

## 実績評価書

平成18年7月

政策体系	番号	
基本目標	4	経済・社会の変化に伴い多様な働き方が求められる労働市場において労働者の職業の安定を図ること
施策目標	3	労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進を図ること
	II	障害者の雇用を促進すること
担当部局・課	主管部局・課	職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課
	関係部局・課	

## 1. 施策目標に関する実績の状況

実績目標1	<p>障害者に対するきめ細かな相談、職業紹介等を実施することを通じて障害者の就職の促進を図ること。</p> <p>(平成17年度においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○平成16年度を上回る就職件数の確保を目指していたが、上半期の実績を踏まえ、平成17年10月に、「前年度の伸び率と同水準の伸び率(9.1%)の実現を目指す」とする上方修正を行った。</li> <li>○障害者試行雇用事業の試行雇用開始者数を6,000人、常用雇用移行率80%の確保、</li> <li>○障害者就業・生活支援センター事業の対象者数(登録障害者数)12,000人以上、相談件数26万件以上、就職件数1,900件以上、当該年度就職率を55%以上とすることを目指して実施した。)</li> </ul>
<p>(実績目標を達成するための手段の概要)</p> <p>公共職業安定所において、障害者の方を中心に相談する窓口を別途設けるなどして、きめ細かな職業相談・職業紹介を行うほか、下記の事業を実施している。</p> <p>① 障害者試行雇用事業(トライアル雇用事業)</p> <p>実際の職場に障害者を短期の試行雇用の形で受け入れてもらい、事業主の障害者雇用のきっかけづくりを積極的に推進することにより、常用雇用への移行を促進する。公共職業安定所の紹介を介して、試行雇用を実施する事業主に対して、奨励金を支給する。</p> <p>② 職場適応援助者(ジョブコーチ)による人的支援事業</p> <p>障害者の職場での適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、事業主に対して雇用管理や作業指導の方法等に関する助言・援助を実施することにより、障害者本人と受入事業所双方の課題の改善を図る。</p> <p>③ 障害者就業・生活支援センター事業</p> <p>地域の障害者の職業生活における自立支援を図るため、身近な地域において雇用、保健福祉、教育等の関係機関のネットワークを形成し、障害者に対して就業面及び日常生活面の相談等を一体的に行う支援事業を実施する。</p> <p>※センター事業の実施主体： 都道府県知事の指定した公益法人、社会福祉法人及びNPO等</p>	

## ○関連する経費(平成17年度予算額)

- |                       |        |
|-----------------------|--------|
| ・ 障害者試行雇用の拡充          | 900百万円 |
| ・ 障害者就業・生活支援センター事業の拡充 | 790百万円 |

