

障害者雇用対策の基本事項

目 次

障害者雇用対策の枠組み (障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度)	3
雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務	23
障害者雇用の現状	30
地域就労機関による支援	42
障害特性や就労形態に応じた支援 (精神障害者／発達障害者／難病患者／在宅就労障害者)	49

障害者雇用対策の枠組み

(障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度)

障害者雇用対策について

① 障害者の雇用義務関連

○ 障害者雇用率制度

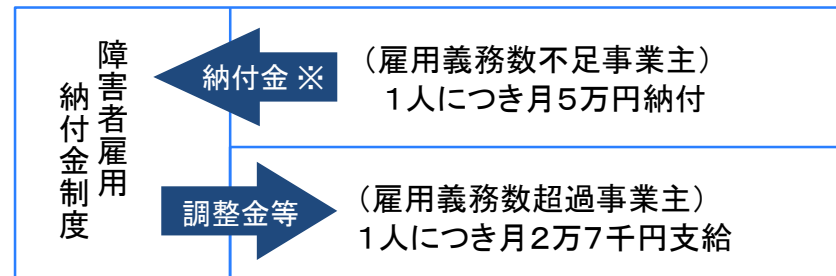
事業主に対し、従業員の一定割合(＝法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け

	法定雇用率
民間企業	2. 2%
国、地方自治体	2. 5%
都道府県等の教育委員会	2. 4%

※平成33年4月より前に、それぞれ0.1%引き上げ。

○ 障害者雇用納付金制度

事業主間の経済的負担を調整するため、法定雇用率を満たしていない企業(常用労働者100人超)から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している事業主に対して調整金等を支給



※納付金を納付したとしても雇用義務は免除されない。

② 職業紹介・地域就労支援

- ハローワーク 544ヶ所〈産業や人口の集積地域であることや利用者の利便性等を総合的に勘案して設置〉
… 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を実施
- 障害者就業・生活支援センター 334ヶ所〈障害福祉圏域単位で設置(平成30年4月時点)〉
… 身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を実施
- 地域障害者職業センター 52ヶ所〈各都道府県に1ヶ所＋5ヶ所の支所〉
… 専任カウンセラーによる専門的な支援(職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等)を実施

障害者雇用対策について

障害者雇用義務制度等

○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

・民間企業 2.2% ・国、地方公共団体等 2.5% ・都道府県等の教育委員会 2.4%

○納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者100人超）の経済的負担の調整。

・障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主）不足1人 月額5万円徴収

※ 常用労働者100人超200人以下の事業主は、不足1人月額4万円

・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）超過1人 月額2万7千円支給
100人以下の事業主には報奨金制度あり。

○納付金助成金制度

納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。

障害者雇用のための助成措置

○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者の常用雇用への移行を推進するため、ハローワーク等の紹介により原則3か月（精神障害者は6か月）のトライアル雇用を行う事業主に対し助成金を支給。

○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者等を雇用する事業主に対し助成。

○特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）

障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、助成金を支給。等

一般雇用への移行の推進

○ハローワークでの取組

専門職員や職業相談員による障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援指導等を実施。

○チーム支援

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者からなる「障害者就労支援チーム」を結成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

○福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

企業、障害者とその保護者や就労支援機関等の職員等の、障害者が企業で就労することに対する不安感等の払拭や理解促進を図るため、就労支援セミナー等により企業理解を促進するとともに、障害者に対する職場実習を推進。

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣または配置し、職場での課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を実施。

* 主な支援内容

○障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など

○事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

障害者就業・生活支援センターにおける支援

身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を実施。

* 主な支援内容 ①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言

②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言 住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

地域障害者職業センターにおける支援

障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。

※ その他、障害特性に応じた支援策を講じている。

障害者雇用率制度の概要

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

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

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

（参考） 現行の障害者雇用率 （平成30年4月1日から。平成33年4月より前に、さらに、0.1%ずつの引き上げ。）

<民間企業>

民間企業 = 2.2%

特殊法人等 = 2.5%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.5%

都道府県等の教育委員会 = 2.4%

障害者雇用率制度(参照条文)

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条 事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

<読替前の第43条第2項>

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

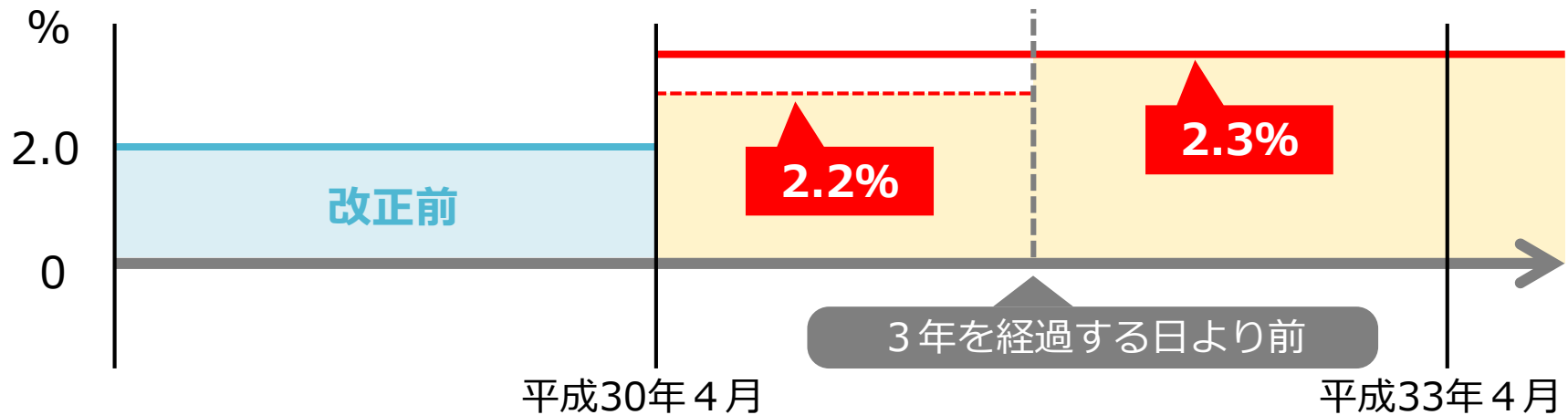
<平成25年改正による読替後の第43条第2項>

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合に基づき、少なくとも五年ごとに、対象障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して政令で定める。

障害者雇用率の見直し

平成25年法改正により、精神障害者の雇用義務が課されることとなったことに伴い、民間企業の障害者雇用率を、30年4月より2.2%、3年を経過する日より前に2.3%に引き上げることとした。

(障害者雇用率)



※ 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、平成30年4月より2.5%、3年を経過する日より前に2.6%【改正前 2.3%】とする。

都道府県等の教育委員会については、平成30年4月より2.4%、3年を経過する日より前に2.5%【改正前 2.2%】とする。

※ 雇用率の見直しに伴い、障害者を1人以上雇用しなければならない民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上(雇用率2.3%時は43.5人以上)に変更

法定雇用率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率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、労働者(失業者を含む。)の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者(失業者を含む。)の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象

「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年
10月

昭和63年
4月

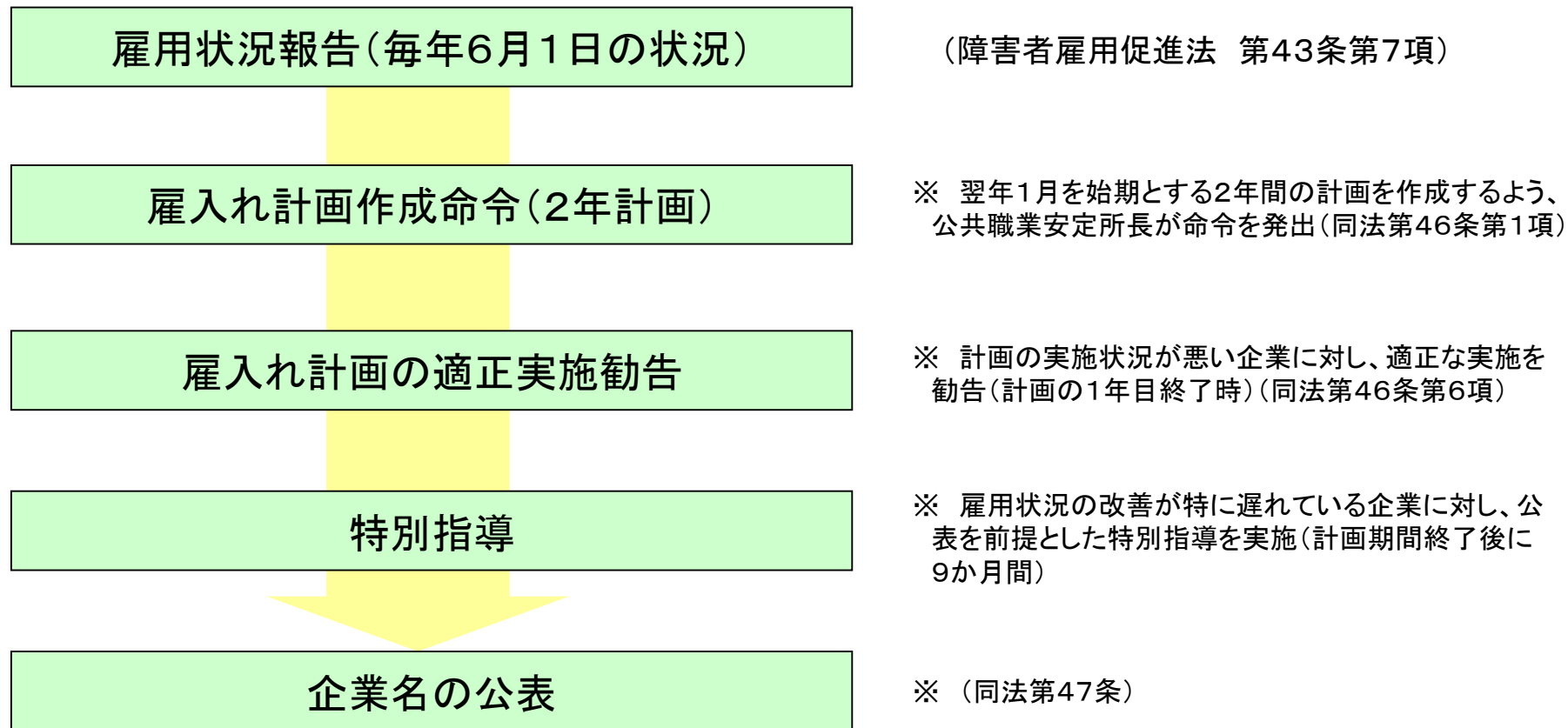
平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



公表の状況 : 29年度 0社、28年度 2社、27年度 0社、26年度 8社、25年度 0社、24年度 0社、23年度 3社、22年度 6社、21年度 7社、20年度 4社、19年度 2社

障害者雇用率達成指導の流れ

1 雇入れ計画作成命令基準

次のいずれかに該当する事業主

- ① 実雇用率が前年6月1日現在の全国平均実雇用率未満、かつ、不足数が5人以上
- ② 不足数が10人以上
- ③ 法定雇用数が3人又は4人の企業は、雇用障害者数が0人

