

## 第69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28年1月15日（金） 17:00～18:00

### 2 場所

厚生労働省 専用第12会議室（12階）

### 3 議題

- (1) 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について（諮問）
- (2) 改正障害者雇用促進法に基づく障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務の施行準備状況について
- (3) 2014年度評価及び2015年度目標設定について
- (4) その他

### 4 資料

- 資料1-1： 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱
- 資料1-2： 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令について
- 資料2： 改正障害者雇用促進法に基づく障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務の施行準備状況について
- 資料3-1： 障害者雇用分科会2014年度評価（案）
- 資料3-2： 2014年度評価シート
- 資料3-3： 障害者雇用分科会で検証すべき2015年度目標（案）
- 参考資料： 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿  
竹下委員提出資料

資料 1 - 1

厚生労働省発職雇0115第1号

平成28年1月15日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久

厚生労働省設置法第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

## 第一 調停に係る手続

障害者である労働者と事業主の間の紛争に関する調停について、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二号）を必要に応じて読み替えて準用すること。

## 第二 権限委任

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務の規定の施行に関し、必要があるとき認めるときに事業主に対して助言、指導又は勧告を行う厚生労働大臣の権限を、都道府県労働局長及び公共職業安定所の長に委任するとともに、障害者の雇用の状況その他の事項についての報告を事業主等に命じる等の厚生労働大臣の権限のうち障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務に係るものについて都道府県労働局長に委任すること。

### 第三 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

### 第四 施行期日

この省令は、平成二十八年四月一日から施行するものとする。

# 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令について

## 1. 調停に係る手続

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務についての障害者である労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長が、必要に応じ、各都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会に調停を行わせることとされているところ、当該調停に係る手続について、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則(昭和61年労働省令第2号)を必要に応じ読み替えて準用することとする。

具体的には、

- ・ 紛争調整委員会の会長は、調停委員のうちから、障害者雇用調停会議を主任となって主宰する主任調停委員を指名すること
- ・ 紛争調整委員会は関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人に対し文書又は物件の提出を求めることができること
- ・ 紛争調整委員会は、必要があると認める時は、調停の手続の一部を特定の調停委員に行わせることができること
- ・ 障害者雇用調停会議の庶務は都道府県労働局職業安定部で行うこと

等を規定する。

## 2. 権限委任

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の規定の施行に関し、必要があると認めるときに事業主に対して**助言、指導又は勧告**を行う厚生労働大臣の権限を、**都道府県労働局長及び公共職業安定所の長に委任**することとする。

また、法を施行するため必要な限度において、障害者の雇用の状況その他の事項についての**報告を事業主等に命じる等**(※)の厚生労働大臣の権限を、**都道府県労働局長に委任**することとする。(法上、公共職業安定所長は既に報告等の権限を有している。)

※ 「厚生労働大臣又は公共職業安定所長は…障害者の雇用の状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主等…が業務を行う場所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる」(障害者の雇用の促進等に関する法律第82条第1項)