## (評価指標の考え方)

## ①新規求職申込件数

：公共職業安定所に新規に求職申込をした障害者の数

## ②有効求職者数

：公共職業安定所に求職申込みをした障害者のうち、各年度末において求職登録が有効である者の数

## ③就職件数

：公共職業安定所の紹介により就職した障害者の数

→ ①及び②を把握することにより障害者の求職ニーズの状況の評価するとともに、

③を把握することにより、障害者の雇用が促進されているかを評価する。

## ④障害者試行雇用事業の開始者数

：障害者試行雇用事業により試行雇用を開始した障害者の数

## ⑤同常用雇用移行者数

：障害者試行雇用を終了し、引き続き当該事業所に常用雇用された障害者の数

## ⑥常用雇用移行率

：障害者試行雇用を終了した者のうち、常用雇用移行者の割合

→ ④～⑥を把握することにより、当該事業により障害者の安定的な雇用が促進されているか評価する。

## ⑦職場適応援助者（ジョブコーチ）事業による人的支援対象者数

：ジョブコーチによる職場適応のための支援を受けた者の数

## ⑧支援終了後6ヶ月の定着率

：ジョブコーチによる支援が終了した者のうち、支援終了後6ヶ月を過ぎた時点で引き続き在職している者の数

→⑦・⑧を把握することにより、職場適応支援が必要な障害者に対して適切な支援が実施され、事業の目的である職場適応が図られたか評価する。

## ⑨障害者就業・生活支援センター事業における登録障害者数

：当該年度末時点での障害者就業・生活支援センターにおける利用登録者数

## ⑩障害者就業・生活支援センター事業における相談件数

：障害者就業・生活支援センターにおける就職、職場定着及び就業に伴う生活面に関する相談支援件数

## ⑪障害者就業・生活支援センター事業における就職件数

：障害者就業・生活支援センターの支援により就職した障害者の数

## ⑫障害者就業・生活支援センター事業における就職率

：登録障害者数のうち求職者に対する就職件数の割合をいい、「就職件数」を「登録障害者のうち新規求職者数」で除して算出した数

→⑨～⑫を把握することにより、就業面及び日常生活面での支援が必要な障害者に対し、適切かつニーズに基づいた支援が行われたか評価する。

(評価指標)	H 13	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
新規求職申込件数 (件)	83,557	85,996	88,272	93,182	97,626
(備 考)					
・ 評価指標は職業安定局調べによる					
(評価指標)	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17
有効求職者数 (人)	143,777	155,180	153,544	153,984	146,679
(備 考)					
・ 評価指標は職業安定局調べによる。					
(評価指標)	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17
就職件数 (件)	27,072	28,354	32,885	35,871	38,882
(備 考)					
・ 評価指標は職業安定局調べによる。					
・ 平成 1 8 年度において、平成 1 7 年度の就職件数 (38,882 件) と比較して 2,500 件の増加を目指す (41,382 件)。					
(評価指標)	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17
障害者試行雇用事業の開始者数 (人)	2,181	2,661	3,162	4,220	5,954
	2,000	2,700	3,200	4,200	6,000
同常用雇用移行者数 (人)	1,730	2,123	2,081	3,236	3,923
常用雇用移行率 (%)	79.3	79.8	81.1	82.8	82.0
(備 考)					
・ 評価指標の障害者試行雇用数の開始者数の上段のうち、平成 1 3 ・ 1 4 年度は日本障害者雇用促進協会調べ、平成 15 ～ 17 年度は職業安定局調べによる実績、下段は予算上の数値である。					
・ 常用雇用移行率 = 常用雇用移行者数 / トライアル雇用終了者数					
・ 評価指標の障害者試行雇用事業は平成 1 3 年度からの事業であり、平成 1 3 ・ 1 4 年度は障害者雇用機会創出事業の名称で実施。					
・ 平成 1 8 年度において、障害者試行雇用事業開始者数 6,000 人、常用雇用移行率 80% 以上を目指す。					
(評価指標)	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17
職場適応援助者 (ジョブコーチ) 事業による人的支援対象者数 (人)	—	2,120	2,759	2,960	3,050
	—	2,439	2,951	2,951	2,410
支援終了者数 (人)	—	1,781	2,649	2,918	2,972
(備 考)					
・ 評価指標の支援対象者数の上段は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構調べによる実績、下段は予算上の数値である。					
・ 職場適応援助者 (ジョブコーチ) 事業は平成 1 4 年度から開始。					
・ 平成 1 7 年度の予算数値については、当初 2,951 人で計上していたところ、改正障害者雇用促進法により職場適応援助者助成金が創設され (1 0 月施行)、本事業の一部 (外部の協力機関と連携して支援を実施していた部分) が助成金に移行したこと (別紙参照) に伴い、年度途中で 2,410 人に下方修正。					
・ 平成 1 8 年度の支援対象者数については、助成金に移行した分を差し引き、1,870 人以上を目指す。					
(参考指標)	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17

支援終了後6ヶ月の定着率	(%)	—	74.6	78.7	83.0	83.6
(備 考)						
<ul style="list-style-type: none"> <li>参考指標は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構調べによる。</li> <li>平成17年度の定着率は、平成16年10月～平成17年9月までに支援を終了した者の定着率である。</li> </ul>						
(評価指標)		H13	H14	H15	H16	H17
障害者就業・生活支援センター事業における登録障害者数	(人)	—	3,178	5,888	12,219	16,332
障害者就業・生活支援センター事業における相談件数	(件)	—	66,681	134,629	244,519	340,380
障害者就業・生活支援センター事業における就職件数	(件)	—	694	812	1,727	2,575
障害者就業・生活支援センター事業における就職率	(%)	—	52.7	60.7	50.5	59.8
(備 考)						
<ul style="list-style-type: none"> <li>評価指標は職業安定局調べによる。</li> <li>障害者就業・生活支援センター事業は平成14年度から開始。</li> <li>平成18年度において、障害者就業・生活支援センター事業の対象者数（登録障害者数）18,000人以上、相談件数38万件以上、就職件数3,000件以上、就職率55%以上を目指す。</li> </ul>						
(参考指標)		H13	H14	H15	H16	H17
障害者就業・生活支援センター設置運営箇所数（箇所）		—	36	45	79	90
(備 考)						
<ul style="list-style-type: none"> <li>参考指標は職業安定局調べによる。</li> </ul>						
実績目標2	障害者雇用率制度の厳正な運用を通じて障害者の雇入れの促進等を図ること					
(実績目標を達成するための手段の概要)						
<p>「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、民間企業・国・地方公共団体は、一定の割合以上、身体障害者又は知的障害者を雇用しなければならないこととされている。これに基づき、雇用率未達成の企業等に対し、雇用率達成指導を行い、必要な場合には雇入れ計画の作成命令、適正実施勧告を行うなど、制度の厳正な運用を図っている。</p>						
(評価指標の考え方)						
① 民間企業における実雇用率						
：法定雇用率の適用される一般の民間企業において、実際に雇用されている身体障害者及び知的障害者の常用労働者に占める割合						
②法定雇用率達成企業割合						
：障害者雇用促進法により、障害者を1人以上雇用しなければならない企業のうち、当該義務を果たしている企業の割合						
③雇入れ計画作成命令件数						
：障害者雇用促進法第46条第1項の規定により障害者雇入れ計画作成命令を发出された企業の数						