2 適正実施勧告の基準

次のいずれかに該当する事業主

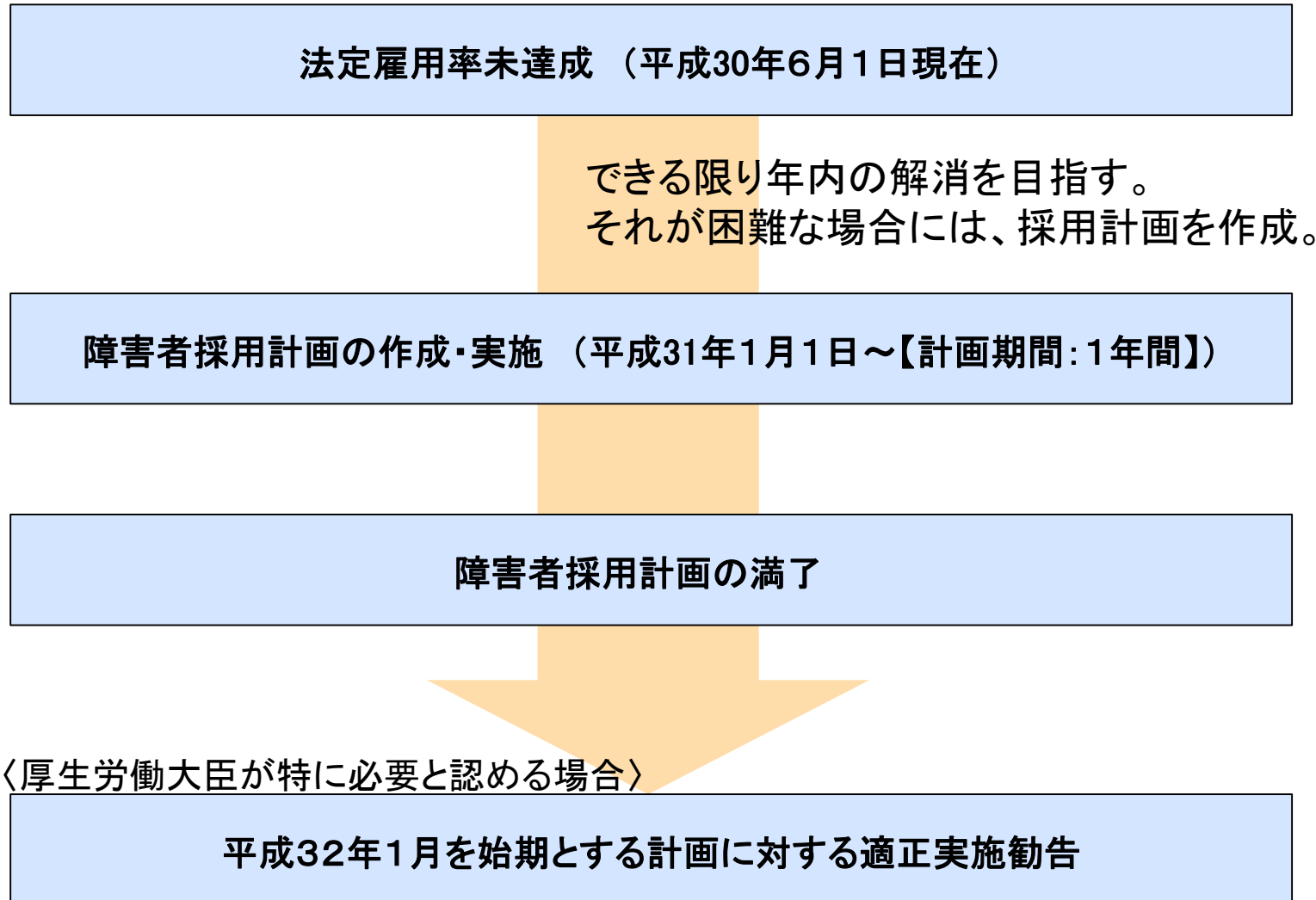
- ① 計画実施率50%未満
- ② 計画1年目の12月1日現在の実雇用率が、計画開始前の6月1日現在の実雇用率を上回っていない。

3 特別指導の基準

次のいずれかに該当する事業主

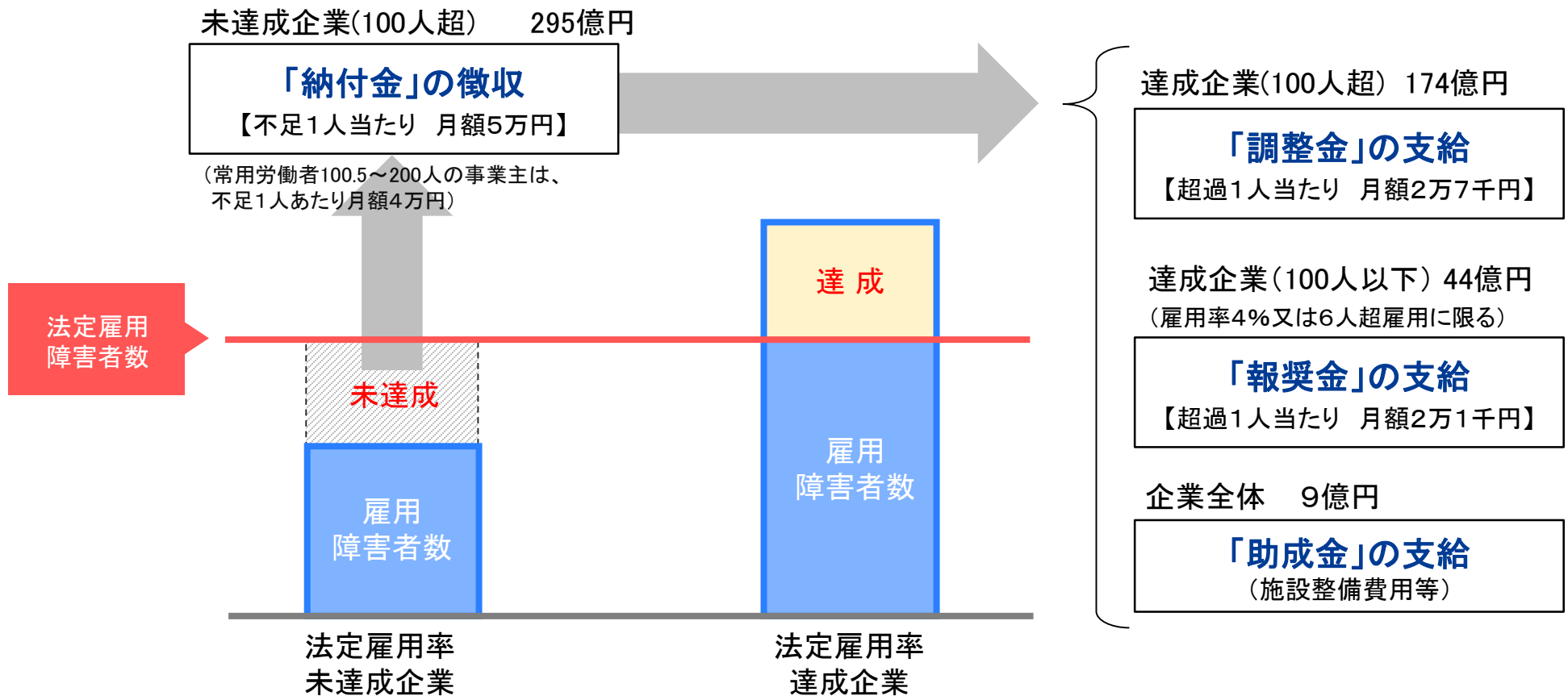
- ① 計画終期の実雇用率が、計画1年目の6月1日現在の全国平均実雇用率未満
- ② 不足数10人以上
- ③ 法定雇用数3人又は4人の企業は、雇用障害者数0人

国の機関において法定雇用率未達成となった場合の対応



障害者雇用納付金制度について

- 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備。
 - 雇用率未達成企業(常用労働者100人超)から納付金(不足1人当たり原則月5万円)を徴収。
 - 雇用率達成企業に対して調整金(超過1人当たり月2万7千円)・報奨金を支給。



※ 額は平成29年度の制度・実績。

障害者雇用納付金制度の財政状況について

単位：億円

年 度(平成)	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
納付金収入(a)	155	137	192	192	163	240	220	312	295
支 出 (b)	236	235	226	235	219	195	190	241	262
調整金／報奨金	114	119	134	147	164	125	143	195	218
うち調整金	67	71	90	104	120	82	95	155	174
うち報奨金	47	47	44	42	45	44	48	40	44
助成金	77	79	69	66	31	40	17	12	9
事務事業費	44	38	22	20	21	28	26	29	31
単年度収支(a-b)	▲81	▲99	▲34	▲43	▲55	44	30	71	33

納付金関係業務 引当金額	257	158	120	76	20	64	93	172	204
-----------------	-----	-----	-----	----	----	----	----	-----	-----

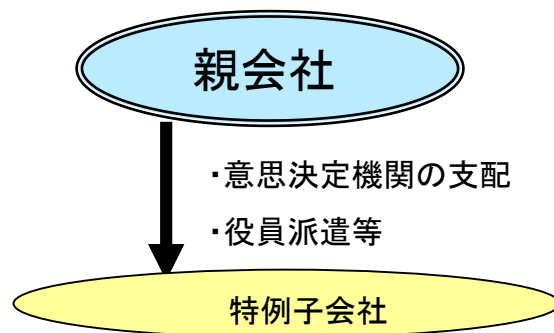
※ 表中の数値は決算値を記載。

※ 支出(b)の額については、調整金等の外、還付金が含まれる。

特例子会社制度

- 障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.2％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。
- 一方、①障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。また、②特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。
- これにより、事業主にとっては障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことができること等や、障害者本人にとっては障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保されること等のメリットがある。

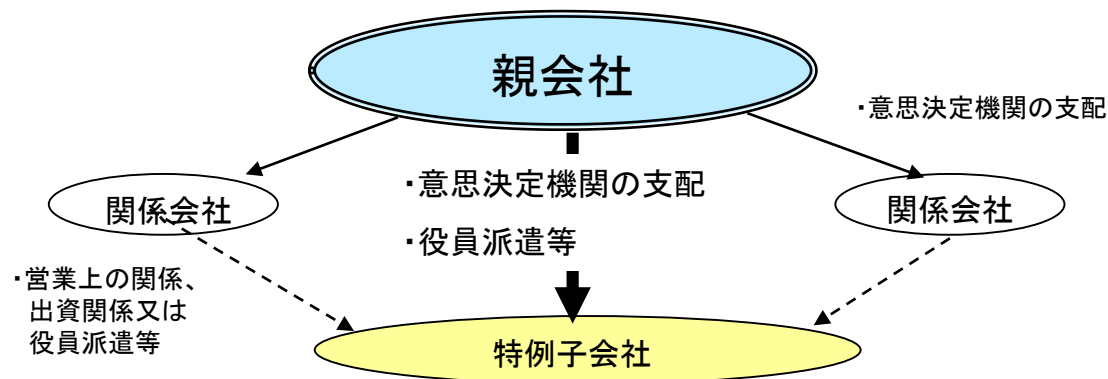
①〔特例子会社制度〕



→特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定

2017(平成29)年6月1日現在 464社

②〔グループ適用〕



→関係会社を含め、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定

2017(平成29)年6月1日現在 252グループ

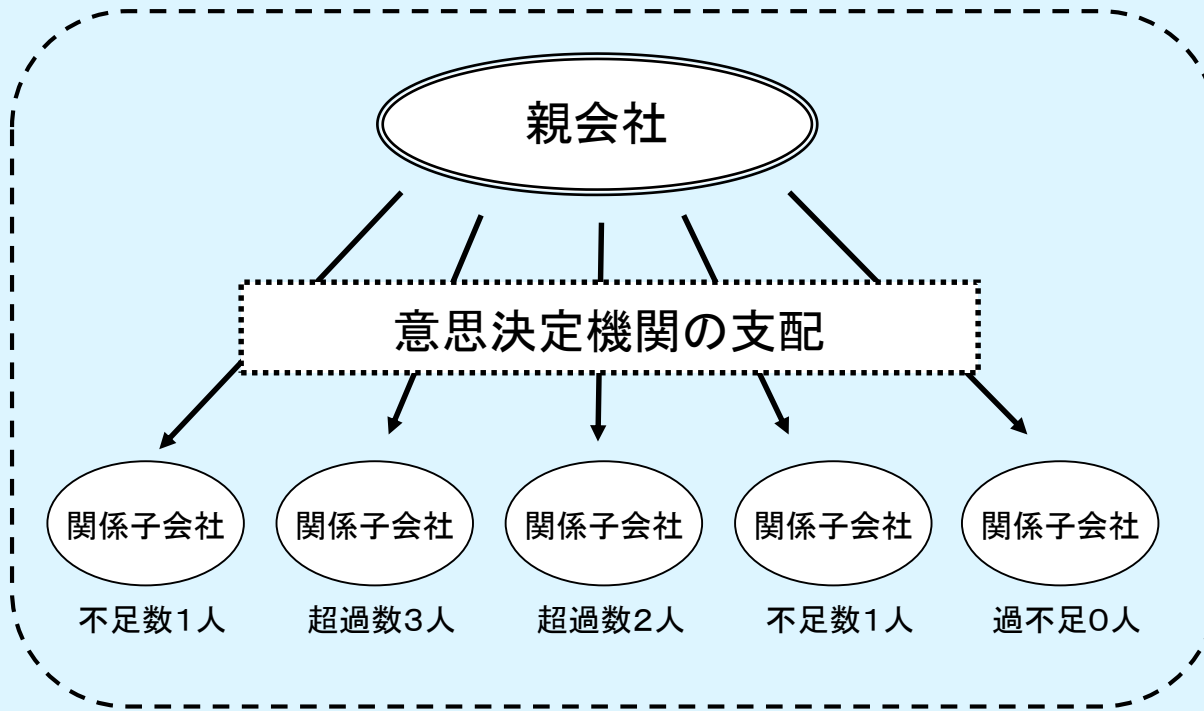
特例子会社制度における雇用状況

	H17.6.1 (2005)	H18.6.1 (2006)	H19.6.1 (2007)	H20.6.1 (2008)	H21.6.1 (2009)	H22.6.1 (2010)
特例子会社数(社)	174	195	219	242	265	283
障害者数(人)	7,838	9,109.0	10,509.5	11,960.5	13,306.0	14,562.5
うち身体	5,629	6,127	6,639	7,107	7,470	7,752
うち知的	2,209	2,932	3,721	4,612	5,478	6,356
うち精神	－	50.0	149.5	241.5	358.0	454.5
障害者数(人) 【実人員】	(4,853)	(5,695)	(6,650)	(7,679)	(8,635)	(9,516)