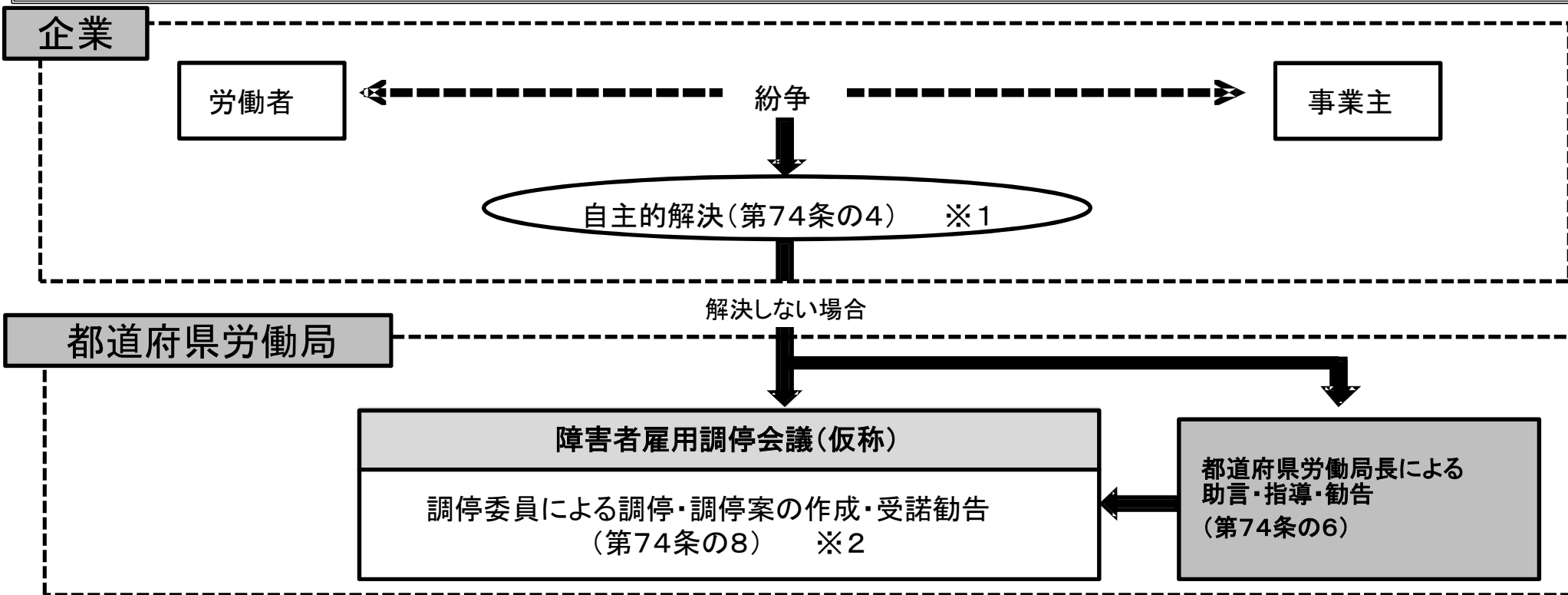
施行期日：平成28年4月1日

# 1-1 改正法における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



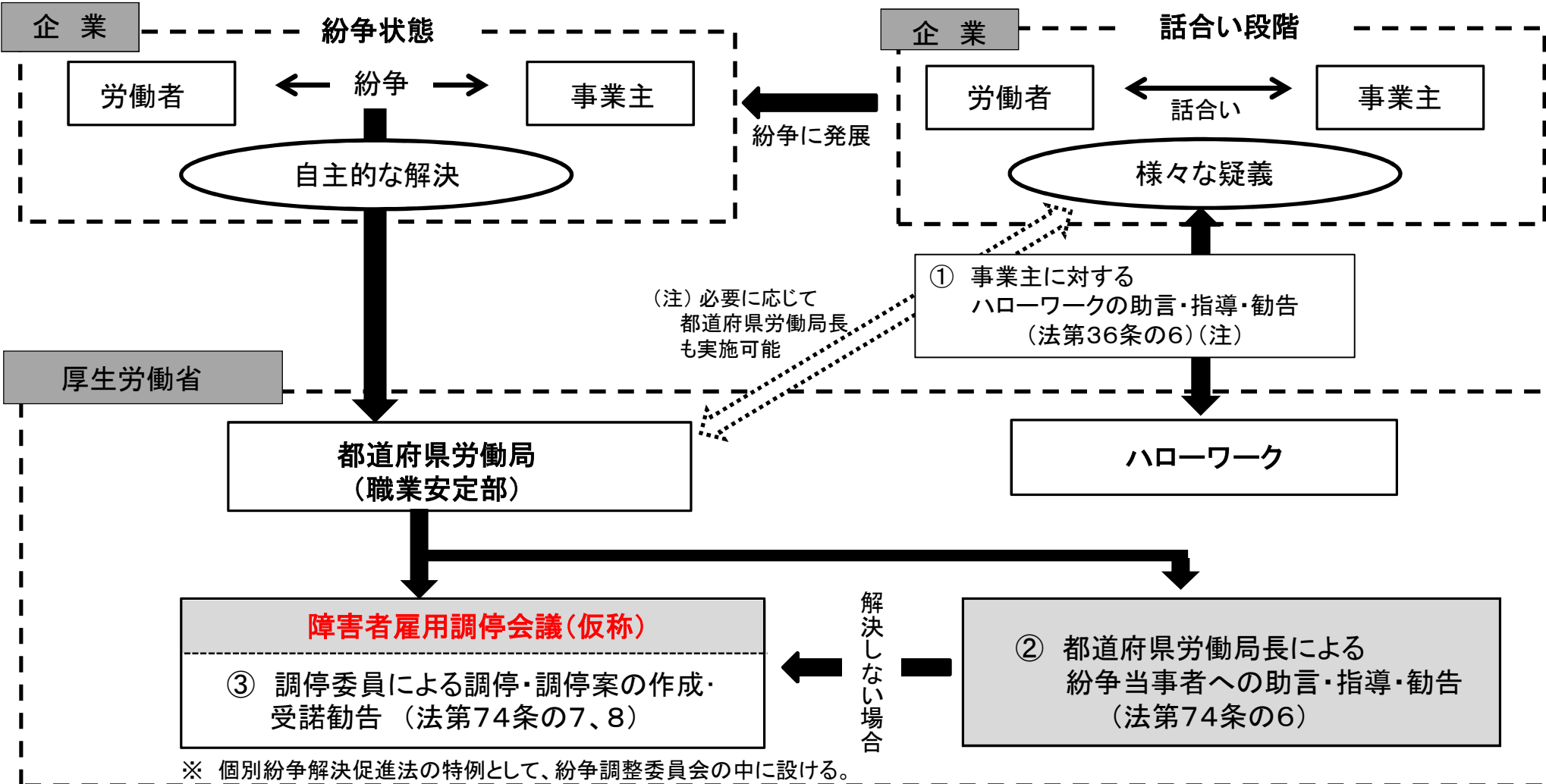
※1 募集・採用に関する紛争は、企業と企業外の労働者との間の問題であり、企業内の労使の話合いの場で解決することになじまないため、自主的解決制度の対象から除外している。

