下で、すべての企業に雇用義務を課すものである。したがって、企業が社会的な責任を果たすための前提として、①企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていること、②対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保されることが必要である。

(2) 精神障害者の取扱い（P）

- ※ 精神障害者の雇用環境の改善状況や、義務化に向けた条件整備状況を踏まえ、精神障害者を雇用義務の対象とすることについてどう考えるか。
- ※ 仮に精神障害者を雇用義務の対象とする場合、企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点も踏まえ、十分な準備期間を設けることについてどう考えるか。

また、精神障害者の雇用環境のさらなる改善を図るという観点から、

- ・ 企業内で理解を得られる環境作り
 - ・ 個人と企業とのマッチングや定着を支援するための体制整備や経済的な支援、企業と外部の支援機関が連携をして支援していく体制の充実
- を図ることが必要である。

さらに、仮に精神障害者を雇用義務の対象とする場合の対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳で判断することが適当である。その際、本人の意に反し、手帳の取得が強要されないようにすべきである。

(3) その他の障害者の取扱い

雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえると、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、現時点では雇用義務の対象とすることは困難であるが、①企業における雇用管理ノウハウの蓄積や企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めて行くこと、②対象範囲が明確でなく、公正・一律性が担保されていないことから、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要である。

3 障害者雇用率制度に関するその他の論点

(1) 重度障害者の範囲とダブルカウント制度について

ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。重度障害者の雇用にあたっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも、ダブルカウント制度は継続していくことが必要である。

一方で、就労の困難度に基づく重度障害者の基準については、引き続き研究を行っ

ていくことが必要である。

(2) 特例子会社制度について

特例子会社制度が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割は大きく、多くの障害者をもその特性に配慮して継続して雇用するという観点でも貢献しており、特例子会社制度は継続させることが必要である。

また、ノーマライゼーションの観点も踏まえ、今後は、特別に配慮が必要な障害者の雇用の創出という機能のみならず、特例子会社で蓄積した障害者雇用に関するノウハウを普及・啓発させる等の役割が期待される。

さらに、特例子会社で雇用される障害者について、キャリア形成をより積極的に行うこと、労働条件などの面でも引き続き適切な取扱いがなされることが期待される。

(3) 派遣労働者について

派遣労働は複雑な雇用形態であり、各企業で派遣労働者の位置づけをどう捉えるかということにも関係することから、引き続き、派遣労働者としての障害者雇用のニーズの動向等を見た上で検討すべきである。

第3 地域の就労支援の強化

(1) 障害者雇用促進制度の見直しを踏まえた支援の強化

今後、障害者雇用促進制度の見直しを行うことに伴う事業主の様々な負担を考慮し、経済的な支援や人的支援の拡充や地域の就労支援機関の体制の強化を含め、雇用支援の充実を図る必要がある。その際、真に必要な支援策に重点化する等メリハリを付けた取組が求められる。

なお、障害者就業・生活支援センター制度やジョブコーチ制度については、企業等からのニーズが高い一方で、量的な拡大・質的な充実双方の面から課題を抱えていることから、障害者雇用促進制度の見直しも踏まえつつ、両制度の在り方について検討することが必要である。

(2) 障害特性を踏まえた支援の強化

就労支援機関の利用者については、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者が増加しており、精神障害者等の障害特性を踏まえた支援の必要性が高まっている。このため、精神障害者や発達障害者等に対する専門的な支援の強化を図るとともに、就労支援を担う人材育成を図ることが必要である。

また、事業主に対し精神障害等に対する理解の促進を図るとともに、事業主向けの相談体制の充実を図ることも重要である。

特に、精神障害者については、医療機関を利用している場合が多く、就労支援に当たって医療機関と連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。

(3) 職場定着支援の強化

雇用障害者数が増加している中で、雇入れ支援のみならず、雇用された障害者の職場定着支援を強化することが求められる。特に精神障害者や発達障害者については、企業が短期間でその特性を見極めることが困難なケースも多いことから、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関等、地域の関係機関が連携しながら継続的な定着支援を行うことが必要である。

また、加齢等に伴い職業能力等が低下した障害者への対応が求められる。

(4) 中小企業に対する支援の強化

我が国において中小企業は雇用の大きな受け皿であり、障害者雇用についても、身近な地域で自立した生活を求める障害者に対し、雇用の場を提供することができる重要な担い手である。

一方、中小企業の実雇用率や法定雇用率達成企業割合は低い水準にあり、中小企業に対する支援の強化が必要である。このため、中小企業のニーズを踏まえ、中小企業における障害者雇用のマッチングの支援、障害者を雇用する企業の不安の解消に向けた障害者雇用ノウハウの提供等の取組、地域の就労支援機関における中小企業への支援の強化を図ることが必要である。

(5) 地域の就労支援のネットワークの構築

地域の就労支援機関は近年急激に増加し、地域における就労支援機関のネットワークも構築されつつある。こうした中、地域の就労支援機関における支援実績は着実に増加している。今後ともさらなる障害者雇用の拡大を図る観点から、「教育」「福祉」「医療」から「雇用」への流れを一層促進するとともに、関係機関の連携を強化する必要がある。

一方、就労支援機関については、相談・支援実績も増加している一方で、就労支援機関の間に格差が見られ、また、就労支援機関自体が整備されていない地域もある中で、地域間の差が大きくなってきており、就労支援機関の体制の強化が必要である。

また、就労支援の強化が求められる中で、就労移行支援事業所等の就労系障害福祉サービス提供事業所を含め、障害者の就労支援の担い手の育成と専門性の向上をより一層図る必要がある。

なお、就労支援を担う人材については、就労支援機関における人材の安定的な確保や専門性の向上を図ることが必要であることから、その処遇やキャリア形成についても十分に配慮することが必要である。

上記に加えて、「教育」「福祉」「医療」から「雇用」への流れを一層促進する観点から、障害者や保護者、支援者等に対する企業見学や職場実習等を通じた企業理解の促進について、様々な観点から推進すべきである。

障害者雇用率制度における精神障害者の取扱いについて

(前回の議論の整理)

1 方向性について

○ 障害者雇用率制度における精神障害者の取扱いについてどう考えるか。

- ・ 障害者の雇用面における差別禁止を規定しようとしている中で、積極的な差別是正措置としての障害者雇用率制度において精神障害者も含める方向性で考えていくべき。
- ・ 権利条約を批准しようとする今のタイミングで精神障害者の義務化を図るべき。また、事業主が懸念されることも分かるが、法定雇用率が何パーセントになるのだったら精神は雇用できないのかという議論もちょっとおかしいのではないか。
- ・ 権利条約の整合性とか、精神障害者の雇用が急速に進んでいること、多くの精神障害者が就労可能な状態にあることも含めて、この分科会で精神障害者の義務化の方向性をさせていただきたい。
- ・ 精神障害者の実際の雇用を進めていく中で、社員や職場の人たちの理解あるいは雇用主の理解が進むということもあるので、この時期に精神障害者の雇用の義務化するという方向付けはしていただいた方がいい。
- ・ 現場の雇用の実態からして、今、ナカポツセンターなどで一番相談が多く、就職に結び付いているのは精神障害で、知的よりも、身体よりも上回っているのです。まず、そのような雇用の実態があるということと、精神障害者の就労促進を支える施策が随分整備されてきたという実態、あとは雇入れ側の意識の問題が問われるわけですけれども、これについても今日言って、明日やりなさいということではなくて、準備をしていくということでしょうから、意識もだんだん変わってくるだろうと思います。そのような意味では、ここで精神障害の方々の雇用を義務化するという方向付けはしていただいたほうがいいのではないかと。
- ・ 精神障害者の人権問題が一番の問題になっている。それで入院から地域へとなれば働く場所も必要となってくる。そのような面からみて、全体的にその時期（精神障害者の雇用事務化を行う時期）が来ているのではないかと。
- ・ 今回の義務化といいますか、これに伴って雇用率をあげることについて、中長期的な方向性として分からなくはないのですけれども、足下のところでそこまで決めてしまうのかというのは、非常にづらい思いもあります。
- ・ 労働側としても基本的には精神障害者の雇用義務化というのは、これまでのデータから見ても、環境が整ってきているということで今までも発言してきたし、そのように判断しております。全障害者の中で精神障害者の占める割合も非常に高いですので、そこを区別するという事は、かえって不自然になろうかと思えます。
- ・ （雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえると）、精神障害者の雇用義務化を検討する場合には、企業が精神障害者を雇用できる一定の環境が整っていることだと。これは非常に重要です。

2 実施時期について

○ 仮に精神障害者を雇用義務の対象とする場合、十分な準備期間を設けることについてどう考えるか。

- ・ 精神障害者の方を雇用していくに当たって、企業側でも一定の準備期間やどのように精神障害者の方々を処遇していくか、あるいは仕事の切出しといったことについては多々考えていかなければいけないところがあるというのも確かです。そのような意味では、雇用義務の対象とするという基本方針をきちっと定めた上で、精神障害者の雇用義務化というものも段階的に進めていくという方向で考えていくのが適切ではないか。
- ・ 精神障害者にとっては社会的入院の問題がありますけれども、地域の受け皿ができれば社会的入院が解消されるという意見があった中、そうではなくて、地域移行をしながらその中で整備体制をつくっていきこうという話になっているのです。企業側も雇用をしながら、精神障害者の対応の仕方をいろいろと学んで、新たな仕組み作りをするという方向性で十分な準備期間を取っていただく。やはり準備期間は必要ですので、その間の必要なことをどうするかが検討されていくべきではないか。
- ・ 雇用率がさらに上がるということ自体について言いますと、対応は非常に苦慮せざるを得ないというのが本音です。これは今後いろいろな研究や検討が進めば変わってくるのかもしれませんが、私どもの会社に精神障害者の方を雇用し、活躍いただいておりますが、やはりいろいろな工夫が必要で、なおかつ職場が限られていることも事実です。
- ・ (精神障害者の雇用義務化の) 準備期間が必要ということは前提としつつ、いたずらに先延ばしすることなく、いろいろな戦術を考えていってはいかがか。

3 支援措置について

○ 精神障害者の雇用環境のさらなる改善を図るという観点からの支援措置についてどう考えるか。

- ・ この人が会社でうまくやっているかどうかというのは、知的障害とか身体障害に比べてその辺の判断は難しい部分が精神障害の場合にはあると思うのです。そういうことを踏まえたら、雇用率を伸ばしていかなければいけないわけですから、トライアル雇用をやれば 80%雇用できているということですから、お金は別として、制度自体としては残していただきたい。
- ・ トライアル雇用などといったものが非常に重要であることも踏まえて、併せて精神障害者の雇用義務化についての環境整備というものも、厚生労働省で十分に検討し、進めていっていただくことが、雇用義務化を進めるに当たってのもう1つの環境整備になるのかなと思います。
- ・ 今いろいろな企業側へのサポートがされているけれども、それを知らない企業も多いので、もう少し周知させて、活用させるということを望むのと、これ以外にもいろいろなサービスが企業のニーズから出てくるとは思いますけれども、それを全て完璧に整備した上で義務化するというのではなくて、ある程度の準備期間を設けた上で、準備期間の間にどうするかが検討されていくべき。
- ・ 環境整備について、社員や職場の人たちの理解あるいは雇用主の理解が大事。一人でも二人でも精神障害の方が働くことを通じて、経験を通して、お互いを理解して学習を高めると言うことです。その意味ではまさにトライアル雇用もそうだが実際に雇用を進めていく中でいろいろなことが改善されると思います。

各種参考データ等

1. 精神障害者の現状等

- 障害者数等 P 2
- 障害者手帳所持者数 P 4
- 近年の障害者雇用の状況 P 6
- 企業規模別の障害者雇用状況等 P 10
- ハローワークにおける職業紹介状況（障害種別） P 14
- 障害者の平均勤続年数の推移、精神障害者の定着状況 . . . P 18

2. 精神障害者に対する支援施策の実施状況等

- 精神障害者に対する雇用支援策の推移 P 22
- 精神障害者の雇用促進に係る支援施策の流れ P 23
- 各支援施策の実施状況等
 - ・ 精神障害者等のジョブガイダンス事業 P 25
 - ・ 地域障害者職業センターでの職業準備支援 P 27
 - ・ 精神障害者雇用トータルサポーター P 29
 - ・ 障害者トライアル雇用 P 32
 - ・ 精神障害者等ステップアップ雇用等 P 37
 - ・ 地域障害者職業センターにおける事業主支援 P 39
 - ・ ジョブコーチ支援 P 40
 - ・ 職場復帰支援（リワーク支援）等 P 43
 - ・ 障害者就業・生活支援センターにおける事業主支援 . . . P 45
 - ・ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金 P 47
 - ・ 精神障害者の雇用への理解促進のための周知・啓発 . . . P 49
- 精神障害者への主な支援施策の実績 P 50
- 精神障害者の雇用促進のため期待する支援等 P 51

3. 精神障害者を取り巻く状況の推移等

- 雇用義務制度の対象となる障害者の範囲の変遷 P 52
- 雇用義務化の検討に至るまでの雇用状況の変化等 P 53
- 精神障害者に対する企業の意識調査等 P 56
 - ・ 精神障害者雇用促進モデル事業の実施概要
 - ・ 障害者の雇用に関する事業所アンケート調査結果（平成 24 年「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」配布資料）
 - ・ J S N 5 周年・企業アンケート概要（「第 7 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」配布資料（平成 24 年 5 月 25 日））

障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約741万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約323万人。

(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	320.1	287.8	172.4*	32.3
総計	741.1	689.5	323.4	54.8

* 精神障害者については20歳～65歳未満

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18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23年※)(※注:宮城県の石巻医療圏、気仙沼医療圏及び福島県を除いた数値)

年齢別の障害者数(在宅者)について

(単位:万人)

	合 計	18歳未満	18～39歳	40～64歳	65歳以上	不詳
身体障害児・者 (在宅者)	357.6 【100%】	9.3 【3%】	19.1 【5%】	104.6 【30%】	221.1 【62%】	3.5 【1%】
知的障害児・者 (在宅者)	41.9 【100%】	11.7 【28%】	18.9 【45%】	8.5 【20%】	1.5 【4%】	1.2 【3%】
精神障害者 (在宅者)	287.8 【100%】	17.6 ^(※2) 【6%】	69.2 ^(※3) 【24%】	103.2 【36%】	97.4 【34%】	1.0 【0.4%】

※1 20歳未満の数値

※2 20～39歳の数値

*【 】内は、構成比

*数値は四捨五入しているため、年齢別の合計が総数に合わない場合もある。

身体障害児・者数は、厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(平成17年)

知的障害児・者数は、厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」(平成17年)

精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成23年※) ※宮城県の上巻医療圏、気仙沼医療圏及び福島県を除いた数値

障害者手帳所持者数について

1. 精神障害者保健福祉手帳交付台帳登録数

出典：衛生行政報告例

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
登録数(人)	442,728	482,905	544,332	594,504	635,048

※1 台帳登録数は有効期限切れを除いている。

※2 平成22年度は、東日本大震災の影響により、宮城県のうち仙台市以外の市町村が含まれていない。

2. 身体障害者手帳交付台帳登録数

出典：福祉行政報告例

登録数(人)	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
総数	4,946,431	5,031,683	5,107,947	5,109,282	5,206,780
18歳未満	109,099	109,596	108,146	107,296	107,936
18歳以上	2,837,332	4,922,087	4,999,801	5,001,986	5,098,844

※ 平成22年度は、東日本大震災の影響により、福島県(郡山氏及びいわき市以外)、仙台市を除いて集計した数値である。

3. 療育手帳交付台帳登録数

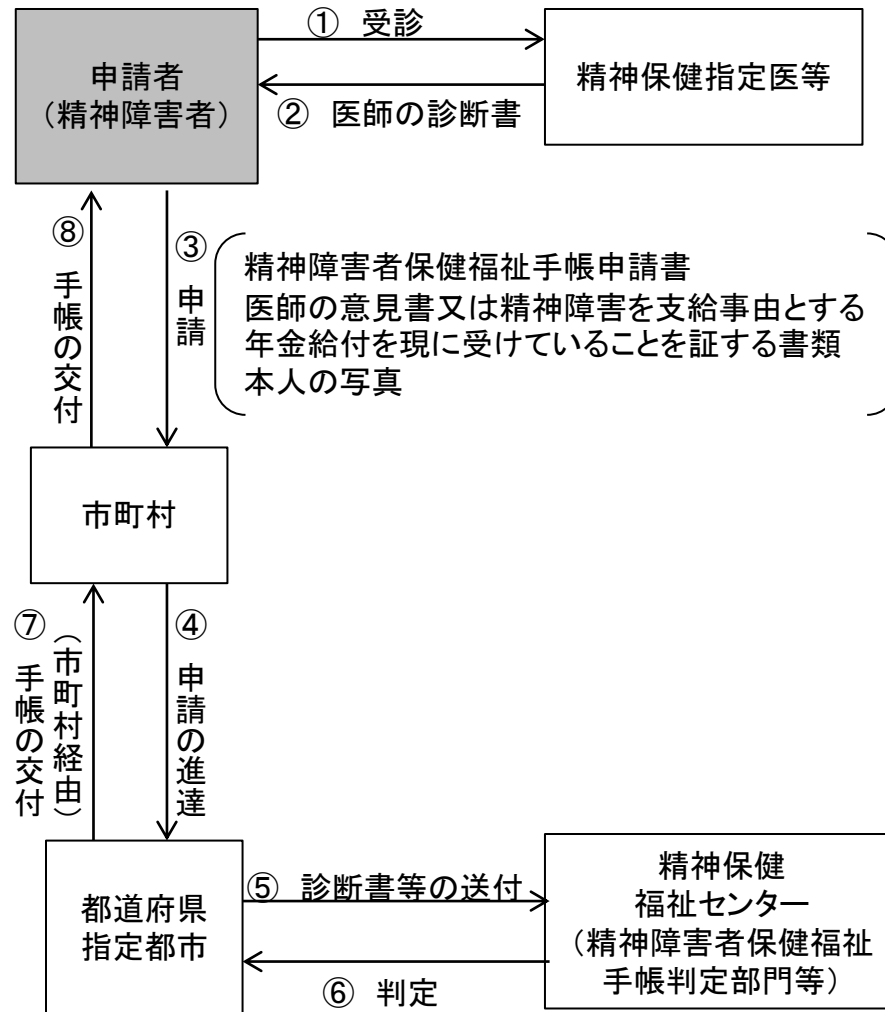
出典：福祉行政報告例

登録数(人)	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
総数	756,843	785,720	816,548	832,973	878,502
18歳未満	191,560	200,533	209,545	215,458	226,384
18歳以上	565,283	585,187	607,003	617,515	652,118

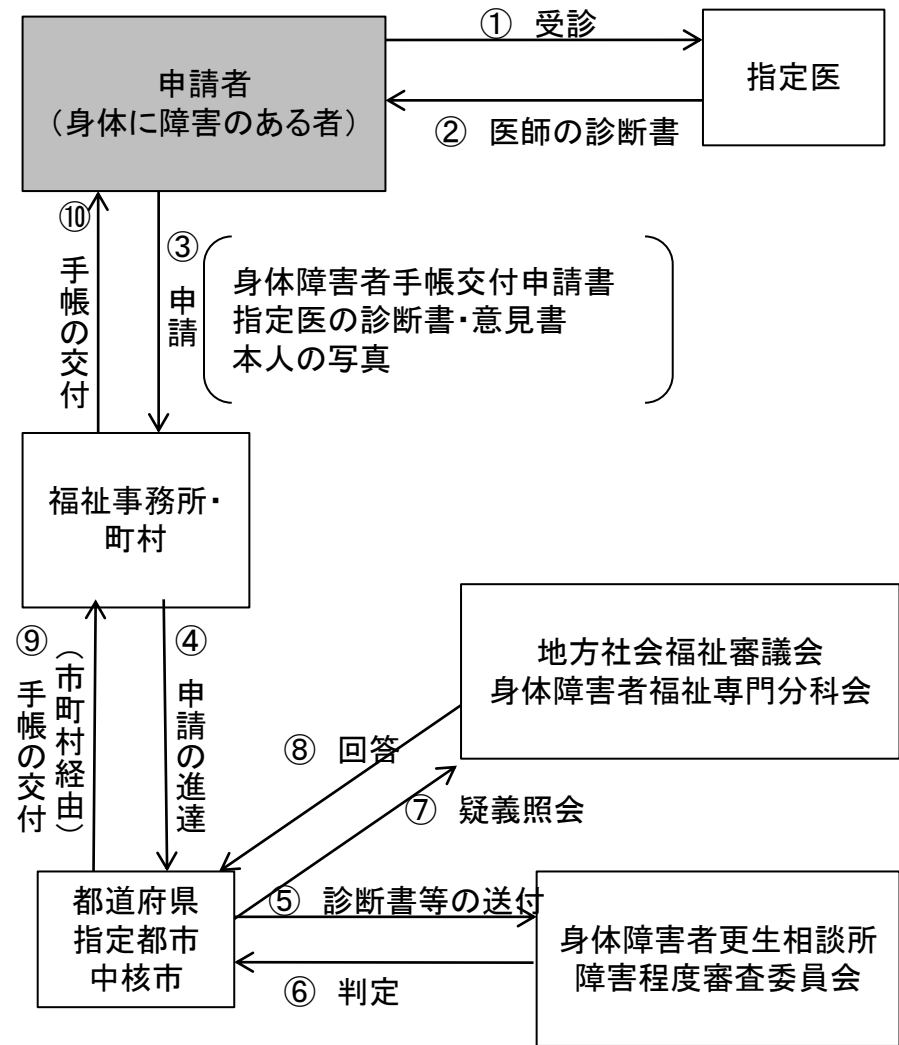
※ 平成22年度は、東日本大震災の影響により、福島県を除いて集計した数値である。

各種手帳の交付事務の流れ

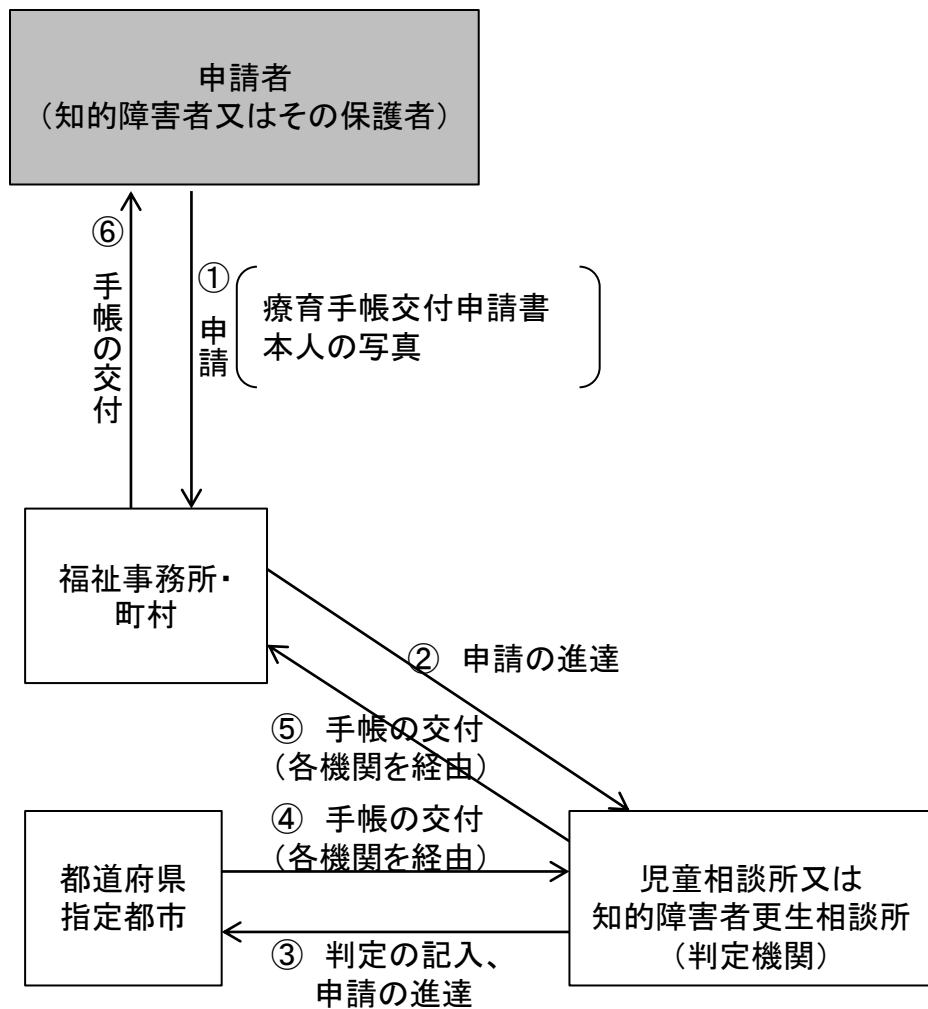
精神障害者保健福祉手帳



身体障害者手帳

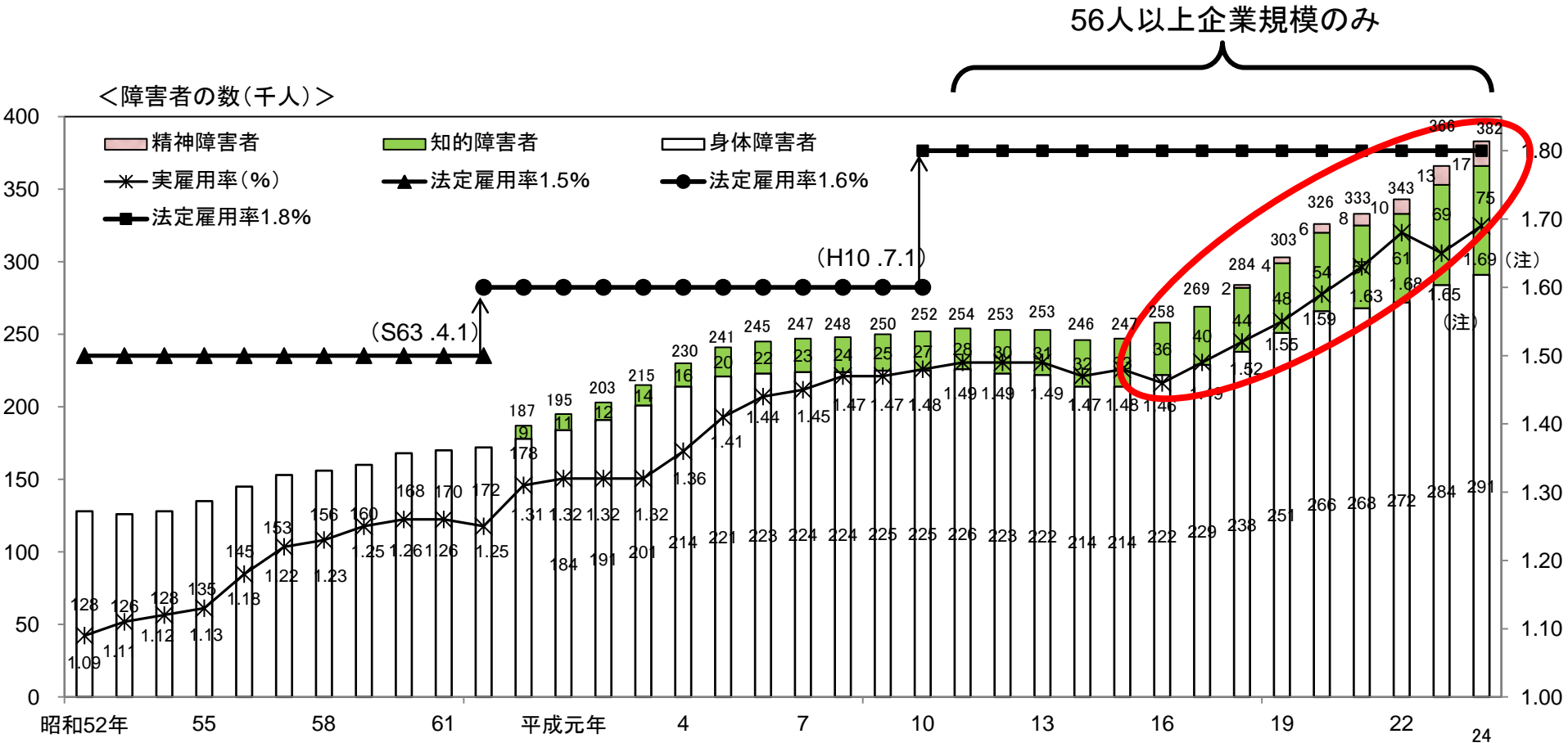


療育手帳



近年の障害者雇用の状況

- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.69%** **法定雇用率達成企業割合 46.8%**
- 法定雇用率には届かないものの、**雇用者数は9年連続で過去最高**。障害者雇用は着実に進展。