	H23.6.1 (2011)	H24.6.1 (2012)	H25.6.1 (2013)	H26.6.1 (2014)	H27.6.1 (2015)	H28.6.1 (2016)	H29.6.1 (2017)
特例子会社数(社)	319	349	380	391	422	448	464
障害者数(人)	16,429.5	17,743.5	20,478.5	22,309.0	24,445.0	26,980.5	29,769.0
うち身体	8,168.5	8,384	9,047.5	9,453.5	9,751.0	10,277.0	10,699.5
うち知的	7594.5	8,470.5	10,117.5	11,194.0	12,459.0	13,815.0	15,402.0
うち精神	666.5	889	1,313.5	1,661.5	2,235.0	2,888.5	3,667.5
障害者数(人) 【実人員】	(10,883)	(11,892)	(13,863)	(15,262)	(17,003)	(18,950)	(21,134)

企業グループ算定特例

一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率を通算することができる。

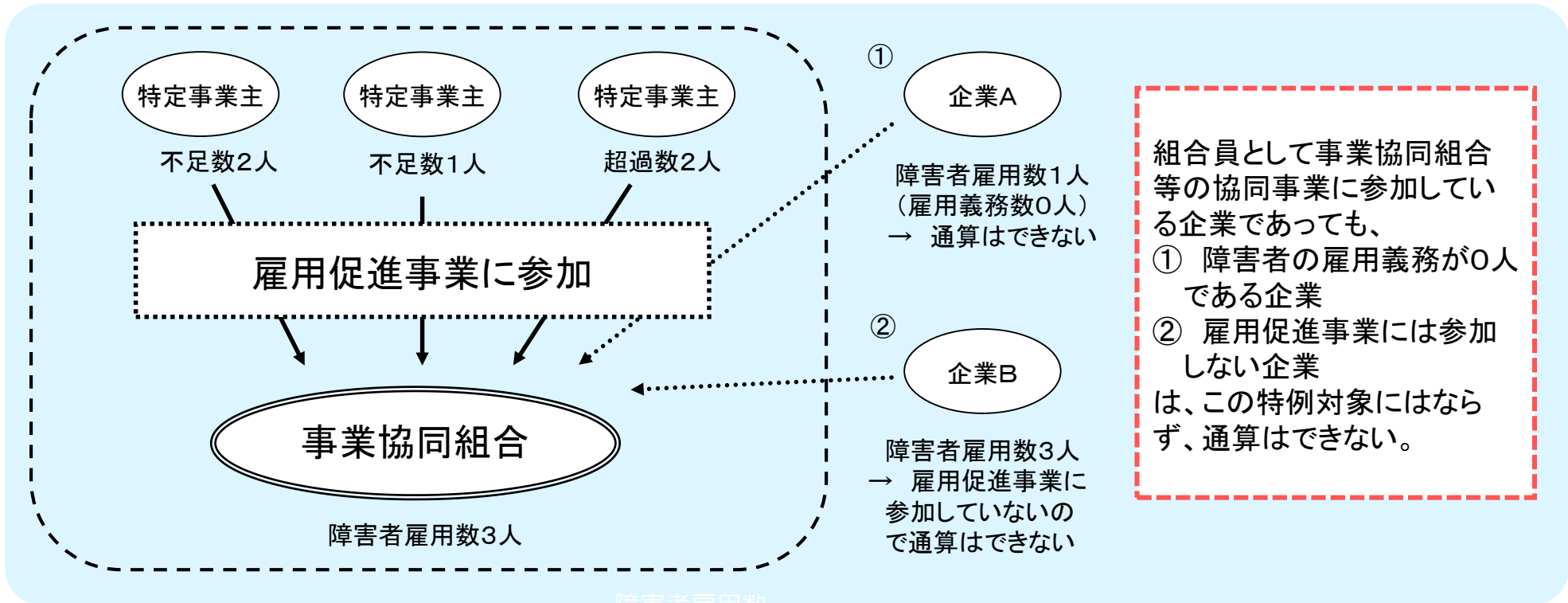


- すべての子会社が対象。
- 子会社に企業グループ算定特例の認定を受けたものがある事業主は、企業グループ算定特例の認定を受けることはできない。

企業グループ全体で実雇用率を通算 → 合計 超過数3人

事業協同組合等算定特例

中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業(特定事業主)における実雇用率を通算することができる。



事業協同組合等及び特定事業主で実雇用率を通算 → 合計 超過数2人

雇用関係助成金（雇用保険二事業に基づくもの）

※都道府県労働局又はハローワークにおいて受付

● 特定求職者雇用開発助成金	
特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、1人当たり50万円（中小企業の場合は120万円）等を支給。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難治性疾患患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円（中小企業の場合は120万円）を支給。
障害者初回雇用コース	障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、120万円を支給。
● トライアル雇用助成金	
障害者トライアルコース	ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3か月（精神障害者は6か月）の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円の助成金を最大3か月支給。（精神障害者を雇用する事業主に対しては月額最大8万円を3か月、月額最大4万円を3か月の最大6か月支給）。
障害者短時間トライアルコース	精神障害者等について、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月4万円の助成金を支給。
● 障害者雇用安定助成金	
障害者職場定着支援コース	職場定着支援計画を作成し、「柔軟な時間管理・休暇付与」「短時間労働者の勤務時間延長」「正規・無期転換」「職場支援員の配置」「職場復帰支援」「中高年障害者の雇用継続支援」「社内理解の促進」のいずれかの措置を講じた事業主に助成。 ※助成額は措置ごとに異なる。
障害者職場適応援助コース	職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主に助成。訪問型職場適応援助者による支援を実施する場合は支援実施1日当たり最大16,000円、企業在籍型職場適応援助者による支援を実施する場合は最大月額9万円（中小企業の場合は12万円）を支給。そのほか、職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。
障害や傷病治療と仕事の両立支援コース	両立支援環境整備計画に基づき、労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための柔軟な勤務制度や休暇制度を導入し、かつ、両立支援に関する専門人材（企業在籍型職場適応援助者等）を新たに配置した事業主に助成。※企業在籍型職場適応援助者を配置した場合は30万円を支給
中小企業障害者多数雇用施設設置等コース	障害者の雇入れに係る計画等を作成し、当該計画に基づき障害者を新規に5名以上雇用して、その雇入れ後障害者を10名以上継続雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業である事業主に対し助成。雇入れ者数と施設・設備等の設置・整備に要した費用に応じて支給額を決定（支給上限額3,000万円）。

雇用関係助成金（障害者雇用納付金制度に基づくもの）

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の設置・整備・賃借を行う事業主に支給（障害者1人につき上限450万円（作業施設の設置）等）

○ 障害者福祉施設設置等助成金

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

○ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者または精神障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の設置または整備を行う場合に、費用の一部を助成（上限額5000万円）

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

障害特性に応じた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
（例：手話通訳担当者を委嘱した場合には、委嘱1回当たりの費用の3/4）

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
（例：駐車場を賃借した場合には、障害者1人につき月上限5万円 等）

除外率制度について

- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。
現在の民間事業主の法定雇用率・・・2. 2%
- 2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）を設けていた。
除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。
- 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。
経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている（法律附則）。
- 4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げを実施した。

除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬精製業を除く。) ・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・航空運輸業 ・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)	5%
・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・水運業 ・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。) ・その他の鉱業	10%
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	15%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業(信書便事業を含む。)	20%
・港湾運送業	25%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関	30%
・林業(狩猟業を除く。)	35%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	40%
・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	45%
・石炭・亜炭鉱業	50%
・道路旅客運送業 ・小学校	55%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	60%
・船員等による船舶運航等の事業	80%

雇用の分野における障害者の差別禁止 及び合理的配慮の提供義務

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

障害者差別禁止指針

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

(2) 差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。
 - 例：募集・採用
 - イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
 - ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
 - ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
 - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。 など

合理的配慮指針

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（概要）

（１）基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

（２）合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

（別表の記載例）

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。（視覚障害）
- ・ 面接を筆談等により行うこと。（聴覚・言語障害） など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。（肢体不自由）
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。（知的障害）
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。（精神障害ほか） など

(3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由（「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由）を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ① 事業活動への影響の程度、 ② 実現困難度、 ③ 費用・負担の程度、
 - ④ 企業の規模、 ⑤ 企業の財務状況、 ⑥ 公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

(5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。
など

差別禁止等に関する紛争の解決手続(法の枠組みイメージ)

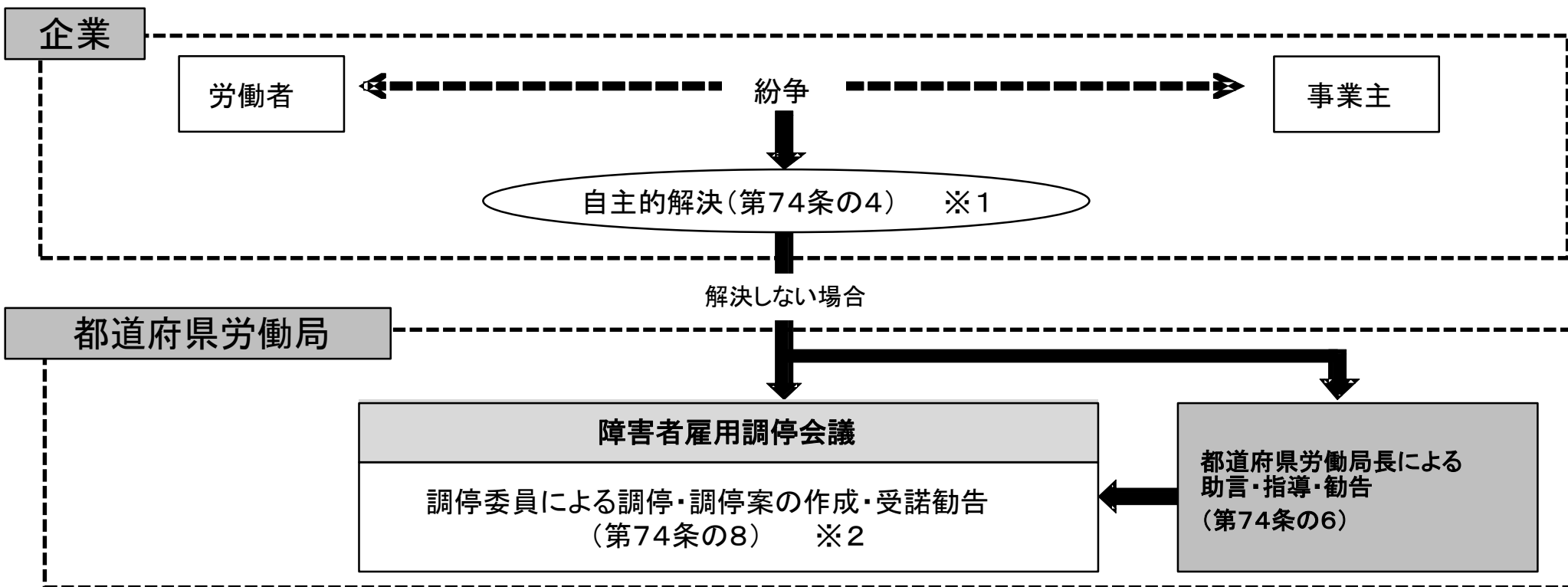
○対象となる紛争

- ①第34条(募集及び採用に係る差別)に関する紛争
- ②第35条(待遇に関する差別)に関する紛争
- ③第36条の2・3(合理的配慮)に関する紛争

例:障害を理由に採用を拒否する

例:障害を理由に昇進させない

例:車いすでも動きやすい高さの机を設置する等の必要な措置を講じない



※1 募集・採用に関する紛争は、企業と企業外の労働者との間の問題であり、企業内の労使の話し合いの場で解決することになじまないため、自主的解決制度の対象から除外している。

※2 募集・採用に関する紛争は、

①労働契約締結以前の問題であり、事業主と応募者は何ら契約関係のないこと

②採用については、企業の人員配置上の観点から両当事者が納得するような適切な案を示すことは困難であることから、委員会による調停になじまないため、調停の対象から除外している。

公務員への適用について

障害者雇用促進法（85条の3）では、国家公務員及び地方公務員に適用除外規定が設けられている。

⇒**公務員は勤務条件が法律で定められている等、独自の法体系が存在**することから、それぞれの法制度の中で基本的に対応が図られる。

国家公務員

○障害者の差別禁止

⇒国公法27条の平等取扱いの原則に基づき対応が図られる。

○合理的配慮の提供

⇒国公法27条や同71条の能率の根本基準に基づき対応が図られる

地方公務員

○障害者の差別禁止

⇒地公法13条の平等取扱いの原則に基づき対応が図られる。

○合理的配慮の提供

⇒国公法のような能率の根本基準に相当する規定がなく、合理的配慮を直接担保する法律がないため、**障害者雇用促進法の規定を直接適用**

（参考）

○国家公務員法

（平等取扱いの原則）

第二十七条 すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第五号に規定する場合を除くの外政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