## ④適正実施勧告数

：障害者雇用促進法第 46 条第 6 項の規定により適正実施勧告を発出された企業の数

## ⑤就職件数

：公共職業安定所の紹介により就職した障害者の数

→ ①及び②を把握することにより、障害者の雇用義務の履行状況を評価するとともに、③及び④により雇用率達成指導が厳正に行われているか評価する。

また、これらの取組によって、障害者の雇用が促進されているかを、⑤を把握することにより評価する。

(評価指標)	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17
民間企業における実雇用率	1.49	1.47	1.48	1.46	1.49
(%)	1.80	1.80	1.80	1.80	1.80
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評価指標は各年 6 月 1 日現在の数値である。</li> <li>・ 評価指標の実雇用率の算定において、重度身体障害者又は重度知的障害者は、1 人が 2 人に相当するものとしてカウントされる。</li> <li>・ 評価指標の上段は障害者雇用状況報告（職業安定局調べ）による実績、下段は法定雇用率である。</li> </ul>					
(評価指標)	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17
法定雇用率未達成企業割合	56.3	57.5	57.5	58.3	57.9
(%)					
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評価指標は障害者雇用状況報告（職業安定局調べ）による</li> </ul>					
(評価指標)	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17
雇入れ計画作成命令件数	159	306	374	433	456
(件)					
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評価指標は職業安定局調べによる。</li> <li>・ 評価指標は民間企業に対する雇入れ計画作成命令件数である。</li> </ul>					
(評価指標)	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17
適正実施勧告件数	26	21	41	51	71
(件)					
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評価指標は職業安定局調べによる</li> <li>・ 評価指標は民間企業に対する適正実施勧告件数である。</li> </ul>					
(評価指標)	H 13	H 14	H 15	H 16	H 17
就職件数	27,072	28,354	32,885	35,871	38,882
(件)					
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評価指標は職業安定局調べによる（再掲）</li> </ul>					
実績目標 3	障害者雇用に係る事業主支援・援助の実施を通じて障害者の働く場の整備を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
<p>障害者雇用納付金制度により、障害者を雇用する経済的負担の軽減と、その奨励・維持のため、雇用率を超えて身体障害者又は知的障害者を雇用している常用労働者数が 301 人以上の事業主に対しては、その雇用率を超える人数に一定の額を乗じた調整</p>					

金を、また、常用労働者数が300人以下の規模で障害者を多数雇用している事業主には報奨金を支給している。さらに、障害者の雇い入れ又は雇用の継続を図る事業主が行う作業施設や作業設備の設置・整備又は継続などの措置について、障害者雇用納付金制度及び障害者雇用継続事業に基づく助成金を支給することによって、障害者の雇用の促進及び雇用の継続を容易にしている。

また、障害者の職場での適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、事業主に対して雇用管理や作業指導の方法等に関する助言・援助を実施することにより、障害者本人と受入事業所双方の課題の改善を図っている。

(評価指標の考え方)

①調整金支給決定件数(件)及び金額(百万円)

: 常用雇用労働者数301人以上の法定雇用率達成事業主の申請に基づき支給しているものの件数及び金額である。

②報奨金支給決定件数(件)及び金額(百万円)

: 常用雇用労働者数300人以下で一定数を超過して障害者を雇用している事業主の申請に基づき支給しているものの件数及び金額である。

③障害者雇用納付金制度に基づく助成金(百万円)

