

第 7 1 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 2 8 年 8 月 2 日（火） 1 3 : 0 0 ~ 1 5 : 0 0

2 場所

厚生労働省 共用第 6 会議室（3 階）

3 議題

- （1）厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則の一部を改正する省令案要綱（障害者の雇用の促進等に関する法律の特例関係）について（諮問）
- （2）2015 年度評価及び 2016 年度目標設定について
- （3）障害者雇用率制度について
- （4）その他

4 資料

- 資料 1 - 1 : 厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則の一部を改正する省令案要綱（障害者の雇用の促進等に関する法律の特例関係）
- 資料 1 - 2 : 国家戦略特区における障害者雇用の特例制度に関して厚生労働省令で定める要件等について
- 参考資料 : 国家戦略特別区域法の概要
- 資料 2 - 1 : 障害者雇用分科会 2015 年度評価（案）
- 資料 2 - 2 : 2015 年度評価シート
- 資料 2 - 3 : 障害者雇用分科会で検証すべき 2016 年度目標（案）
- 資料 3 - 1 : 障害者雇用関係資料
- 資料 3 - 2 : 労働政策審議会障害者雇用分科会での検討項目（案）
- 参考資料 : 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿

厚生労働省発職雇0802第1号

平成28年8月2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

別紙「厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則の一部を改正する省令案要綱（障害者の雇用の促進等に関する法律の特例関係）」について、貴会の意見を求める。

厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則の一部を改正する省令案要綱（障害者の雇用の促進等に関する法律の特例関係）

第一 特定有限責任事業組合の要件

国家戦略特別区域法の一部を改正する法律（平成二十八年法律第五十五号。以下「改正法」という。）による改正後の国家戦略特別区域法（平成二十五年法律第七号。以下「法」という。）第二十条の四第一項の厚生労働省令で定める要件は、次のとおりとすること。

- 一 中小企業者又は小規模の事業者のみがその組合員となっていること。
- 二 認定の申請がなされた区域計画に定められた国家戦略特別区域障害者雇用創出事業が実施される国家戦略特別区域内のみに事業所を有していること。
- 三 その組合員たる事業主が雇用する労働者の数が常時障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）第四十三条第七項の厚生労働省令で定める数以上であること。
- 四 組合契約書に、その存続期間の満了の日までに更新しない旨の総組合員による決定がない限り当該存続期間が更新される旨が記載又は記録されていること。

五 組合契約書に、組合員は、総組合員の同意によらなければ、その持分を譲り渡すことができない旨が記載又は記録されていること。

六 組合契約書に、業務執行の決定が、総組合員の同意又は総組合員の過半数若しくはこれを上回る割合以上の多数決により行われる旨が記載又は記録されていること。

七 事業を行うために必要な経営的基礎を欠く等その目的を達成することが著しく困難であると認められないこと。

第二 特定有限責任事業組合の解散の事由が生じた場合の措置

改正法による改正後の法第二十条の四第一項の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとすること。

一 解散の事由が生じた場合に、特定有限責任事業組合が雇用する障害者である労働者（二において「特定障害者」という。）を、当該特定有限責任事業組合の組合員たる事業主（二において「特定事業主」という。）が雇用すること。

二 解散の事由が生じた場合に、特定事業主が協力して、障害者を雇用する意思がある事業主（特定事業主を除く。）に対し、特定障害者の雇入れを求めることその他の特定障害者の新たな雇用の機会を提供す

ること。

第三 施行期日

この省令は、国家戦略特別区域法の一部を改正する法律の施行の日から施行するものとする。

概要

- 国家戦略特区における有限責任事業組合(LLP)を活用した障害者雇用の特例制度においては、
 - ① 特例を活用することが出来る有限責任事業組合(特定有限責任事業組合)となるための要件
 - ② 事業協同組合等算定特例の認定を受けるに当たって作成する、雇用促進事業実施計画に記載しなくてはならない解散の事由が生じた場合に講ずることが必要な措置の内容をそれぞれ厚生労働省令で定めることとしている。