※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。

# 改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続①

- 障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、ハローワークが中心となって助言・指導・勧告を行う（法第36条の6）。
- 事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合、当該事項に係る紛争は、**都道府県労働局長が必要な助言、指導又は勧告をする**（法第74条の6）とともに、**新たに創設する調停制度の対象**となる（法第74条の7、8）。



# 改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続②

- 現在、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（「個別労働紛争」）については、個別労働紛争解決促進法や男女雇用機会均等法等における以下の仕組みにより、その解決が図られている。
- 改正障害者雇用促進法においても、男女雇用機会均等法等の仕組みにならい、「障害者雇用調停会議（仮称）」を新設する。

## <紛争解決の援助に係る措置>

		個別労働紛争解決促進法	男女雇用機会均等法 /育児・介護休業法 /パートタイム労働法 ※1	改正障害者雇用促進法
① 企業内での解決手続		自主的な解決に努める	自主的な解決に努める	自主的な解決に努める (法第74条の4)
② の 解 決 手 続  都 道 府 県 労 働 局 で	労働局長による援助	助言・指導	助言・指導・勧告	助言・指導・勧告 (法第74条の6)
	紛争調整委員会 への委任	あつせん	調停	調停 (法第74条の7、8)
	意見聴取	関係当事者  関係労働者を代表する者 関係事業主を代表する者	関係当事者又は当該事件に係る 職場において性的な言動を行った とされる者 ※1  関係労働者を代表する者 関係事業主を代表する者	関係当事者又は障害者の医療に 関する専門的知識を有する者 その他の参考人 (法第74条の7、8)  関係労働者を代表する者 関係事業主を代表する者

## <法律上の義務の履行確保のための措置>

○ 厚生労働大臣による是正	—	助言・指導・勧告	助言・指導・勧告(法第36条の6) ※2
公表	—	上記勧告に従わない場合、公表	—

※1 育児・介護休業法/パートタイム労働法では「関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」から意見聴取ができる旨規定。