（能率の根本基準）

第七十一条 職員の能率は、充分に発揮され、且つ、その増進がはからなければならない。

○2 前項の根本基準の実施につき、必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

○3 内閣総理大臣は、職員の能率の発揮及び増進について、調査研究を行い、その確保のため適切な方策を講じなければならない。

○地方公務員法

（平等取扱いの原則）

第十三条 すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない、人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第十六条第五号に規定する場合を除く外、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて差別されてはならない。

障害者雇用の現状

障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約937万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約362万人。

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 (障害者施設等 入所者や入院患者)
身体障害児・者	436. 0	428. 7	101. 3	7. 3
知的障害児・者	108. 2	96. 2	58. 0	12. 0
精神障害者	392. 4	361. 1	203. 1*	31. 3
総 計	936. 6	886. 0	362. 4	50. 6

・ 精神障害者については20歳～65歳未満である。また、身体障害や知的障害と異なり、手帳所持に限定しない統計に基づいている。

身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成27年) 等、知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成27年)、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成26年)

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)	428. 7 (100%)	6. 8 (1.6%)	18. 2 (4.2%)	83. 1 (19.4%)	311. 2 (72.6%)	9. 3 (2.2%)
知的障害児・者 (在宅者)	96. 2 (100%)	21. 4 (22.2%)	34. 7 (36.1%)	23. 3 (24.2%)	14. 9 (15.5%)	1. 8 (1.9%)
精神障害者 (在宅者)	361. 1 (100%)	26.6 (※1) (7.3%)	72. 7 (※2) (20%)	130. 4 (35.9%)	132. 4 (36.5%)	9. 5 (0.3%)

※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。

* 精神障害については、患者数をもとにしたデータであり、精神障害者保健福祉手帳を所持しているのは、その一部であることに留意が必要。

身体障害児・者数、知的障害児・者数は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)

精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成26年)

障害者手帳所持者数について

1. 身体障害者手帳交付台帳登載数

出典：福祉行政報告例

登載数(人)	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
総 数	5,206,780	5,231,570	5,252,242	5,227,529	5,194,473	5,148,082	5,107,524
18歳未満	107,936	107,021	106,461	105,318	103,969	102,391	100,948
18歳以上	5,098,844	5,124,549	5,145,781	5,122,211	5,090,504	5,045,691	5,006,576

※ 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。

2. 療育手帳交付台帳登載数

出典：福祉行政報告例

登載数(人)	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
総 数	878,502	908,988	941,326	974,898	1,009,232	1,044,573	1,079,938
18歳未満	226,384	232,094	238,987	246,336	254,929	262,702	271,270
18歳以上	652,118	676,894	702,339	728,562	754,303	781,871	808,668

※ 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。

3. 精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数

出典：衛生行政報告例

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
登載数 (人)	635,048	695,699	751,150	803,653	863,649	921,022	991,816

※1 台帳登載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。

障害者雇用の状況

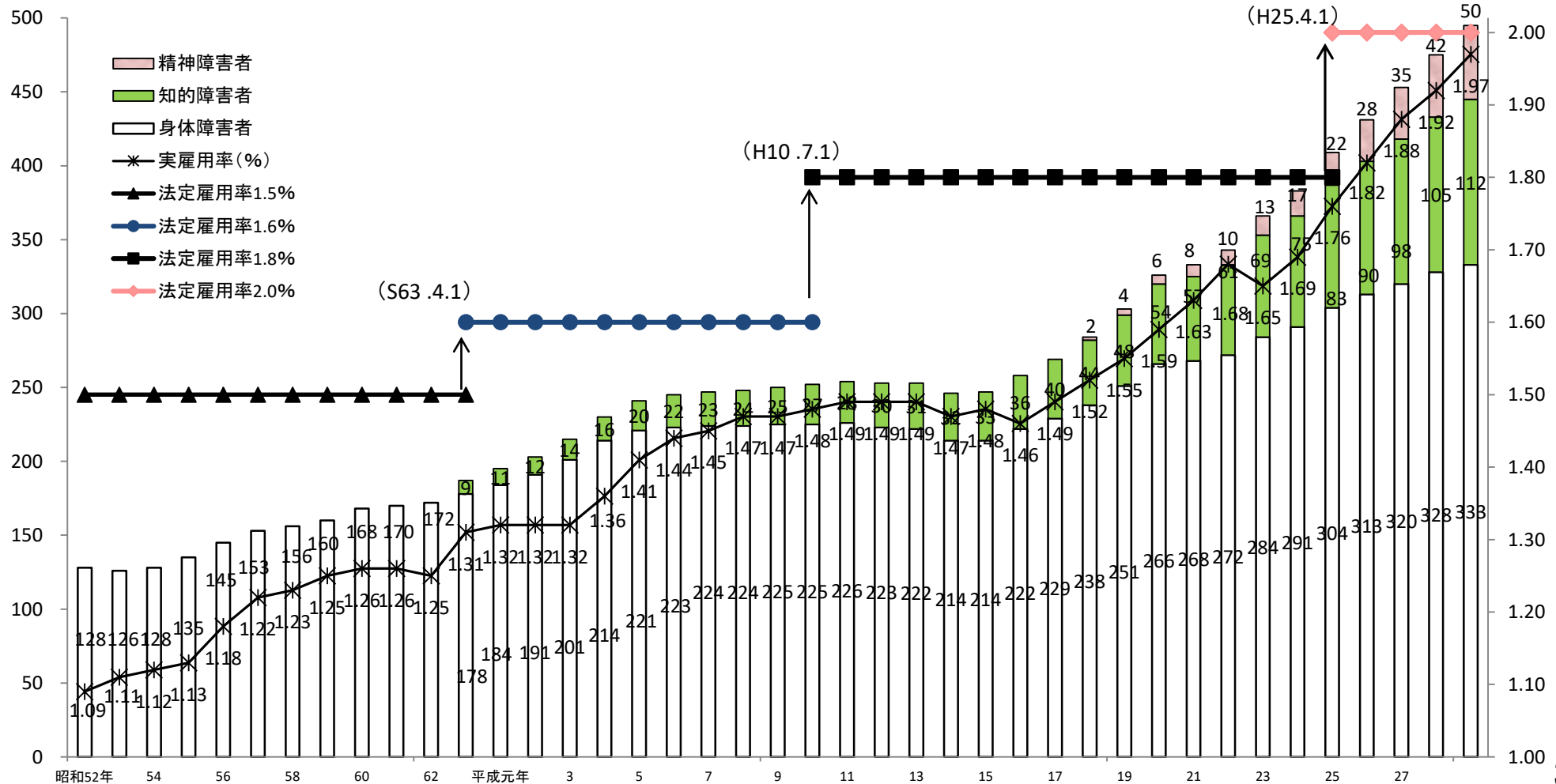
(平成29年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 49.6万人 (身体障害者33.3万人、知的障害者11.2万人、精神障害者5.0万人)

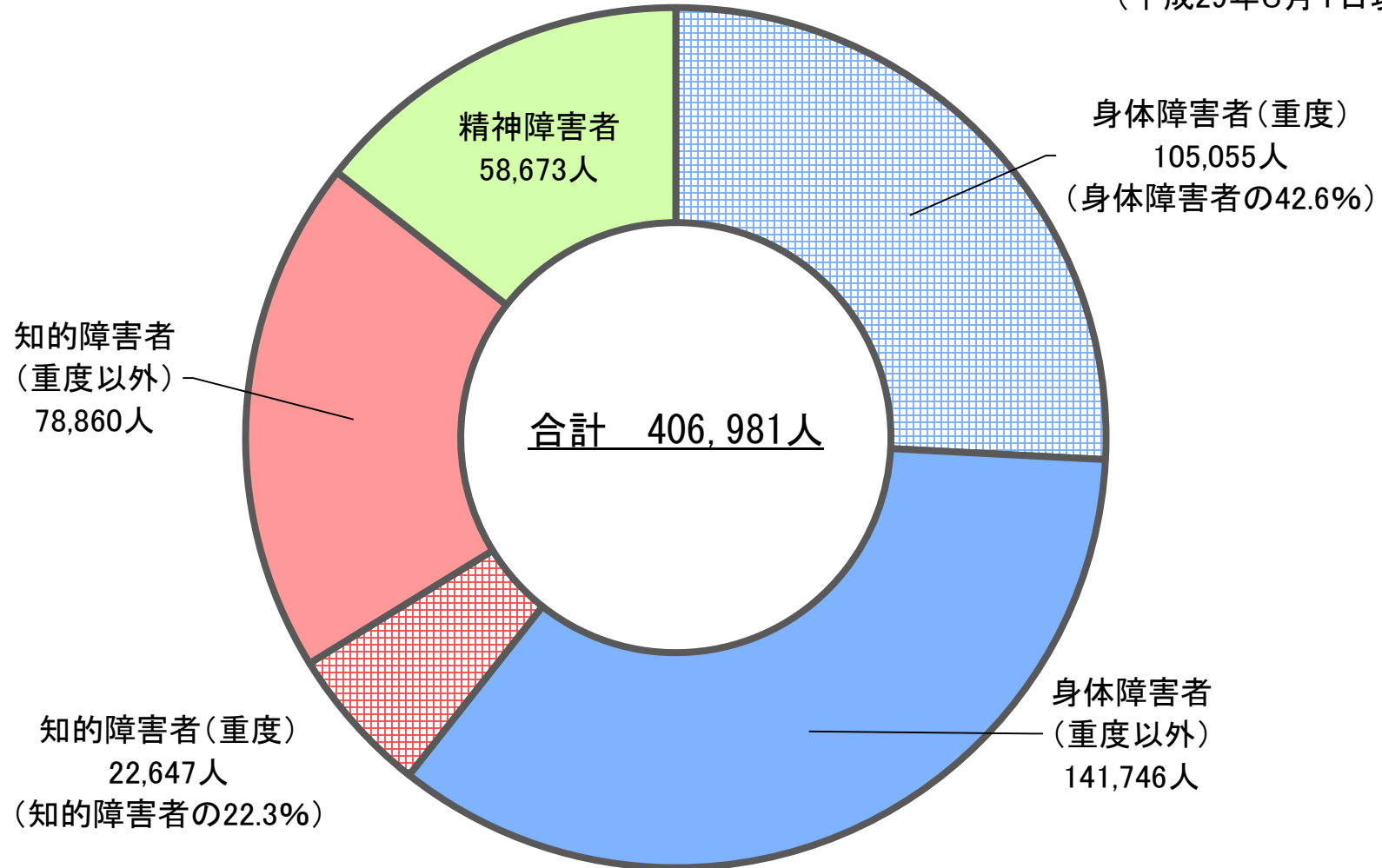
実雇用率 1.97% 法定雇用率達成企業割合 50.0%

○ 雇用者数は14年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



雇用障害者数における障害種別ごとの重度障害等の実人数について

(平成29年6月1日現在)