特定有限責任事業組合となるための要件(案)

- ① 中小企業者又は小規模の事業者のみがその組合員となっていること
- ② 国家戦略特別区域障害者雇用創出事業が実施される国家戦略特別区域内のみに事業所を有していること
- ③ 組合員たる事業主が雇用する労働者の数が常時障害者雇用促進法第43条第7項の厚生労働省令で定める数(50人)以上であること
- ④ 組合契約書に、その存続期間の満了の日までに更新しない旨の総組合員による決定がない限り当該存続期間が更新される旨が記載又は記録されていること
- ⑤ 組合契約書に、組合員は、総組合員の同意によらなければ、その持分を譲り渡すことができない旨が記載又は記録されていること
- ⑥ 組合契約書に、業務執行の決定が、総組合員の同意又は総組合員の過半数若しくはこれを上回る割合以上の多数決により行われる旨が記載又は記録されていること
- ⑦ 事業を行うために必要な経営的基礎を欠く等その目的を達成することが著しく困難であると認められないこと

解散の事由が生じた場合に講ずることが必要な措置の内容(案)

解散の事由が生じた場合に、特定有限責任事業組合が雇用する障害者について、

- ① 組合員たる事業主が雇用すること。
- ② 組合員たる事業主が協力して、障害者を雇用する意思がある事業主に対し、雇入れを求めることその他の障害者の新たな雇用の機会を提供すること。

※ 厚生労働省令で定める措置のうち、いずれかの措置を雇用促進事業実施計画に記載しなければならない。

参 照 条 文

○ 改正後の国家戦略特別区域法(平成25年法律第107号)

(障害者の雇用の促進等に関する法律の特例)

第二十条の四 国家戦略特別区域会議が、第八条第二項第二号に規定する特定事業として、国家戦略特別区域障害者雇用創出事業(国家戦略特別区域において、中小企業者(中小企業基本法(昭和三十八年法律第百五十四号)第二条第一項各号に掲げるもの(当該国家戦略特別区域内のみに事業所を有するものに限る。))であつて、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和三十五年法律第百二十三号。以下この条において「障害者雇用促進法」という。)第四十四条第一項、第四十五条第一項、第四十五条の二第一項又は第四十五条の三第一項の認定に係る子会社(障害者雇用促進法第四十四条第一項に規定する子会社をいう。)、関係会社(障害者雇用促進法第四十五条第一項に規定する関係会社をいう。)、関係子会社(障害者雇用促進法第四十五条の二第一項に規定する関係子会社をいう。))又は組合員たる事業主(障害者雇用促進法第四十五条の三第一項に規定する組合員たる事業主をいう。)であるものを除く。以下この項において同じ。)が、障害者の雇用の機会の創出を図る事業をいう。以下この項及び別表の八の四の項において同じ。)を定めた区域計画について、内閣総理大臣の認定を申請し、その認定を受けたときは、当該認定の日以後は、当該国家戦略特別区域障害者雇用創出事業の実施主体として当該区域計画に定められた有限責任事業組合契約に関する法律(平成十七年法律第四十号)第二条に規定する有限責任事業組合(中小企業者のみとその組合員となっていること、当該国家戦略特別区域内のみに事業所を有していることその他の厚生労働省令で定める要件を満たすものに限る。次項において「特定有限責任事業組合」という。)を、障害者雇用促進法第四十五条の三第二項に規定する事業協同組合等(次項において単に「事業協同組合等」という。)とみなして、障害者雇用促進法の規定を適用する。この場合において、同条第三項中「三 雇用促進事業の実施時期」とあるのは、