※2 改正障害者雇用促進法においては、公共職業安定所長に委任（必要に応じて、都道府県労働局長も実施可能）。



## 2. 都道府県労働局長及び公共職業安定所長への権限の委任について

- 障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供に関する、厚生労働大臣の事業主に対する助言・指導・勧告の権限について、円滑な施行の観点から、都道府県労働局長等に委任する。
- この点、以下の理由から、公共職業安定所長に当該権限を委任する。
  - ・ 公共職業安定所長は事業主に対し、障害者の雇用管理についての助言又は指導ができること(法第18条)、
  - ・ 障害者に対する差別等に関しても、事案に応じて柔軟に対応するため、公共職業安定所長が助言・指導・勧告をできることとすることが適当であること
- 一方、内容によっては、都道府県労働局長又は厚生労働大臣が統一的に対応することが必要であると考えられることから、都道府県労働局長及び厚生労働大臣に一定の当該権限を残すこととする。
- 加えて、報告等に関する厚労大臣権限のうち、差別禁止等に係るものについて、都道府県労働局長に委任する。(法上、公共職業安定所長は既に報告等の権限を有している。)

	雇用管理指導 (法第18条)	適正実施勧告 (法第46条第6項)	障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のための助言・指導・勧告(法第36条の6)	紛争解決援助のための助言・指導・勧告 (法第74条の6)	(参考) 均等法における助言・指導・勧告	障害者差別・合理的配慮の提供義務に係る報告等 (法第82条第1項)	(参考) その他の報告等 (法第82条第1項)
厚生労働大臣	—	○ ↓ 委任	○ ↓ 委任	—	○ ↓ 委任	○ ↓ 委任	○
都道府県労働局長	—	×	○ ↓ 委任	○	○	○	—
公共職業安定所長	○	○ ↓ 全委任	○ ↓ 委任	—	—	○	○

改正障害者雇用促進法に基づく障害者に対する  
差別の禁止及び合理的配慮の提供義務の  
施行準備状況について

# 障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務の実施状況

**平成25年6月** 障害者の雇用の促進等に関する法律一部改正

雇用分野における差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

**平成26年6月** 「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針のあり方に関する研究会」報告書とりまとめ

平成25年9月～平成26年6月までに計11回開催。

**平成27年3月** 「障害者差別禁止指針」・「合理的配慮指針」を策定

**平成27年6月** 「解釈通知」、「Q&A(第一版)」、「合理的配慮指針事例集(第一版)」を策定

**平成27年7～8月** 厚生労働本省による、事業主・就労支援機関に向けたブロック別説明会を実施

**平成27年9月以降** 全国の都道府県労働局において、管内の事業主・就労支援機関等に向けた説明会を開催

**平成28年4月** 施行

# 障害者差別禁止指針・合理的配慮指針に係る事業主等説明会実施状況

## 概要

全国の都道府県労働局において、管内の事業主・就労支援機関等に向けた説明会を開催。

## 実施状況

	開催回数	参加者数	参加事業主等		
			計	事業主	その他(※2)
開催実績(※1)	665	46,265	41,543	34,741	6,802
開催予定	144	12,722	12,109	10,842	1,267

※1 平成27年12月31日現在の実績

※2 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、社会保険労務士など

## 2014 年度 障害者雇用分科会における年度目標の評価について（案）

2014 年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

### （障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

#### ○ ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2014 年度目標〕 前年度（77,883 件）以上

〔2014 年度実績〕 84,602 件

2014 年度の実績は 84,602 件であり、前年度から 6,719 件増加となり目標を上回った。これは、企業における障害者雇用への理解が進んでいること、就職を希望している障害者が増加していること、各種雇用支援策の充実を図っていることなどが理由と考えられる。特に、精神障害者については、2006 年度から各企業における障害者の実雇用率に算入できるようになったこと及び 2013 年度に成立した改正障害者雇用促進法により 2018 年度から法定雇用率の算定基礎に加わること、精神障害者の雇用に係る企業の理解が深まってきていること、各種助成措置、就職支援ナビゲーターや精神障害者雇用トータルサポーターの配置などにより、ハローワークにおいて積極的に雇用促進を図っていること、地域障害者職業センター等の支援機関による支援が充実してきたことなどが理由と考えられる。

#### ○ 障害者の雇用率達成企業割合について

〔2014 年度目標〕 2015 年障害者雇用状況報告において、前年度と比較して 1.5%pt 以上上昇すること

〔2014 年度実績〕 47.2%（前年度実績 44.7%（2.5 ポイント上昇））

2015 年度の障害者の雇用率達成企業割合は、47.2%であり、前年度から 2.5 ポイント上昇し目標を上回った。

企業規模別にみると、全ての規模で昨年を上回っているが、中小企業に重点を置いた雇用率達成指導や就職面接会等の取組を実施したことや企業におけるコンプライアンス意識の高まり等により、100 人～300 人未満規模（45.9%→50.2%）及び 1,000 人以上規模（49.5%→55.0%）において高い達成状況となった。