(注)平成22年度の改正前の制度に基づいて実雇用率を推計した場合、平成23年度は1.75%、平成24年度は1.79%である。

障害種別の障害者雇用の状況

- 身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれも雇用者が増加。
- 特に精神障害者が大きく増加。

	平成23年	平成24年	増減	
障害者数 (人)	366,199.0	382,363.5	+16,164.5	4.4%
身体障害者	284,428.0	291,013.5	+6,585.5	<u>2.3%</u>
知的障害者	68,747.0	74,743.0	+5,996.0	<u>8.7%</u>
精神障害者	13,024.0	16,607.0	+3,583.0	27.5%
実雇用率 (%)	1.65	1.69	+0.04pt	—

企業数	75,313	76,308	+995	1.3%
達成企業数	34,102	35,694	+1,592	4.7%
達成企業割合 (%)	45.3%	46.8%	+1.5pt	—

公的機関の障害者雇用状況(平成24年6月1日現在)

○ 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	2.31	100(39/39機関)
	厚生労働省	〃	2.57	—
都道府県	知事部局	2.1	2.46	100 (47/47)
	その他の機関		2.32	89.8 (97/108)
市町村		2.1	2.25	86.4(1,998/2,312)
教育委員会	都道府県	2.0	1.88	51.1 (24/47)
	市町村		1.87	82.4 (61/74)

※ 平成25年4月1日から、国・都道府県・市町村は2.3%、教育委員会は2.2%に改正

(参考) 国の機関における障害種別の障害者雇用の状況

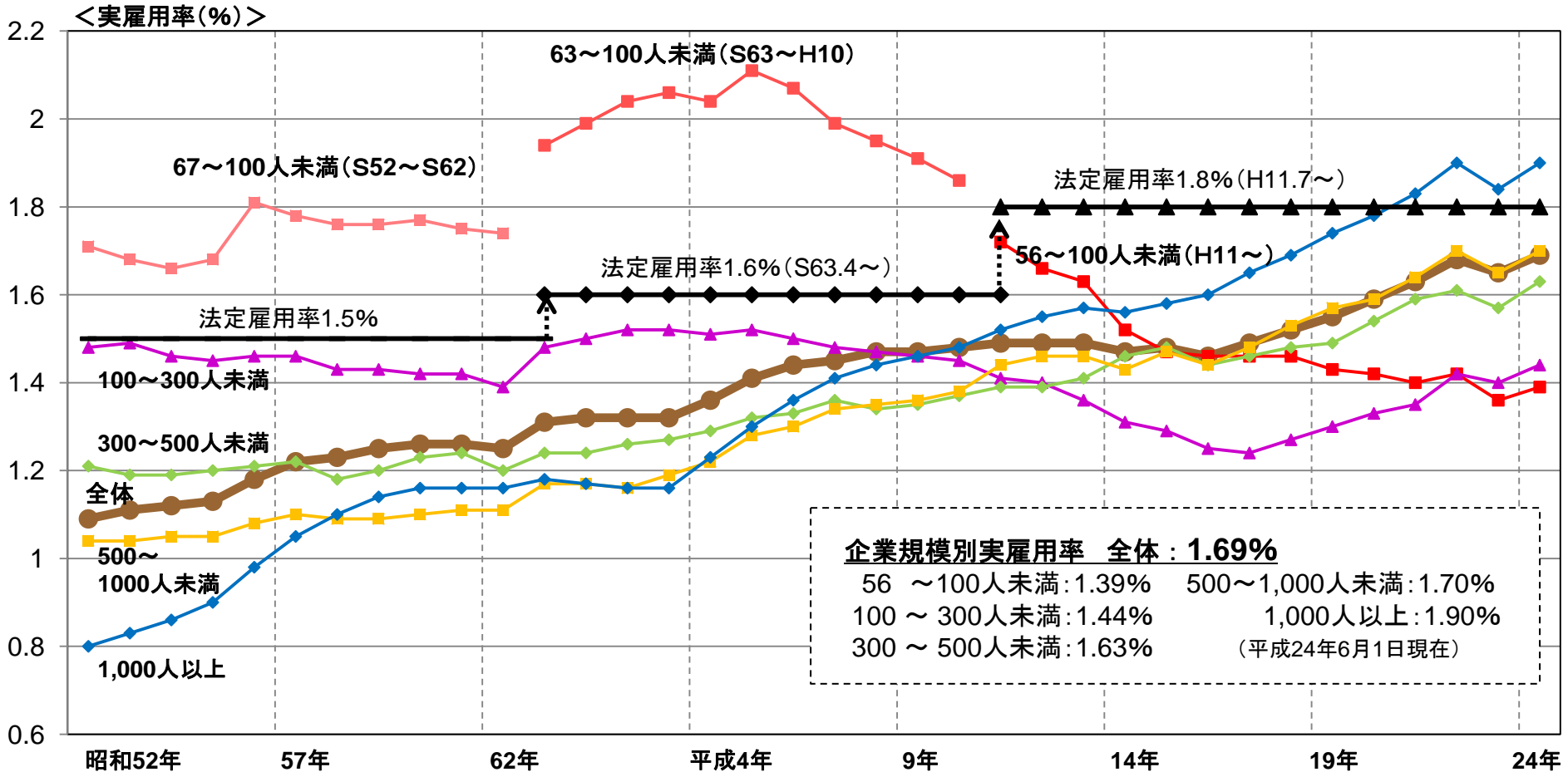
		平成23年	平成24年	増減	
障害者数	(人)	6,869.0	7,105.0	+236	3.4%
	身体障害者	6,413.0	6,527.5	+114.5	1.8%
	知的障害者	223.5	268.5	+45	20.1%
	精神障害者	232.5	309.0	+76.5	32.9%

都道府県別の障害者の雇用状況(平成24年6月1日現在)

	企業数(社)		実雇用率(%)		雇用障害者数(人)		身体障害者		知的障害者		精神障害者	
		前年差		前年差		前年比		前年比		前年比		前年比
1 北海道	2,772	23	1.78	0.05	9,704.5	5.4%	7,267.0	3.3%	2,109.0	8.2%	328.5	46.3%
2 青森	731	19	1.70	0.03	2,223.5	4.3%	1,594.5	2.8%	556.5	5.9%	72.5	31.8%
3 岩手	774	30	1.79	0.02	2,318.0	6.1%	1,522.5	4.0%	693.0	9.0%	102.5	20.6%
4 宮城	1,164	68	1.63	0.03	3,975.5	5.4%	2,922.0	3.5%	896.5	7.6%	157.0	37.7%
5 秋田	581	12	1.56	0.03	1,554.0	3.9%	1,107.5	2.9%	408.5	4.6%	38.0	33.3%
6 山形	759	13	1.64	0.09	2,174.0	7.5%	1,657.5	4.9%	433.5	8.6%	83.0	95.3%
7 福島	1,079	39	1.64	0.05	3,458.0	4.7%	2,518.0	3.2%	811.0	8.6%	129.0	12.2%
8 茨城	1,200	5	1.59	0.05	4,061.5	4.9%	2,973.0	2.3%	923.0	8.8%	165.5	42.1%
9 栃木	933	52	1.59	0.01	2,880.5	3.6%	2,121.0	0.6%	644.5	9.5%	115.0	36.9%
10 群馬	1,123	9	1.59	0.04	3,726.5	3.7%	2,725.0	0.4%	886.5	12.4%	115.0	27.1%
11 埼玉	2,330	△32	1.62	0.11	9,166.0	9.1%	6,037.0	5.0%	2,626.0	15.2%	503.0	34.0%
12 千葉	1,779	62	1.63	0.06	7,552.5	6.3%	5,201.5	5.0%	1,964.0	5.5%	387.0	33.9%
13 東京	16,062	264	1.66	0.05	141,453.5	4.4%	112,854.5	2.5%	21,913.5	9.1%	6,685.5	25.8%
14 神奈川	3,673	33	1.63	0.07	15,556.0	4.4%	11,464.5	1.2%	3,204.0	11.8%	887.5	27.1%
15 新潟	1,451	12	1.59	0.05	4,543.5	5.3%	3,310.0	1.6%	1,028.5	13.7%	205.0	34.9%
16 富山	851	△3	1.71	0.06	3,000.5	3.8%	2,440.5	2.6%	463.0	8.4%	97.0	11.5%
17 石川	812	16	1.57	0.01	2,330.5	1.7%	1,932.0	0.6%	310.5	2.3%	88.0	30.4%
18 福井	559	△9	2.27	0.08	2,218.5	4.3%	1,361.0	4.1%	748.5	2.3%	109.0	25.3%
19 山梨	452	△12	1.69	0.02	1,258.5	-1.6%	923.5	-5.8%	260.0	5.5%	75.0	42.9%
20 長野	1,293	△35	1.83	0.01	4,865.5	0.3%	3,410.5	-2.0%	1,227.5	2.4%	227.5	32.7%
21 岐阜	1,187	11	1.70	0.05	4,137.5	4.6%	2,951.0	3.1%	1,043.5	7.1%	143.0	20.2%
22 静岡	2,294	26	1.65	0.04	8,574.5	3.7%	6,173.5	3.3%	2,110.5	4.2%	290.5	9.0%
23 愛知	4,872	129	1.61	0.02	23,688.0	3.6%	18,273.5	2.1%	4,460.5	6.9%	954.0	21.2%
24 三重	877	△7	1.57	0.06	2,584.0	3.8%	1,970.0	2.7%	495.0	4.3%	119.0	25.3%
25 滋賀	631	2	1.78	0.18	2,141.0	11.7%	1,452.0	8.2%	595.0	16.8%	94.0	43.5%
26 京都	1,438	9	1.80	0.02	6,563.5	2.5%	5,055.5	1.4%	1,287.5	3.6%	220.5	25.6%
27 大阪	6,273	7	1.69	0.06	37,004.5	3.4%	29,740.5	0.9%	5,973.0	12.1%	1,291.0	33.5%
28 兵庫	2,698	17	1.79	0.07	11,397.5	4.2%	8,241.5	1.9%	2,833.0	9.0%	323.0	27.9%
29 奈良	455	△4	2.15	0.07	1,651.0	5.4%	975.5	6.6%	612.5	1.5%	63.0	31.3%
30 和歌山	472	17	1.89	0.07	1,525.5	10.0%	1,104.5	6.5%	330.0	16.0%	91.0	40.0%
31 鳥取	362	0	1.80	0.02	984.5	-0.1%	667.5	-5.4%	254.0	6.1%	63.0	55.6%
32 島根	453	6	1.88	0.04	1,331.5	3.9%	873.0	-1.0%	382.5	12.7%	76.0	25.6%
33 岡山	1,171	17	1.82	0.08	4,566.0	5.8%	3,031.5	0.9%	1,363.5	14.7%	171.0	38.5%
34 広島	1,820	18	1.78	0.01	7,888.0	4.5%	5,329.0	1.5%	2,071.5	10.2%	487.5	16.3%
35 山口	746	△9	2.28	0.04	3,426.5	1.5%	2,028.5	-0.4%	1,220.0	3.5%	178.0	11.6%
36 徳島	348	△7	1.68	0.01	1,106.5	2.5%	806.0	0.2%	257.5	8.6%	43.0	11.7%
37 香川	662	△2	1.75	0.04	2,394.0	1.2%	1,872.0	0.2%	446.0	0.5%	76.0	43.4%
38 愛媛	789	9	1.71	0.07	2,642.5	5.1%	1,909.5	2.1%	618.5	12.4%	114.5	21.2%
39 高知	427	20	1.98	0.10	1,414.0	7.9%	915.5	6.2%	384.5	9.5%	114.0	17.5%
40 福岡	2,877	54	1.69	0.06	11,758.0	5.9%	9,511.5	4.4%	1,852.0	7.3%	394.5	48.6%
41 佐賀	458	△6	2.13	△0.03	1,682.5	-3.4%	1,132.0	-3.2%	497.5	-6.5%	53.0	27.7%
42 長崎	766	9	2.08	0.04	2,416.5	2.9%	1,633.5	0.6%	715.5	7.3%	67.5	17.4%
43 熊本	983	35	1.97	△0.03	3,305.0	3.3%	2,375.0	1.6%	701.0	4.9%	229.0	18.7%
44 大分	656	18	2.10	0.10	2,387.0	6.8%	1,879.0	2.3%	422.5	29.0%	85.5	21.3%
45 宮崎	612	11	1.96	0.02	1,936.5	1.5%	1,411.0	-0.2%	478.5	6.2%	47.0	6.8%
46 鹿児島	905	27	1.92	△0.01	3,212.5	6.4%	2,634.5	7.9%	493.5	-2.8%	84.5	19.0%
47 沖縄	698	22	1.95	0.15	2,624.0	13.2%	1,724.0	9.9%	736.5	14.5%	163.5	54.2%
合計	76,308	995	1.69	0.04	382,363.5	4.4%	291,013.5	2.3%	74,743.0	8.7%	16,607.0	27.5%

企業規模別の障害者雇用状況

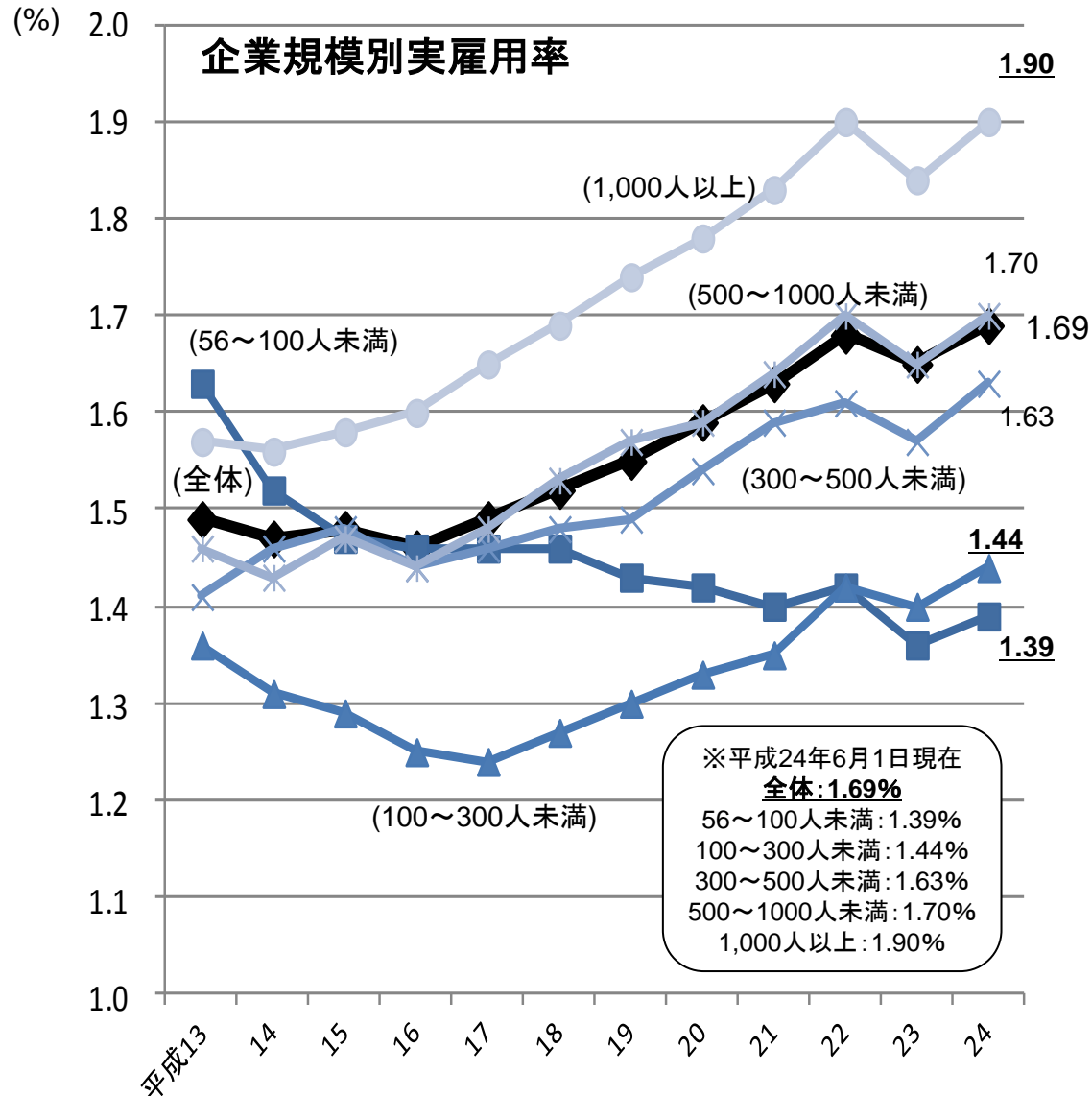
- 平成9年以前は、300人未満の中小企業が平均を上回って推移。特に、100人未満が牽引。
- 平成10年以後は、1000人以上の大企業が平均を上回って推移。逆に、100人未満、100～300人未満の取組に遅れ。



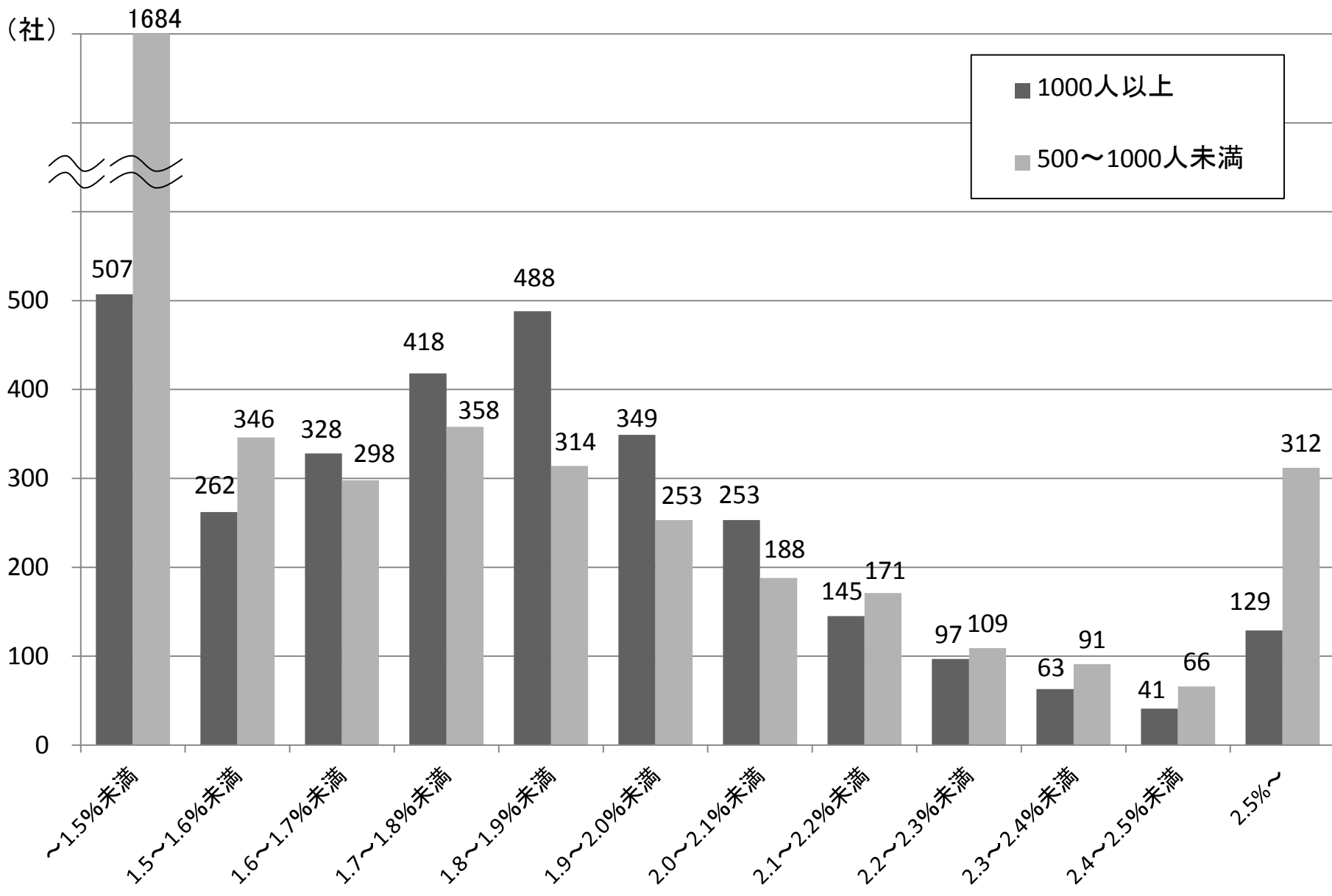
(注) 雇用義務のある56人以上(※)規模の企業の集計 ※昭和52年～昭和62年までは67人以上、昭和63年～平成10年までは63人以上