「三 雇用促進事業の実施時期
四 国家戦略特別区域法(平成二十五

年法律第百七号)第二十条の四第一項に規定する特定有限責任事業組合の解散の事由が生じた場合に講ずることが必要な
とする。

措置として厚生労働省令で定める措置のうち、当該特定有限責任事業組合が講ずることとするもの」

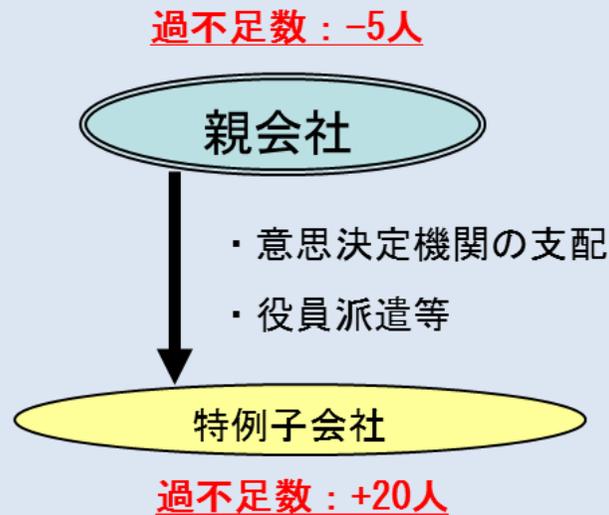
(参考) 国家戦略特区におけるLLPを活用した障害者雇用の特例制度について

概要

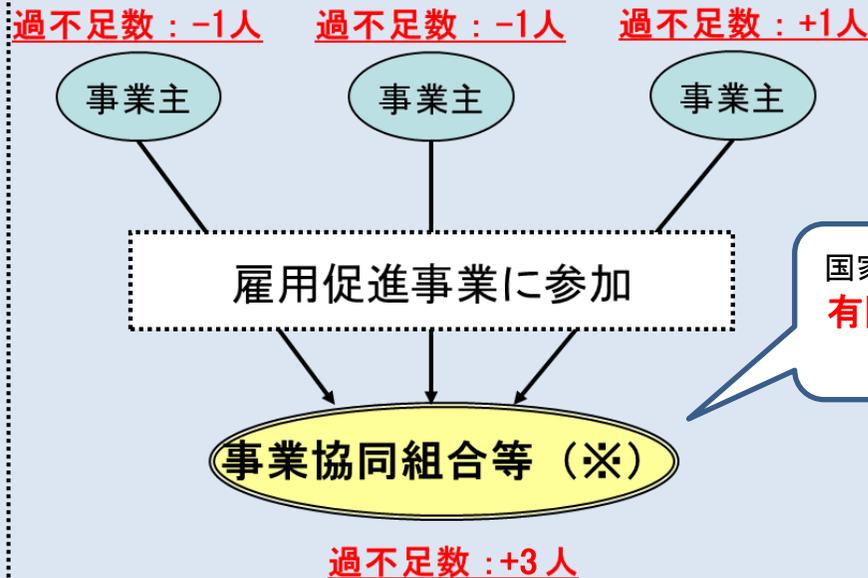
- 個々の事業主に対し、従業員の一定割合(=法定雇用率2.0%)以上の障害者の雇用を義務付けている。
- 現在、特例子会社(子会社と親会社とで合算)や事業協同組合等(組合と組合員である事業主全体で合算)を活用した障害者雇用率の算定に関する特例制度がある。
- **中小企業の障害者雇用の促進を図る観点**から、主に同業種の事業主が設立する事業協同組合方式に加えて、異業種の事業主の参画が期待でき、簡便に設立できる**有限責任事業組合(LLP)を新たに加える**。
(本特例を盛り込んだ国家戦略特区区域計画の認定は、内閣総理大臣が行う。)