また、雇用障害者数は 12 年連続で過去最高を更新するなど、民間企業における障害者雇用は着実に進展している。

今後も、企業からの求人の充足を的確に行うとともに、事業所に対する厳正な雇用率達成指導を実施していく。

- 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合について

〔2014年度目標〕 前年度（69.3%）以上

〔2014年度実績〕 69.1%（前年同期実績 69.3%）

平成 26 年度の就職に向けた次の段階へ移行した者の割合は 69.1%であり、目標である 69.3%をわずかに下回ったものの実績は堅調である。

引き続き、目標達成に向けて、精神障害者雇用トータルサポーターの質の向上を図りつつ、精神障害者である求職者に対するカウンセリングや就労準備プログラム、事業主への意識啓発等の総合的な支援を実施していく。

障害者就労促進				
関連する 2020 年までの目標				
○障害者の実雇用率 2.0%				
項目	2012 年度 実績	2013 年度 実績	2014 年度 目標	2014 年度 実績
①ハローワークにおける障害者の就職件数	68,321 件	77,883 件	前年度 以上	84,602 件
②障害者の雇用率達成企業割合※1	42.7% (2013 年 6 月 1 日時点)	44.7% (2014 年 6 月 1 日 時点)	前年度実績と比較 して 1.5%pt 以上 上昇	47.2% (2015 年 6 月 1 日 時点)
③精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階（※2）へ移行した者の割合	61.7%	69.3%	前年度 以上	69.1%
<p>(備考)</p> <p>※1 【厚生労働省「障害者雇用状況報告」】50人以上規模の企業において法定雇用率を達成（注）している企業の割合 （注）法定雇用障害者数に不足数がないこと。</p> <p>※2 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</p>				

## 2014 年度目標設定における考え方

- ① ハローワークにおける障害者の就職件数  
2013 年度の実績見込みを踏まえて設定。
- ② 障害者の雇用率達成企業割合  
雇用率達成企業の割合は、例年 1.2%pt 程度で伸びている。このため、少なくとも例年の伸びと同程度以上の伸びは堅持することとし、2015 年 6.1 報告において「2014 年 6.1 報告と比較して 1.5%pt 以上上昇すること」を目標として設定。
- ③ 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合  
2013 年度実績が年度目標（60%以上）を大幅に上回ったことから、少なくとも前年度実績値を上回ることを目標値として設定。

## 施策実施状況

- ① ハローワークにおける障害者の就職件数  
2014 年度の就職件数は、84,602 件（前年同期比 8.6%増）  
【障害種別ごとの就職件数】  
身体障害者：28,175 件（前年同期比 0.5%減）  
知的障害者：18,723 件（前年同期比 6.1%増）  
精神障害者：34,538 件（前年同期比 17.5%増）  
その他障害者：3,166 件（前年同期比 25.5%増）
- ② 2015 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況  
・民間企業の実雇用率：1.88%（対前年差 0.06 ポイント上昇）  
・民間企業における雇用障害者数 45 万 3,133.5 千人（対前年比 5.1%増）  
【障害種別ごとの雇用障害者数】  
身体障害者：32 万 0,752.5 人（前年比 2.4%増）  
知的障害者：9 万 7,44.0 人（前年比 8.4%増）  
精神障害者：3 万 4,637.0 千人（前年比 25.0%増）  
・雇用率達成企業割合：47.2%（対前年差 2.5%pt 増）
- ③ 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合  
69.1%



## 2014 年度施策実施状況に係る分析

### ① ハローワークにおける障害者の就職件数

2014 年度における就職件数は、84,602 件（前年度比 8.6%増）と過去最高を更新し、目標を達成した。精神障害者の就職件数（34,538 件：対前年度比 17.5%増）が大幅に増加し、身体障害者（28,175 件：対前年度比 0.5%減）の就職件数を上回った。

就職件数の増加については、(ア) 企業における障害者雇用への理解が進んでいること、(イ) 就職を希望する障害者が増加していること、(ウ) 各種助成金の支給、ジョブコーチによる支援、関係機関と連携した就職支援等の雇用支援策の充実を図っていること、また、2013 年 4 月から法定雇用率が引き上げられたことなどが要因と考えられる。