企業規模別の障害者雇用状況

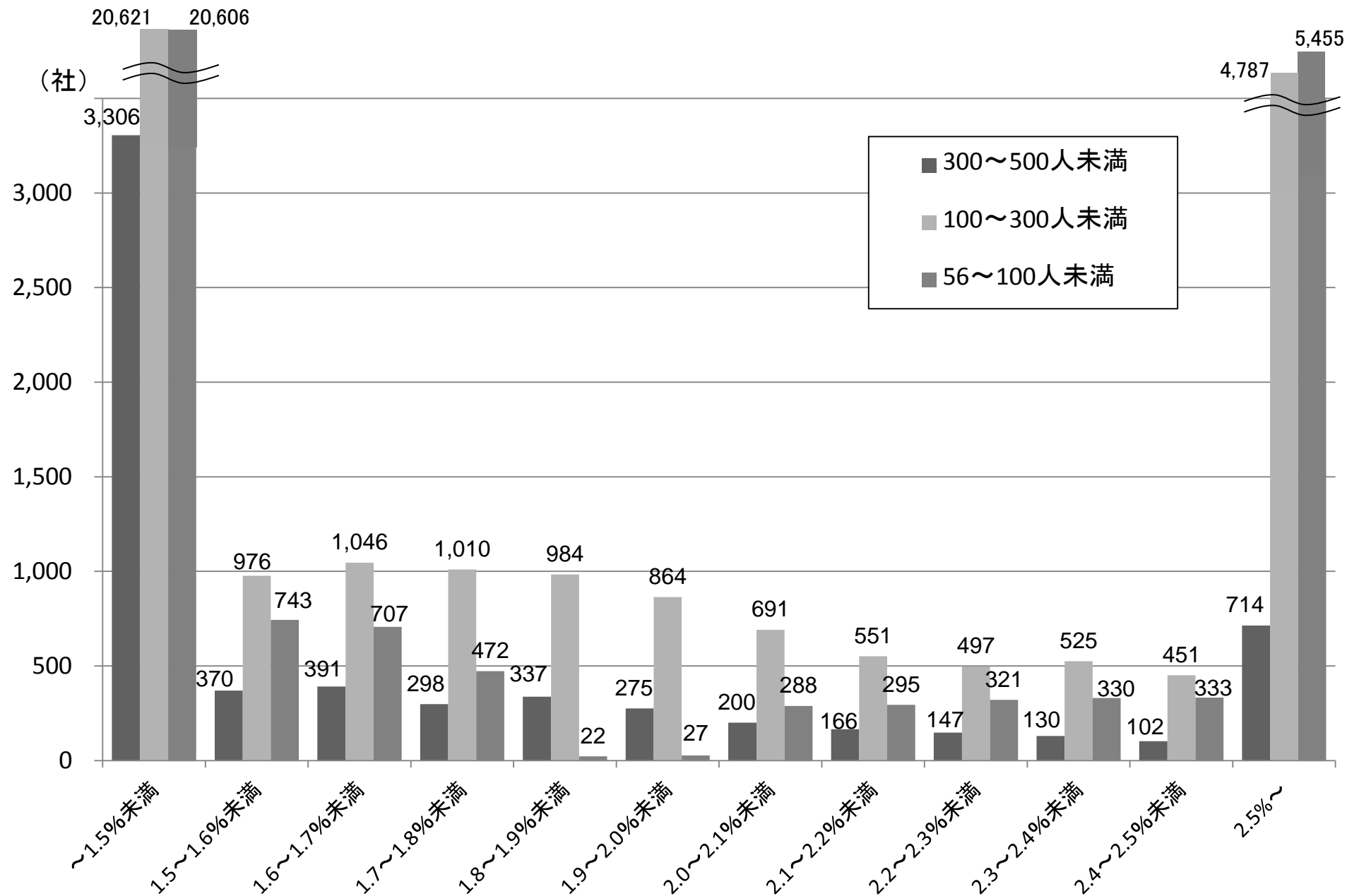
- 1000人以上規模の実雇用率には**1.90%**と、法定雇用率を達成。
- ただし、**中小企業の取組み**が遅れている。



大企業における実雇用率の分布状況(平成24年6月1日現在)

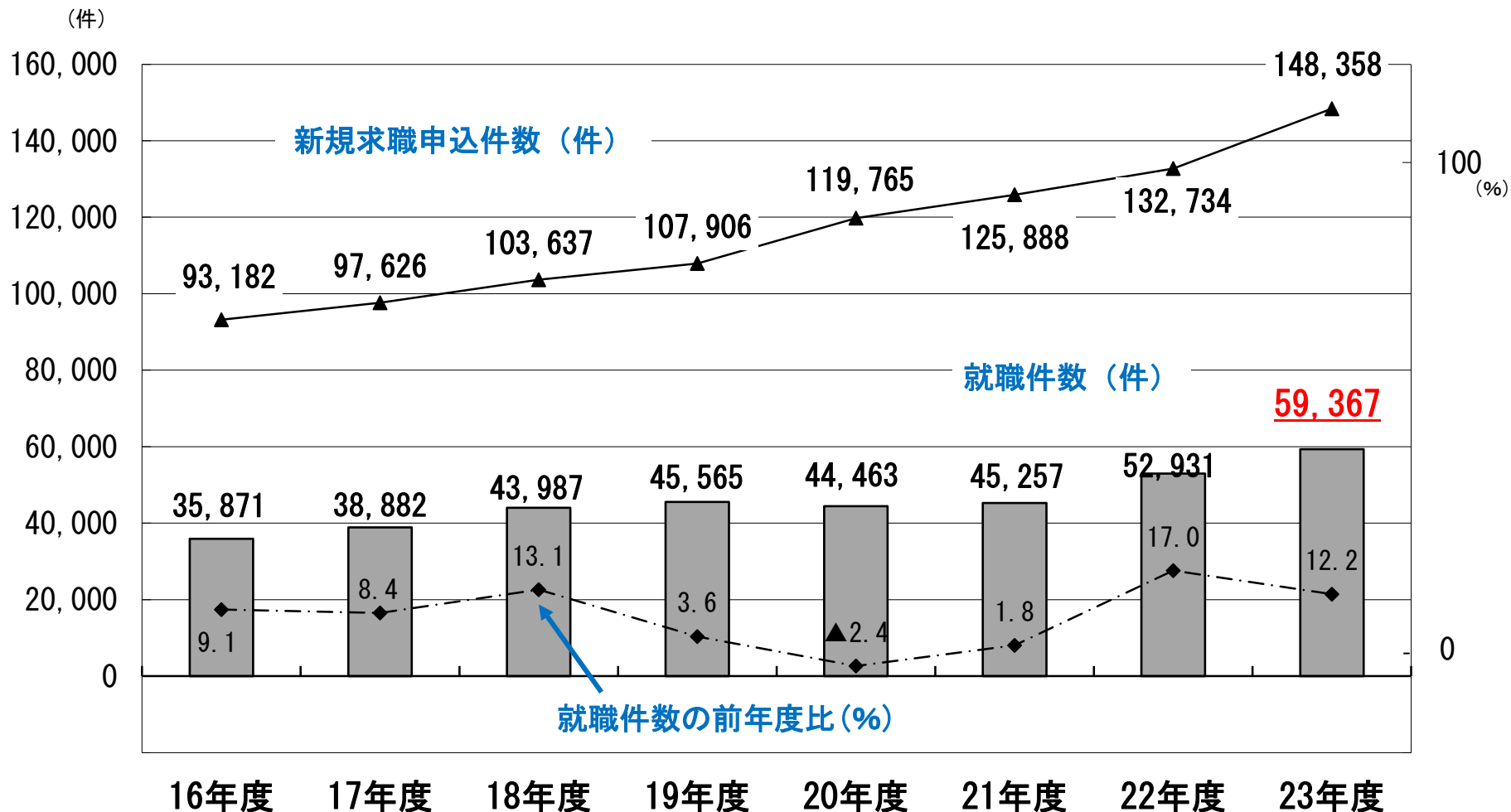


500人以下規模の企業における実雇用率の分布状況（平成24年6月1日現在）



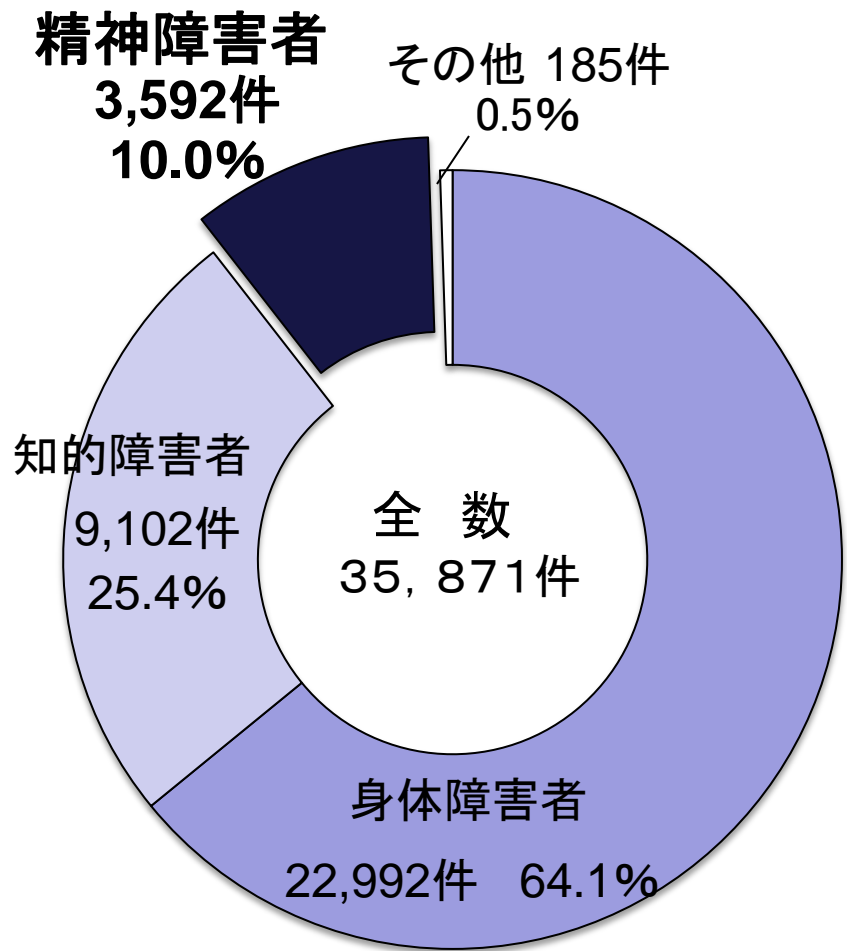
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成23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**約6万件となり、過去最高を更新**。

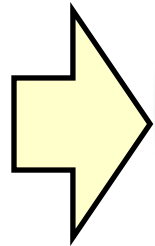
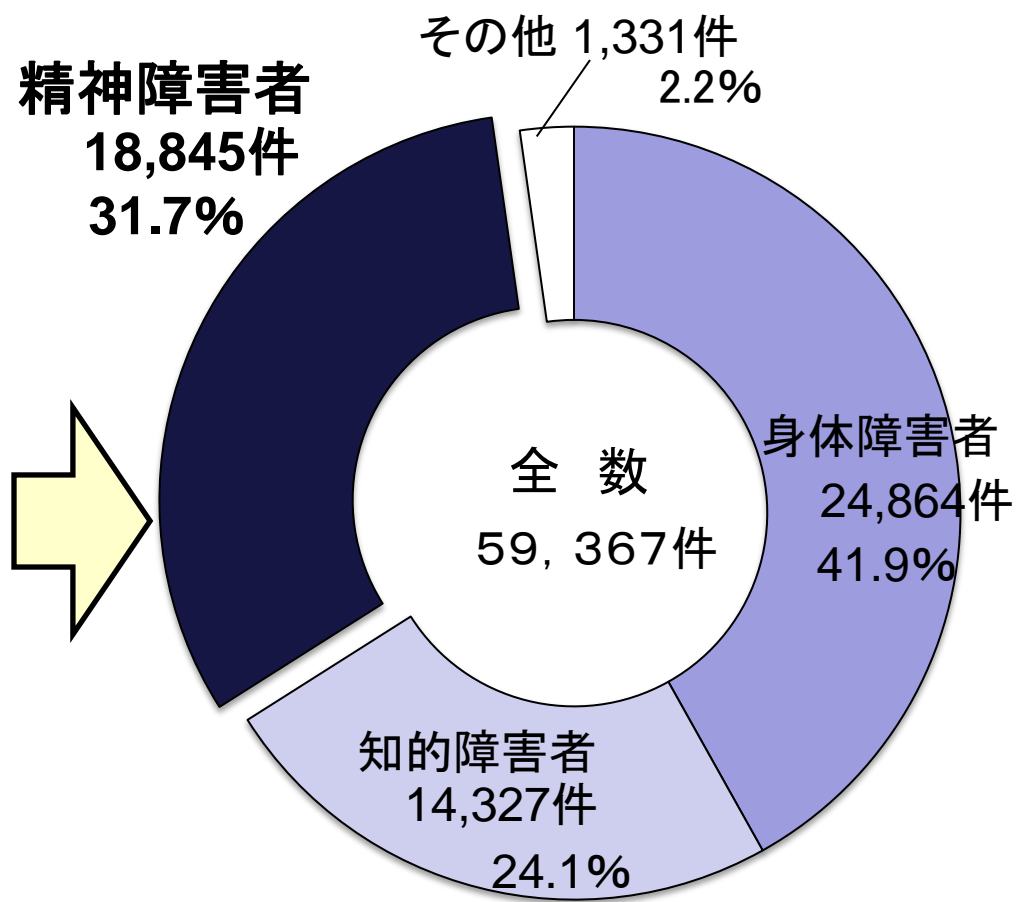


ハローワークの障害種別の職業紹介状況（就職件数）

平成16年度

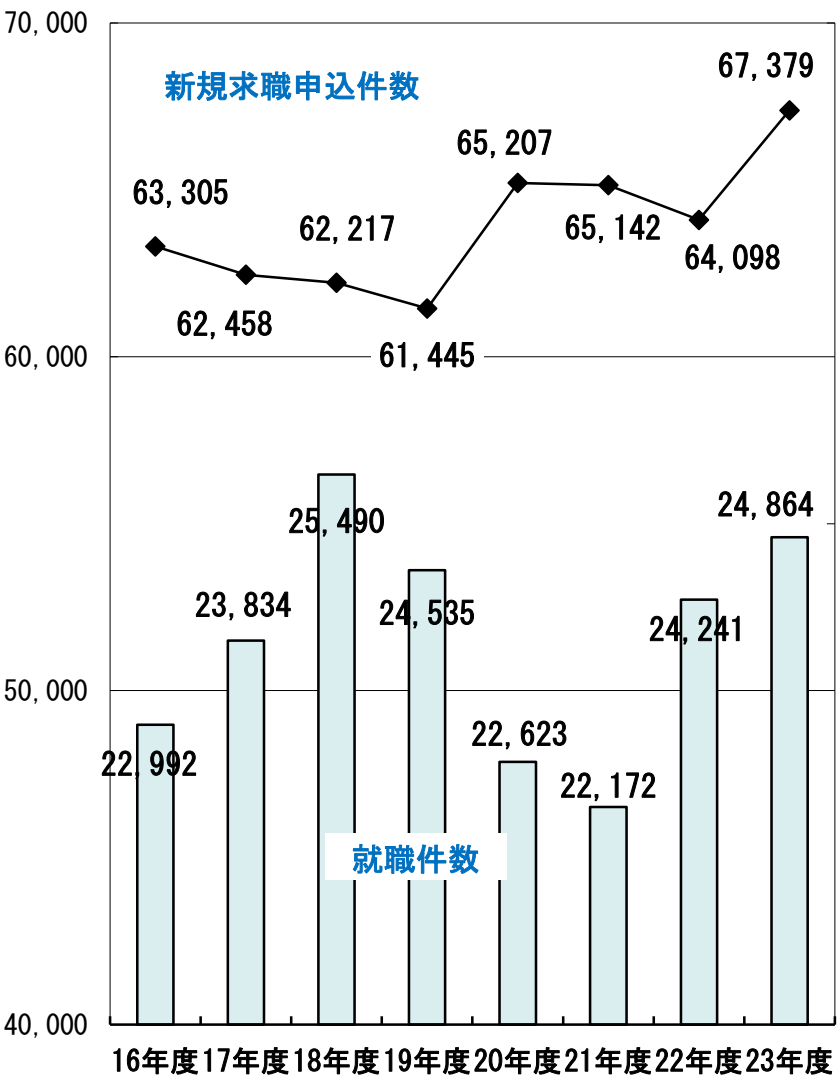


平成23年度

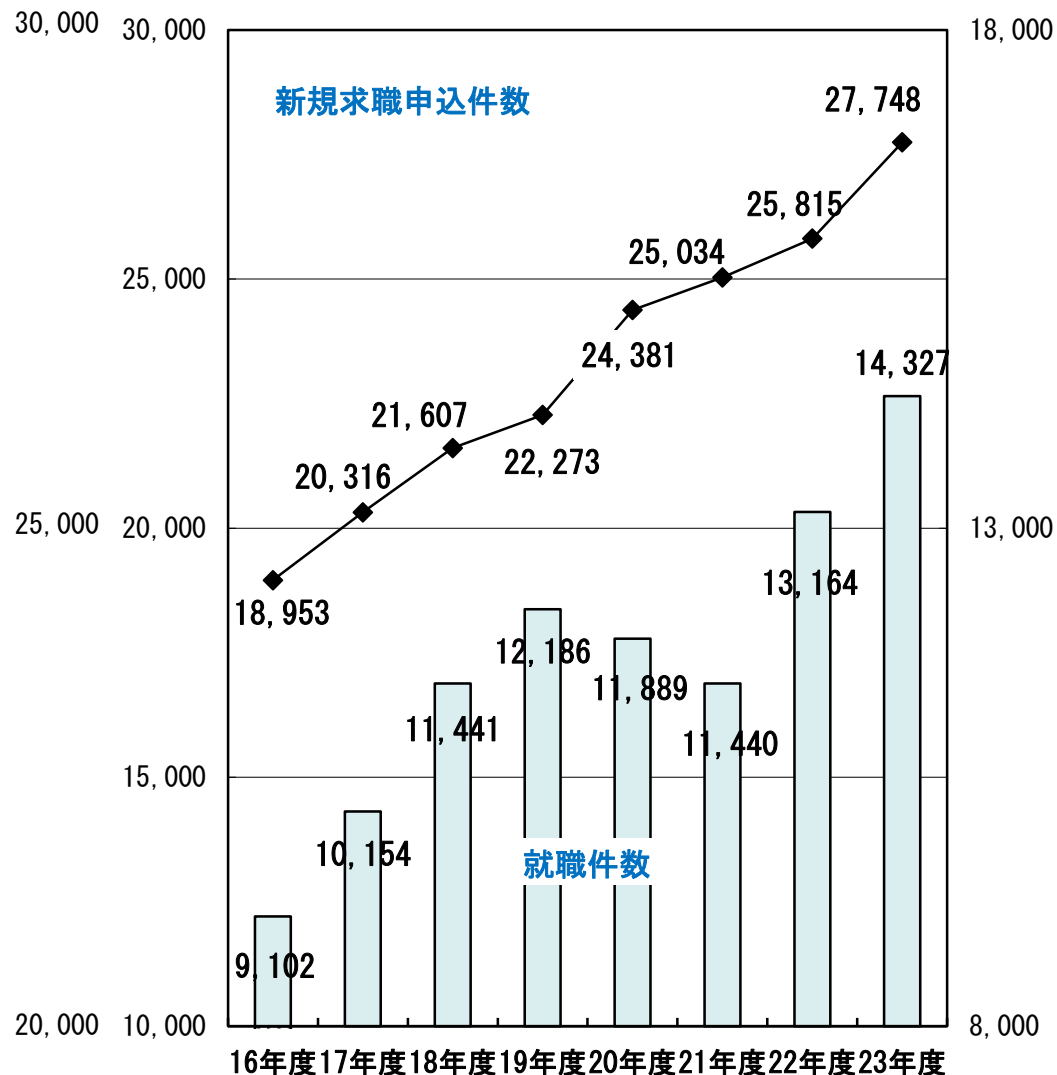


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

身体障害者

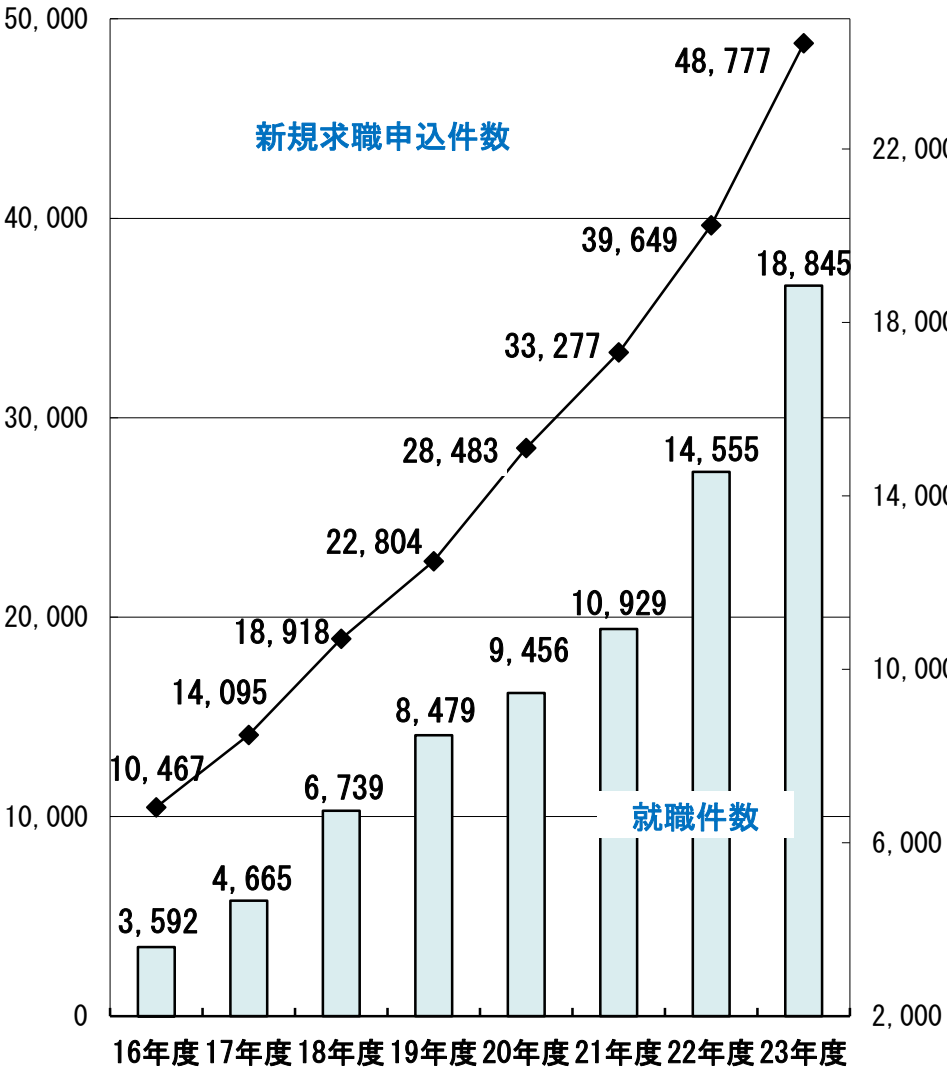


知的障害者



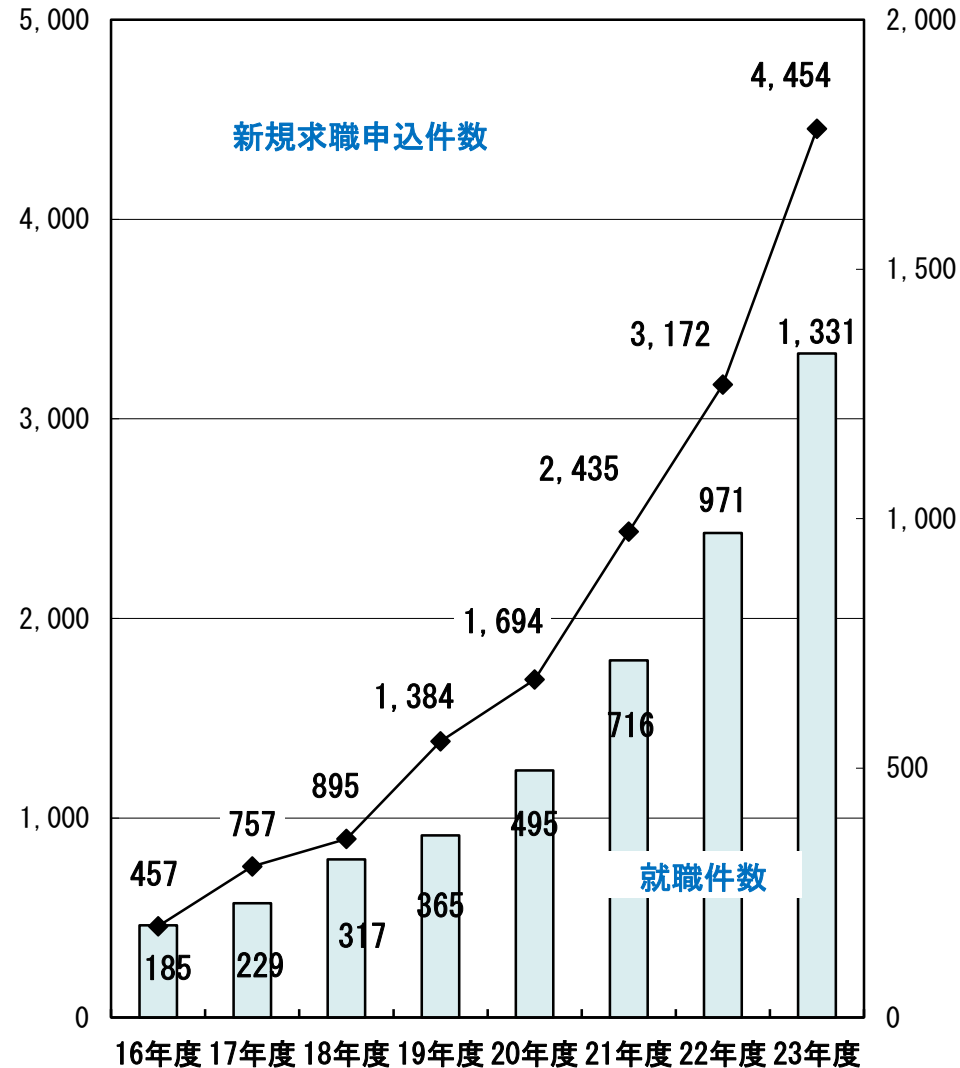
ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

精神障害者



その他

(発達障害、高次脳機能障害、難病など)



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

※ 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年度)(厚生労働省障害者雇用対策課)