現行の特例制度

〔特例子会社制度〕



〔事業協同組合等を活用した算定の特例〕



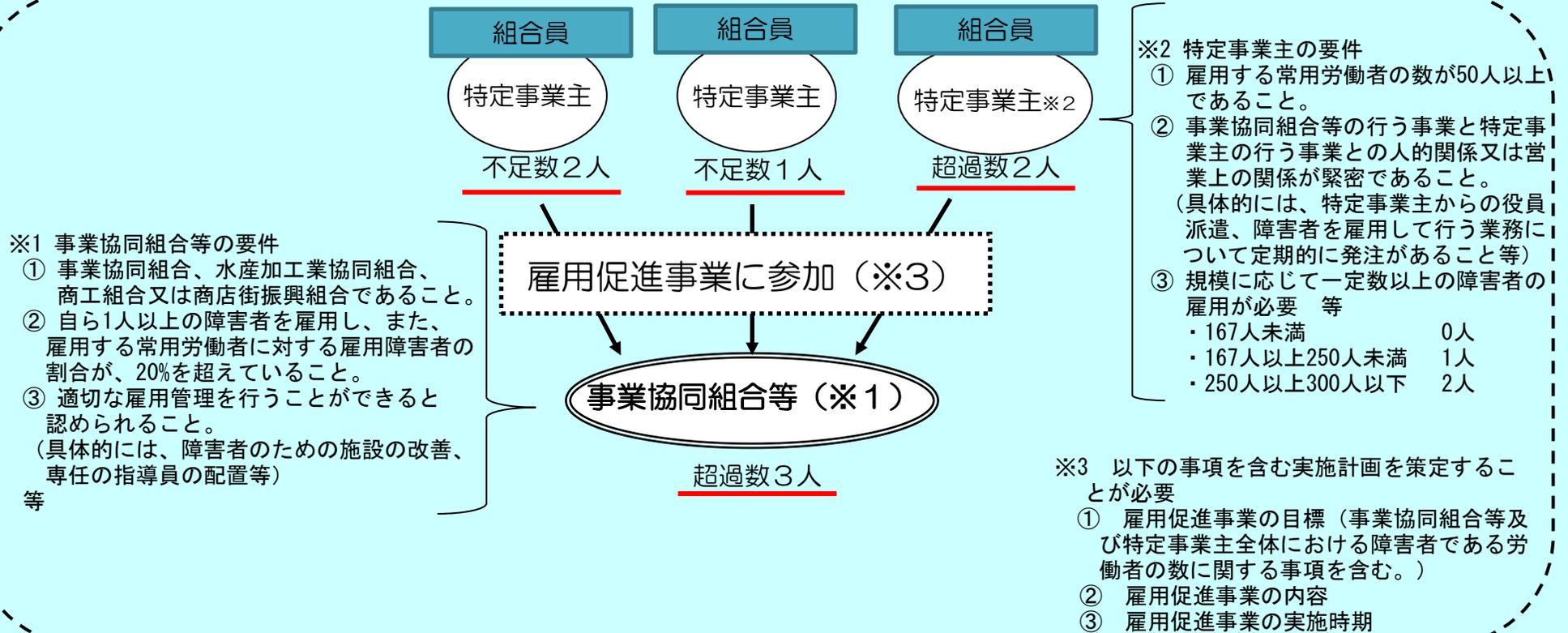
国家戦略特区での特例として、**有限責任事業組合(LLP)を追加**

※現行制度の対象
(事業協同組合その他の特別の法律に基づく組合)

- ・事業協同組合
- ・水産加工業協同組合
- ・商工組合
- ・商店街振興組合

(参考)事業協同組合等算定特例

中小企業であって、事業協同組合等を活用して共同事業を行う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。



厚生労働大臣が認定

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

国家戦略特別区域法の概要

経済社会の構造改革を重点的に推進することにより、産業の国際競争力を強化するとともに、国際的な経済活動の拠点の形成を促進する観点から、国が定めた国家戦略特別区域において、規制改革等の施策を総合的かつ集中的に推進するために必要な事項を定める。

内閣総理大臣

認定

内閣府に設置

国家戦略特別区域諮問会議

議長：内閣総理大臣
 議員：内閣官房長官
 国家戦略特区担当大臣
 内閣総理大臣が指定する国務大臣
 民間有識者

(必要に応じ参加)