○重度知的障害者

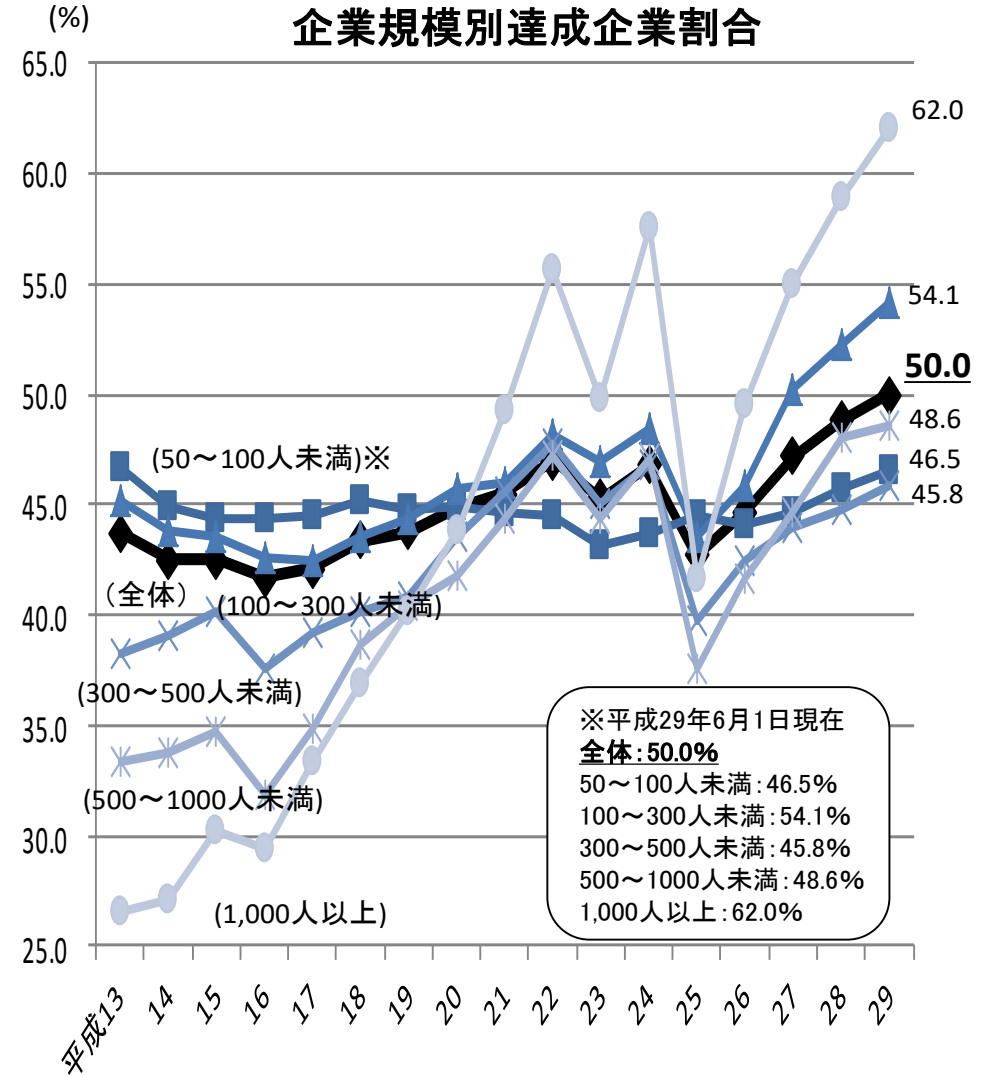
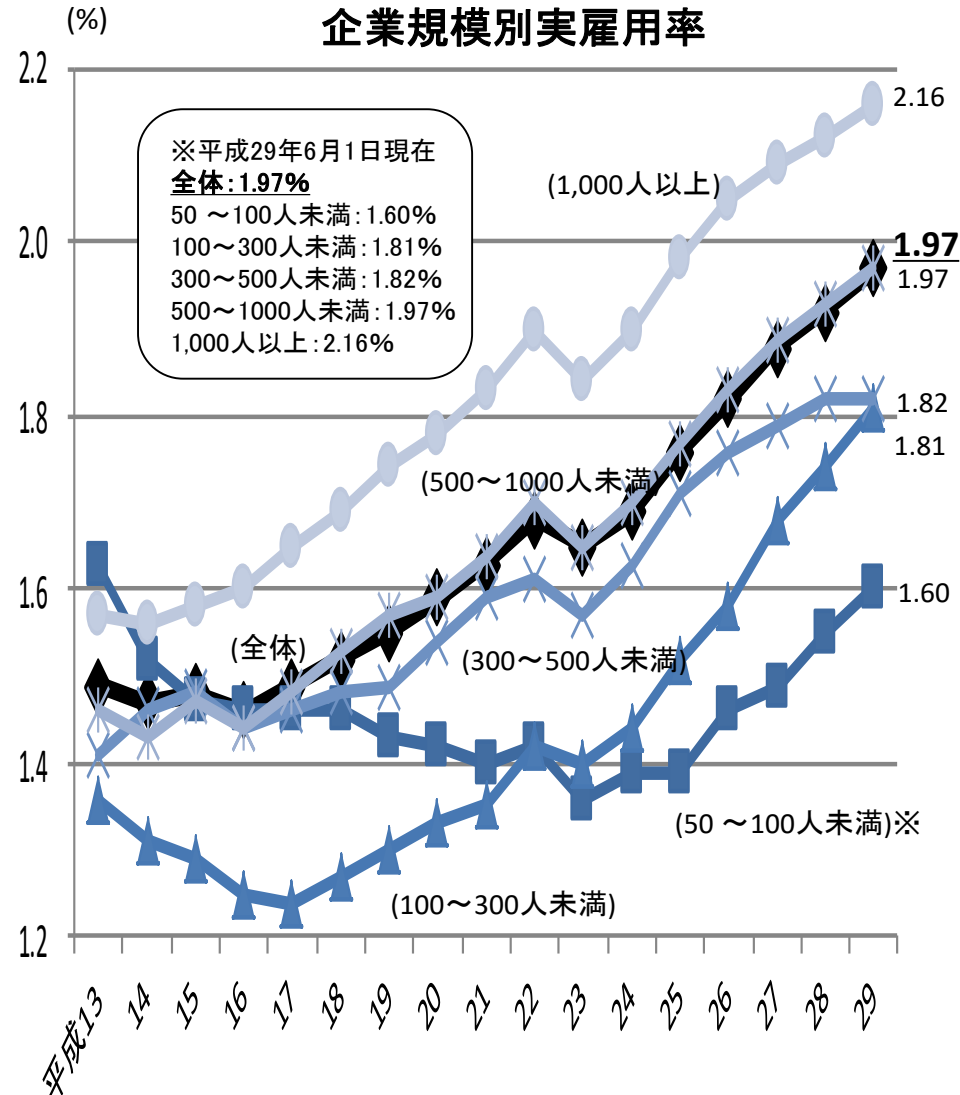
知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判断された者

○重度身体障害者

身体障害者障害程度等級表の1級又は2級に該当する障害を有する者及び同表の3級に該当する障害を2以上重複して有すること等によって2級に相当する障害を有するとされる者

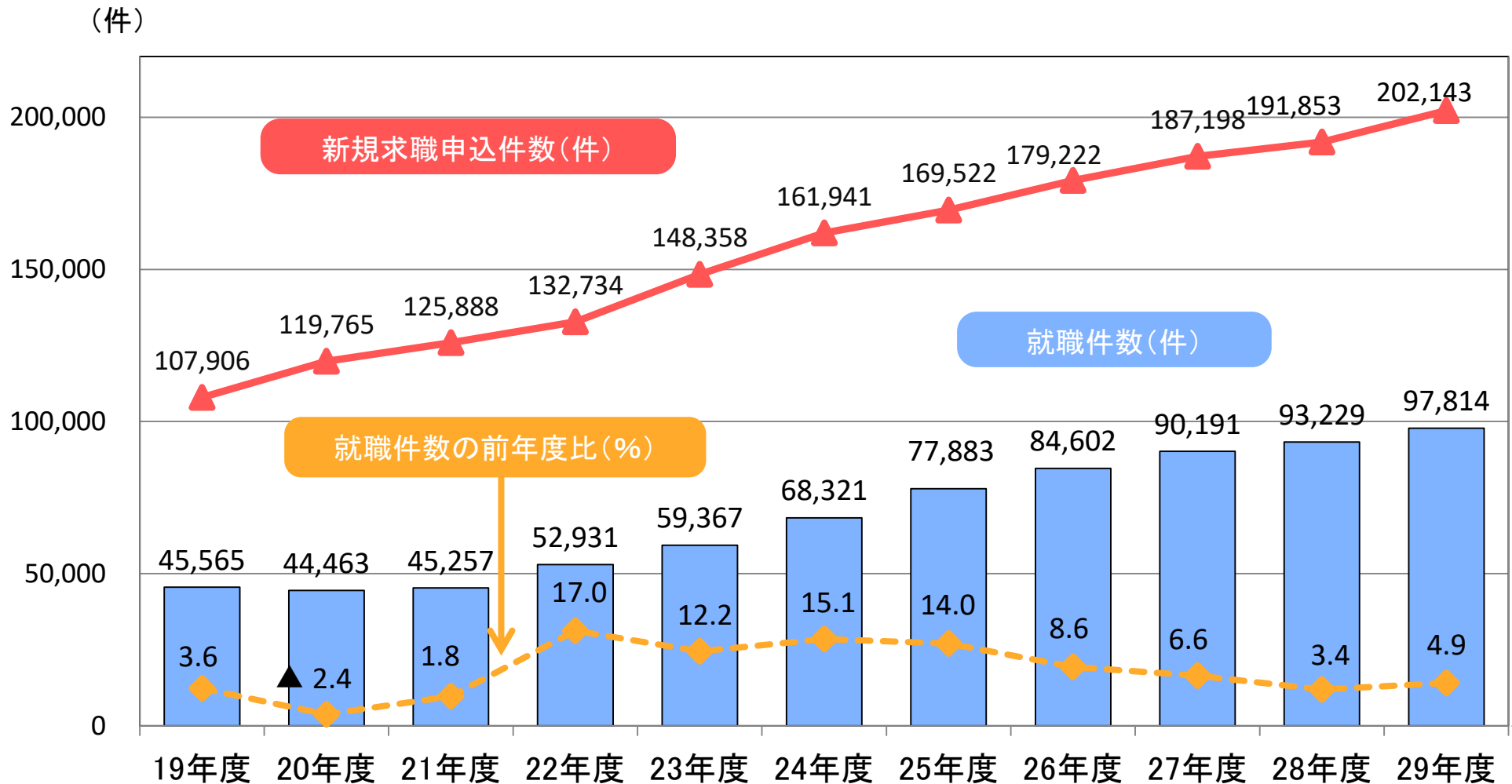
障害者の雇用の状況(企業規模別)

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



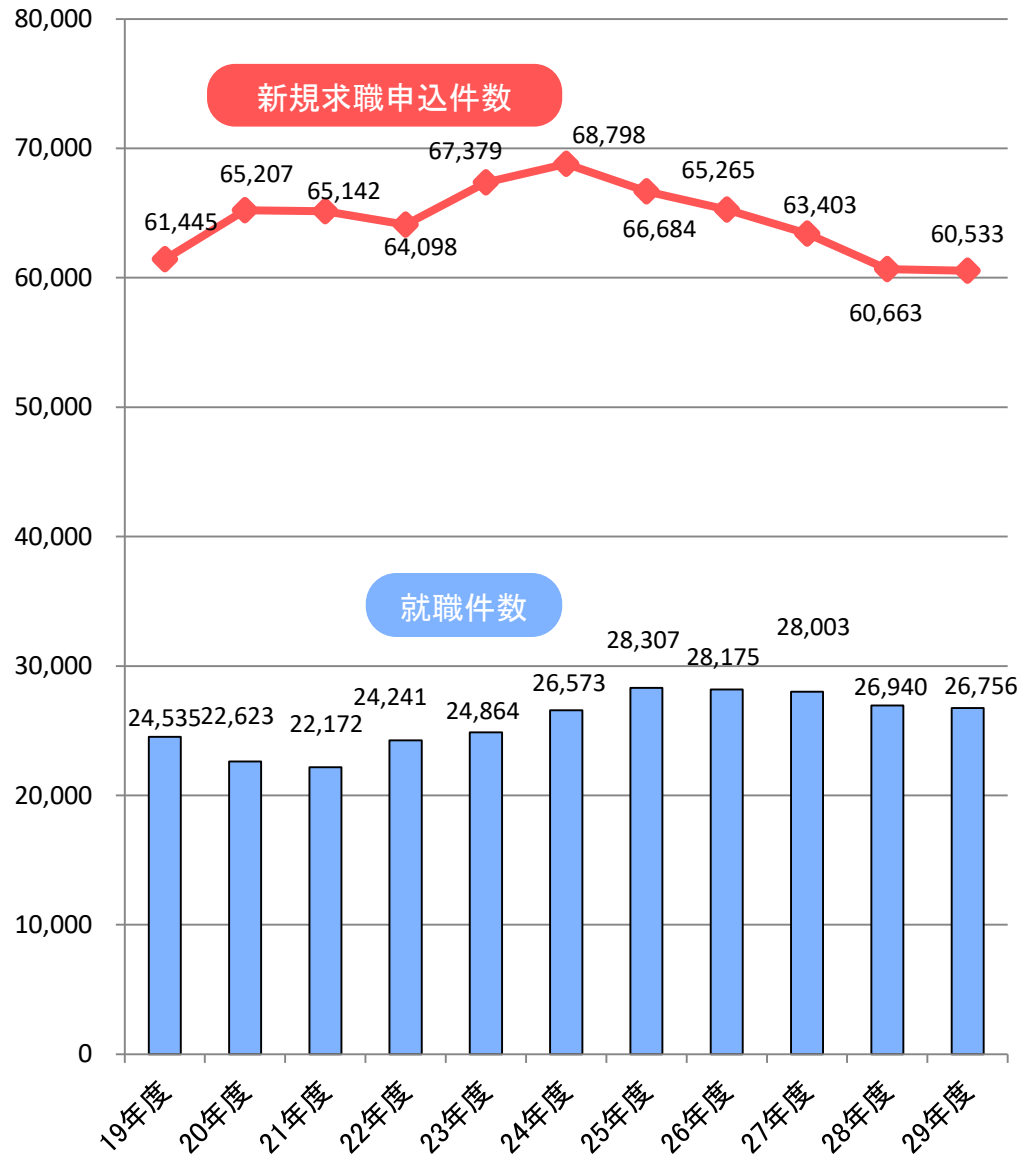
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 2017年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は97,814件と9年連続で増加。