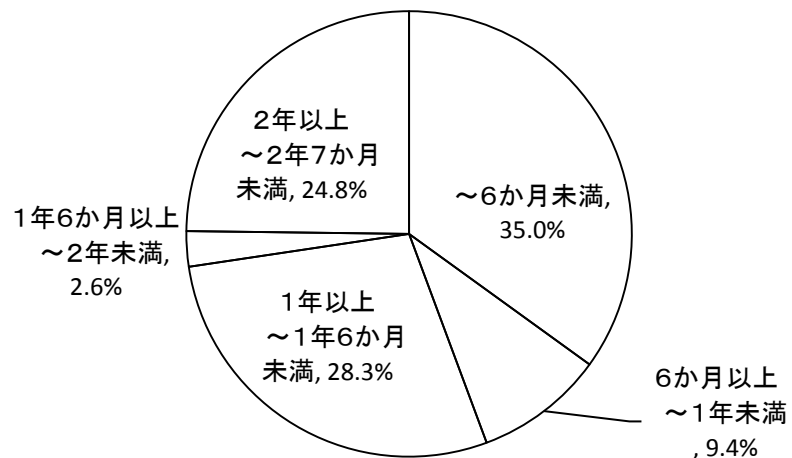
採用時点で障害者であった者の平均勤続年数(障害種別)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
勤続年数	9年6ヶ月	9年0ヶ月	4年0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。
 ※平成20年度障害者雇用実態調査結果(厚生労働省障害者雇用対策課)を再集計。

(参考) 平成18年度以降に採用された精神障害者(※)の平均勤続年数と分布状況

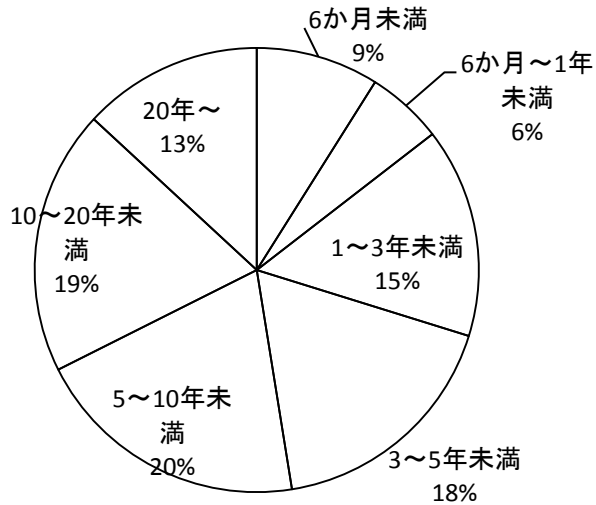
1年0ヶ月



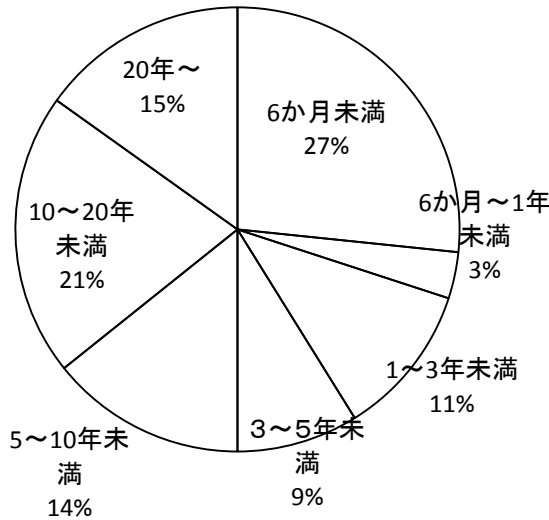
※ 採用時点で障害者。
 ※ 平成18年4月1日以降、平成20年11月1日までに採用された者の勤続年数

障害種別の勤続年数の分布

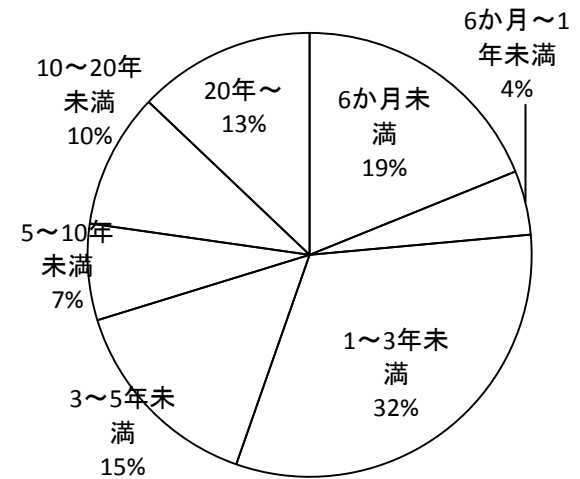
身体障害者



知的障害者

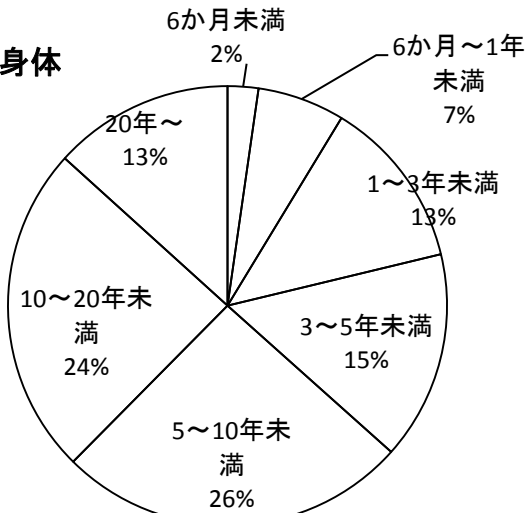


精神障害者

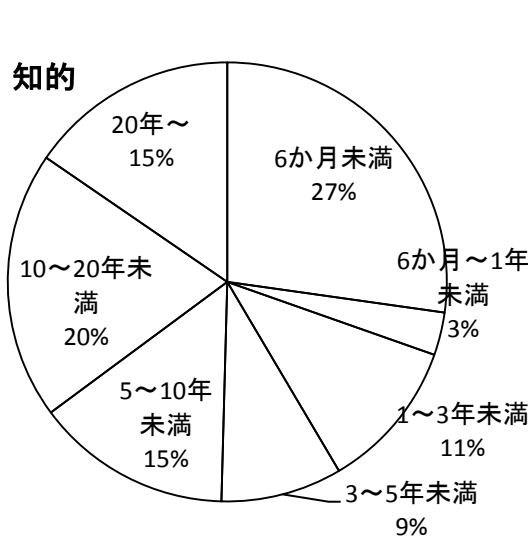


(参考)採用時点で障害者であった者の勤続年数の分布

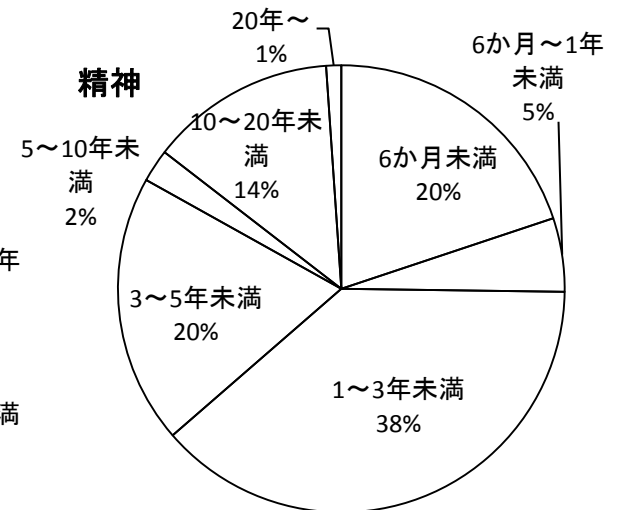
身体



知的



精神



注：平成20年度障害者雇用実態調査結果（厚生労働省障害者雇用対策課）を再集計

精神障害者の定着状況について

1 「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」

○ ハローワークにおける職業紹介により、平成20年7月から同年10月末までに就職した精神障害者について、平成21年10月末時点の職場定着状況について調査。
(n=962件)

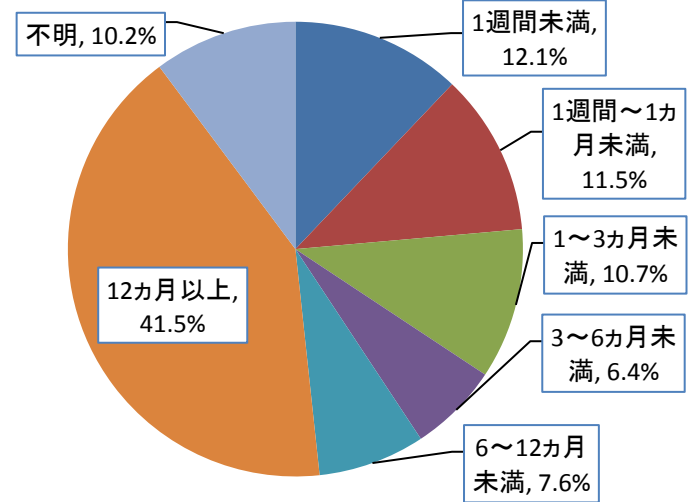
○ 在職期間が6か月以上は、49.1%

- ・障害者求人: 66.1%
- ・一般求人: 障害開示42.2%、非開示24.3%
- ・チーム支援: あり67.1%、なし43.3%

資料出所: (独)高齢・障害者雇用支援機構「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究」(2010年3月)

* 全国のハローワーク本所461所(平成20年度)から抽出した110所を調査

ハローワークにおける職業紹介により就職した精神障害者の在職期間(n=962)



2 障害者就業・生活支援センター利用者の定着状況

○ 平成22年4月から平成23年3月末までに就職した精神障害者(2,832人)のうち、就職後6ヶ月経過時点での職場定着状況。(* 平成22年度に運営された272センターの実績を集計)

2,016人 / 2,832人 = 71.2%

(参考) 身体障害者 78.6%
知的障害者 85.6%
その他(発達等) 72.5%

3 地域障害者職業センターのジョブコーチ支援対象者の定着状況

○ 平成22年10月から平成23年9月までのジョブコーチ支援を終了した精神障害者(704人)のうち、支援終了後6ヶ月経過時点での職場定着状況。

565人 / 704人 = 80.3%

(参考) 身体障害者 88.2%
知的障害者 89.0%
その他(発達等) 90.5%

精神障害者に対する雇用支援策の推移

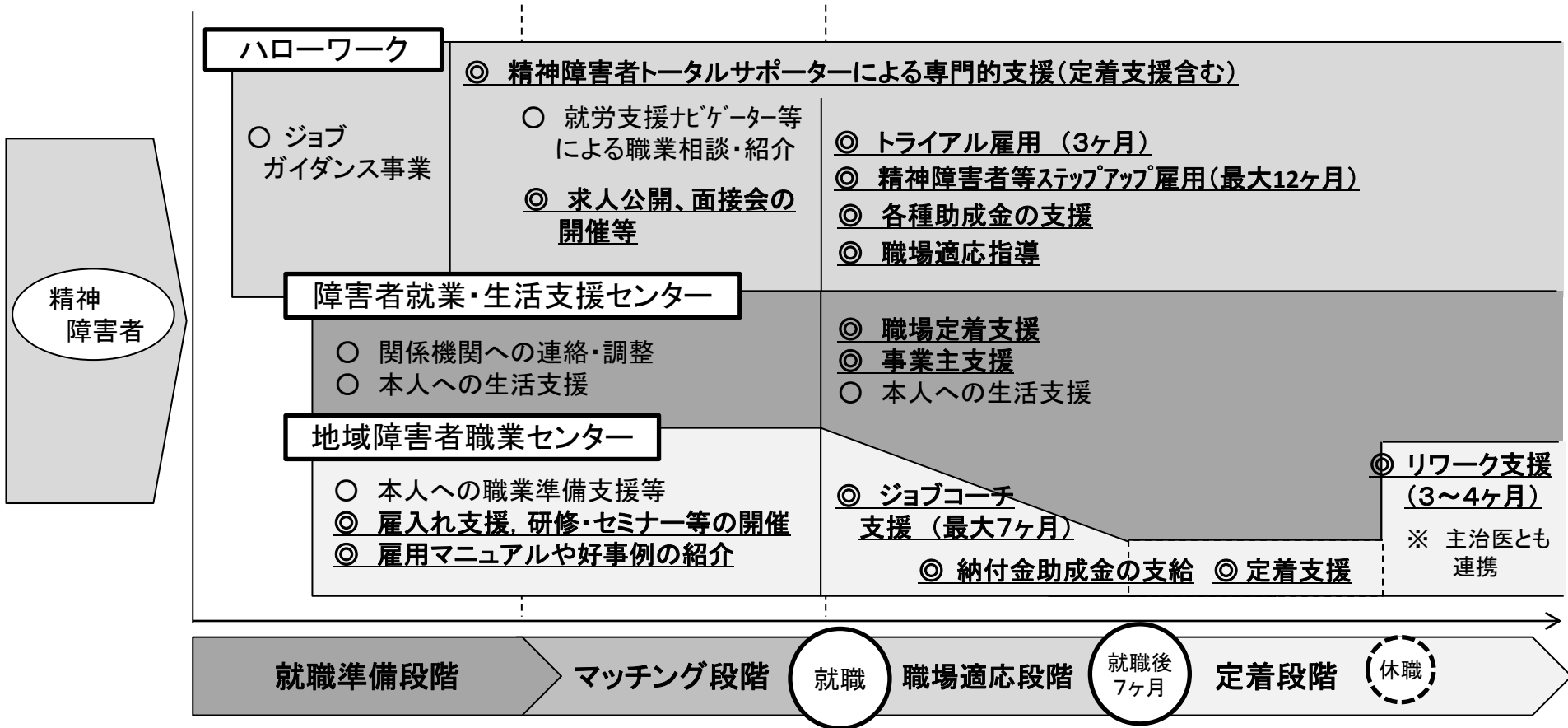
	~H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	
1. 雇用率制度																			実雇用率の算定(H18~)
2. ハローワークにおける職業相談、職業紹介等																			ハローワークにおける職業相談、職業紹介等(S63~) 精神障害者ジョブカウンセラーの配置(H9~) 精神障害者就職サポーターの配置 (H20~) 精神障害者雇用トータルサポーターの配置 (H23~) ハローワークにおける求人開拓(H10~)
3. 助成金																			納付金制度に基づく助成金の支給(H4~) 特定求職者雇用開発助成金(H4~) トライアル雇用(H11~) 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金 (H20~) 精神障害者雇用安定奨励金 (H22~) 職場支援従事者助成金 (H23~)
4. 就労支援機関における支援																			障害者職業センターにおける職業評価、職業準備訓練等(S63~) 障害者就業・生活支援センター(H14~) 障害者職業センターによるジョブコーチ事業(H14) 職場適応援助者助成金(H17.10~) 精神障害者総合雇用支援(H17.10)
5. 就労支援ノウハウの普及・啓発																			精神障害者職業自立等啓発事業 (H11~) 働く障害者からのメッセージ発信事業 (H18~) 精神障害者雇用促進モデル事業の実施 (H21~) 精神障害者雇用管理ノウハウの蓄積・普及事業 (H23~)
6. 福祉、医療機関等との連携																			医療機関等との連携によるジョブガイダンス事業(H8~) ハローワークを中心とした「チーム支援」(H18~)
7. 職業訓練																			精神障害者に対する職場適応訓練(S61~) 職業能力開発校における職業開発(H4~) 障害者の態様に応じた多様な委託訓練 (H16~)

精神障害者の雇用促進に係る支援施策の流れ

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

○：主に障害者本人に対する支援施策

◎：事業主に対する支援施策(障害者と事業主双方を支援するもの含む)



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

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

主な地域の就労支援機関の概要

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〕(厚生労働省)

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

	平成18年度	平成23年度	
新規求職件数	103,637件	148,358件	+43.2%増
就職件数	43,987件	59,367件	+35.0%増

(2) 地域障害者職業センター〔各都道府県47所、5支所〕((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)

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

	平成18年度	平成23年度	
利用者数	26,189件	30,857件	+17.8%増
職リハ計画作成件数	17,410件	24,328件	+39.7%増

(3) 障害者就業・生活支援センター(知事が指定した社会福祉法人、NPO等が運営)〔316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

	平成18年度	平成23年度	
設置箇所数	110箇所	313箇所	+203箇所
支援対象者数(1センター当たり)	203〔22,339〕人*	303〔94,960〕人*	+49.3%増
就職件数(1センター当たり)	33〔3,634〕件*	44〔13,769〕件*	+33.3%増

*〔〕内
は全国計

医療機関等との連携によるジョブガイダンス事業

医療機関等を利用している精神障害者及び発達障害者を対象に、ハローワークの職員が医療機関等を訪問して、就職活動に関する知識や方法についてガイダンスを行うことにより、職業準備性や就職意欲を高め、就職に向けた取組を的確に行えるよう援助する。

また、平成24年度より医療機関等の職員等を対象に、障害者の雇用支援策に関する理解等を促進するためのガイダンスを行い、医療機関等と安定所との連携による精神障害者の職業紹介業務等を目指す。

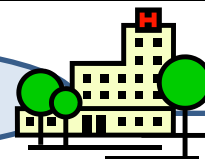
●平成23年度実績 ジョブガイダンス受講人数1,779人(全国の377箇所の医療機関等で実施)

ハローワーク



出向き、ガイダンスを実施

連携先機関



- 精神科病院 ○精神科診療所 ○精神保健福祉センター ○保健所
- 障害福祉サービス事業者 ○発達障害者支援センター 等

【利用者向け】

- 対象者： 就職意欲の高い「精神障害者」・「発達障害者」
- 内 容：
 - オリエンテーション、職業講話(働く意義、労働市場の動向等)
 - 求職活動の方法(求人情報の見方、履歴書の書き方、電話の対応方法、面接の受け方等)
 - 職場におけるマナー
 - 服薬管理の重要性 等

【医療機関等の職員向け】

- 対象者： 医療機関等の医師、看護師、保健師、医療ソーシャルワーカー等
- 内 容：
 - 精神障害と雇用(雇用事例、その効果等)
 - 精神障害者の雇用状況(障害者雇用率の状況等)
 - 精神障害者等を支援する機関との連携
 - 安定所の業務内容
 - 安定所での相談・支援の進め方 等

就職に向けた取組

(求職活動、職業訓練等)

安定所と連携した就労支援

精神障害者等ジョブガイダンス事業の実施状況

(事業終了後の対象者の状況)

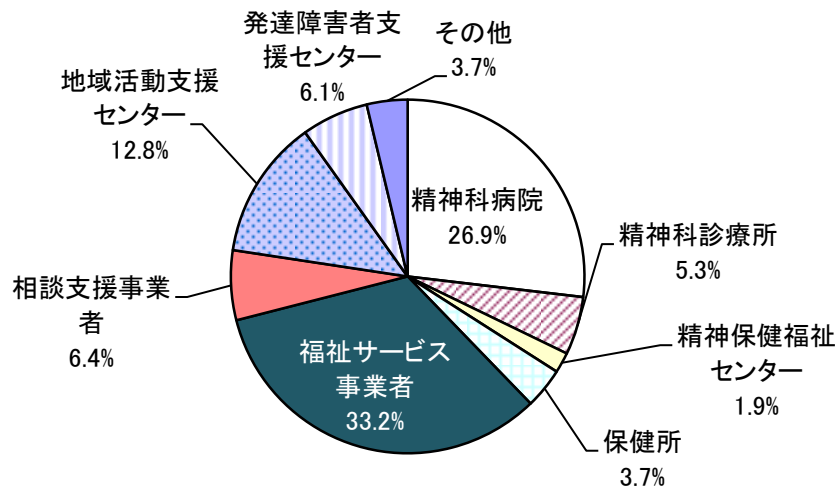
◎ ハローワークの職員が医療機関等を訪問し、就職活動に関する知識や方法のガイダンスを実施。職業準備性や就職意欲を高め、雇用支援策に関する理解、利用の促進を図る。

	支援者数 (人)	求職活動 等への 移行	求職活動等への移行			障害福祉 サービスの 利用	連携先で の支援継 続	その他 (中止者等)
			就職	求職登録	職リハ サービス			
23年度	1,779 【100】	574 【32.3】	139 【7.8】	425 【23.9】	10 【0.6】	206 【11.6】	956 【53.7】	43 【2.4】

※ 【 】内は構成比(%)

(参考) 平成23年度ジョブガイダンス事業の連携先の状況

連携施設の種類の種類	施設数
①精神科病院	101
②精神科診療所	20
③精神保健福祉センター	7
④保健所	14
⑤障害福祉サービス事業者	125
⑥相談支援事業者	24
⑦地域活動支援センター	48
⑧発達障害者支援センター	23
⑨その他	14
計	376



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での職業準備支援の実施状況

◎ ハローワークでの職業紹介等の就職に向かう次の段階への移行を目指し、センター内の模擬的
就労現場での作業支援、職業準備講習等を通じて、基本的な労働習慣の体得や作業遂行力・
コミュニケーション能力・対人対応力の向上を図る。

※ 一人ひとりの状況に応じて、作業支援や講習等を組み合わせた個別カリキュラムを作成。

	支援対象者数 (人)		身体障害		知的障害		精神障害		その他	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比
23年度	2,146 【100】	4.3%	84 【3.9】	6.3%	502 【23.4】	▲13.9%	664 【30.9】	12.7%	896 【41.8】	11.0%

※【 】内は構成比(%)



【作業支援の様子】



【対人訓練の様子】

【 職業準備支援の具体例(30代(男性)、統合失調症) 】

○ 主な課題とそれに対する支援内容

- ① 自分に合った働き方の検討(発病後の作業遂行力の低下、ストレスを感じやすい状況等の自己理解が不足。)
 - ⇒ 作業支援として、事務処理作業を実施。作業ミスや能率をフィードバック。
- ② コミュニケーションスキルの向上
 - ⇒ 対人技能訓練で「相手が忙しい時の声のかけ方」等のロールプレイを実施。
- ③ ストレスの対処方法の習得
 - ⇒ ストレッチや呼吸法などのストレス解消法の実施など。

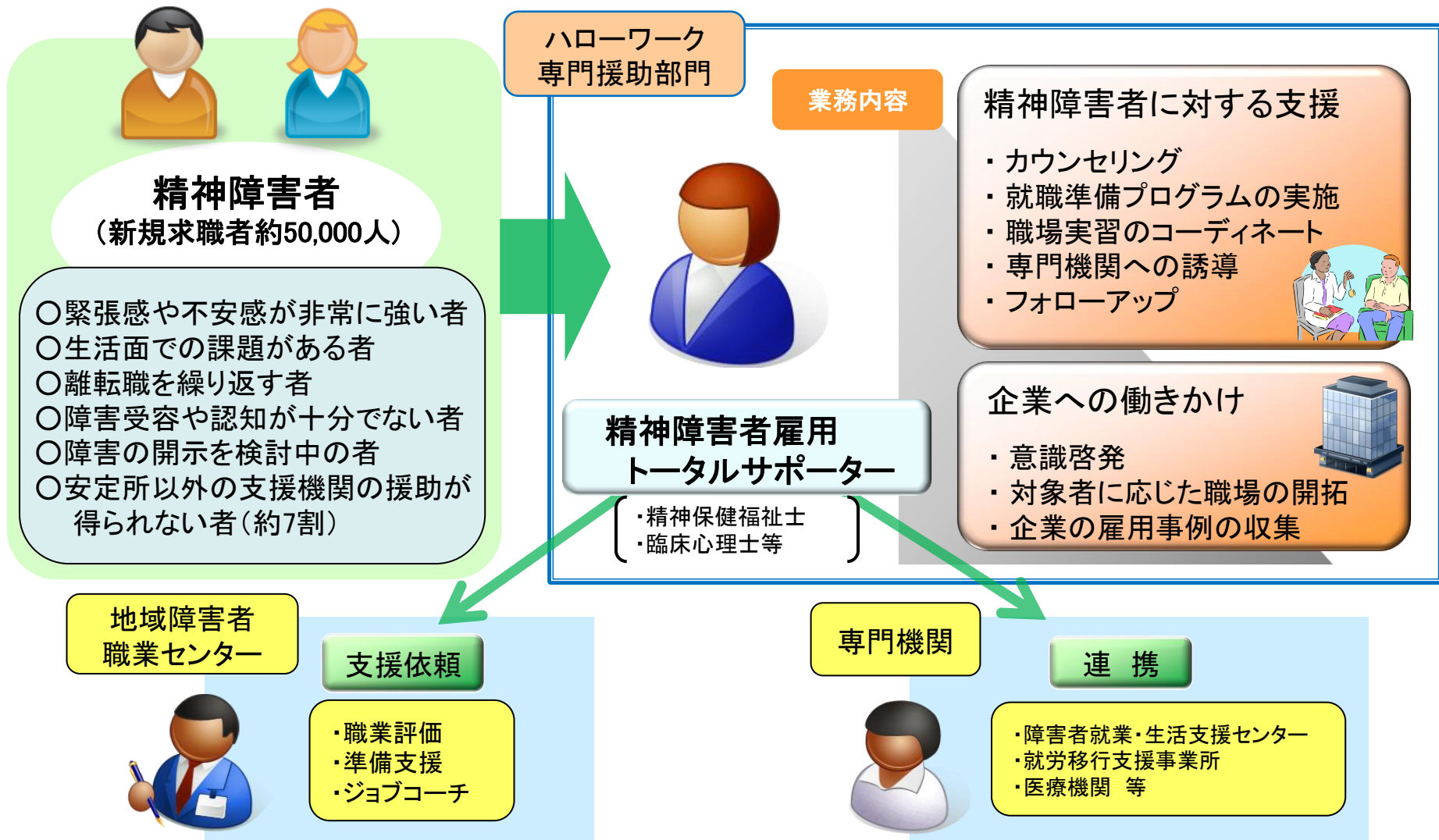
○ 支援の結果

- ① 作業体験により、ストレスを感じやすいこと等の理解が促進。様々なストレス対処法を検討。
- ② 対人技能訓練により、気持ちの伝え方などのコミュニケーションスキルが向上。

精神障害者雇用トータルサポーターの配置

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、企業に対して精神障害者の雇用に関する意識啓発などの業務を実施

- 平成23年度実績 就職に向けた次の段階への移行率 77.5% ※相談支援を終了した者のうち、就職、職業訓練等へ移行した割合
- 配置人数 301人(平成24年9月末現在)