: 障害者を雇い入れるか雇用している事業主の、作業施設の設置や特別の介助者の配置等を行うなどの措置について、一定の要件を満たしている場合に支給されるものである。

→上記3指標により、障害者雇用における事業者の経済的負担を軽減し、障害者雇用の維持と促進が図られているか評価する。

④職場適応援助者(ジョブコーチ)事業による人的支援対象者数

: ジョブコーチによる職場適応のための支援を受けた者の数

⑤支援終了後6ヶ月の定着率

: ジョブコーチによる支援が終了した者のうち、支援終了後6ヶ月を過ぎた時点で引き続き在職している者の数

→④・⑤を把握することにより、職場適応支援が必要な障害者に対して適切な支援が実施され、事業の目的である職場適応が図られたか評価する。(再掲)

(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
調整金支給決定件数 (件)	2,196	2,259	2,260	2,406	2,590
	—	—	—	—	—
調整金支給決定金額 (百万円)	3,335	3,691	3,792	4,348	4,673
	3,231	3,663	3,647	4,284	3,957
(備 考)					
・ 評価指標の上段は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構調べによる実績、下段は予算上の数値である。					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
報奨金支給決定件数 (件)	2,373	2,245	2,105	1,986	1,962
	—	—	—	—	—
報奨金支給決定金額 (百万円)	4,367	4,166	3,888	4,680	4,673
	4,356	4,305	4,016	4,630	4,586

(備 考)					
・ 評価指標の上段は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構調べによる実績、下段は予算積算上の数字である。					
(参考指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
障害者雇用納付金制度に基づく助成金 (百万円)	7,297	6,753	6,285	6,871	7,138
(備考)					
・ 参考指標は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構調べによる実績である。					
(参考指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
解雇者数 (人)	4,017	2,962	1,944	1,594	1,580
(備 考)					
・ 参考指標は職業安定局調べによる。					
(評価指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
職場適応援助者(ジョブコーチ)事業による人的支援対象者数 (人)	—	2,120	2,759	2,960	3,050
支援終了者数 (人)	—	2,439	2,951	2,951	2,410
支援終了者数 (人)	—	1,781	2,649	2,918	2,972
(備 考)					
・ 評価指標の支援対象者数の上段は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構調べによる実績、下段は予算上の数値である。					
・ 職場適応援助者(ジョブコーチ)事業は平成14年度から開始。					
・ 平成17年度の予算数値については、当初2,951人で計上していたところ、改正障害者雇用促進法により職場適応援助者助成金が創設され(10月施行)、本事業の一部(外部の協力機関と連携して支援を実施していた部分)が助成金に移行したこと(別紙参照)に伴い、年度途中で2,410人に下方修正。					
・ 平成18年度の支援対象者数については、助成金に移行した分を差し引き、1,870人以上を目指す。(再掲)					
(参考指標)	H 1 3	H 1 4	H 1 5	H 1 6	H 1 7
支援終了後6か月の定着率 (%)	—	74.6	78.7	83.0	83.6
(備 考)					
・ 参考指標は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構調べによる。					
・ 平成17年度の定着率は、平成16年10月～平成17年9月までに支援を終了した者の定着率である。(再掲)					

## 2. 評 価

### (1) 現状分析

#### 現状分析

障害者の雇用については、平成17年度の就職件数が過去最高を記録し、解雇件数も減少するなど良好な動きもあるが、法定雇用率未達成企業の割合が57.9%、有効求職者数も15万人前後で推移するなど、依然として厳しい状況にある。このため、障害者の雇用機会の確保と促進のための取組を進める必要性は依然として高いものである。

## (2) 評価結果

## 政策手段の有効性の評価

## 実績目標 1 について

障害者の社会参加が進展する中で、障害者の就業に対するニーズが高まってきていることに伴い、公共職業安定所における新規求職申込件数は 97,626 件と前年度と比べ 4.8%ポイント上回り、また有効求職者数は 146,679 件と前年度を 4.7%ポイント下回ったものの、依然として高い水準にある。こうした状況のもとに、公共職業安定所窓口では、障害者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介を行っている。

また、事業主に対し、障害者雇用に関する理解を深めてもらうとともに、障害者雇用に取り組むきっかけを作ることができる障害者試行雇用事業（トライアル雇用事業）は、障害者の就職促進の手段として有効であり、平成 17 年度にトライアル雇用を開始した者は 5,954 人（前年度比 41%増）となり、同期間にトライアル雇用を終了した 4,784 人の約 8 割を超える 3,923 人の障害者の常用雇用を実現した。