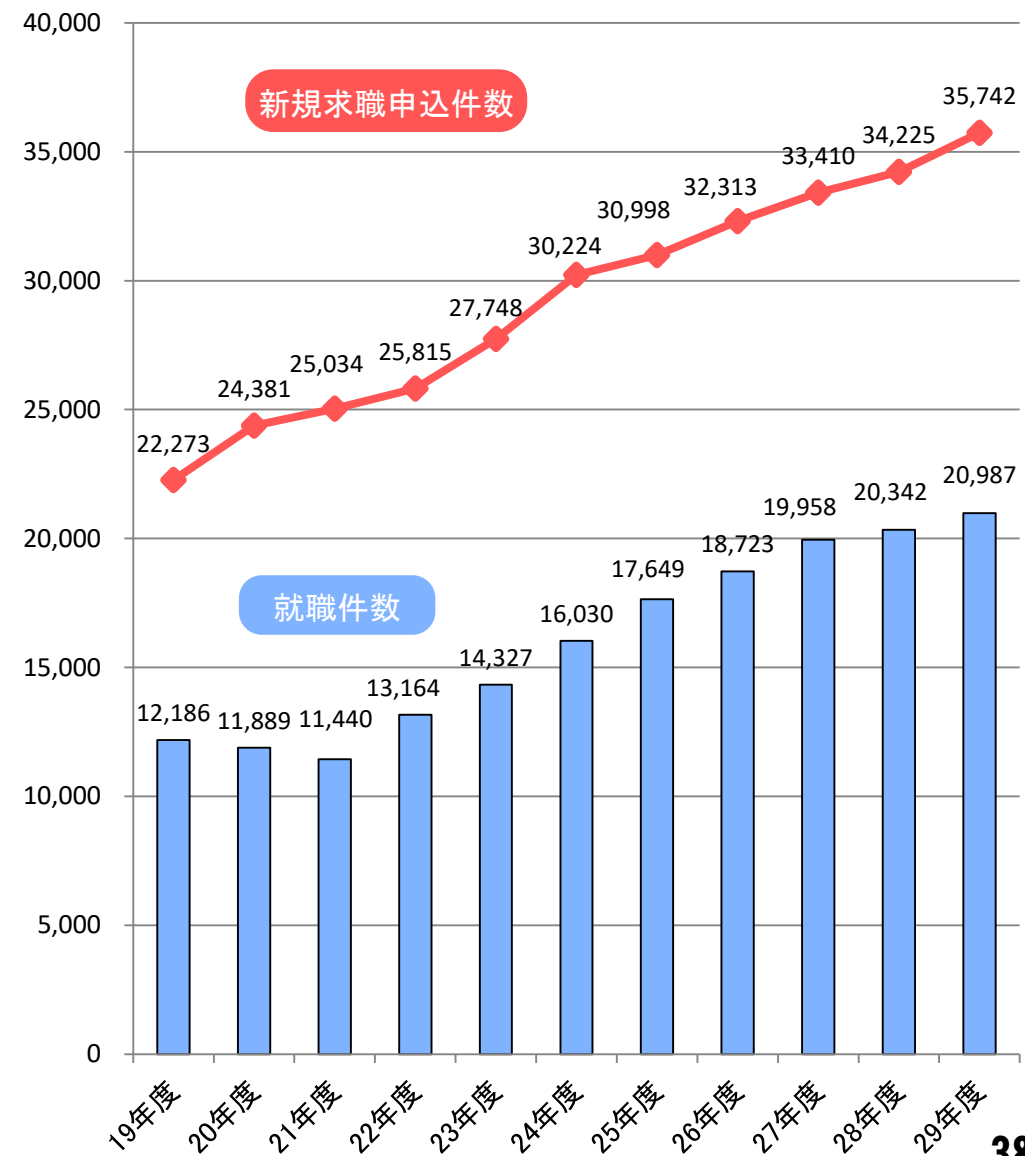


ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①

身体障害者



知的障害者

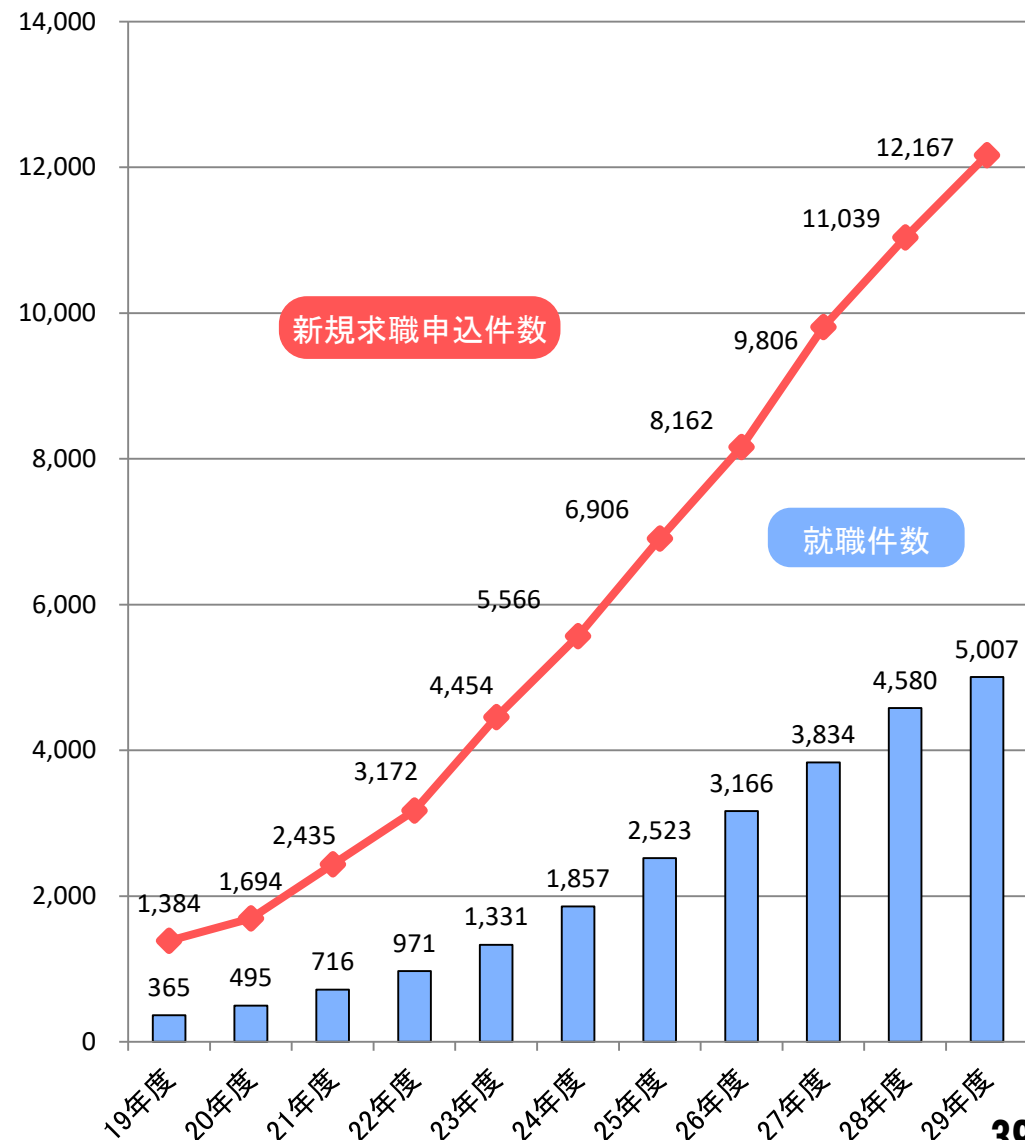


ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②

精神障害者

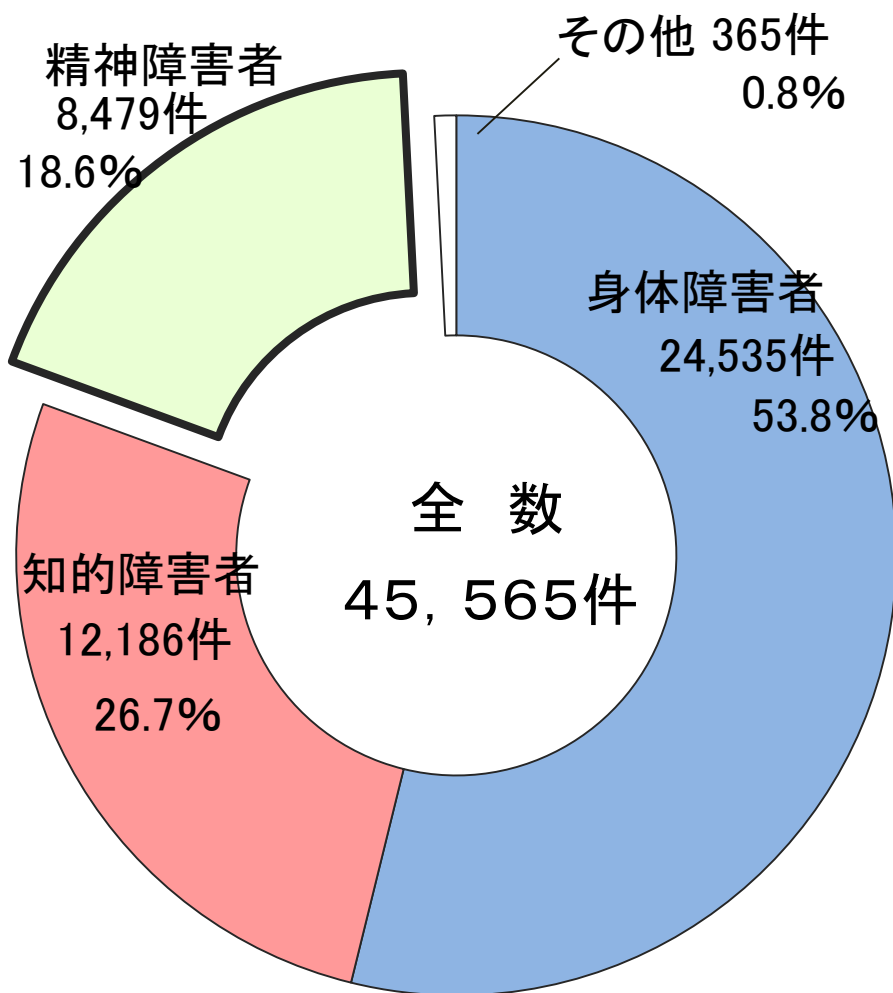


その他 (発達障害、高次脳機能障害など)

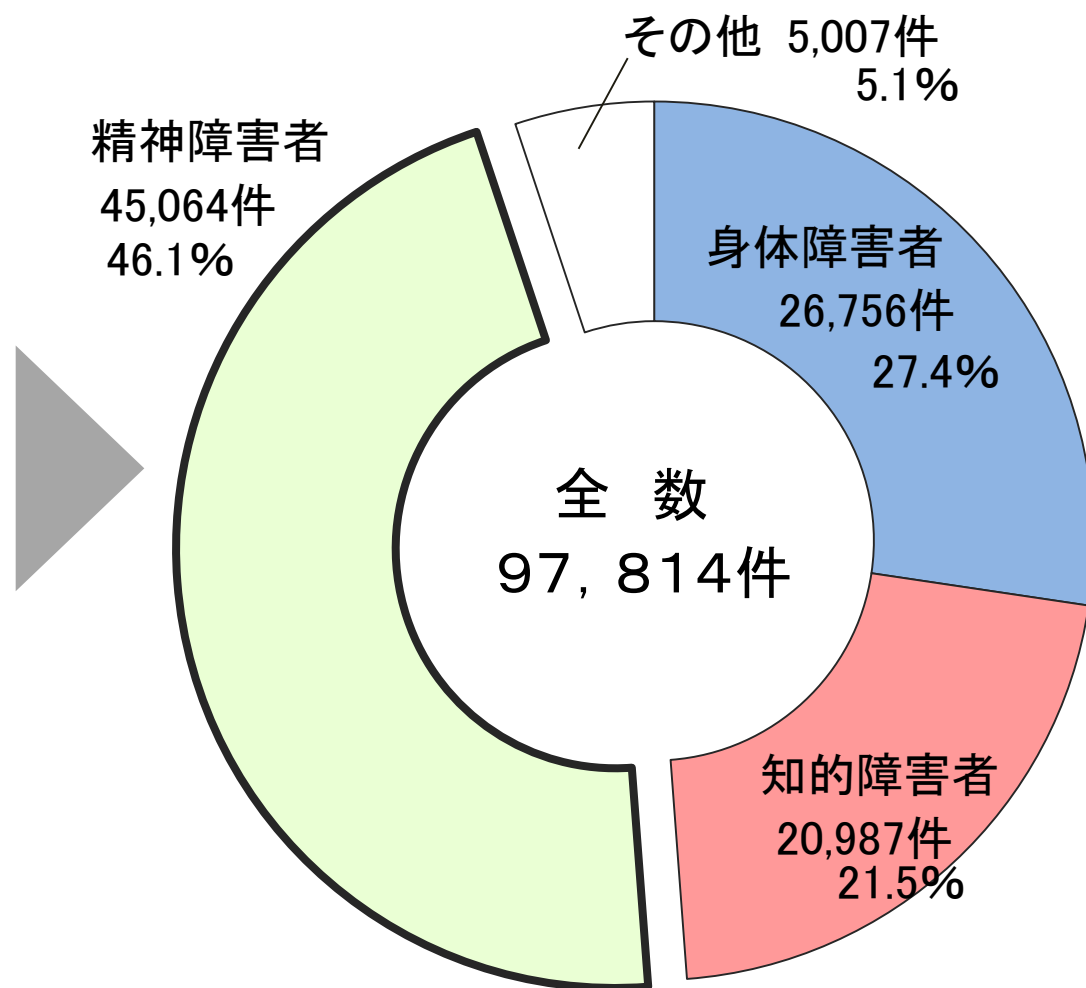


ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成19年度



平成29年度



就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数**約937万人**中、18歳～64歳の在宅者数**約362万人**