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、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。企業に対しては、精神障害者の雇用に関する意識啓発などの業務を実施。

	配置人数 (人) ※1	支援内容 (件)	本人への 相談等 ※2	支援機関への 誘導	企業への 支援 ※3	相談支援終了後に 次の段階(※4)に 移行した割合(%)
23年度	303	48,783	41,273	3,367	4,143	77.5%

※1 配置人数は平成23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、職場実習など。

※3 精神障害の特性等に関する説明など雇用促進に向けた働きかけや精神障害者のための求人開拓、就職後の定着支援など。

※4 就職に向けた次の段階:就職(トライアル雇用、精神障害者等ステップアップ雇用含む)、職業紹介、職場実習、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん、面接訓練。

(参考)

精神障害者雇用トータルサポーターは、前身の精神障害者就職サポーター(本人へのカウンセリング業務を実施)の業務に「企業への支援業務」を新たに追加し、平成23年度からハローワークに配置。

従来のカウンセリング業務に加えて、以下のとおり、企業への支援も実施。

- ① 企業に訪問し、障害特性や雇用管理ノウハウ、助成金・ジョブコーチ等の支援制度、医療機関との連携方法などを解説。
- ② 職務内容や雇用管理の方法、職場定着のための工夫など先進的事例の収集と、他の企業への情報提供。
- ③ 支援対象者の情報を踏まえ求人開拓を実施するとともに、就職後は職場訪問し、職場での配慮事項等を助言。

ハローワークにおける専門相談員の配置状況(都道府県別)(平成24年度)

(人)	ハローワーク数 (出張所/分室含む)	精神障害者雇用 トータルサポーター※1	就職支援ナビゲーター (障害者支援分)※2	就職支援 コーディネーター※3
1 北海道	38	15	15	5
2 青森	9	3	4	2
3 岩手	12	2	3	1
4 宮城	10	5	7	2
5 秋田	11	5	3	1
6 山形	8	1	3	1
7 福島	14	2	4	2
8 茨城	13	5	6	2
9 栃木	12	2	4	1
10 群馬	12	2	4	2
11 埼玉	15	8	17	5
12 千葉	13	15	15	4
13 東京都	20	13	54	14
14 神奈川県	15	21	20	6
15 新潟	16	13	6	2
16 富山	7	2	3	1
17 石川	9	3	4	1
18 福井	6	2	3	1
19 山梨	7	1	2	1
20 長野	14	5	7	2
21 岐阜	10	7	7	2
22 静岡県	17	12	11	3
23 愛知県	18	8	19	5
24 三重	9	5	4	2
25 滋賀	7	2	4	2
26 京都	12	4	11	3
27 大阪	18	15	34	9
28 兵庫県	22	25	15	5
29 奈良	5	4	3	2
30 和歌山	8	6	4	1
31 鳥取	4	3	3	1
32 島根	9	2	3	1
33 岡山	13	8	7	2
34 広島	15	3	10	1
35 山口	10	13	4	1
36 徳島	8	1	2	1
37 香川	7	2	3	1
38 愛媛	8	8	4	1
39 高知	6	4	3	1
40 福岡	19	12	15	4
41 佐賀	6	2	3	1
42 長崎	10	3	6	1
43 熊本	10	8	7	2
44 大分	7	2	5	2
45 宮崎	7	4	4	1
46 鹿児島	14	6	6	2
47 沖縄	5	7	5	1
合計	545	301	386	114

※1 精神障害者雇用トータルサポーターは、9月末時点での配置状況。

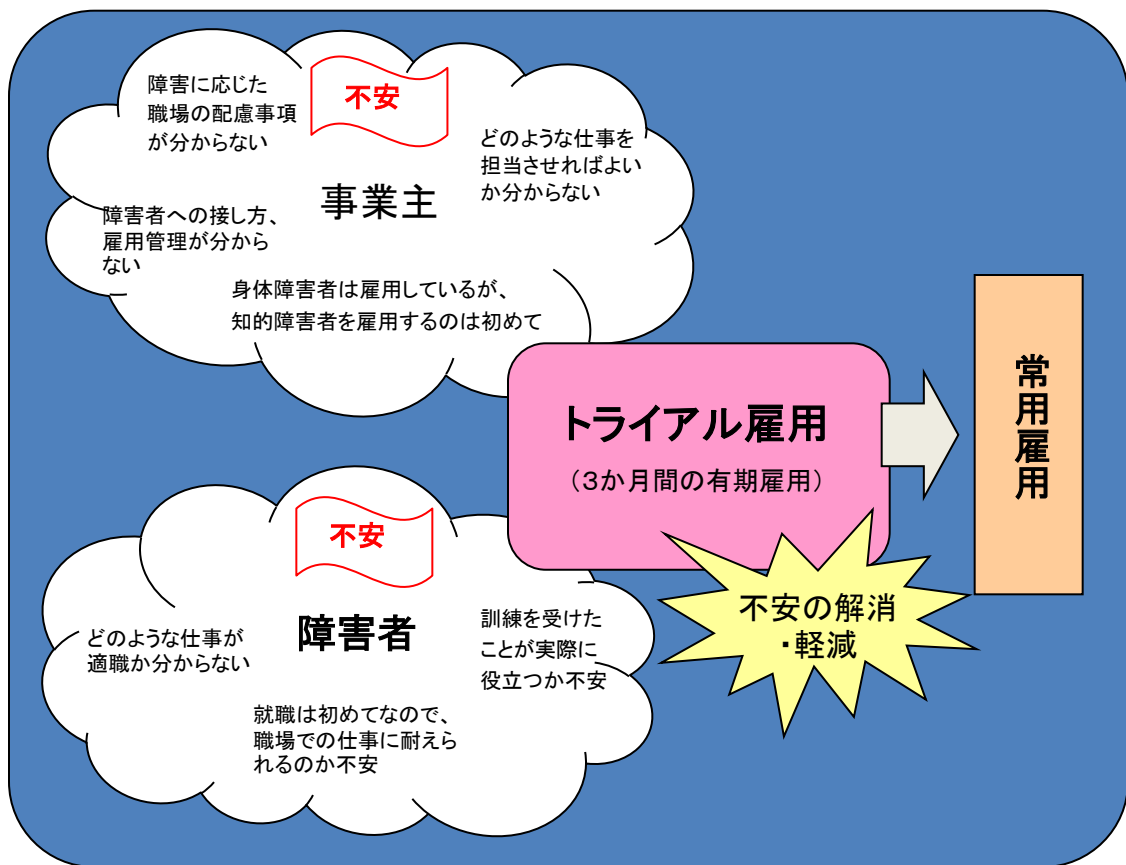
※2 障害に関する専門性に基づき、①障害特性の把握、必要な支援の明確化のための職業相談・職業紹介の実施、②採用後の職場定着及び事業主に対する雇用管理上の助言の実施。

※3 チーム支援(関係機関と連携して就職の準備段階から職場定着までの一連の支援)の実施に係る関係機関との調整を実施。

「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～

障害者雇用の経験が乏しいことなどにより、障害者の雇入れを躊躇している事業主と雇用・就労経験が乏しいことなどにより、就職に不安のある障害者を対象として、事業主が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、その不安感等を除去し、以後の障害者雇用に取り組むきっかけ作りや就職を促進することを目的としています。

また、現在障害者を雇用しておらず障害者雇用に関するノウハウが乏しい事業主に対しては、試行雇用奨励金を支給し、その取組を促進しています。



○ 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

対象事業主に対し、トライアル雇用者1人につき月4万円を支給

○ 実績

・平成22年度

開始者数 10,650人

常用雇用移行率 86.4%

・平成23年度

開始者数 11,378人

常用雇用移行率 86.9%

障害者トライアル雇用の実施状況

	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
21年度	8,545	2,801	4,086	1,579	79	84.3	81.8	87.5	79.8	85.5
22年度	10,650	3,343	4,842	2,358	107	86.4	84.5	90.0	81.7	80.0
23年度	11,378	3,467	4,973	2,830	108	86.9	85.8	89.9	83.2	74.5

障害者トライアル雇用事業の実施状況について

年度	実施主体	支給額(月額)	開始者数	常用雇用 移行率	予算額	支給実績額
平成11年度	日本経営者団体連盟(※)	59,000円	1,968人	84.5%	215,055千円	125,836千円
平成12年度		× 3ヶ月	3,022人	83.1%	538,080千円	681,254千円
平成13年度	日本障害者雇用促進協会	59,000円	2,181人	79.3%	354,000千円	343,719千円
平成14年度		× 3ヶ月	2,661人	79.8%	477,900千円	383,177千円
平成15年度	厚生労働省 (公共職業安定所)	50,000円 × 3ヶ月	3,115人	81.1%	480,000千円	296,659千円
平成16年度			4,283人	82.8%	630,000千円	491,562千円
平成17年度			5,954人	82.0%	900,000千円	616,891千円
平成18年度			6,826人	83.0%	900,000千円	851,924千円
平成19年度		40,000円 × 3ヶ月	7,744人	82.3%	902,400千円	715,603千円
平成20年度			8,321人	83.4%	1,071,600千円	795,910千円
平成21年度			8,545人	84.3%	1,071,600千円	767,910千円
平成22年度			10,650人	86.4%	993,600千円	1,004,640千円
平成23年度			11,378人	86.9%	864,000千円	981,040千円

(注) 本事業は、平成11・12年度は日本経営者団体連盟への委託事業(障害者緊急雇用安定プロジェクト事業)、平成13・14年度は日本障害者雇用促進協会(現(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)への委託事業(障害者雇用機会創出事業)であり、平成15年度から国で実施すること(若年者トライアル等と統合)とされたものである。

※ 障害者緊急雇用安定プロジェクト事業では、障害者を「職場実習」の形で受け入れ、職場実習修了者をトライアル雇用として受け入れる形となっている。職場実習の期間は1ヶ月、職場実習実施事業主には実習生1人当たり月額23,900円、実習生には月額116,700円が奨励金として支給される。

※ 常用雇用移行率は常用移行者数/終了者数として算出しているが、平成11・12年度は、常用雇用移行率=常用移行者数/開始者数として算出。

※ 平成12年度の支給実績額は、平成13年度に支給したものを含む。

障害者トライアル雇用の実施状況(都道府県別)(平成24年4月~11月分)

年度	開始者数 (件)					常用雇用移行 率(%)														
	身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他		身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他					
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度差	前年度差	前年度差	前年度差	前年度差	前年度差	前年度差	前年度差	前年度差					
1 北海道	357	-5.6%	112	-20.6%	173	6.8%	69	-1.4%	3	-40.0%	85.5	-4.0	87.1	-2.5	87.9	-5.9	77.0	-0.7	100.0	12.5
2 青森	38	-50.6%	9	-64.0%	23	-34.3%	6	-62.5%	0	-100.0%	91.4	0.4	100.0	15.8	87.5	-7.6	100.0	14.3	0	0.0
3 岩手	65	-29.3%	14	-48.1%	37	-21.3%	14	-12.5%	0	-100.0%	89.9	2.7	87.5	4.2	90.0	-3.5	92.3	23.1	0	-100.0
4 宮城	54	1.9%	13	85.7%	31	-24.4%	9	80.0%	1	-	89.2	14.6	66.7	8.3	92.9	10.0	83.3	16.7	0	0.0
5 秋田	59	-29.8%	12	-62.5%	37	-9.8%	9	-	1	-50.0%	90.7	-1.3	93.8	8.0	90.0	-3.3	88.9	-11.1	0	-100.0
6 山形	40	-34.4%	5	-72.2%	27	-20.6%	8	-11.1%	0	-	87.3	1.1	72.7	-16.2	96.9	6.3	75.0	8.3	0	-50.0
7 福島	70	-27.8%	23	-42.5%	30	-25.0%	16	-5.9%	1	-	90.0	3.8	89.7	-5.3	88.2	6.4	100.0	23.8	0	0.0
8 茨城	51	-64.8%	14	-58.8%	29	-65.1%	8	-70.4%	0	-100.0%	88.9	-4.0	90.3	5.1	90.2	-7.1	80.0	-7.5	100.0	100.0
9 栃木	71	-39.8%	20	-35.5%	35	-34.0%	16	-46.7%	0	-100.0%	84.3	-1.0	95.8	13.2	86.8	4.7	66.7	-33.3	0	-75.0
10 群馬	31	-73.9%	11	-73.2%	9	-84.2%	11	-42.1%	0	-100.0%	88.2	10.1	87.5	2.5	92.3	6.9	83.3	23.3	0	-100.0
11 埼玉	283	-25.1%	62	-42.6%	142	-7.8%	77	-33.0%	2	100.0%	86.6	-2.4	82.6	-2.0	88.3	-1.4	86.3	-6.8	91.7	-8.3
12 千葉	131	-55.3%	23	-69.7%	80	-45.9%	28	-59.4%	0	-	90.2	-3.3	86.2	-4.7	93.9	0.9	83.3	-14.1	0	0.0
13 東京	390	-40.8%	78	-49.4%	197	-35.0%	115	-43.1%	0	-	91.4	0.2	88.5	3.2	93.8	-0.3	91.0	0.3	100.0	100.0
14 神奈川	196	-44.9%	27	-67.5%	133	-29.6%	35	-57.8%	1	0.0%	94.4	8.1	94.7	6.8	95.4	3.9	91.7	18.4	100.0	100.0
15 新潟	131	-44.3%	42	-56.3%	59	-32.2%	28	-42.9%	2	-33.3%	92.6	-0.8	86.1	-6.0	98.6	3.8	87.2	-4.7	0	0.0
16 富山	42	-63.2%	13	-53.6%	21	-52.3%	7	-81.6%	1	-75.0%	92.2	13.3	92.9	16.7	89.3	5.1	100.0	23.8	100.0	40.0
17 石川	45	-49.4%	8	-69.2%	17	-57.5%	19	-13.6%	1	0.0%	96.0	7.7	100.0	10.0	100.0	14.8	90.0	0.0	100.0	100.0
18 福井	33	-62.9%	12	-76.0%	13	-53.6%	7	-36.4%	1	-	89.8	-5.2	94.7	3.6	89.3	-10.7	81.8	-18.2	100.0	100.0
19 山梨	31	-59.7%	9	-47.1%	15	-67.4%	6	-53.8%	1	0.0%	84.6	-6.4	75.0	-10.7	94.1	0.4	77.8	-2.2	100.0	0.0
20 長野	46	-65.2%	12	-71.4%	21	-63.8%	13	-55.2%	0	-100.0%	89.7	1.3	87.5	2.1	88.5	-2.9	93.5	5.3	100.0	0.0
21 岐阜	48	-61.6%	6	-84.2%	37	-44.8%	4	-80.0%	1	-	79.0	-3.0	80.8	13.1	77.5	-13.0	80.0	0.0	0	0.0
22 静岡	192	-46.8%	56	-44.0%	82	-46.4%	52	-49.5%	2	-60.0%	86.8	0.3	82.4	-10.0	92.6	6.5	82.4	-2.7	0.0	-33.3
23 愛知	134	-41.2%	26	-50.9%	56	-39.8%	51	-36.3%	1	-50.0%	85.6	-5.7	82.4	-3.1	88.9	-4.9	82.4	-10.0	100.0	0.0
24 三重	37	-40.3%	9	-55.0%	22	-33.3%	6	-33.3%	0	-	89.6	-3.0	69.2	-18.3	94.4	-5.6	94.4	23.0	0	0.0
25 滋賀	56	-37.1%	13	-51.9%	25	-46.8%	17	13.3%	1	-	84.5	9.1	78.6	7.1	83.9	5.1	87.0	17.0	100.0	100.0
26 京都	70	-56.5%	14	-74.5%	30	-57.7%	24	-29.4%	2	100.0%	87.5	8.4	80.0	5.0	92.9	9.0	92.9	21.4	50.0	-50.0
27 大阪	179	-68.9%	53	-62.7%	90	-70.7%	36	-71.2%	0	-100.0%	88.7	4.3	84.2	2.6	92.1	7.3	84.9	-2.3	100.0	100.0
28 兵庫	92	-66.4%	21	-73.4%	47	-67.4%	23	-54.9%	1	-	86.9	-1.0	93.3	7.4	82.9	-9.1	89.7	9.7	100.0	100.0
29 奈良	25	-75.0%	6	-80.6%	11	-79.6%	7	-46.2%	1	-50.0%	87.5	-2.6	94.1	12.3	100.0	8.0	66.7	-33.3	100.0	0.0
30 和歌山	32	-56.2%	8	-42.9%	16	-61.9%	7	-56.3%	1	0.0%	86.4	-6.9	85.7	-5.2	85.3	-10.9	88.9	1.4	0	0.0
31 鳥取	24	-29.4%	4	-60.0%	18	28.6%	2	-75.0%	0	-100.0%	89.5	24.0	80.0	20.0	88.9	17.5	100.0	25.0	100.0	100.0
32 島根	92	-9.8%	11	-50.0%	55	10.0%	26	-13.3%	0	-	89.9	1.5	81.8	3.6	91.2	-1.2	89.7	1.2	100.0	0.0
33 岡山	56	-65.2%	17	-67.9%	26	-64.4%	10	-68.8%	3	-	84.7	2.0	82.1	6.4	89.3	-4.7	78.6	14.3	100.0	100.0
34 広島	107	-50.7%	27	-57.1%	52	-31.6%	28	-62.7%	0	-100.0%	88.5	0.9	87.5	2.8	93.7	2.2	77.8	-7.2	100.0	0.0
35 山口	55	-27.6%	17	-39.3%	25	19.0%	13	-48.0%	0	-100.0%	84.9	-0.3	77.8	-10.7	90.0	5.4	86.7	13.9	0	-100.0
36 徳島	54	-28.0%	18	-5.3%	23	-14.8%	13	-53.6%	0	-100.0%	91.4	6.7	93.3	8.7	95.1	7.6	84.0	5.4	0	-100.0
37 香川	20	-75.6%	8	-70.4%	7	-82.9%	5	-64.3%	0	-	88.9	3.8	85.7	9.5	90.9	-5.9	88.9	15.6	0	0.0
38 愛媛	24	-75.3%	9	-75.7%	12	-68.4%	3	-84.2%	0	-100.0%	90.7	4.1	100.0	18.2	95.8	6.9	73.3	-16.1	0	0.0
39 高知	57	-23.0%	17	-41.4%	17	-32.0%	23	15.0%	0	-	90.7	6.3	100.0	21.1	95.2	-0.8	81.0	9.5	0	0.0
40 福岡	271	-27.7%	88	-44.7%	109	-13.5%	72	-17.2%	2	-33.3%	83.0	1.4	83.2	0.4	86.4	0.2	76.8	0.5	100.0	62.5
41 佐賀	69	-9.2%	20	-33.3%	27	-18.2%	21	90.9%	1	-50.0%	89.6	3.9	100.0	10.3	92.3	9.0	66.7	-15.2	100.0	0.0
42 長崎	50	-44.4%	10	-68.8%	36	-7.7%	3	-81.3%	1	-66.7%	92.1	15.1	95.2	13.4	94.5	23.4	75.0	-12.5	100.0	0.0
43 熊本	47	-45.3%	11	-57.7%	20	-39.4%	15	-34.8%	1	-75.0%	83.3	2.6	64.3	-17.5	90.0	0.0	87.5	9.2	100.0	50.0
44 大分	34	-58.0%	13	-60.6%	10	-41.2%	11	-64.5%	0	-	94.3	1.5	92.0	6.8	93.3	-6.7	100.0	0.0	0	0.0
45 宮崎	32	-70.4%	6	-83.3%	24	-41.5%	2	-93.3%	0	-100.0%	89.7	-1.0	90.5	-4.3	96.4	8.9	66.7	-25.0	0	-100.0
46 鹿児島	53	-65.8%	16	-78.4%	33	-45.9%	3	-84.2%	1	0.0%	91.2	4.0	84.8	0.2	95.0	5.6	93.8	5.5	100.0	100.0
47 沖縄	101	-43.3%	31	-49.2%	44	-36.2%	25	-47.9%	1	-	91.0	7.3	90.9	5.9	92.2	1.1	89.2	17.8	100.0	0.0
合計	4,175	-46.2%	1,054	-55.6%	2,083	-40.2%	1,003	-45.2%	35	-50.7%	88.7	1.6	87.1	2.4	91.2	0.9	85.2	1.6	92.3	20.4

「精神障害者等ステップアップ雇用」による 常用雇用への移行の促進

精神障害者等

- 心身が疲れやすい。
- 緊張しやすい。
- 判断・責任等のプレッシャーに弱いことがある。
- コミュニケーション能力に困難がある。
- 直ちに雇用率適用となる週20時間以上働くことが困難。

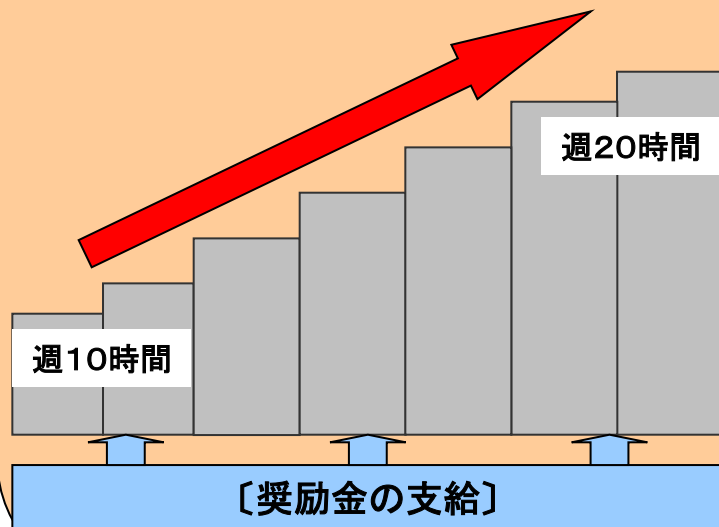


事業所

- 精神障害者等についての知識がない。
- 精神障害者等の受入れに不安がある。
- 精神障害者等の常用雇用に踏み切れない。

精神障害者等ステップアップ雇用

精神障害者及び発達障害者の障害特性に鑑み、一定の期間をかけて、仕事や職場への適応状況等をみながら、徐々に就業時間を伸ばしていくことで常用雇用への移行を目指します。



常用雇用

事業所と精神障害者等の相互理解

雇用経験や知識の取得、不安の除去
障害特性や職場適応の見極め等

◆ 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金

○ 期間等

- ・3ヶ月～12ヶ月
- ・1週間の労働時間は10時間以上
- ・ハローワークの職業紹介により雇入れ
- ・事業主と対象精神障害者等との間で有期雇用契約を締結

○ 奨励金の額

事業主に対し、ステップアップ雇用者1人につき、月2万5千円を支給(最長12ヶ月)

【平成23年度実績】 開始者数327人

常用雇用移行率42.2%

◆ グループ雇用奨励加算金

精神障害者等がお互いに支え合いながら働けるグループ雇用は職場適応に効果的であることから、グループでステップアップ雇用を実施する場合は、グループ雇用奨励金が加算されます。

○ グループ人数 2人～5人以下

○ グループ雇用奨励加算金の額

1グループあたり月2万5千円を支給(最長12ヶ月)

【平成23年度実績】 18グループ

精神障害者の雇用に活用可能な主な助成金

◎ 特定求職者雇用開発助成金

【平成23年度実績】支給件数(障害者分)41,307件

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、雇入れる事業主に対して支給

	助成額		助成期間	
	中小企業以外	中小企業	中小企業以外	中小企業
○重度障害者等(重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者) ※短時間除く	100万円	240万円	1年6ヶ月	2年

◎ 精神障害者雇用安定奨励金

【平成23年度実績】支給件数3件／利用届出提出件数9件

精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、新規雇用した精神障害者や在職中の精神障害者が働きやすい職場づくり(※)を行った事業主に対し、奨励金を支給

- ※ 例：精神障害者に対するカウンセリング等を行う精神保健福祉士等を新たに雇用又は委嘱した場合
→ 雇用1人当たり年180万円を上限／委嘱1人当たり 1回1万円
在職精神障害者を他の精神障害者に対する相談等を行う担当者として配置した場合
→ 配置した在職精神障害者1人当たり25万円

◎ 職場支援従事者配置助成金

【平成23年度実績】支給件数82件／新規雇用者数309人

重度知的障害者又は精神障害者の方(65歳未満)を、ハローワーク等の紹介により雇用し、職場支援従事者(職場支援パートナー)の配置を行う事業主に対して助成金を支給

- ・ 助成額は、従事者1人あたり3人を上限とする支給対象労働者数に、右の額を乗じて得た額。
- ・ 助成期間は3年間。

	中小企業以外	中小企業
短時間以外の者	3万円	4万円
短時間労働者	1.5万円	2万円

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

- ◎ 各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、障害者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、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

	支援事業所数 (所/実数)		支援内容 (件/延べ件数)					
			雇入れ支援※1		定着支援※2		情報提供や 会議・研修等※3	
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比		
23年度	16,673	5.8%	11,778	6.3%	18,467	5.1%	11,398	6.9%

- ※1 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。
- ※2 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。
- ※3 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。

(参考:標準的な支援の流れ)