職場適応援助者（ジョブコーチ）事業については、障害者の働く職場にジョブコーチを派遣し、事業主に対して雇用管理や作業指導の方法等に関する助言・指導を実施することにより障害者本人と受入事業所双方の課題の改善が図られることから、障害者の職場定着の手段として有効であり、平成 17 年度は支援対象者数 3,050 人（前年度比 3.0%増）、支援終了者数 2,972 人（同 1.9%増）となっており、支援終了後 6 か月の定着率が 83.6 %と前年度を 0.6 %ポイント上回るなど、事業開始以降高水準を維持しており、着実に成果をあげている。

障害者就業・生活支援センター事業については、地域における雇用、保健福祉、教育等の関係機関とネットワークを形成し、就業面の相談にとどまらず、就業に伴う社会生活及び日常生活上の相談等を一体的に行うことができることから、障害者の就業の促進及び職業生活における自立を図る手段として有効であり、平成 17 年度においては 11 センター増設して全国で 90 センターが運営され、16,332 人（1 センター当たり前年度比 17.3%増）の対象者に対して延べ 340,380 件（1 センター当たり前年度比 22.2%増）の相談等を行い、就職件数は 2,575 件（1 センター当たり前年度比 30.6%増）と前年度に比べ各実績は大幅に伸び、着実な成果をあげている。

このような取組を通じ、平成 17 年度の公共職業安定所を通じた就職件数は 38,882 件と前年度を 8.4%ポイント上回った。これは実績目標に掲げた上方修正後の目標値（対前年度比 9.1%増）には届かなかったが、目標に対する達成割合は 99.4%であり、過去最高の就職件数となった。

## 実績目標 2 について

障害者雇用率制度は、事業主の社会連帯の理念に基づき、各事業主が平等に身体障害者又は知的障害者を雇用している状態（法定雇用率を達成していること）を実現するため、障害者の雇い入れの促進等に有効な手段である。

平成 17 年 6 月 1 日現在の実雇用率は 1.49%と前年を 0.03%ポイント上回った。また、法定雇用率未達成企業の割合も 57.9%と過半数以上の企業が未達成となっている。このような状況の中、一般の民間企業に対する雇入れ計画作成命令 456 件、適正実施勧告 71 件と、雇用率達成指導を厳正に実施しているところである。

こうした取組等が、平成 17 年度の就職件数の増加にもつながっており、一定の効果があつたものと認識している。

## 実績目標 3 について

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要とされることが多く、健常者の雇用と比べると経済的負担を伴うため、障害者を実際に雇用するに当たりかかる経済的負担を軽減することができる障害者雇用納付金制度は、障害者の働く場の整備を図るために有効な手段である。

調整金については、障害者の雇用を推進する企業の努力を背景に、支給決定件数は前年度比 7.6 % 増、支給決定金額は前年度比 7.4 % 増となっており、障害者の雇用の安定・促進に有効に機能している。一方、報奨金については、支給決定件数・支給決定金額はほぼ横ばいとなっているが、この報奨金によって約 2 万 2 千人の法定雇用率を超えた障害者の雇用（調整金については約 1 万 6 千人）に寄与していると考えられ、経済負担の調整を行う制度として有効に機能している。

なお、雇用納付金制度に基づく助成金は、平成 17 年度は、支給決定金額が 7,138 百万円となっており、平成 16 年度と比較すると微増であるが、5 年前（平成 12 年度）と比較すると、支給決定金額で 17.9% の伸びを示している。

これらの助成金は障害者雇用における事業主の経済的負担を軽減し、障害者雇用の促進と維持に有効な手段であると考えられるが、更に有効に活用されるよう、制度の周知等に努める必要がある。

また、障害者の雇用を円滑に進めるためには、調整金、助成金等による経済的負担の軽減にとどまらず障害者の雇用管理に関する専門家による相談・助言等の人的支援をきめ細かく行うことが重要であり、職場適応援助者（ジョブコーチ）事業については、障害者の職場での適応を用意するため、職場にジョブコーチを派遣し、事業主に対して雇用管理や作業指導の方法等に関する助言・援助を実施することにより、障害者本人と受入事業所双方の課題の改善を図っている。具体的には平成 17 年度には 3,050 人すなわち、延べ 3,050 事業所（平成 16 年度比 3.0% 増）に対する支援を行い 83.6 % の定着率（0.6 % ポイント増）となっており、障害者の雇用の促進・継続に有効な手段である。