なお、就職率についても、関係機関と連携したチーム支援や障害特性に応じたきめ細かな支援を実施したこと、企業における障害者雇用への理解が進んでいること等により、2014 年度には 47.2%と昨年度から 1.3 ポイント上昇しており、5 年連続で上昇している。

また、大幅な増加が見られた精神障害者に関しては、(ア) 2006 年度から実雇用率に算入できるようになったこと及び 2013 年度に成立した改正障害者雇用促進法により 2018 年度から法定雇用率の算定基礎に加わること、(イ) 精神障害者の雇用に係る企業の理解が深まってきていること、(ウ) 各種助成措置、就職支援ナビゲーターや精神障害者雇用トータルサポーターの配置などにより、ハローワークにおいて積極的に雇用促進を図っていること、(エ) 地域障害者職業センター等の支援機関による支援が充実してきたこと、などがその増加の要因として考えられる。

（参考：障害種別ごとの就職件数）

身体障害者： 28,175 件（0.5%減）

知的障害者： 18,723 件（6.1%増）

精神障害者： 34,538 件（17.5%増）

その他の障害者： 3,166 件（25.5%増）

### ② 障害者の雇用率達成企業割合

2015 年度の障害者の雇用率達成企業割合は、47.2%であり、前年度から 2.5 ポイント上昇し目標を上回った。

企業規模別にみると、全ての規模で昨年を上回っているが、中小企業に重点を置いた雇用率達成指導や就職面接会等の取組を実施したことや企業におけるコンプライアンス意識の高まり等により、100 人～300 人未満規模

(45.9%→50.2%)及び1,000人以上規模(49.5%→55.0%)において高い達成状況となった。

また、雇用障害者数は12年連続で過去最高を更新するなど、民間企業における障害者雇用は着実に進展している。

(参考 2015年6月1日現在の障害者雇用状況)

・雇用率達成企業割合：47.2% (対前年差2.5%pt増)

【企業規模別の達成割合】

50人～100人未満	44.7%	(対前年差0.6%pt増)
100人～300人未満	50.2%	(対前年差4.3%pt増)
300人～500人未満	44.0%	(対前年差1.5%pt増)
500人～1000人未満	44.6%	(対前年差2.9%pt増)
1000人以上	55.0%	(対前年差5.5%pt増)

③ 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

2014年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者は12,881人、うち就職に向けた次の段階へ移行した者の割合は8,906人の69.1%であり、目標(69.3%以上)をわずかに下回った。

この理由として、一般企業への就職を希望する精神障害者の大幅な増加に伴って、支援対象者の中に、より就職困難性の高い者の割合が一定程度増えたためと考えられる。

(参考：支援対象者数)

2013年度 17,270人(うち新規13,167人)

2014年度 20,360人(うち新規15,738人)

一方で、精神障害者雇用トータルサポーターについては、目標及びその進捗を意識した業務実施を指示するとともに、経験交流会を開催し、トータルサポーター間の支援ノウハウの共有を図るなどの取組みを引き続き実施することにより、トータルサポーターの質の向上を図り、活動を促進してきており、この点については評価できるものと考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① ハローワークにおける障害者の就職件数

就職件数は、前年度を上回っており、目標を達成した。引き続き、ハローワークが中心となり、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関と連携し、求

職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。また、法定雇用率の引き上げや改正障害者雇用促進法の影響により、今後も精神障害者等である求職者の増加が見込まれることから、これらの求職者について、就職支援ナビゲーターや精神障害者雇用トータルサポーター等による専門的な支援により、一層の雇用促進を図ることとする。

**【2015 年度の施策】**

2015 年度は（ア）障害特性に応じた就労支援の推進、（イ）地域就労支援の強化による職場定着の推進などを柱として、障害者に対する就労支援の充実を図っている。

具体的には、ハローワークと地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関の連携による「チーム支援」の推進やハローワークにおける精神障害者や発達障害者の専門員の配置などによるきめ細かな就労支援を実施している。

**【(参考) 2015 年度の目標・目標設定額の考え方】**

目標値：前年度以上

目標設定の考え方：2014 年度の実績を踏まえて設定

**② 2015 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況**

2015 年 6 月 1 日時点において、民間企業における障害者の雇用状況については、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新しているものの、依然として過半数の企業が未達成の状態である。