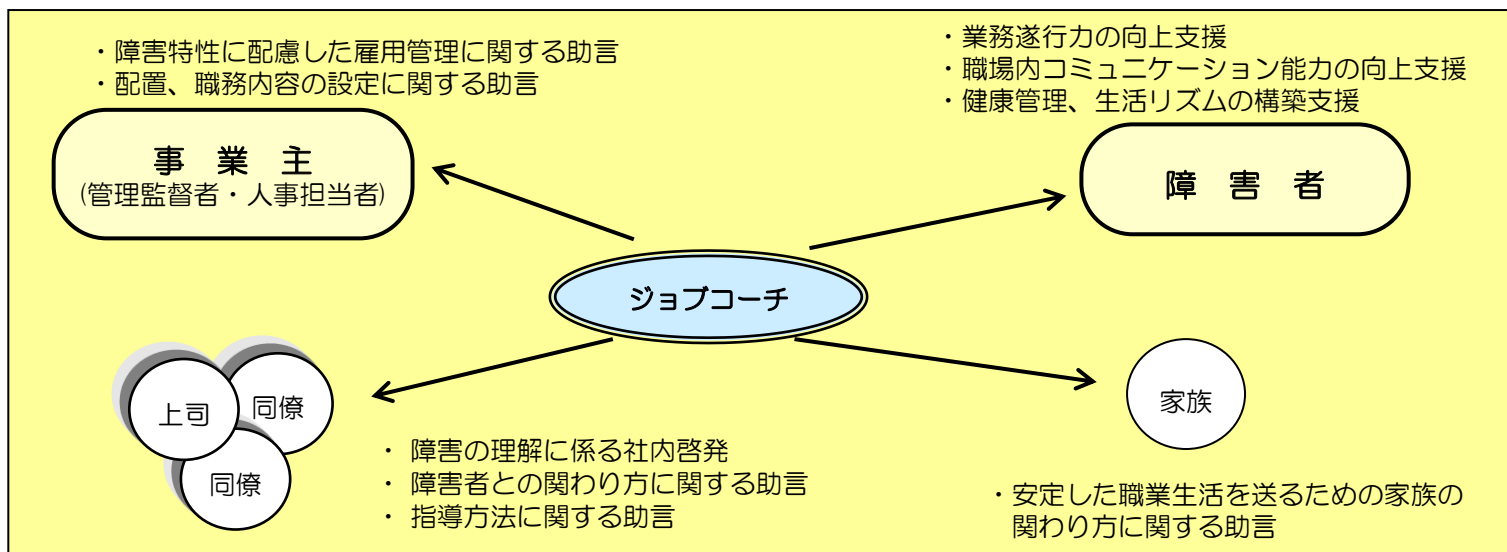
- ①**企業との相談** : 企業との相談を通じて、障害者の採用、職場適応、職場復帰等に関する支援ニーズ、具体的な課題等を把握。事業主支援計画(案)の内容等を説明・提案し、同意を得て策定。【2~3回程度】
- ↓
- ②**体系的支援の実施** : 事業主支援計画に基づき、雇入れ支援や定着支援、情報提供等の支援を実施。【3か月程度※】
- ↓
- ※ ジョブコーチ支援や職場復帰支援等の専門的支援を実施する場合は、当該支援内容に応じて支援期間を設定。
- ③**支援後のフォローアップ** : 支援実施後の状況把握とともに、必要に応じ、継続的に支援を実施。

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

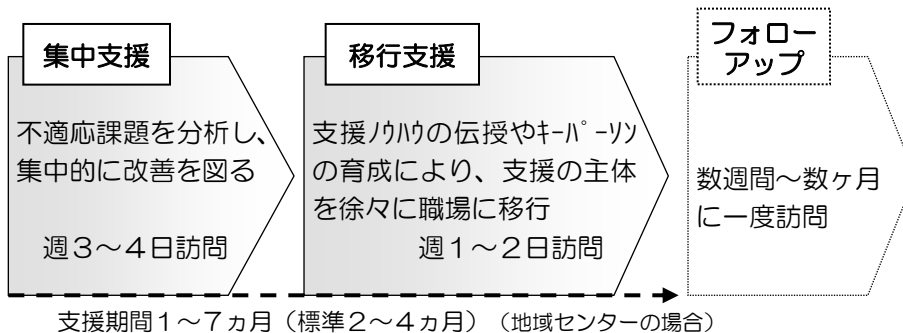
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 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(24年3月末現在)

計1,206人	地域センターのジョブコーチ	309人
	第1号ジョブコーチ(福祉施設型)	777人
	第2号ジョブコーチ(事業所型)	120人

◎支援実績(23年度、地域センター)

支援対象者数 3,342人
職場定着率(支援終了後6ヶ月) 87.4%

(支援終了後6ヵ月:22年10月～23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におけるジョブコーチ支援の利用状況

	地域センター 利用者数（件）	職業リハ計画 策定件数（件）	ジョブコーチ 支援数（件）	計画策定数に 占める割合（%）
19年度	26,496	17,893	3,596	20.1%
20年度	27,435	19,776	3,746	18.9%
21年度	28,428	23,133	3,808	16.5%
22年度	29,864	24,040	4,220	17.6%
23年度	30,857	24,328	4,281	17.6%

※ ジョブコーチ支援数には、センターを經由して第1号ジョブコーチ（福祉施設型）単独で支援を実施したものを含む。

（参考：支援開始までの待機状況）

平成24年12月現在、支援実施に当たって待機期間が発生しているセンターは無し。

職場適応援助者(ジョブコーチ)の都道府県別配置状況(平成24年3月末現在)

(人)	配置型ジョブコーチ	第1号ジョブコーチ	第2号ジョブコーチ	
1	北海道	10	36	3
2	青森	5	8	
3	岩手	6	8	
4	宮城	8	13	
5	秋田	4	10	
6	山形	5	7	
7	福島	6	16	
8	茨城	5	11	
9	栃木	6	16	1
10	群馬	6	9	1
11	埼玉	7	20	3
12	千葉	8	50	
13	東京	17	46	37
14	神奈川	8	21	22
15	新潟	6	25	1
16	富山	5	9	
17	石川	5	11	
18	福井	6	9	
19	山梨	4	8	1
20	長野	5	30	3
21	岐阜	6	8	1
22	静岡	7	16	4
23	愛知	11	33	6
24	三重	6	3	
25	滋賀	7	14	1
26	京都	7	20	2
27	大阪	15	55	9
28	兵庫	11	41	
29	奈良	5	6	
30	和歌山	6	12	1
31	鳥取	5	7	4
32	島根	5	4	1
33	岡山	5	11	12
34	広島	7	12	
35	山口	5	11	1
36	徳島	5	10	
37	香川	5	5	
38	愛媛	5	11	1
39	高知	5	9	
40	福岡	12	24	
41	佐賀	5	5	
42	長崎	5	19	2
43	熊本	6	12	2
44	大分	6	18	1
45	宮崎	6	12	
46	鹿児島	4	16	
47	沖縄	5	20	
合計	309	777	120	

※ 第1号ジョブコーチ及び第2号ジョブコーチについては、認定を受けたジョブコーチ数を計上。

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23年度実績

復職率 85.4% (1,633/1,913人)
支援対象者数 1,953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	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比
23年度	2,754	1.0%	2,065	16.5%	1,953	9.8%	713	4.9%

※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1：実績）

平成23年度 復職率85.4%（1,633人／1,913人）

* 復職率＝終了者のうち翌年度4月末までに職場復帰した者／当該年度に支援を終了した者

（参考2：支援開始までの待機状況）

平成20年度に最大4ヶ月の待機期間が発生。このため、平成21年度に職場復帰支援専任のカウンセラー27名を新たに設置。

⇒ 平成24年12月現在、支援実施に当たって待機期間が発生しているセンターは無し。

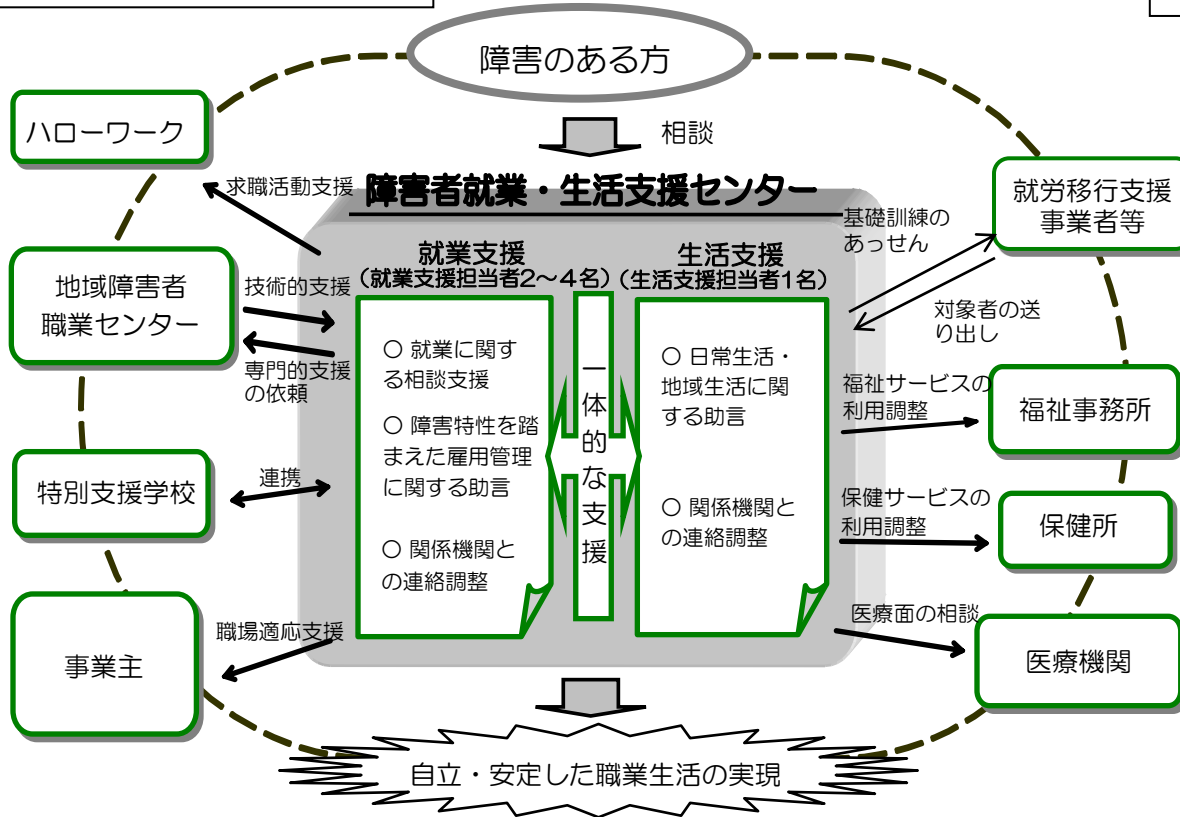
障害者就業・生活支援センター

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）→ 24年度 316センター（平成25年2月現在）

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

【23年度実績】 対象者数 94,960人
 就職件数 13,769件 就職率 69%

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
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比					
23年度	213,833	9.9%	130,040	12.9%	30%	46%	9%	7%	8%

※1 平成23年度は全国313箇所で開催（平成25年1月現在316箇所）。

※2 相談支援件数については、1件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報告させた内容別割合を基に算出。

※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。

（参考：職場訪問による職場定着支援の実施状況）

平成23年度 143,023件（前年度比19.1%増）

定着率* 80.0%

* 定着率＝平成22年4月から平成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22年度に運営された272センターの実績を集計）

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) 【23年度支給総額】1,305百万円

○ 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) 【23年度支給総額】18百万円

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) 【23年度支給総額】2,903百万円

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) 【23年度支給総額】756百万円

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)

【23年度支給総額】630百万円

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) 【23年度支給総額】798百万円

(独)高齢・障害雇用支援機構(現高齢・障害・求職者雇用支援機構)の財務諸表を基に作成

障害者雇用納付金関係収支状況の推移

(単位:百万円)

区 分	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
収入額(経常収益)①	22,638	23,022	21,157	19,562	18,003	15,526	13,690	18,855
支出額(経常費用等)②	21,082	22,079	22,650	23,849	23,251	23,713	23,645	22,651
調整金	4,349	4,673	4,955	5,541	6,024	6,750	7,138	8,957
報奨金	4,680	4,671	4,631	4,682	4,729	4,693	4,742	4,420
助成金	6,871	7,138	7,423	7,751	7,631	7,747	7,879	6,873
業務費等	5,183	5,596	5,641	5,875	4,867	4,523	3,887	2,401
積立金への増減①－②	1,556	944	△ 1,493	△ 4,288	△ 5,248	△ 8,187	△ 9,955	△ 3,796
各年度末における積立金等	44,013	44,957	43,464	39,176	33,928	25,741	15,786	11,990

(注1)四捨五入の関係で一致しないことがある。

精神障害者の雇用への理解促進のための周知・啓発の状況

働く精神障害者からのメッセージ発信事業

平成14年度から、一部見直しを含め実施しており、企業などで就労している精神障害者からのメッセージ等を伝えるセミナーをブロック別で実施。

【平成23年度のセミナー開催状況】

開催場所： 埼玉、東京、山梨、三重、鹿児島

参加者： 計1,285人

精神障害者雇用促進モデル事業

精神障害者の雇用の経験やノウハウが十分でない企業に、雇用促進のための取組を委託し、ノウハウを構築するモデル事業を実施(平成21～22年度)。平成23年度からその成果を普及する啓発事業を実施。

【実績】

- モデル事業の実施(平成21～22年度)

新規雇用者数： 10企業で68名

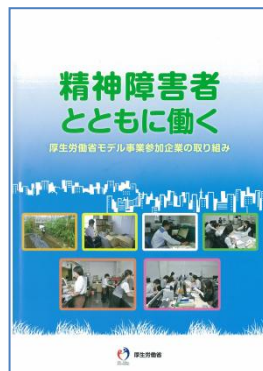
- 成果発表会を開催(平成23年2月)

参加者： 約250人

- 事例集(右参照)の作成(平成23年度) 部数： 1,450部

- モデル事業ブロック別セミナーを6箇所で開催(平成23年度～)

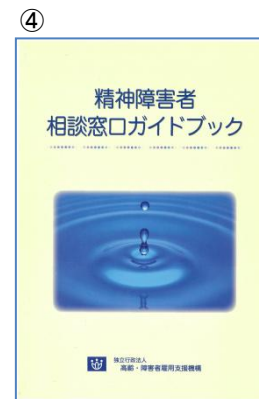
参加者： 計1,364人



高齢・障害・求職者雇用支援機構による マニュアル・ガイドブック

精神障害者の雇用促進に向けた技法や調査研究の成果をガイドブック等にまとめ、企業等に配付し、就労支援・雇用管理ノウハウの普及を図っている。

- ①精神障害者雇用管理マニュアル(平成7年3月初版、平成23年3月改訂) 部数： 30,500部
- ②精神障害者のための職場改善好事例集—平成21年度障害者雇用職場改善好事例集の入賞事例から—(平成22年1月) 部数： 10,000部
- ③コミック版障害者雇用マニュアル 精神障害者と働く(平成19年3月) 部数： 20,000部
- ④精神障害者相談窓口ガイドブック(平成11年度初版、平成21年3月改訂) 部数： 7,500部
- ⑤精神障害者雇用管理ガイドブック(平成24年2月) 部数： 10,000部



精神障害者の雇用を取り巻く状況の変化(主な支援施策の実績)

主な支援施策	平成14年度	平成18年度	平成23年度
①ハローワークにおける就職件数	1,890件	6,739件	18,845件
(企業における雇用者数(障害者雇用状況報告))		1,917.5	16,607.0(H24)
②障害者就業・生活支援センターの登録者数	499人	4,654人	26,718人
③地域障害者職業センターの利用者数	2,498人	5,620人	10,278人
④特定求職者雇用開発助成金の支給件数	—	1,955件(H19)	6,736件
⑤トライアル雇用の雇用開始者数	188人	973人	2,830人
⑥精神障害者雇用トータルサポーターの新規対象者数		4,292人(H20)	9,732人
⑦精神障害者等ステップアップ雇用奨励金の雇用開始者数		173人(H20)	327人
⑧地域障害者職業センターのジョブコーチ支援対象者数	163人	574人	736人
⑨地域障害者職業センターにおけるリワーク支援の対象者数		509人	1,953人
⑩医療機関等との連携による精神障害者等のジョブガイダンス事業の延べ対象者数		1,017人	1,779人

※それぞれ精神障害者の実績のみの数字を計上

○ 「精神障害者の雇用を促進するために、どのような支援が必要か(複数回答)」との質問への回答(上位5つ)。

- ① 雇入れから雇用継続まで一貫した外部の支援機関の助言・援助などの支援 (47.6%(199))
- ② 社内での精神障害者の雇用に関する周知や理解促進 (44.5%(186))
- ③ 雇入れ予定の障害者個々の障害特性や雇用管理上の留意点に関する情報提供 (39.5%(165))
- ④ 雇入れから雇用継続までの間の、外部からのジョブコーチや介助者などの人的支援の充実 (36.6%(153))
- ⑤ 雇用継続のための助成制度の充実 (35.4%(148))

※ 上記のほか、「雇用事例や障害特性・雇用管理上の留意点に関する情報提供(33.3%(139))」、「雇入れの際の助成制度の充実(32.3%(135))」の項目について、3割以上の事業所が必要と回答。

* ()内は回答事業所(N=418)に占める割合及び当該項目への回答事業所数

○ 精神障害者の雇入れ等にかかる支援制度に対するニーズ

各種支援制度を利用したことがない事業所の中で、以下の支援制度については、「今後利用したい※」と回答した事業所の割合が高かった(上位5つ)。

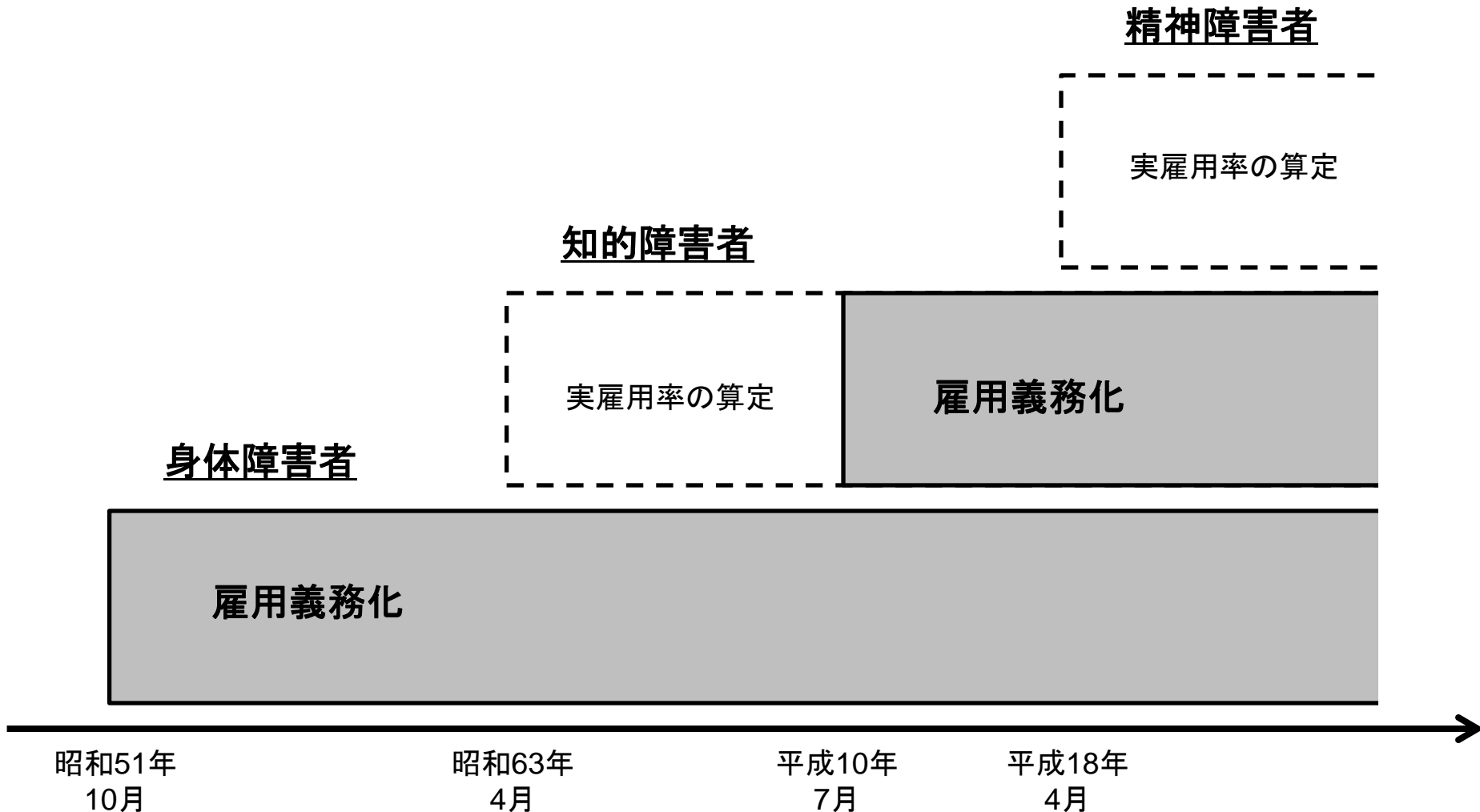
- ・ 「精神障害者のための職場改善好事例集」等のガイドブックや事例集等(29.4%)
- ・ ハローワーク等が主催する精神障害者雇用促進に関するセミナーに参加(22.4%)
- ・ 職場支援従事者助成金(20.9%)
- ・ トライアル雇用奨励金(20.6%)
- ・ 地域障害者職業センターで実施する雇入れや職場復帰のための支援(19.5%)

※ 「(当該支援制度は)知っており、今後利用したい」、「(当該支援制度は)知らなかったが、今後利用したい」と回答した事業所の割合(N=432)。

雇用義務制度の対象となる障害者の範囲の変遷



昭和51年、身体障害者を対象とする雇用義務制度を創設。平成10年には、知的障害者を雇用義務制度の対象に追加。

※ 昭和63年には知的障害者を、平成18年には精神障害者を実雇用率の算定対象に追加。





実雇用率へのカウントから雇用義務化の検討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	雇用義務化の検討時	伸び幅
知的障害者	9,407 (昭和63年) 	24,037.0 (平成8年)	+14,630.0 (156%増)
精神障害者	1,917.5 (平成18年) 	16,607.0 (平成24年)	+14,689.5 (766%増)

※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	雇用義務化の検討時	伸び幅
知的障害者	6,926 (昭和63年度) 	7,360 (平成8年度)	+434 (6%増)
精神障害者	6,739 (平成18年度) 	18,845 (平成23年度)	+12,106 (180%増)

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		増加率(%) (平成18→24年)
	企業数(社)	aに占める割合 (%)	企業数(社)	aに占める割合 (%)	
報告企業数(a)	67,168	—	76,308	—	13.6
身体障害者を 雇用している企業数	39,448	58.7	46,037	60.3	16.7
知的障害者を 雇用している企業数	10,082	15.0	14,799	19.4	46.8
精神障害者を 雇用している企業数	1,496	2.2	7,846	10.3	424.5
(参考)種別を問わず 障害者を雇用している 企業数	42,765	63.7	51,509	67.5	20.4

※ 数値はいずれも6月1日時点のもの。

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

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

精神障害者を雇用している企業の状況

	平成18年	平成24年	増加率(%) (平成18→24年)
	企業数(社)	企業数(社)	
精神障害者を 雇用している企業数	1,496	7,846	424.5
1000人以上	373	1,879	403.8
500～1000人未満	187	1,292	590.9
300～500人未満	190	1,220	542.1
100～300人未満	488	2,594	431.6
56～100人未満	258	861	233.7

※ 数値はいずれも障害者雇用状況報告(6月1日時点)のもの。

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

※ 障害者は週の所定労働時間が20時間以上である者のみを報告対象としている。

精神障害者雇用促進モデル事業の実施概要

- 平成21～22年度にかけて精神障害者の雇用経験が乏しい10企業で実施。
- モデル事業中に雇用された精神障害者は計79人(定着率75%(59人/79人)(平成24年12月現在))

雇入れ前の不安や雇入れ後に苦労した点

統合失調症47人(60%)、発達障害(アスペルガー症候群、自閉症含む)11人(14%)、うつ・気分障害8人(10%)、その他8人(10%)、不明5人(6%)

(雇入れ前の不安)

- ・ 精神障害者を採用した経験がなく、精神障害についての知識が不十分
- ・ 精神障害者の職業能力が分からないため、雇入れに当たって、担当する業務の切り出しに苦慮

(雇入れ後の苦労)

- ・ 一律の方法ではなく、個々の障害特性に対応した業務管理方法を構築することが必要
- ・ 精神障害者が調子を崩したときの対応

課題等の対応のために工夫・改善した点や活用した制度

(企業内での人的支援や雇用管理等の工夫)

- ・ 本人に業務日誌をつけてもらう、定期的なカウンセリングなどにより、体調などの状況を把握
- ・ 本人の状況に合わせて1日の勤務時間数や始業時間を考慮
- ・ 勤務時間中に休息を取れるスペースを確保

(外部支援機関の活用)

- ・ ハローワーク、地域障害者職業センター、就労支援機関などに精神障害者の雇用管理、業務の切り出しを相談
- ・ トライアル雇用を活用し、本人が実際に働いた上で業務とのマッチングを判断
- ・ ジョブコーチ等への業務管理方法の相談や生活面での支援を就労支援機関に依頼

雇用した効果や今後の課題

(雇用した効果)

- ・ 実際に精神障害者とともに働くことにより、社内の精神障害者に対する理解が促進
- ・ 社内の理解促進や個々の特性を把握などにより、以前と比べて精神障害者が担当する業務の幅が拡大

(今後の課題)