## 政策手段の効率性の評価

## 実績目標 1 について

求職者の就業ニーズが依然として高い中、就職件数が対前年度比で 8.4% 増加するなどの実績を上げたことは、公共職業安定所における職業相談・職業紹介が効率的に実施されるとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）事業により、ジョブコーチが職場に直接出向いて、作業能力や職場内でのコミュニケーション能力の向上などについてきめ細かな助言指導を行うことにより、職場で生じる様々な課題の改善が図られていること、障害者就業・生活支援センターにおいて、就業及び日常生活に係る支援を一体的に行うことにより、障害者に対しワンストップで相談支援が実施されるなど、資源を有効に活用した効率的な施策の実施が図られたためであると考えられる。

また、障害者試行雇用事業においては、1 人当たり月額 5 万円（支給期間は 3 か月を限度）と低い投入コストにもかかわらず、約 8 割の常用雇用への移行が達成されたことから、効率的な手段であると考えられる。

## 実績目標 2 について

雇用率の達成のため、未達成の企業等については、計画作成命令の発出、適正実施勧告等、段階的に指導を行っており、対象企業等の指導への対応状況に応じた効率的な手段であると考ええる。

#### 実績目標 3 について

障害者雇用納付金制度及び同制度に基づく助成金については、事業主に対して一定の助成を行うことにより、事業主が自主的に障害者の就業環境の改善等に取り組むことを促進できるため、効率的な手段と考える。

また、職場適応援助者（ジョブコーチ）事業は、障害者の職場での適応を用意するため、職場にジョブコーチを派遣し、事業主に対して雇用管理や作業指導の方法等に関する助言・援助を実施することにより障害者本人と受入事業所双方の課題の改善が図られるため、効率的な手段と考える。

#### 総合的な評価

平成 17 年度においては、障害者の厳しい雇用状況が続く中で、各施策を着実に推進した結果、就職件数が大幅に増加し過去最高となるなど、障害者の就職の促進に着実な実績を残したものと認識しており、障害者の雇用の促進という施策目標に向けて進展があったと考える。

#### 評価結果分類

- 1 目標を達成した
- ② 達成に向けて進展があった
- 3 達成に向けて進展がみられない

#### 分析分類

- 1 分析が的確に行われている
- ② 分析がおおむね的確に行われている
- 3 分析があまり的確でない

### 3. 特記事項

#### ①学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」により、精神障害者も各企業の実雇用率の算定対象とされたこと（平成 18 年 4 月 1 日施行）を踏まえ、「障害者の把握・確認ガイドライン検討会議」において、障害者本人の意に反した雇用率適用等が行われないよう、精神障害者だけでなく身体障害者及び知的障害者にも共通するものとして、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」（平成 17 年 11 月）が策定された。

#### ②各種政府決定との関係及び遵守状況

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2005」（平成 17 年 6 月 21 日閣議決定）において「障害者の自立を支援するため、サービスの適切な確保とその利用者負担に関する低所得者への適切な配慮を図るとともに、重度の障害者を含めた、地域における多様な雇用・就労の場や生活の場の確保など、地域における就労・生活支援のためのハード・ソフトの基盤を速やかかつ計画的に充実強化する。」とされている。

「障害者基本計画」（平成 14 年 12 月 24 日閣議決定）において「雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱であり、障害者が能力を最大限発揮し、働くことによって社会に貢献できるよう、その特性を踏まえた条件の整備を図る。」とされており、障害者雇用率制度の運用や助成金、トライアル雇用をはじめ

とする各種事業の活用等により、障害者雇用の促進を図ることとしている。

「重点施策実施5か年計画」（平成14年12月24日障害者施策推進本部決定）においては、「トライアル雇用、職場適応援助者（ジョブコーチ）、各種助成金等の活用、職業訓練の実施などにより平成19年度までにハローワークの年間障害者就職件数を30,000人に、平成20年度の障害者雇用実態調査において雇用障害者数を600,000人にすることを目指す。」とされている。

「特殊法人等整理合理化計画」（平成13年12月19日に閣議決定）において、日本障害者雇用促進協会の助成金につき講ずべき措置として、「国が明確な政策目標を定め、併せて当該目標が達成された場合又は一定期間経過後には助成措置を終了することを明記する。さらに、事後評価を行い、その評価結果を踏まえて助成の在り方を適宜見直す」こととされている。当該結果を踏まえ、障害者雇用納付金に基づく助成金及び障害者雇用継続事業に基づく助成金については、本施策目標が達成された場合には、終了するものとする。