(内訳:身体101万人、知的58万人、精神203万人)

一般就労への 移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が**約30.1%** 就労系障害福祉サービスの利用が**約30.2%**
- ② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間**1.3%(H15) → 4.3%(H29)**
※就労移行支援からは**27.0%(H29)**

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.3万人
- ・就労継続支援A型 約 6.9万人
- ・就労継続支援B型 約24.0万人
(平成30年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/ H15	<u>1.0</u>
2,460人/ H18	<u>1.9 倍</u>
3,293人/ H21	<u>2.6 倍</u>
4,403人/ H22	<u>3.4 倍</u>
5,675人/ H23	<u>4.4 倍</u>
7,717人/ H24	<u>6.0 倍</u>
10,001人/ H25	<u>7.8 倍</u>
10,920人/ H26	<u>8.5 倍</u>
11,928人/ H27	<u>9.3 倍</u>
13,517人/ H28	<u>10.5 倍</u>
14,845人/ H29	<u>11.5 倍</u>

就 職

12,844人/年

(うち就労系障害福祉サービス 6,434人)

777人/年

特別支援学校

卒業生21,292人(平成29年3月卒)

就職 6,411人/年

企 業 等

雇用者数

約49.6万人

(平成29年6月1日)

*50人以上企業

ハローワークからの
紹介就職件数

97,814件

※A型:20,825件

(平成29年度)

地域就労機関による支援

職業リハビリテーションの実施体制の概要

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

1 公共職業安定所（ハローワーク）〔544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

2 障害者職業センター（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）

○ 障害者職業総合センター〔1カ所〕

高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の養成等の実施

○ 広域障害者職業センター〔2カ所〕

障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施

○ 地域障害者職業センター〔各都道府県（52カ所（うち支所5カ所））〕

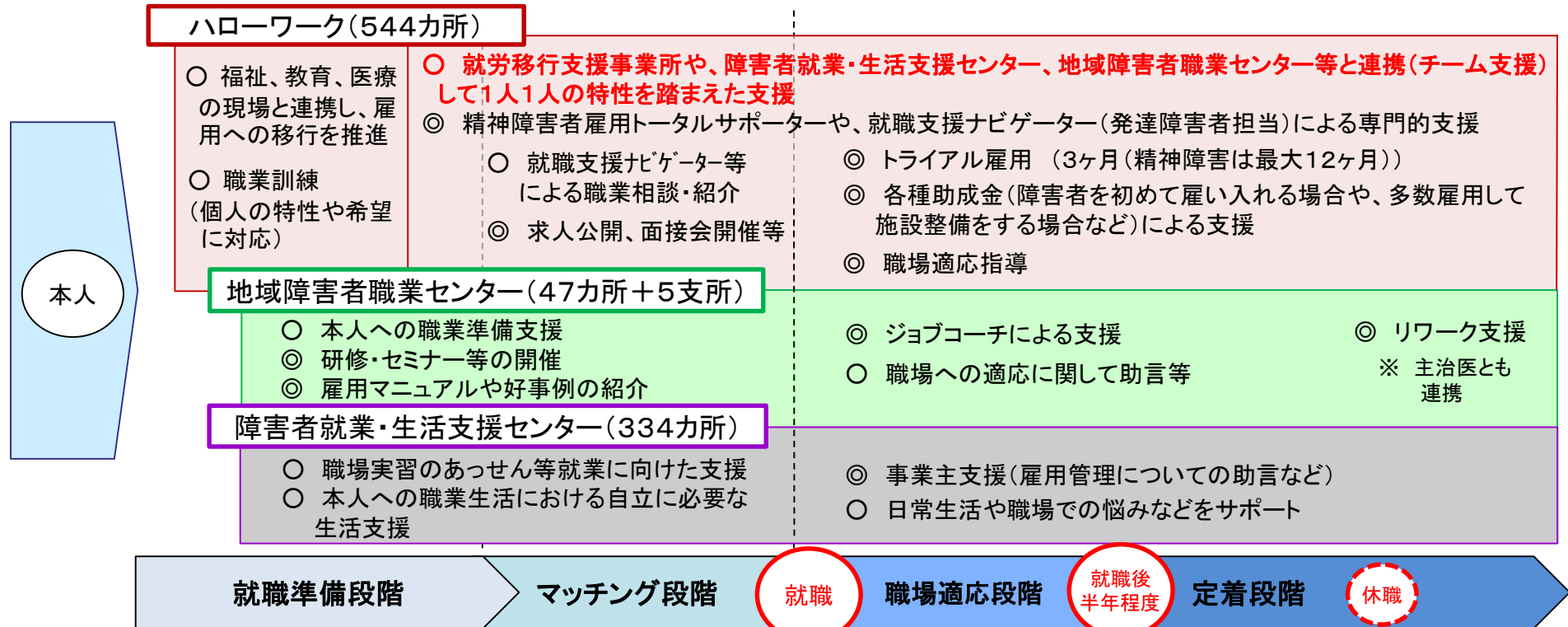
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

3 障害者就業・生活支援センター（都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営）〔334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

主な地域の就労支援機関と障害者雇用の促進に向けた支援策の流れ

- 地域障害者職業センター((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営)
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、各都道府県に設置。
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助も行う。
- 障害者就業・生活支援センター(都道府県知事が基準に適合する社会福祉法人等をその申請に基づき指定)
障害者の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う。全国に334センター。
- ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援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、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等)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)〔544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29年度	
新規求職件数	103,637件	202,143件	+95.0%増
就職件数	43,987件	97,814件	+122.4%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29年度	
利用者数	26,189件	32,695件	+24.8%増
職リハ計画作成件数	17,410件	28,053件	+61.1%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)〔334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29年度	
設置箇所数	110箇所	332箇所	+222箇所
支援対象者数(1センター当たり)	203〔22,339〕人 *	546〔181,229〕人 *	+168.9%増
就職件数(1センター当たり)	33〔3,634〕件 *	62〔20,514〕件 *	+87.8%増

*〔〕内は
全国計

地域障害者職業センターにおける業務実施状況（平成29年度）

1. 利用者数（新規＋再扱）

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
32,695人 (100.0%)	1,361人 (4.2%)	9,054人 (27.7%)	11,925人 (36.5%)	10,355人 (31.7%)

2. 職業準備支援

(1) 支援対象者数

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
2,404人 (100.0%)	75人 (3.1%)	235人 (9.8%)	778人 (32.4%)	1,316人 (54.7%)

(2) 支援終了者の状況

- ・ 支援終了者の就職を目指した次の段階への移行率 88.0%
- ・ 支援終了者の就職率 71.7%

〔*平成29年度に支援を終了した障害者のうち平成30年4月末現在の状況
*次の段階＝職業紹介、ジョブコーチ支援、職業訓練、職場実習等〕

3. 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

(1) 支援対象者数（支援開始者数）

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
3,641人 (100.0%)	172人 (4.7%)	1,230人 (33.8%)	950人 (26.1%)	1,289人 (35.4%)

(2) 職場定着の状況

- ・ 支援終了後6ヶ月経過時点の職場定着率 88.1%

〔*平成28年10月～平成29年9月までに支援を終了した者のうち、支援終了後6ヶ月経過時点での定着状況〕

4. 精神障害者の復職支援（リワーク支援）

(1) 支援対象者数 2,459人

(2) 復職の状況

- ・ 支援終了後の復職率 84.6%

〔*平成30年4月末現在の状況〕

5. 事業主に対する相談・援助 支援対象事業所数 19,028事業所

6. 地域の関係機関に対する助言・援助 助言・援助実施関係機関数 2,232機関

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＞

- ・ 障害特性に配慮した雇用管理に関する助言
- ・ 配置、職務内容の設定に関する助言

事業主
(管理監督者・人事担当者)

上司・同僚

- ・ 障害の理解に関する社内啓発
- ・ 障害者との関わり方に関する助言
- ・ 指導方法に関する助言

ジョブコーチ

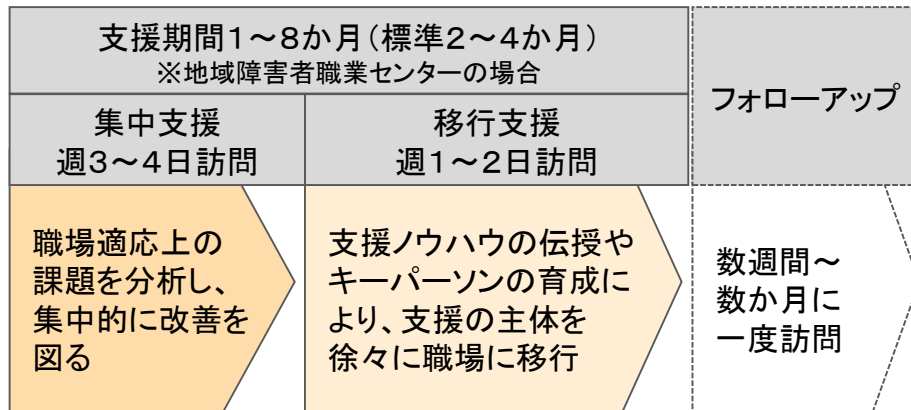
- ・ 業務遂行力の向上支援
- ・ 職場内コミュニケーション能力の向上支援
- ・ 健康管理、生活リズムの構築支援

障害者

家族

- ・ 安定した職業生活を送るための家族の関わり方に関する助言

＜標準的な支援の流れ＞



＜ジョブコーチ養成実績(平成29年度)＞

計961人(8,142人)

- － 訪問型ジョブコーチ(福祉施設型) 513人(5,897人)
- － 企業在籍型ジョブコーチ(事業所型) 448人(2,245人)

※()内は、養成研修開始(平成17年度)からの要請実績累計

＜地域センターのジョブコーチによる支援実績(平成29年度)＞

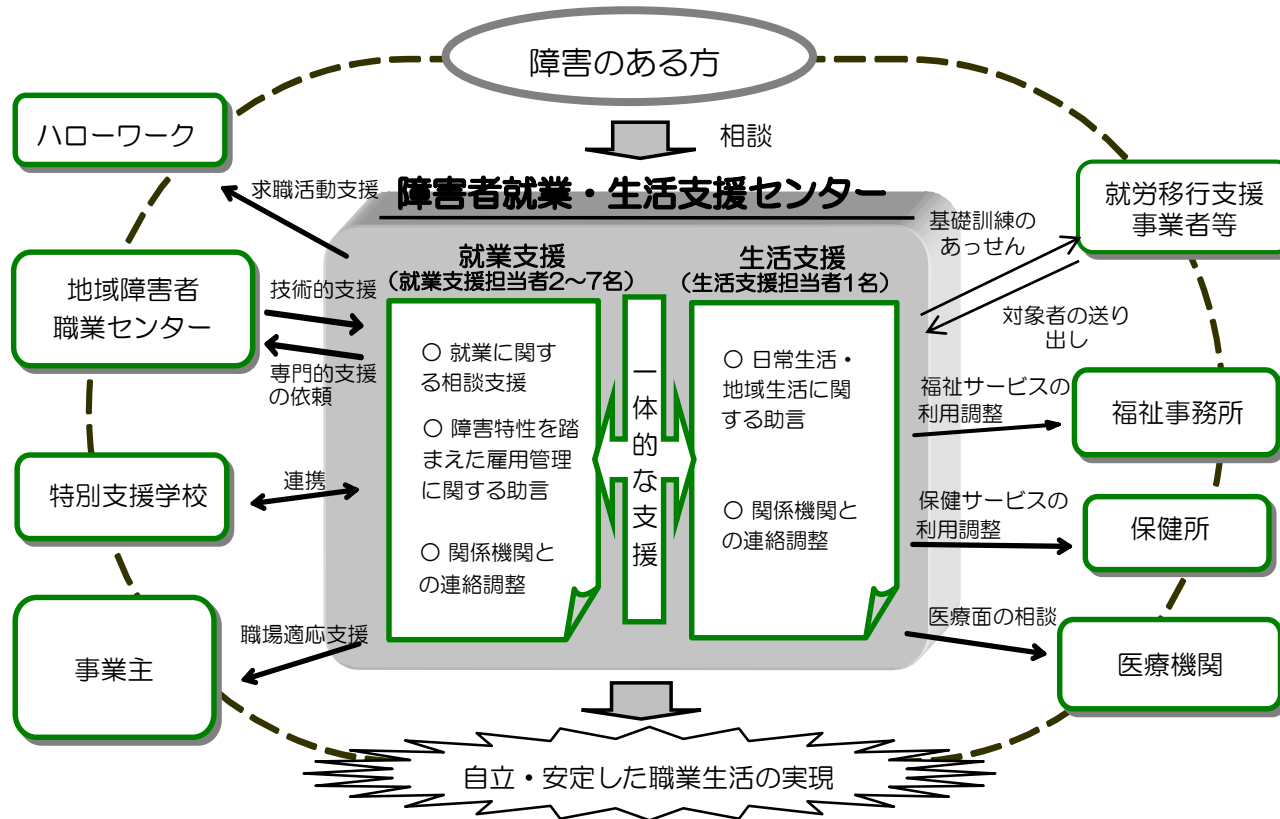
- ・ 支援対象者 3,641人
- ・ 職場定着率(支援終了後6か月時点) 88.1%