関係大臣

同意

国家戦略特別区域
基本方針の策定(閣議決定)

国家戦略特区諮問会議の意見を聴いて、
国家戦略特区基本方針を策定。

国家戦略特別区域の指定(政令)
区域方針の決定(内閣総理大臣決定)

国家戦略特区諮問会議及び関係地方公共団体の意見を聴いて、
国家戦略特区を指定するとともに、
特区ごとの区域方針を決定。

特区ごとに設置

国家戦略特別区域会議
(通称：国家戦略特区統合推進本部)

- ・国家戦略特区担当大臣
- ・関係地方公共団体の長
- ・内閣総理大臣が選定した民間事業者

(必要に応じ、関係行政機関の長や
区域計画等に関し密接な関係を有する者
を加えることができる。)

協力
合意

国家戦略特別区域計画の作成

規制の特例措置の適用

国家戦略特区計画の内閣総理大臣の認定により、規制の特例措置を適用。

金融支援

ベンチャー企業等の先駆的な事業に必要な資金の貸付けに対し、利子補給金を支給。

税制による支援

設備投資減税、研究開発税制の特例、固定資産税の特例等。

構造改革特区との連携

- 国家戦略特区に関する提案のうち、構造改革の推進等に資すると認められるものは、構造改革特区の提案とみなして構造改革特区として支援。
- 構造改革特区の規制の特例措置について、国家戦略特区計画に記載し総理の認定を受けることで活用が可能。

施行期日

- 公布日(平成25年12月13日)から施行。
- ただし、次の規定は、政令で定める日(平成26年4月1日)から施行。
 - 国家戦略特別区域計画の認定等に関する規定
 - 国家戦略特別区域計画に基づく事業に対する規制の特例措置等

障害者雇用分科会における 2015 年度目標の評価について（案）

2015 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
 - 〔2015 年度目標〕 前年度（84,602 件）以上
 - 〔2015 年度実績〕 90,191 件

2015 年度の実績は 90,191 件で、前年度から 5,589 件増加となり、目標を達成した。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、関係機関との連携をはじめとした各種の障害者支援等が一定の効果を上げていることなどが要因と考えられる。

- 障害者の雇用率達成企業割合について
 - 〔2015 年度目標〕 2016 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
 - 〔2015 年度実績〕 集計中（前年度実績 47.2%（2.5 ポイント上昇））

2016 年の障害者雇用状況報告（2016 年 6 月 1 日時点）の結果を踏まえて分析する予定。

なお、2014 年度の実績（2015 年 6 月 1 日時点の障害者の雇用率達成企業割合）は 47.2%であり、前年度（2013 年度）から 2.5 ポイント上昇し目標を上回った。

- 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
 - 〔2015 年度目標〕 前年度（65%）以上
 - 〔2015 年度実績〕 71.6%（前年同期実績 69.1%）

2015 年度に、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は 71.6%であり、目標である 65%を大幅に上回った。

精神障害者雇用トータルサポーターに対して、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、経験交流会の開催により、支援ノウハウの共有を図るなど、支援の質の向上を図るための取組が一定の効果を上げてきていることなどが要因と考えられる。

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% (平成 25 年 6 月 1 日閣議決定「日本再興戦略」により策定)

項目	2013 年度 実績	2014 年度 実績	2015 年度 目標	2015 年度 実績
①ハローワークにおける障害者の就職件数	77,883 件	84,602 件	前年度 以上	90,191 件
②障害者の雇用率達成企業割合※1	44.7% (2014 年 6 月 1 日時点)	47.2% (2015 年 6 月 1 日 時点)	前年度実績と比較 して 1.5pt 以上上 昇	集計中 (2016 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へ移行した者の割合	69.3% ※2 (66.2% ※3)	69.1% ※2 (66.4% ※3)	65%以上 ※3	71.6% ※3