このため、企業からの求人の充足に努めるとともに、事業所に対する厳正な雇用率達成指導を引き続き実施する。特に、障害者雇用の取組が低調である中小企業に対しては、中小企業を対象とした就職面接会や集団指導等を積極的に実施するなど、中小企業に重点を置いた取組を実施し、改善を図ることとしている。

**【(参考) 2015 年度の目標・目標設定額の考え方】**

目標値：2016 年度の障害者雇用状況報告（6 月 1 日時点）について、2015 年度の障害者雇用状況報告（6 月 1 日時点）と比較して 1.5%pt 以上上昇すること

目標設定の考え方：雇用率達成企業の割合は、過去 10 年（制度改正のあった 2011 年及び 2013 年を除く）の平均伸び率が前年比で約 1.4%pt 伸びている。このため、少なくとも過去の伸びと同程度以上の伸びを堅持することとして設定

③ 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

労働局に対して目標及びその進捗を意識した業務実施を改めて指示するとともに、精神障害者雇用トータルサポーター間の支援ノウハウの共有を図る経験交流会の開催など質の向上を図る取り組みを引き続き行った結果、2014年度の実績は69.1%と目標をわずかに下回ったものの堅調であった。

引き続き目標達成に向けて、精神障害者雇用トータルサポーターの更なる質の向上を図りつつ、精神障害者の求職者に対するカウンセリングや就労準備プログラム、事業主への意識啓発等の総合的な支援を実施する。さらに、医療機関は精神障害者の就職・職場定着の支援において重要な役割を担う機関であることから、精神障害者雇用トータルサポーターを活用して実効ある連携体制を構築する。

【(参考) 2015年度の目標・目標設定値の考え方】

目標値：就職実現に向けた次の段階への移行率 65%以上

目標設定の考え方：直近3か年の実績の平均値を目標値として設定

※2014年度までは、「就職に向けた次の段階への移行」の目標値のうち比較的達成が容易である職場実習及び面接訓練についても実績としてカウントしていたが、2015年度からはより就職実現に重点を置いた目標値とするため、これらを含めないよう定義の明確化・厳格化を行った。具体的な目標値については、3か年の平均値に2015年度からの目標達成の困難性を加味したものとした。

分科会委員の意見

## 障害者雇用分科会で検証すべき2015年度の年度目標等

資料 3 - 3

年度目標項目	2015年度の年度目標	2014年度の年度目標	2014年度実績	データの出所
就職件数	<b>前年度以上 (84,602件)</b>	前年度以上(77,883件)	84,602件	職業安定業務統計
障害者の雇用率 達成企業割合	前年度実績と比較して1.5ポイント以上上昇。	前年度実績と比較して1.5ポイント以上上昇。	47.2% (2015年6月1日時点)	障害者雇用状況報告
精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、 <u>就職実現に向けた次の段階へ移行した者の割合</u>	<b>65%以上 (※2)</b>	69.3%以上 (参考値) (※1)	69.1% (参考値) (※1)	精神障害者雇用トータルサポーター支援状況報告

※1 就職(トライアル雇用含む)、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。

※2 就職(トライアル雇用含む)、職業紹介、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん。

2014年度までは、「就職に向けた次の段階への移行」の目標値のうち比較的達成が容易である職場実習及び面接訓練についても実績としてカウントしていたが、2015年度からはより就職実現に重点を置いた目標値とするため、これらを含めないよう定義の明確化・厳格化を行った。

具体的な目標値については、3か年の平均値に2015年度からの目標達成の困難性を加味したものとした。

日盲連発第114号  
平成28年1月15日

障害者雇用分科会  
分科会長 山川 隆一 殿

社会福祉法人 日本盲人会連合会  
会長 竹下 義樹



第69回労働政策審議会障害者雇用分科会に係る意見書

平素は視覚障害者に対する福祉の増進に対し弛まざるご努力を頂き心より敬意を表します。

この度、表記の分科会にて審議される議題について、以下の意見を提出します。

記

議題1 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について（諮問）

- ・ 「第一 調停に係る手続」については、男女雇用機会均等法の規定を読み替えて準用することに異論はない。
- ・ 「第二 権限委任」については、都道府県労働局長及び公共職業安定所の長に委任することになっているが、両者の違いについて分かりやすく説明して欲しい。
- ・ 紛争調整委員会の構成メンバーはどのようなメンバーを想定しているのか。その中に、障害当事者が入るのか。視覚障害についていえば、視覚障害の障害特性などに精通し、支援の経験のある専門家を入れるべきである。