(支援終了後6か月時点:28年10月～29年9月までの支援終了者の実績)

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置（平成30年4月現在 334センター）

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>

- 〇 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
- 〇 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
- 〇 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 〇 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
- 〇 関係機関との連絡調整

【29年度実績】 支援対象者数 181,229人
定着率78.7%（1年）（身体78.0%、知的83.8%、精神72.3%）

障害特性や就労形態に応じた支援

(精神障害者／発達障害者／難病患者／在宅就労障害者)

精神障害者に対する主な雇用支援施策

◎精神障害者を対象とした支援施策

① 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「精神障害者雇用トータルサポーター」を配置し、精神障害者等の求職者に対してはカウンセリング等、事業主に対しては課題解決のための相談援助等の専門的な知見に基づく支援を実施。

② 精神障害者に対する総合的雇用支援

地域障害者職業センターにおいて、主治医等との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇用継続に係る様々な支援ニーズに対して、総合的な支援を実施。（全国47センターで実施）

③ 精神・発達障害者しごとサポーターの養成

広く一般労働者を対象とし、職場において精神・発達障害者を支援する応援者を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

④ 医療機関とハローワークの連携による就労支援モデル事業

就労支援プログラムを実施する医療機関とハローワークが連携した就労支援を実施するとともに、当該医療機関との信頼関係を構築する。（平成30年度より全国で実施）

◎精神障害者が利用できる主な支援施策

① ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

② 特定求職者雇用開発助成金

ハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成。

③ 障害者トライアル雇用事業

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試行雇用の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試行雇用終了後の常用雇用への移行を進める。

また、精神障害者等については、雇入れ当初は週20時間未満の就業から開始する短時間トライアル雇用を実施。

④ 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）

障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に対して助成を行う。

⑤ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者が職場に適應できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場において直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。

⑥ 障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

企業に雇用される障害者に対してジョブコーチによる援助を提供する社会福祉法人等の事業主（訪問型）や自社で雇用する障害者に対してジョブコーチを配置して援助を行う事業主（企業在籍型）に対して助成を行う。

⑦ 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施（平成30年4月現在：334か所）。

⑧ 医療機関等との連携による就労支援セミナー等

利用者及び職員向けに就職活動に関する知識等についてセミナーを実施することにより、就職に向けた取組・支援を的確に行えるよう援助。

精神障害者の雇用を取り巻く状況の変化（主な施策の実績）

精神障害者の雇用を取り巻く環境は、近年大幅に改善している。

主な支援施策	平成18年度	平成29年度
①ハローワークにおける就職件数	6,739件	45,064件
（企業における雇用者数（障害者雇用状況報告））	1,917.5	50,047.5
②障害者就業・生活支援センターの登録者数	4,654人	63,782人
③地域障害者職業センターの利用者数	5,620人	11,925人
④特定求職者雇用開発助成金の支給件数	3,170件（H21）	28,798件
⑤トライアル雇用の雇用開始者数	973人	3,634人
⑥短時間トライアル雇用の雇用開始者数（平成25年度創設）		230人
⑦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）	19,015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	546人	950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	2,459人

④については、特定求職者雇用開発助成金の支給実績の記録をさかのぼれる年度（平成21年度）について記載

発達障害者に対する雇用支援策

◎ 発達障害者を対象とした支援施策

(1) 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

ハローワークにおいて、発達障害等の要因により、コミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じて、専門支援機関である地域障害者職業センターや発達障害者支援センター等に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、きめ細かな個別相談、支援を実施する。

※就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)の配置平成30年度：全国47局88名

(2) 発達障害者雇用トータルサポーターの配置

ハローワークに「発達障害者雇用トータルサポーター」を配置し、発達障害者の求職者に対してはカウンセリング等、事業主に対しては課題解決のための相談援助等の専門的な知見に基づく支援を実施。(13労働局に配置)

(3) 精神・発達障害者しごとサポーターの養成

広く一般労働者を対象とし、職場において精神・発達障害者を支援する応援者を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

(4) 特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者について、ハローワーク等の職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う。

※ 平成21年度に発達障害者雇用開発助成金と難治性疾患患者雇用開発助成金を創設。
平成25年度に両助成金を統合。平成29年度に特定求職者雇用開発助成金のコース化。

(5) 発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発及び地域障害者職業センターにおける「発達障害者に対する体系的支援プログラム」の実施

発達障害者の雇用促進に資するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターにおいて発達障害者の職業リハビリテーションに関する研究・支援技法の開発及び普及を図る。

また、これら技法開発の成果を活用し、地域障害者職業センターにおいて「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を実施し、発達障害者に対する支援の充実を図る。

※(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構交付金事業

◎ 発達障害者が利用できる支援施策

(1) ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施する。併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

(2) 障害者トライアル雇用事業

ハローワーク等の職業紹介により、障害者を事業主が試用雇用(トライアル雇用＝原則3か月)の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を進める。

(3) 障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)

障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に対して助成を行う。

(4) 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場において直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。

(5) 障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)

企業に雇用される障害者に対してジョブコーチによる援助を提供する社会福祉法人等の事業主(訪問型)や自社で雇用する障害者に対してジョブコーチを配置して援助を行う事業主(企業在籍型)に対して助成を行う。

(6) 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施する。

(平成30年4月現在：334か所)

難病患者に対する雇用支援策

◎難病患者を対象とした支援施策

(1) 特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

難病患者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、難病のある人をハローワーク等の職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う。

※ 平成21年度に発達障害者雇用開発助成金と難治性疾患患者雇用開発助成金を創設。平成25年度に両助成金を統合。平成29年度に特定求職者雇用開発助成金のコース化。

(2) 難病患者就職サポーターの配置

(平成25年度から実施)

ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な支援を行う。

(平成30年度 全国47局51名)

(3) 難病患者の雇用管理に関する情報提供の実施

(平成19年度から実施)

「難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究」(平成21～22年度)の研究成果を踏まえ、難病患者の雇用管理に資するマニュアルを作成する等し、情報提供を行う。

※(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構交付金

◎難病患者が利用できる支援施策

(1) ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施する。

併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

(2) 障害者トライアル雇用事業

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用(トライアル雇用＝原則3か月)の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を進める。

(3) 障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)

障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に対して助成を行う。

(4) 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場において直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。

(5) 障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)

企業に雇用される障害者に対してジョブコーチによる援助を提供する社会福祉法人等の事業主(訪問型)や自社で雇用する障害者に対してジョブコーチを配置して援助を行う事業主(企業在籍型)に対して助成を行う。

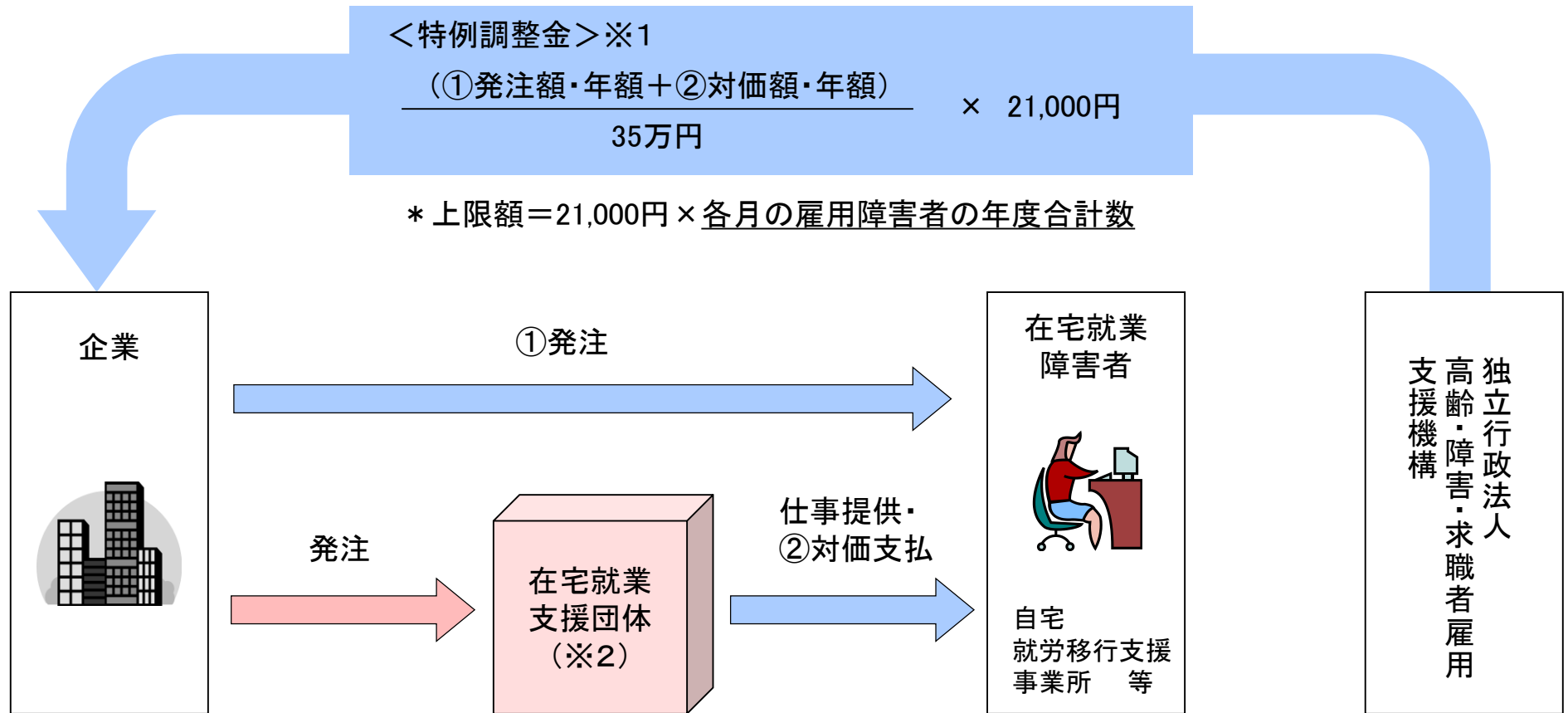
(6) 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施する。

(平成30年4月現在:334か所)

在宅就業障害者支援制度について

- 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業（常用労働者100人超）に対して、障害者雇用納付金制度において、在宅就業障害者特例調整金を支給する。
- 在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、支給の対象となる。



※1 常用労働者100人以下の事業主で、障害者雇用率4%以上又は年間雇用障害者数が72人以上である事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。支給額＝（①発注額・年額＋②対価額・年額）／35万円×17,000円。

※2 厚生労働大臣による在宅就業支援団体としての登録を受けてた団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を実施。平成29年6月現在、22団体。

在宅就業障害者特例調整金・報奨金の算定方法

- 在宅就業障害者(自宅等において就業する障害者)に仕事を発注する企業に対して、その発注額に応じ、以下の算定方法に基づき支給。

〈特例調整金・特例報償金の算定方法〉

$$\frac{\text{ある企業の年間の在宅就業障害者への支払総額}}{\text{評価額(35万円)}} \times \text{調整額(21,000円)} = \text{在宅就業障害者特例調整金}$$

※ 少数点以下は切り捨て

- 法定雇用率未達成企業についても、一定の上限はあるが特例調整金の支給対象となり、その金額に応じて納付金が相殺・減額される仕組みとなっている。
- 常時雇用する労働者が100人以下の企業は、特例報奨金の対象となる。
- 特例報奨金は、調整額の代わりに報奨額(17,000円)により算定。

(例:事業主が在宅就業障害者に対して、年間250万円の発注を行った場合の特例調整金)

$$\frac{250\text{万円}}{\text{評価額(35万円)}} = 7 \times \text{調整額(21,000円)} = \text{在宅就業障害者特例調整金(147,000円)}$$