### ③総務省による行政評価・監視等の状況

平成15年4月の総務省「障害者の就業等に関する政策評価書」においては、養護学校の高等部及び公共職業安定所等労働関係機関は、生徒の就業支援及び就業した卒業生の職場適応・定着支援に関して連携協力を図り、生徒・卒業者に対して総合的な指導・支援を行うこと、養護学校の高等部は、現場実習をより積極的に実施することが就業の促進及び職業生活への適応・定着に効果的であると指摘されている。

「認可法人等に関する行政評価・監視結果に基づく勧告」（平成14年8月、総務省行政評価局）においては、「厚生労働省は日本障害者雇用促進協会の障害者雇用納付金事業について、利益剰余金の有効な活用や事業の安定的な運営を図る観点から、日本障害者雇用促進協会に対して障害者雇用の責務等の達成の理解を得るための事業主への周知、啓発等を積極的に実施するよう指導するとともに、納付金を一層障害者雇用の促進を図ることに活用するよう検討する必要がある」とされている。

### ④国会による決議等の状況（警告決議、付帯決議等）

i. 「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」が、平成17年6月29日に成立し、平成18年4月1日（一部は平成17年10月1日）より施行されている。

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（平成17年6月10日衆議員厚生労働委員会）において、「障害者の職場定着を確実に進めるため、職場適応援助者（ジョブコーチ）に関する助成金の新設に当たって、企業において障害者雇用の経験を有する人材を活用する等により、質を確保しつつ必要な数の職場適応援助者の確保に努めること。」「企業名及び雇用率の公表を前提とした指導を強化し、雇用率制度の厳正な運用を図るとともに、そのための体制整備に努めること。特に都道府県等の教育委員会の実雇用率は、依然として法定雇用率を大きく下回る水準にとどまっており、作成した採用計画の着実な実施等、障害者の採用拡大に向けてなお一層の取組を進めるよう必要な措置を講ずること。」とされている。

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議」平成17年6月28日参議員厚生労働委員会)において、「精神障害者の雇用環境の整備を図るため、障害者本人及び企業に対する支援策の充実を図るとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター等の支援機関における相談・支援体制の整備に努めること。」「企業名及びその雇用率の公表を前提とした指導を強化するため、雇入れ計画作成命令の発出基準等の指導基準を見直す等により雇用率制度の厳正な運用を図るとともに、そのための体制整備に努めること。」「国、地方公共団体、独立行政法人等の公的機関において、率先して障害者の雇用を進めるよう努めるとともに、個々の機関の雇用率等、障害者雇用の現況を自ら公表するよう指導すること。特に都道府県等の教育委員会の実雇用率は、依然として法定雇用率を大きく下回る水準にとどまっており、作成した採用計画の着実な実施等、障害者の採用拡大に向けてなお一層の取組を進めるよう必要な措置を講ずること。」「公共職業安定所等労働関係機関と各教育機関が障害のある生徒の社会的・職業的自立に向けた教育、進路指導、就業した卒業者の職場適応・定着支援とそれに対応した職業リハビリテーションの実施に当たって、各段階において連携協力を図り、総合的な指導・支援を行うよう努めること。」とされている。

ii. 「障害者自立支援法案に対する附帯決議」(平成17年10月13日参議院厚生労働委員会)において、障害者の雇用の促進に当たっては、障害者雇用促進法に盛り込まれている内容等を踏まえ、障害者雇用の場の創出・拡大に一層努めるとともに、雇用促進のための就労支援サービスと福祉サイドの生活支援サービス等が相互にかつ適切に利用できるためのマネジメント体制の充実を図ること。」とされている。

iii. 「雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(平成15年4月15日衆議院厚生労働委員会)において「雇用保険三事業の各種給付金等について、政策評価を適切に行い、今後とも必要な見直しを行うよう努めるとともに、中小企業の利用に配慮しつつ、不正受給の防止に万全を期すこと」とされている。

「雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(平成15年4月24日参議院厚生労働委員会)において「雇用保険三事業の各種給付金等については、政策評価を適切に行い、真に失業予防や再就職の促進に有用であると認められるものを実施するよう、不断の見直しを行うとともに、中小企業の利用促進に配慮しつつ、不正受給の防止にも万全を期すこと」とされている。

iv. 「独立行政法人労働者健康福祉機構法案、独立行政法人福祉医療機構法案、独立行政法人労働政策研究・研修機構法案、独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園法案、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律案、独立行政法人雇用・能力開発機構法案及び独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法案に対する附帯決議」(平成14年12月5日参議院厚生労働委員会)において「また、障害者雇用納付金制度については、障害者の実質的な雇用に結び付くよう、積立金の有効な活用を図ること。」とされている。