議題2 改正障害者雇用促進法に基づく障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務の施行準備状況について

- ・ ハローワーク等を通じて、広く周知・啓発に努められていることには感謝する。
- ・ 社会保険労務士への説明会があったようだが、産業医に対しても周知・啓

発すべきである。

- ・ 障害の種類別の周知・啓発パンフレットを作成するなど、更なるきめ細やかな周知・啓発をして欲しい。また、事例集の追加を予定していると聞いているが、そこには我々が持っている情報（事例）も掲載して欲しい。

### 議題3 2014年度評価及び2015年度の目標設定について

- ・ 雇用率公表にあたり、雇用障害者の身体障害者については障害の種類別の内訳が公表されていない。それが分からない状態では障害の種類別にきめ細かな対策ができないのではないか。特に、視覚障害者は数も少ないので、施策の対象から落ちてしまうことを懸念する。
- ・ 視覚障害者に対応できるジョブコーチが求められている。今後の可能性はどうか。
- ・ 視覚障害者にとって、在職者訓練は非常に効果的である。しかし、訓練施設等の地域格差が大きく、必要な訓練さえ受けられずにいる人が多い。打開策として何か検討しているものはあるか。

### 議題4 その他

- ・ 各種助成金制度の在り方について、財源論ないし制度の枠組みによる制限のため、同じ障害がありながら公務員の障害者は対象外とされている。そのため以前から指摘しているところであるが、障害のある当事者はジョブコーチ支援その他、各種支援が受けられないで困っている。とりわけ視覚障害者にはそのような事例が多い。民間と同じく支援を受けられるような方法を考えて欲しい。
- ・ 視覚障害者に対する就労支援は地域間で格差が大きい。訓練施設、支援できる人材も少なく、首都圏などに集中している。このような現状を認識した上で、地域間の格差なく、必要な支援を受けられて、視覚障害者が退職することなく働き続けることができるようにしていただきたい。

以上

# 障害者雇用分科会 委員名簿

参考資料

平成28年1月15日現在

## (公益代表)

- あ べ 阿部 まさひろ 正浩 中央大学経済学部教授
- きくち 菊池 え み こ 恵美子 帝京平成大学健康メディカル学部長・教授
- たけいし 武石 え み こ 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授
- なかがわ 中川 まさとし 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
- まつい 松爲 のぶ お 信雄 文京学院大学人間学部人間福祉学科教授
- ◎ やまかわ 山川 りゅういち 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

## (労働者代表)

- いたがき 板垣 つね こ 恒子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会書記次長
- くわはら 桑原 たかゆき 敬行 全日本自動車産業労働組合総連合会副会長
- こまい 駒井 ゆ み 由美 全日本自治団体労働組合社会保障局長
- たかまつ 高松 かず お 和夫 日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長
- まつい 松井 たけし 健 UAゼンセン常任中央執行委員

## (使用者代表)

- いしだ 石田 わたる 彌 利恵産業(株)会長
- くりはら 栗原 としろう 敏郎 株式会社大協製作所代表取締役社長
- しおの 塩野 のり こ 典子 富士通(株)ダイバーシティ推進室長兼総務人事本部人事労政部シニアディレクター
- たかはし 高橋 ひろゆき 弘行 (一社)日本経済団体連合会労働政策本部長
- ひらおか 平岡 しんいち 真一 (株)日立製作所人財統括本部人事勤労本部担当本部長

## (障害者代表)

- あ べ 阿部 かずひこ 一彦 (社福)日本身体障害者団体連合会副会長
- こいで 小出 たか じ 隆司 全国手をつなぐ育成会連合会副会長
- たけした 竹下 よし き 義樹 (社福)日本盲人会連合会長
- ほんじょう 本條 よしかず 義和 (公社)全国精神保健福祉会連合会理事長

(五十音順、敬称略)

◎：分科会長 ○：分科会長代理