- ・ 安定して勤務し職場に定着するための支援の充実やそのノウハウの蓄積
- ・ 個々の障害特性に対応し、相談や分かりやすく業務指示が出せる職員の育成

精神障害者雇用促進モデル事業の概要

実施企業	職務内容 (平成23年3月末)	1 雇入れ前の課題や不安	2 雇入れ後に苦労した点	3 1、2への対応のための取組(工夫・改善等)	4 活用した制度	5 連携した機関	6 雇用した効果	7 今後の課題	8 定着状況
株式会社高島屋 業種: 各種商品小売業 従業員数: 10,331人	【店舗】 ・のしかけ、紐かけ、 梱包(主に食料品) ・包装済商品の台車 積み込み ・伝票スタンプ押し 用 品整理 【本社等】 ・庶務受付業務全般 (PC使用含む) ・各種帳票管理・配布 ・宅急便対応、伝票 照合	雇入れ側に精神障害につ いての知識が無い	1採用の段階で、個々の障害 の特性をどの様に把握する か。 2雇入れ後に、個々の障害 の特性に対応した業務管理 の構築方法	【各種制度の利用】 1障害者雇用アドバイザー(現:障害者雇用エキスパート) と相談し、精神障害者雇用の現状、雇用したい際に定着 させるまでのステップの踏み方、問題や疑問がおきた場 合の相談先を把握。 2試用雇用期間を設け、実際に働いてみてマッチング出 来るかを判断。 【人的支援】 3本人との面接において「職場でどの様な配慮をして欲し いか」を聞き、配属先の管理者が配慮した。さらに、就労 支援機関も面接に同席していただき、第3者からも本人の 症状を聴取。 4雇用当初は、職場の管理者のみならず、就労支援機 関、ジョブコーチを活用して支援、また仕事は担当以外の 業務にも対応出来るようにし、誰かが急に休みを取った 場合にお互いがそれぞれの仕事をフォロー出来るよう、 職員間で複数の業務を習得して重層化した体制を構築。	・障害者雇用アド バイザー(現:障害 者雇用エキスパー ト)(高齢・障害・求 職者雇用支援機 構) ・トライアル雇用	・高齢・障害・求職 者雇用支援機構 ・地域障害者職業 センター ・就労支援機関 ・ハローワーク	1精神障害者を理解する力がお 客様を理解する力の向上に寄 与 2後方付帯業務を集約したこと により営業力が強化されコスト が削減 3精神障害者は、持っているス キル事態は非常に高く、本人や 企業が協力して症状のコント ロールができるようになったら 大きな戦力になる可能性を感じ た。	定着に向けての継続的な取り組み	【平成24年1月現在】 雇入れ人数 12人 継続雇用者数 9人 定着率 75% ※雇入れ人数は、平 成21年4月からの2年間 に雇入れした者 【平成24年12月現在】 雇入れ人数 12人 継続雇用者数 9人 定着率 75% ※雇入れ人数は、平 成21年4月からの2年間 に雇入れした者
清水建設株式会 社 業種: 総合建設業 従業員数: 10,900人	・人事管理に関する 事務(データ管理、申 請処理等) ・事務補助(データ資 料読み込み・入力、 資料整理・製本、ラベ ル作成等)	1適当な業務が確保できる か。 2雇った障害者を人材活用で きる体制が作れるか。 3一般従業員で対応可能か。	1事業開始当初にアセスメント をせずに試用雇用した2名 は採用には至らず、継続しな かった。 2支援機関が役に立たないこ ともあった。 ア 就労に係るアセスメントがで きていない イ 事務仕事に対しては、業 務の詳細まで把握できない ため、ジョブコーチの役目が果 たせていない ウ 職場定着が難しい障害 者に対するフォローの仕方が わからない	【各種制度の利用】 1障害者への指導・支援を行うための社内人材を育成す るため、外部機関の研修を受講した。 【人的支援】 2就労の可能性を判断するため、複数の実習生を受け入 れ自社に必要な人材を取るためのポイントを探った。 3本人ができる仕事を見極めて社内から仕事を切り出し た。 4仕事が疎かになることはプライベートの問題に起因する こともあり支援機関がプライベート面のフォローした。 5主治医との連携で病状・障害理解のための情報を得 た。 6実習生の受け入れも含め、障害者がいる職場状況を作 ることを従業員の啓発の機会にもした。 【施設整備】 7業務遂行しやすい様に、通常以上に事務機器を活用し た。	・トライアル雇用 ・臨床心理士を採 用 ・2号ジョブコーチ 研修受講 ・障害者職業生活 指導員研修受講	・就労支援機関 ・医療機関 ・ハローワーク	1実際に精神障害者が仕事をこ なすことにより、障害者の労働 能力についての社内の理解が 深まり、より多くの仕事を頼ま れるようになった。 2業務上、人手・時間のかかる 隙間の作業を処理する労働力 を得た。 3社内のメンタルヘルス不調者対応 をする上での勉強材料になっ た。	1障害者の業務遂行能を高めていく こと。 2障害者がより自律的に業務に取り 組めるようにしていくこと。 3障害者を人材活用できる一般従業 員を増やすこと。	【平成24年1月現在】 雇入れ人数 7人 継続雇用者数 5人 定着率 71% 【平成24年12月現在】 雇入れ人数 7人 継続雇用者数 5人 定着率 71%
三菱商事太陽株 式会社 業種: 情報サービス業 従業員数: 82人	・パソコンデータ入力	1精神障害者雇用を担当して いる職員の勉強不足による 不安 2同じフロアで働いている、協 力会社の方や、社内の精神 障害の理解向上 3精神障害者をサポートする 職員が必要か 4準備した環境が精神障がい 者にとって働きやすい環境か どうか。 5障害特性と業務がマッチす るかどうか。	1精神障害者が行う業務内容 (決算書のデータ入力)には 専門的な会計の知識や応用 力、判断力が必要だった。 2業務面において、一人一人 の課題に合わせた解決方法 が必要だった。 3精神障害者が調子を崩す 原因の多くが生活面にあっ た。	【各種制度の利用】 1職業センターのジョブコーチに相談した。 2各職員の支援機関の担当者に生活支援を依頼した。 【人的支援】 3医療機関や、福祉施設を訪れ情報収集し、社内でも共有 した。 4精神保健福祉士による、精神障害についての勉強会を 行った。 5精神障害をもつ職員からの相談や関係機関との連携を 行うためワークサポート室を設置 6詳細なマニュアルや、判断基準を明確にしたルールの 整備。計算用のエクセルシートや会計の科目対照表を用 意。 一つの事に集中し、習得したらステップアップしていった。 (単純なデータ入力⇒計算処理をして入力⇒決算書の印 刷業務の受託) 【施設整備】 7集中しやすいように、壁・窓際の席を確保。社内支援者 と相談したり、社外支援者と電話をしたりすることができる、 面談室を用意。	・トライアル雇用 ・精神保健福祉士 を委嘱(本社) ・精神保健福祉士 を正社員として採 用(東京)	・就労支援機関 ・医療機関(精神科 デイケア) ・就労移行支援事 業所 ・地域障害者職業 センター ・ハローワーク	1精神障害者が身近になり普段 どおり接すれば良いことを理解 2社内で精神障害についての理 解が深まった。 3仕事はがはまれば安定した戦力 になる。 4職場全体の雰囲気が今まで 以上に良くなった。	1短期間労働の職員や、業務内容に 制限がある職員の評価方法の検討 2業務内容の可能性や、将来的な キャリアプラン 3支援者の教育及び育成 4職場定着 * 定着のための支援(1)社員教育によ り当事者が体調不良時、周りの職員 がサポート担当者へ連絡する体制。(2) 毎週1回当事者毎の体調について会 議。(3)クリニックや支援機関との連携。 (4)支援機関と職場でのサポート担当と の役割の明確化。(5)当事者が何事 も話せるワークサポート室の設置。	【平成24年1月現在】 雇入れ人数 6名 継続雇用者数 5人 定着率 83% 【平成24年12月現在】 雇入れ人数 6名 継続雇用者数 5人 定着率 83%

実施企業	職務内容 (平成23年3月末)	1 雇い入れ前の課題や不安	2 雇い入れ後に苦労した点	3 1、2への対応のための取組(工夫・改善等)	4 活用した制度	5 連携した機関	6 雇用した効果	7 今後の課題	8 定着状況
第一生命チャレンジ株式会社 業種: サービス業 従業員数: 150人	・第一生命社屋の清掃 ・書類発送業 ・喫茶、給茶業務(喫茶室)	モデル事業終了後も、対象である精神障害者を長期間、継続して雇用することを課題としていた。	支援機関との連携、お互いに同じ課題や問題点を共有し、当人と接すること。	【人的支援】 1社内のプロジェクトチームを結成し、継続的な雇用を達成するためのポイントの洗い出しや「多様で柔軟な業務運営」、「就業時間は弾力的に」、「経験のあるリーダーの増員」、「グループでの就労」というテーマを設定した。 2「グループでの就労」により、「福祉施設」から「会社」という導入の部分でのコミュニケーションをとりやすくすることで、福祉施設からの移行をしやすくした。 3その他、支援機関を交えた定期的な振り返り、何か問題があったときには、しっかりと話し合うことで、会社の一員としての責任感を促した。 【社内規程の整備】 4就労時間は弾力的に考え、伸ばす／減らすの両面を検討した。	・トライアル雇用 ・障害者指導員経験者を採用 ・ジョブコーチを採用	・就労支援機関 ・ハローワーク	1新たな試みを行ったこと 「グループでの就労」様々なグループ(業種)での採用」が出来たこと。 2「社会性(社会常識)」を社内で育成していくことが可能であることが分かったこと。	各人が戦力になっているが、今後のステップアップのためには、「加齢」「モチベーションの低下」「状態に波がある」「環境の変化による体調不良」といった一般的にある“個別の課題”に、当人と一緒に長い目で向き合っていくこと。	【平成24年1月現在】 雇い入れ人数 11人 継続雇用者数 11人 定着率 100% 【平成24年12月現在】 雇い入れ人数 11人 継続雇用者数 11人 定着率 100%
中央労働金庫 業種: 金融業 従業員数: 3457人	・総務人事部業務(連絡便集配、資料印刷、書類作成、会議準備、照合作業、研修アンケート集計等) ・他部署業務(規程差替え、書類梱包・発送、情宣物封入、パソコン入力作業等) ・関連会社業務(押印作業、連絡便仕分け、返戻ダイレクトメール仕分け等)	1精神障害の理解 2業務の切り出し 3雇用管理法 4勤務時間の設定 5作業環境の構築	1新たな業務の切り出し 2各々の障害特性理解、把握と能力開発 3不調になった際の対応 4業務の堅確化・効率化 5職員の理解促進 6安定雇用	【人的支援】 1先進企業を見学、各種研修やセミナーに参加 2専門職の活用 精神保健福祉士による定期面談・支援者との連携支援・障害特性の周知・理解促進 3複数の業務を担当 潜在能力の開発・適材適所の発見・モチベーションの維持・チームでカバーし合える体制づくり 4ステップアップシートと業務日誌の活用 業務のレベルアップと生活習慣を規則正しく定着させることを目的に、3ヶ月単位で目標を立てるとともに、業務日誌を付けることにより、自分の得意なこと苦手なことを理解できることにより、意識して業務に取り組み、生活改善にもつながった。 5専門職の面談、関連機関との連携、リハビリ勤務の構築 精神保健福祉士の個別対応、支援者や精神科嘱託医、主治医との連携支援。スタッフによる出勤促しや見守り、体調に合わせたリハビリ勤務形態の構築や業務の選定を行った。 【施設整備】 6執務室は、他部署とは独立して確保し、執務室内に相談室兼休憩場所を設置した。	・トライアル雇用 ・ステップアップ雇用 ・精神保健福祉士を採用 ・精神科医との嘱託契約(月1回来室)	・就労支援機関 ・医療機関 ・地域障害者職業センター ・ハローワーク	1新業務の発足(職域拡大) 事務消耗品リユース業務等 2他セクションにて退職した臨時職員枠の補填 3精神障害者が事務補助的な業務を行なっている事から、職員は担務の業務に専任でき、業務効率につながっている。また、残業の軽減にも寄与している。 4外注業務を精神障害者の業務としてシフトしてきている。職員のコスト管理の醸成。 5精神障害者と共に働くことで、障害に対する職員の理解促進が図られた。	1精神障害者の雇用拡大 当庫では他部署とは独立して執務室を確保して、業務を行ってきたがこれからは健康者との「共生」を進めるため、希望者がいれば当セクションで、業務能力、協調力などを評価し直接当該部署に配属することを検討している。 2金庫全体への障害者雇用のさらなる理解促進 3心の病のため、休業者や出勤回避者が発生する面もあり、安定した雇用時間、休職対応等雇用の確保(そのために週の労働時間10時間以上の者を0.5カウントとする等の特別の措置を希望)	【平成24年1月現在】 雇い入れ人数 6人 継続雇用者数 6人 定着率 100% 【平成24年12月現在】 雇い入れ人数 6人 継続雇用者数 6人 定着率 100%
SMBCグリーンサービス株式会社 業種: 金融業 従業員数: 292人	・パソコンデータ入力 ・手形・小切手帳作成 ・預金出入表作成 ・電話受付	1精神障害者が調子を崩した時に会社として上手く対応できるか不安だった。 2周りの社員が精神障害者を理解し協力して働けるか不安だった。	1どれだけ安定・継続して勤務できるのか把握が困難... 周りに合わせてあせり体調を崩すことがあった。 2知的障害、自閉症を持つ者に、精神障害(統合失調症・うつ病等)を理解してもらうこと。また、その人間関係の構築・維持。 3自分で自分をコントロールできず突然に体調を崩し休むことも多く、安定した戦力と数えにくい。	【人的支援・社内受入体制の構築】 精神障害者が戦力として安定するためには、一人一人の心を安定させることがポイントであるが、そのやり方は個々人で異なり、正解がないため出来る限りの体制を整えた。 1精神科医とカウンセラーがそれぞれ、月1度カウンセリングを実施し、会社に雇用管理上のアドバイス。さらに、本人から上司には言いにくい職場環境の変化などに対応した相談を受付。 2日々の業務日誌、月ごとの振り返りシート(健康管理シート)で変化を把握し、SOSを読み取る。 3精神障害者の受入前はもちろん、受け入れ後も精神科医等の専門家に依頼して精神障害に関する理解を深めるための勉強会を実施。 【社内規程の整備】 4週当たり労働時間を10時間～フルタイムでも働ける様に、短時間勤務制度を制定。(週 4日勤務も可能) 5上記に併せ従来の月給制に加え日給月給制を導入。	・医学アドバイザーを委嘱 ・カウンセラーを委嘱	・就労支援機関 ・医療機関 ・地域障害者職業センター ・ハローワーク	1一緒に働いた事で精神障害者への理解が一層進んだ。 2上手く順応できた精神障害者は高い能力を発揮して、会社の業績に貢献している。 3精神障害社員の短時間勤務制度に合わせて、他の障害社員にリハビリ勤務制度を導入したところ、延29名が利用して職場定着へと繋がっている。 4会社見学者、講演依頼が増えた。	1カウンセラーを全拠点に配置する事が難しいため東京本社、大阪本社以外の拠点での精神障害者雇用拡大が拡がらない。 また、現状の拠点到スペースの余裕がないため退職者の補充採用でしか新規雇用が困難。 2体調を崩しがちな精神障害者社員の定着支援ノウハウの一層の蓄積。 3周りの社員の精神障害への一層の理解促進に努める。 4発達障害(自閉症等・アスペルガー等)や身体障害者で統合失調症やうつ病などの疾患を抱えて心療内科へ通院している人は多い。そういった社員たちへも同様のケアが必要。(当社の場合は現在27名)	【平成24年1月現在】 雇い入れ人数 7人 継続雇用者数 6人 定着率 86% 【平成24年12月現在】 雇い入れ人数 7人 継続雇用者数 5人 定着率 71%

実施企業	職務内容 (平成23年3月末)	1 雇入れ前の課題や不安	2 雇入れ後に苦労した点	3 1、2への対応のための取組(工夫・改善等)	4 活用した制度	5 連携した機関	6 雇用した効果	7 今後の課題	8 定着状況
株式会社かんでん エンハート 業種: 印刷・サービス業 従業員数: 172人	【本社(大阪)】 ・園芸業務、経理業務、IT業務他 【ビジネスアシスタントセンター】 ・メール集配業務他 【高槻フラワーセンター】 ・農園管理事業	1モデル事業開始前の平成17年から平成19年の間に精神障がい者を5名雇用したが、内2名が定着しなかった。 2精神障害についての専門知識やサポート経験が不足していた。	「支援機関を利用していない精神障がい者の中にも、就労準備性が整っている人は多数いるのではないか」と想定し、そのような支援機関を利用していない精神障がい者にも広く就労の機会を提供したいと考え、支援機関と連携せずにハローワークを通じた一般公募による採用を行った。 その結果、以下の点に苦労した。 1服薬忘れや、生活リズムが乱れる者がいた。 2短時間勤務からフルタイム勤務への勤務時間の延長。 3不調の早期発見と早期対応 4本人の資質と職場のマッチング	【人的支援】 1臨床心理士、精神保健福祉士の資格を持つカウンセラーを採用し、アセスメントやサポート力の向上を図った。(就労準備性を整えるため、カウンセラーによる生活指導や服薬指導、SST等の訓練を実施。) 2入社時は4時間勤務からはじめ、徐々にフルタイム勤務を目指した。勤務時間を延長する際は、本人や主治医と相談し、それぞれの状況に合わせて柔軟に延長していった。 3毎日業務日誌を書いてもらい、睡眠時間、食欲の有無など、生活リズムに乱れがないか確認し、不調の兆しを見逃さないようにした。不調の兆しがあった場	・トライアル雇用 ・精神科医を産業医として委嘱 ・看護師を委嘱 ・精神保健福祉士と臨床心理士を採用	・医療機関 ・就業・生活支援センター	1当初、社員は「精神障がい者」と戸惑っていたが、精神障がい者が安定して、職場で一緒に働くことによって、社員は次第に精神障がい者を職場の仲間と捉えるようになった。その結果、社員と精神障がい者が自然にコミュニケーションがとれるようになった。 2精神障がい者社員を対象にSSTを始めたところ、精神障がい者のコミュニケーション力の向上に効果があったため、知的障がい者向けにもアレンジし、知的障がい者の社員教育に活用するようになった。	1育成・指導方法について 段階的に業務を付与するための業務段階の設定と、精神障がい者が内容を理解し業務が遂行できる業務マニュアルの作成が必要 2私生活面の支援について 私生活面について必要な支援を継続的に行ってくれる支援機関が必要 3精神障がい者本人を見た個々に合わせた柔軟な対応について 精神障がい者には、統合失調症や気分障がいなどの疾患の違い、発達障がい等の特性の違い、体調の波があるため、精神障がい者の職場定着には、本人をしっかりとみて、個々に合わせた合理的配慮や、体調に合わせた業務量調整などの柔軟な対応を行っていく必要があると考えている。	【平成24年1月現在】 雇入れ人数 9人 継続雇用者数 8人 定着率 89% 【平成24年12月現在】 雇入れ人数 9人 継続雇用者数 5人 定着率 56%
㈱日立製作所 業種: 電気機械器具製造業 従業員数: 32,908人(個別)	・人事関係データ入力 ・障害者雇用の企画・運営 ・有期労災付保業務	1職場の環境整備と理解促進 2個々の特性に応じた職域開拓 3支援機関との連携	1フルタイム勤務に向けた出勤日数と時間の調整(短時間勤務からスタートしたため、時間を増やすのに苦労した) 2キャリア形成を視野に入れた職域開拓 3職場でのコミュニケーション	【各種制度の利用】 1採用前に2ヶ月から3ヶ月の実習期間を設け、本人の適性や職務能力を見極めた上でステップアップ雇用・トライアル雇用へ移行。その後は1年間の嘱託契約。 【人的支援】 2精神保健福祉士の資格を有する者の配置と、外部人材も参加した雇用促進チームを設置し、社内講習会等を実施。 3評価シートを活用し、毎月、上長とともに業務の振り返りを実施。また、月に一度、支援機関も同席、生活面の振り返りを実施するとともに、当事者同士のミーティングも実施。 4定期的に本人の状況を確認し、徐々に勤務時間や業務の範囲を拡大。 【その他】 5モデル事業の実施や取組内容について社内に周知し、取組への賛同者としてグループ全社から「ナチュラルサポーター」を募集。サポーターには、月1回のセミナー等を実施。	・トライアル雇用 ・ステップアップ雇用 ・精神保健福祉士の採用 ・2号ジョブコーチ研修受講 ・職業コンサルタント認定	・ハローワーク ・障害者職業センター ・就業・生活支援センター ・病院、クリニック ・就労移行支援事業所 ・NPO精神保健福祉機構	1実際に精神障害者の活躍する様子を知ることにより、グループ企業内でも精神障害者雇用の機運が高まった。 ※本社での成功事例取組みが事業所やグループ会社へ波及している。 (グループ全体で33名増加) ※現在も継続的に精神障がい者の実習生を受け入れており、その実習生をグループ会社で採用している。 2初めは仕事の指示や相談などを精神保健福祉士が中心となり調整していたが、現在は職場の理解も深まり、職場上長が直接指示しフィードバックも行っている。	1職域拡大 精神障がい者が働ける受入職場の拡大と適正に応じた業務の切り出し。 2新たな精神障がい者の人財確保と育成 3職場援助者の育成 精神障がい者の特性を理解した上で相談を聞いたり、仕事をわかり易く指示できる職場の人財育成。 4職場定着 問題を早期発見・解決するため、医療機関や支援機関との連携を継続する。	【平成24年1月現在】 雇入れ人数 6人 継続雇用者数 3人 定着率 50% 【平成24年12月現在】 雇入れ人数 6人 継続雇用者数 3人 定着率 50%
株式会社ダイキン サンライズ摂津 業種: 電気機械器具製造業 従業員数: 113人	・修理受付業務(PC作業あり) ・プリント基板のリサイクルに関する種分け業務 ・化学製品(瓶)の小分け作業 ・図面のPDF化作業 ・修理、製造	フルタイムで働くことができるようになるためにはどうしたらよいか、また、社内の理解を深めるにはどうしたらよいか。 (上記に対応して委託訓練、社会適応訓練等を経た上で採用しており、モデル事業開始時点で、既に2名の精神障がい者が定着)	合同面接会で採用した人については、支援機関がないことが多く、本人の体調面など分からないことが多い。精神障害者は職場環境に慣れることだけでも大変なことであるのに、後付けした支援機関の方と信頼関係を築くというような同時進行は大変困難なことである。採用前に信頼できる支援機関があれば会社に慣れるまでサポートしてもらえ、会社としても安心して受入れることができる。	【人的支援】 1ジョブコーチ支援経験者を配置し、精神障がい者のみならず、全社員の相談に対応。相談の場としてカウンセリングルームを新たに設置。 2精神障害者の特性理解のため、社内勉強会の開催、精神障害者雇用の先進企業への見学、社内報を活用した啓発。 3社内関係者のみならず、支援機関、医療機関も参加した個別ケース会議を実施。当初は1か月ごとに開催し、問題のない場合は3か月に一度開催。 4各職場のリーダーを中心とした「サポート隊」を設置し、各職場での精神障がい者個々人の状態に目を配るほか、状態に変化が見られたときには、その情報を共有し、全体の仕事の割り振りを調整。 5社長、工場長、職場のリーダーからなる「精神障害者雇用促進チーム」を設置し、職場の課題を共有化(メンバーはジョブコーチ研修を受講)。 6合同面接会の採用で支援機関がなかった方については入社後に支援機関の必要性を説明。合意後に支援機関の方に会社にきてもらい登録してもらった。	・トライアル雇用 ・ジョブコーチの新規採用 ・ジョブコーチ研修受講 ・委託訓練 ・社会適応訓練 ・各種助成金制度	・地域障害者職業センター ・精神障害者雇用先進企業 ・障害者就業・生活支援センター ・就労移行支援事業所 ・就労支援事業所	1事前の実習(委託訓練、社会適応訓練等)の必要を改めて感じたこと。 2フルタイムなどの勤務体制や適した仕事は障害種別によるものではなく障害以外の特性によるものだと分った。	個々人によってつまづく点異なるが、そのサインを各職場のリーダーやカウンセリング担当者が早めに見抜けるようになること。今後さらに職場全員が周囲の人に気を配れるようにレベルアップをはかって行くことが課題である。	【平成24年1月現在】 雇入れ人数 9人 継続雇用者数 7人 定着率 78% 【平成24年12月現在】 雇入れ人数 9人 継続雇用者数 6人 定着率 67%

実施企業	職務内容 (平成23年3月末)	1 雇入れ前の課題や不安	2 雇入れ後に苦労した点	3 1、2への対応のための取組(工夫・改善等)	4 活用した制度	5 連携した機関	6 雇用した効果	7 今後の課題	8 定着状況
株式会社NTT データだい 業種: 情報サービス業 従業員数: 117人	・ソフトウェア検証業務のソースコード診断、FP計測、UTアセスメント	高度なITスキルと知識のある精神障害者の人材を確保すること。	休みがちになった者があったこと。	【各種制度の利用】 1人材確保のため、ハローワークや地域障害者職業センターに相談。まずはトライアル雇用で採用し、終了時点でフルタイム勤務の可否について判断。また、不足する知識等については採用後に研修を実施。 【人的支援】 2業務に当たった支援は社内の担当者(職場に常駐)が、定着支援は社内ジョブコーチと支援機関が実施するチーム体制を整備。支援機関は医療機関とも連携。また、職場では社内ジョブコーチ等による面談を随時実施し、業務の割り振り等を調整。 【施設整備】 3施設整備として、感覚過敏の者の作業環境を整えるため机をパーティションによる仕切りの設置。また、休息用ベットの3台設置。	・トライアル雇用 ・社内ジョブコーチによる支援	・ハローワーク ・地域障害者職業センター ・発達障害者就労支援企業	1当初は与えられた仕事をこなすのが精一杯だった精神障害者本人も積極的に業務に関わろうとする姿勢が生まれてきていること。また、チーム全体のことを考えるようになる等、リーダーとしての素養のある人材も育ちつつある感があること。 2特定のスキルを要する企業でも精神障害者の活躍する場は必ずあるとわかったこと。	人材と配置については、試行錯誤の部分があること。 入社時の障害の症状が落ち着いて安定した状態に向かった為、手帳の継続取得が難しくなっている。	【平成24年1月現在】 雇入れ人数 6人 継続雇用者数 6人 定着率 100% 【平成24年12月現在】 雇入れ人数 6人 継続雇用者数 4人 定着率 67%