⑤会計検査院による指摘

なし

# 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業の見直しについて

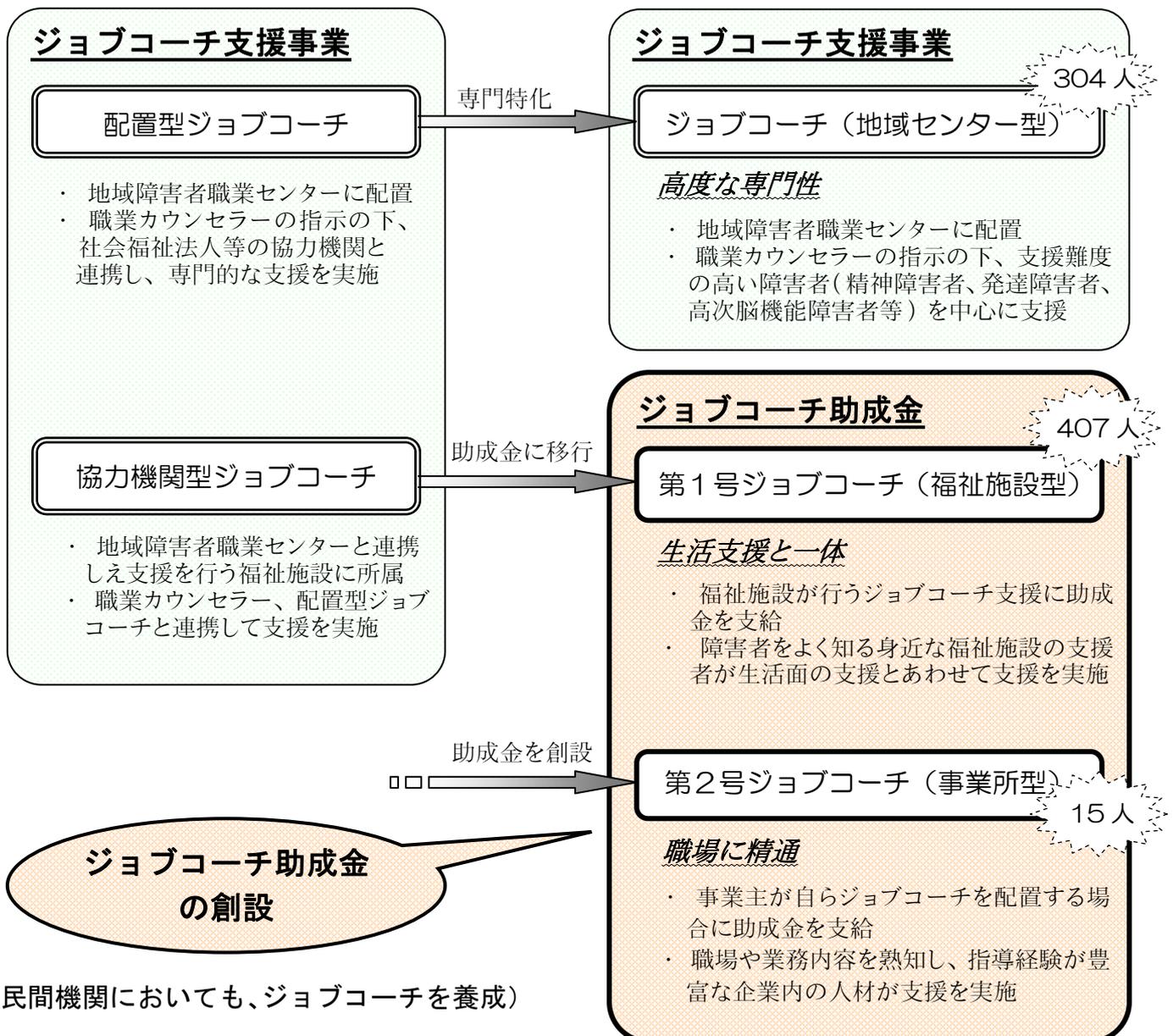
## ◎ 見直しのねらい

- ① 支援ニーズの増加への対応  
→ 助成金化によりジョブコーチ数の拡充を図り、柔軟な運用を可能に
- ② ジョブコーチの裾野の拡大  
→ 福祉分野や企業における人材を、それぞれの得意分野を活かして有効活用
- ③ 福祉施設の就労支援機能の強化  
→ 施設体系の見直しとあいまって、福祉施設に就労支援ノウハウを普及

## ◎ 見直しの内容

法改正前（17年9月まで）

法改正後（17年10月～）



\* 数字は18年4月現在のジョブコーチ数