精神障害者の雇用に対する企業の意識の変化(障害者の雇用に関する事業所アンケートの結果から)

○ 精神障害者を雇用していると回答した事業所数の推移

前回 415事業所中 45事業所(10.8%)  今回 432事業所中 62事業所(14.4%)
H15. 2 H24. 2


※ 雇い入れた主なきっかけ(複数回答)としては、「精神障害者が雇用率の算定対象になった」(42.6%)、「企業の社会的責任を果たすため」(34.0%)が多かった。

○ 「積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい」、「ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない」と回答した事業所数の推移

☆「積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい」

前回 415事業所中 4事業所(1.0%)  今回 432事業所中 14事業所(3.2%)

☆「ある程度仕事のできそうな人が応募してくれば雇うかもしれない」

前回 415事業所中 68事業所(16.4%)  今回 432事業所中 128事業所(29.6%)

<参考>

○ 今後の精神障害者の雇用方針として、「雇いたくない」と回答(※)した事業所の推移

前回 415事業所中 135事業所(32.5%)  今回 432事業所中 124事業所(28.7%)

※ 「精神障害者の雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない」+「精神障害者は仕事ができなかったり職場になじむのが難しかったりするので、雇いたくない」+「過去に精神障害者を雇用したが、仕事ができなかったり職場にうまくなじめなかったりしたので、雇いたくない」の3項目の合計

○ 「支援制度や情報提供が充実しても雇いたいと思わない」と回答した事業所は、14.6%

精神障害者を雇用した企業へのアンケート調査（「JSN五周年・企業アンケート」の結果から）

NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN)が支援している精神障害者を雇用した企業に対して、平成24年度にアンケート調査を実施。回答のあった41社(41/59)のアンケート結果は以下のとおり。

○ 精神障害者の雇用に関する企業の理解

問「以前(およそ10年前)に比べ、精神障害者の雇用に関して理解が進んだと思いますか？」

★ 「①大変進んだ」15%、「②進んだ」77%、「③全く進んでいない」3%、「④むしろ後退した」0%、「⑤他」5%

○ 精神障害者を雇用してみた企業の感想

問「精神障害者を雇用してよかったですか？」

★ 「①大変良かった」17%、「②良かった」56%、「③あまり良くなかった」10%、「④大変良くなかった」0%、「⑤他」17%

○ 精神障害者を雇用したことによる仕事現場の変化

問「精神障害者を雇用してからの貴社や仕事現場の変化で該当するものを教えてください。(複数回答可)」

★ 「①戦力になった」30社、「②雰囲気が良くなった」8社、「③助け合うようになった」11社、「④マニュアル、他にも役立つ」5社、「⑤雰囲気が悪くなった」1社、「⑥ミスが多く、他が手を取られ不満」4社、「⑦指示の理解が悪く、他が困る」6社、「⑧他」9社

○ 今後の精神障害者の雇用に取り組む意向

問「今後、さらに精神障害者の雇用に取り組む予定がありますか？」

★ 「①具体的に考えている」7%、「②考えている」7%、「③可能性あり」59%、「④考えていない」20%、「⑤他」7%

前回までの議論について

I 障害者の権利に関する条約への対応

第1 基本的枠組み

(1) 法律上の枠組み

- 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、労働政策審議会障害者雇用分科会での議論を踏まえ、他の労働法令との調整を図りつつ、障害者雇用促進法を改正すること等により対応を図ること
- 内閣府で検討している障害を理由とする差別の禁止に関する法律と、障害者雇用促進法が整合性のとれたものとなるよう、労働政策審議会障害者雇用分科会での議論を踏まえ、内閣府等との調整を図るべきであること

(2) 差別禁止等の枠組みの対象範囲

① 障害者の範囲

- 差別禁止等の対象となる障害者の範囲について、現時点で障害による職業上の制限等を受けている場合には対象とすべきであること
- 過去に障害の履歴がある者のうち、現在は配慮を必要とせず働ける方の取り扱いについて、対象の明確化、事業主の予見可能性、プライバシーの問題等があり、対象とするのは困難であるとの意見があった一方で、過去の障害の履歴を理由に不利益な取扱いを受けた場合への対応は必要ではないかとの意見があった
- 将来発生する障害を有する者、障害者を持つ家族については、対象の明確化、事業主の予見可能性、プライバシーの問題等もあり、今回の差別禁止等の対象とするのは困難であるとの意見があった一方で、不利益な取扱いを受けた場合への対応は必要ではないかとの意見があった
- 発達障害者や精神障害、内部障害など外見から判断しづらい障害者については、事業主が判断に迷う場合に、ハローワーク等の外部機関が支援を行うべきであること

② 事業主の範囲

- 企業規模によって差を設けず、全ての事業主に差別禁止や合理的配慮を義務づけること。その際、準備期間を設定するとともに、企業規模等に着目し、実効性を担保するための対応を行う必要があること

(派遣労働の取扱い)

- 派遣労働の取扱いについて、当面、派遣元事業主に障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供義務を課すこと
なお、労働者派遣法に基づき派遣先事業主が事業主として責任を負っている事項については、当該法令の範囲内で派遣先が責任を負うこと

(使用者の取扱い)

- 男女雇用均等法等と同様に事業主のみを対象とすること

第2 障害を理由とする差別の禁止について

(1) 差別の範囲

(基本的考え方)

- 禁止すべき差別の範囲は、実効性の担保の観点から、
 - ・ 事業主に法的義務を課すものであることから、事業主にとって何が禁止すべき差別で当たるのか明確であること
 - ・ 男女雇用機会均等法の性差別禁止と異なり、事業主に対して合理的配慮の提供義務を課されることとの関係に留意することが必要であること

(直接差別、間接差別)

- 障害を理由とする差別（直接差別）については禁止すべきである。また、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付き添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いについても、障害を理由とする差別（直接差別）に含まれるものとすべきであること
なお、禁止すべき差別の範囲が明確になるよう、差別に当たる具体的な事例を分かりやすく示すべきであること
- 間接差別については、①どのようなものが間接差別に該当するのか明確でないこと
②直接差別に当たらない事案についても合理的配慮の提供で対応が図られると考えられることから、現段階では間接差別の禁止規定を設けることは困難であるが、将来的には、具体的な相談事例や裁判例の集積等を行った上で、間接差別の禁止規定を設ける必要性について検討を行う必要があること

(合理的配慮の不提供)

- 合理的配慮の不提供を差別として禁止することと合理的配慮提供を義務付けることはその効果は同じであると考えられることから、端的に事業主への合理的配慮の提供義務とすることで足りると考えられること。なお、合理的配慮の不提供を禁止すべき差別（不作為義務）とすることと合理的配慮の提供の義務付け（作為義務）と両立することには、法制上の課題があることに留意する必要があること。

(ハラスメント)

- 障害者に係るハラスメントについては、その範囲が明確でなく、また、障害者虐待防止法ですでに職場においても心理的虐待（不当な差別的言動）等として虐待防止に向けた措置が講じられているところであり、まずは、障害者虐待防止法で定める虐待防止に向けた措置の履行確保に努めるべきであること

(労働能力に基づく差異等)

- 合理的配慮が提供された上で、労働能力を適正に評価した結果としての異なる取扱いは、禁止すべき差別に当たらないこととすること
- 障害者への異なる取扱いのうち、積極的差別是正措置は禁止すべき差別としないこととすること

(2) 差別禁止の私法上の効果

- 障害を理由とする差別の禁止については、雇用に係る全ての事項を対象としており、個々の行為の効果は、その内容や状況に応じ個々に判断せざるを得ないことから、私法上の効果を規定することは困難であること

なお、障害を理由とする解雇や雇い止めについては、私法上の効果を規定すべきであるとの意見があった一方で、すでに労働契約法で規定されていることからこれに照らして考えればよいのではないかとの意見があった。さらに、法律上に規定をおかすとも行政上の解釈で対応することも可能ではないかとの意見もあった。

第3 職場における合理的配慮の提供について

(1) 合理的配慮の枠組みと内容

- 合理的配慮は個々の労働者の障害や職場に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであるため法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容等については、配慮の視点を類型化しつつ、指針として定めることが適当であること
- 合理的配慮の枠組みについて、中間的なとりまとめにおいて、①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えるべきであること
- 具体的な合理的配慮の内容等についての指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うべきであること
なお、募集・採用の機会（採用の機会におけるコミュニケーション支援等を含む。）は合理的配慮の内容に入ること。その際、募集・採用時に合理的配慮を必要とする場合に関する事業主への事前の情報提供の在り方について検討することが求められること

(2) 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性担保

① 合理的配慮提供の実効性担保と企業での仕組み

- 合理的配慮の具体的内容は、当事者間で相談しながら決めることが重要であり、企業内で障害者からの相談に応じる体制の仕組みを確保することが重要であること
- 合理的配慮を障害者の請求権とすることについては、①企業の障害者雇用への抵抗感を増すことになるのではないかと意見、②請求権とすることで企業の抵抗感を増すことは理解するが、紛争となった場合に障害者側が紛争処理機関や司法機関への申立てを可能とする仕組みが必要ではないかと意見があった。その上で、請求権の問題については、まずは合理的配慮の内容を当事者間で相談して決めることを基本としつつ、紛争になった場合に障害者の側から紛争処理機関や司法機関を利用できるようにすることで対応してはどうかとの意見が出され、異論はなかった
- 障害者が合理的配慮について相談したことにより不利益な取扱いを受けないようにすることについては、法的に担保すべきとの意見があった一方で、法的な対応の必要性については、不利益取扱いの内容を踏まえた上で、さらに検討する必要があるとの意見があった
- 相談体制について
 - (イ) 企業内での仕組みとして
 - ・ 企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制整備や事業主が障害者からの相談に応じるようにすることを義務付けること

- ・ 企業内での管理者や相談に応じる者、雇用現場の担当者には、研修などによって障害特性に対し十分な理解を促す仕組みとすること
が必要であること。また、職場において知的障害者等の意思決定を支える配慮を行うことも必要であるとの意見があった
- (ロ) 企業外の支援体制として、企業の必要性に応じ、
 - ・ ジョブコーチなどの外部の専門家を活用したり
 - ・ 就労移行支援事業所などとの密接な連携の下でのハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの公的な機関による適切な助言・指導が受けられるような仕組みとするとともに、これらの機関が事業主に対し適切な助言・指導を行うことができるよう、体制の整備や専門性の向上に努めること
が必要であること。このため、これらの機関の体制の強化や人材育成を含めた専門性の向上に努めることが必要であること

② 事業主の負担に対する助成の在り方

- 合理的配慮の提供は事業主に義務付けられるものであることから、個々の事業主により負担することが原則であること。その一方で、企業規模や財政状況等によっては合理的配慮が十分に提供されない可能性があることから、合理的配慮を提供する事業主への支援が必要であること
- 現行では、障害者雇用率制度に連動する形で、障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整の仕組みとして納付金制度があり、そうした事業主間の経済負担の調整の一環として、合理的配慮に係る経済的な負担を支援していくことは可能であり、その仕組みを活用していくことが適当であること
なお、事業主の負担に対する助成の在り方を検討するに当たっては、合理的配慮の具体的内容や過度の負担の内容を踏まえて議論を行うべきであること、納付金財政への影響を含めて考えるべきであること、他の公的支援の活用も考えるべきとの意見があった

(3) 過度の負担

- 過度の負担を判断するに当たっては、企業規模、業種、雇用している障害者数及び障害特性、企業のおかれている財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等も考慮すべきであり、これらの項目を類型化した指針をもとに判断すべきであること。なお、合理的配慮の内容によっては、事業主の対応に一定の期間を要するものがあることから、過度の負担を判断するに当たっても、その点に留意することが必要であること
また、過度の負担に当たるかどうかは、合理的配慮の提供が事業主への義務付けであることも踏まえ、使用者側に説明責任があるとの意見があった一方、合理的配慮の具体的な内容や過度の負担への対応を検討する中で説明責任の在り方についても検討すべきではないかとの意見があった
- 上記の指針を定めるに当たっては、この分野における関係当事者である労働者側の委員、使用者側の委員、障害者側の委員、公益委員の参画の下で検討を行うこととすべきであること

第4 権利擁護（紛争解決手続）

- 企業において紛争が生じた場合の紛争解決手続について、まずは企業内における労使の十分な話し合いや相互理解等により、できる限り自主的に問題が解決されるべきであること
- 企業内で自主的に解決しない場合は、外部の第三者機関による解決を図るべきであるが、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形で行うのではなく、調整的な解決を重視すべきであること
紛争の早期解決、実効性を考えると、紛争解決手続として、既に存在する紛争調整委員会を活用した仕組みとすることが適当であること
- 具体的には、
 - ① 男女雇用機会均等法等を参考に、紛争時における労働局長による助言・指導、勧告を行うとともに、必要に応じて、調停制度による調整的仕組みとすることが適当であること
 - ② 紛争調整委員会制度の活用にあたっては、障害者雇用に関する知見を有する者の意見を聞くことが可能な仕組みとすることが適当であること
 - ③ さらに、障害者虐待防止法により設置される都道府県障害者権利擁護センターや市町村障害者虐待防止センター、差別禁止部会で創設が検討されている障害者の権利救済機関と、都道府県労働局とが連携を図るべきであること
- また、男女雇用機会均等法等を参考に、個別の紛争以外の場合でも差別禁止等の施行に関して、厚生労働大臣による助言・指導、勧告の規定を設けることが妥当であること
なお、企業名公表の規定を設けることについて、導入を検討すべきとの意見があった一方で、今般、合理的配慮という新しい概念を導入すること等を踏まえると、まずはその施行状況を踏まえて議論することが適当ではないかとの意見があった

第5 公務員の取扱い

- 国家公務員又は地方公務員についても、同様に障害者権利条約への対応が図られるべきであり、それぞれの法制度の中で、障害者権利条約に沿った取扱いがなされるよう、関係省庁間において調整が図られるべきであること

Ⅱ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について

第1 障害者雇用促進制度における障害者の範囲

(1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について

- 現在の障害者雇用促進制度における障害者については「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、例えば、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等で「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」についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、本来対象とすべき者が障害者とされていること
- 一方、障害者雇用促進制度における障害者の規定については、障害者の範囲について見直しが必要な状況にはないが、改正障害者基本法における障害者の定義の規定ぶりととの整合性の確保、対象の明確化の観点から、法制的な検討を行うべきであること

(2) 就労の困難さに視点を置いた判断の在り方について

- 現在の障害者雇用促進法の対象となる障害者であることの判断は、医学的判断に加え、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、就労の困難さに視点を置いたものと評価できること
- 一方で、就労の困難さは障害特性により多様であることに加え、企業の職場環境や本人の希望職種などによっても異なるため、判断のための一律の基準を作ることには困難であるが、医療機関や支援機関の担当者等からの情報も参考にしながら判断することを通じて、就労の困難さについての判断の精度を高めることが必要であること
- 就労の困難さの判断の精度を高めるとともに、障害者本人の状況に応じた就労支援を適切に行うため、医療機関や支援機関も含めた人材育成も重要であること

第2 障害者雇用率制度における障害者の範囲等

(1) 雇用義務制度の趣旨・目的について

- 雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の下で、すべての企業に雇用義務を課すものである。したがって、企業が社会的な責任を果たすための前提として、
 - ① 企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていること
 - ② 対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保されることが必要であること

(2) 精神障害者の取扱い

- 精神障害者の雇用環境は改善され、義務化に向けた条件整備は着実に進展してきたと考えられることから、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当であるとの意見があった一方、義務化の意味合いは非常に重いことから精神障害者の雇用環境に関する状況についてさらに議論した上で義務化の可否を検討すべきとの意見があった
- 精神障害者を雇用義務の対象とする場合の実施時期については、企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点も踏まえ、十分な準備期間が必要であるとの意見があった一方、十分な準備期間は必要であるが実施時期についてはあまり先のばしすべきではないとの意見があった
- また、精神障害者の雇用義務化に当たっては、
 - ・ 企業内で理解を得られる環境作り
 - ・ 個人と企業とのマッチングや定着を支援するための体制整備や経済的な支援、企業と外部の支援機関が連携をして支援していく体制の充実を図ることが必要であること
- 精神障害者を雇用義務の対象とする場合の対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳で判断することが適当であること
その際、その際、本人の意に反し、手帳の取得が強要されないようにすべきであるとの意見があった

(3) その他の障害者について

- 障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、
 - ・ 企業における雇用管理ノウハウの蓄積や企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めて行くこと
 - ・ 対象範囲が明確でなく、公正・一律性が担保されていないことから、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要であること

- その上で、雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえると、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、現時点では雇用義務の対象とすることは困難であること

第3 障害者雇用率制度における障害者の範囲等

(1) 重度障害者の範囲とダブルカウント制度について

- ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。重度障害者の雇用にあたっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも、ダブルカウント制度は継続していくことが必要であること
- 一方で、重度障害者の基準について、職業生活上の困難さを実態に応じた見直しを検討していくべきとの意見があった一方で、就労の困難さは障害特性により多様であること等を踏まえると、新たな基準を定めるのは困難との意見があった

(2) 特例子会社制度について

- 特例子会社制度が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割は大きく、多くの障害者をその特性に配慮して継続して雇用するという観点でも貢献しており、特例子会社制度は継続していくことが必要であること
- 一方、ノーマライゼーションの観点も踏まえ、今後は、特別に配慮が必要な障害者の雇用の創出という機能のみならず、特例子会社で蓄積した障害者雇用に関するノウハウを普及・啓発させる等の役割が期待されるのではないかと意見があった
さらに、特例子会社で雇用される障害者について、キャリア形成をより積極的に行うことが必要ではないか、労働条件などの面でも引き続き適切な取扱いがなされることが必要であるとの意見があった

(3) 派遣労働者について

- 派遣労働は複雑な雇用形態であり、各企業で派遣労働者の位置づけをどう捉えるかということにも関係することから、引き続き、派遣労働者としての障害者雇用のニーズの動向等を見た上で検討すべきであること

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

当分科会においては、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における成果を踏まえ、障害者権利条約の批准が行われる場合には、これに合わせて障害者雇用促進法の改正を含めた対応を図ることとするため、昨年 10 月より、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具体的な検討を行ってきたところである。

当分科会においては、昨年 12 月までに、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主要な論点について一通りの議論を行ってきたところであるので、今後の障害者雇用促進法の見直しに係る議論に資する観点から、以下のとおり、当分科会における障害者雇用促進法の見直しに係る主な議論の状況を中間的に取りまとめた。

第 1 基本的枠組み

1 枠組みの全体像

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、実効性を担保するための仕組みを含めて国内法制に位置づけることが必要であることについて、異論はなかった。また、障害者雇用率制度について、障害者権利条約（以下「条約」という。）においては積極的差別是正措置をとるべきだということが盛り込まれており、また、我が国における障害者雇用率制度は成果を上げてきていることから、引き続き残すべきとの意見が出され、異論はなかった。

2 差別禁止等枠組みの対象範囲

(1) 障害者の範囲

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の対象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してはどうかとの意見が出され、異論はなかった。

また、労働者代表委員から、発達障害者支援法第 2 条に規定する発達障害者についても障害の範囲に入れてはどうかとの意見が出された。

使用者代表委員から、特定の労働者が障害者に含まれることについての予見の可能性が担保されるべきであるとの意見が出された。

(2) 事業主の範囲

労働者代表委員からは、差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については全

ての事業主とすべきとの意見が出された。

これに対し、使用者代表委員からは、とりわけ中小企業事業主については、職場の就業環境や公的な支援機関の整備状況なども勘案しながら、段階的な実施も含め、一定の配慮が必要との意見が出された。

第2 障害を理由とする差別の禁止

1 基本的考え方

障害を理由とする差別を禁止することについて、異論はなかった。

また、労働者代表委員及び障害者代表委員から、差別禁止の実効性を担保するためには、企業での啓発的な活動を合理的配慮の内容に位置付けるべきではないかとの意見が出された。

2 禁止すべき差別

条約においては、雇用に係るすべての事項を差別禁止対象としており、主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）が考えられるとの意見が出され、異論はなかった。

また、労働者代表委員から、禁止すべき差別の中に間接差別も含まれるのではないかとの意見が出された。これに対し、公益委員及び使用者代表委員から、具体的な判断基準を示すのは困難ではないかとの意見が出された。

3 その他

労働者代表委員から、障害を理由とする解雇や雇止めなどを無効にするといった、私法上の効果を規定すべきとの意見が出された。

第3 職場における合理的配慮

1 合理的配慮の内容

(1) 基本的考え方

障害者に対して職場における合理的配慮の提供を事業主に義務付けることについて、異論はなかった。

また、合理的配慮は個々の労働者の障害や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様かつ個別性が高いものであるため、法律では合理的配慮の概念を定め、具体的な配慮の内容等については、配慮の視点を類型化しつつ、指針として定めることが適当であるとの意見が出され、異論はなかった。

合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとするは適切でないとの意見が出され、異論はなかった。

(2) 合理的配慮提供の枠組み

公益委員から、合理的配慮提供の枠組みとしては、例えば、施設・設備の整備、人的支援、職場のマネジメント及び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。

(3) 合理的配慮の内容

募集・採用の機会（採用の機会におけるコミュニケーション支援等を含む）が合理的配慮の内容に入るとの意見が出され、異論はなかった。公益委員から、教育訓練についても対象となるのではないかとの意見が出された。また、使用者代表委員からは、通勤時の移動支援等、労働時間外のもの合理的配慮の対象に含めることは適当でないとの意見が出された。

(4) 合理的配慮提供の実効性担保

合理的配慮提供の実効性を担保するためには、あまり確定的に権利義務関係で考えるのではなく、指針等により好事例を示しつつ、当事者間の話合いや第三者が入ったのアドバイスの中で、必要なものを個別に考えていくことが適切であるとの意見が出され、異論はなかった。

労働者代表委員から、合理的配慮を求めた障害者に対する事業主の不利益取扱を禁止すべきであるとの意見が出された。

労働者代表委員、使用者代表委員及び障害者代表委員から、障害者に対する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あった。

2 合理的配慮の提供のための仕組み

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との意見が出され、異論はなかった。

また、公益委員及び障害者代表委員から、職場において、具体的にどのような合理的配慮が必要か、障害者本人が十分な意思表示をできない場合は、第三者が関与できるようにした上で、使用者と障害者が話し合えるようにする必要があるとの意見が出された。

3 過度の負担

(1) 過度の負担の判断

事業主にとって配慮の提供が過度の負担となる場合には、事業主が合理的配慮の提供義務を負わないということについて、異論はなかった。

過度の負担については、合理的配慮と同様に非常に個別性が強いことから、企業の事業規模等を総合的に勘案して、個別に判断する必要があり、判断基準として一律の数値基準を設けることにはなじまないとの意見が出され、異論はなかった。また、使用者代表委員から、仮に指針において過度な負担の判断基準を記載するとしても、あくまで一つの参考情報として位置付け、基準に対応した事例の集積を待つことが適切であるとの意見が出された。

使用者代表委員から、過度の負担か否かを判断する要素として、企業規模、企業がその時々にかけている財政状況や経営環境全般が考慮されるべきであるとの意見が出された。

障害者代表委員から、企業が新しく障害者を雇う際には、企業が提供可能な合理的配慮の限界を提示する必要があるとの意見が出された。

労働者代表委員から、過度の負担に該当するかについては、使用者側がまず

説明責任を負うべきではないかとの意見が出された。

(2) 公的助成との関係

労働者代表委員及び障害者代表委員から、公的な助成等を考慮した上で過度の負担か否かを判断すべきではないかとの意見が出された。

第4 権利保護（紛争解決手続）の在り方

1 企業内における紛争解決手続

企業内における労使の十分な話し合いや相互理解等により、できる限り自主的に問題が解決されるべきであること、企業内で自主的に解決しない場合は、外部の第三者機関による解決を図るべきであるが、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形で行うのではなく、調整的な解決を重視すべきであるとの意見が出され、異論はなかった。

2 外部機関等による紛争解決手続

紛争の早期解決、実効性を考えると、紛争解決手続として、既に存在する紛争調整委員会を活用した仕組みとすることが妥当であるとの意見が出され、異論はなかった。

労働者代表委員から、仮に紛争調整委員会を活用する場合には、出頭命令を行いうることとした上で出頭命令に応じられない場合に過料を課す等の権限の付与や、勧告権限、企業名公表等の権限の付与が必要であるとの意見が出された。また、原告労働者に負担がかからないよう使用者との立証責任の配分をある程度決めておく必要があるとの意見が出された。

公益委員及び労働者代表委員から、仮に紛争調整委員会を活用する場合には、労使代表、障害者雇用に関する専門家や障害当事者の関与を可能とすることが必要であるとの意見が出された。

精神障害者の取扱いについて

1. 雇用義務制度の趣旨・目的

2. 「雇用できる一定の環境」とは

○考慮すべき重要な判断要素

①雇用の定着状況

②公的な支援策の実施状況

◇精神障害者雇用トータルサポーターによる支援

◇トライアル雇用

◇精神障害者等ステップアップ雇用

◇地域障害者職業センターにおける事業主支援

◇医学的な支援等

③雇用管理ノウハウの蓄積・普及の状況

④就労可能性の判断

⑤企業や従業員の理解及びサポートの進展状況

⑥法定雇用率（2%）の達成状況

⑦「合理的配慮」への対応

3. 今後の対応

以上