(備考)

※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。

※2 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

※3 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

2015 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
2014 年度の実績を踏まえて設定。
- 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、過去実績から例年 1.4%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
直近 3 か年の実績の平均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
2015 年度の就職件数は、90,191 件（前年同期比 6.6%増）
【障害種別ごとの就職件数】
身体障害者： 28,003 件（前年同期比 0.6%減）
知的障害者： 19,958 件（前年同期比 6.6%増）
精神障害者： 38,396 件（前年同期比 11.2%増）
その他障害者： 3,834 件（前年同期比 21.1%増）
- ② 障害者の雇用率達成企業割合
ハローワークにおいて雇用率達成に向けた厳正な指導を実施。
2015 年度は企業名公表数が 0 社。
（参考）2015 年 6 月 1 日現在の雇用状況
・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（A）のうち、
就職に向けた次の段階へ移行した者（B）の割合
71.6%（（A）： 14,411 人、（B） 10,316 人）
【（参考）前年度】
66.4%（（A）： 12,881 人、（B） 8,555 人）

2015 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

2015 年度における就職件数は、90,191 件（前年度比 6.6%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（38,396 件：対前年度比 11.2%増）が大幅に増加し、身体障害者（28,003 件：対前年度比 0.6%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) 関係機関との連携をはじめとした各種の障害者支援等が一定の効果を上げている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、2015 年度には 48.2%と昨年度から 1.0%ポイント上昇している。

② 障害者の雇用率達成企業割合

2016 年の障害者雇用状況報告（6 月 1 日時点）の結果を踏まえて分析する予定。

なお、2014 年度の実績（2015 年 6 月 1 日時点の障害者の雇用率達成企業割合）は 47.2%であり、前年度（2013 年度）から 2.5 ポイント上昇し目標を上回った。

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

2015 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 14,411 人、うち、就職に向けた次の段階へ移行した者は 10,316 人であり、その割合は 71.6%と目標（65%以上）を大幅に上回った。

精神障害者雇用トータルサポーターに対して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、経験交流会の開催により、支援ノウハウの共有を図るなど、支援の質の向上を図るための取組が一定の効果を上げてきていることなどが要因と考えられる。

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

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、今後も精神障害者等の求職者の増加が見込まれることから、就職支援コーディネ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を推進していくこととしている。

【2016年度の施策】

2016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）2016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：2015年度の実績を踏まえて設定

② 2016年6月1日現在の障害者雇用状況

2016年6月1日現在の障害者雇用状況については、現在、集計中である。なお、2015年6月1日現在の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。ただし、企業規模別に見ていくと、中小企業の実雇用率が低調となっていることから、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

様々な取組みにより 2015 年度の実績は 71.6%と目標を大幅に上回った。また、今後も精神障害者等の求職者の増加が見込まれるため、2016 年度においても引き続き、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ることで、求職者に対するカウンセリングや就職支援プログラムの効果を向上させていくとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助を積極的に行う等総合的な支援を実施する。

【(参考) 2016 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 68%以上

目標設定の考え方：直近3か年の実績(※)の平均値を目標として設定。

※平成 25・26 年度については実績から面接訓練及び職場実習の数を外した値を用いている。

分科会委員の意見

障害者雇用分科会で検証すべき2016年度の年度目標等

資料 2 - 3

年度目標項目	2016年度の年度目標	2015年度の年度目標	2015年度実績	データの出所
ハローワークにおける 障害者の就職件数	前年度以上 (90,191件)	前年度以上(84,602件)	90,191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 (48.7%)	集計中 (2016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、就職実現に向けた次の段階 (※)へ移行した者の割合	68%以上	65%以上	71.60%	精神障害者雇用トータル サポーター支援状況報告

※ 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を指す。

障害者雇用関係資料

平成28年8月



厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課

1 障害者雇用の現状

障害者雇用の状況

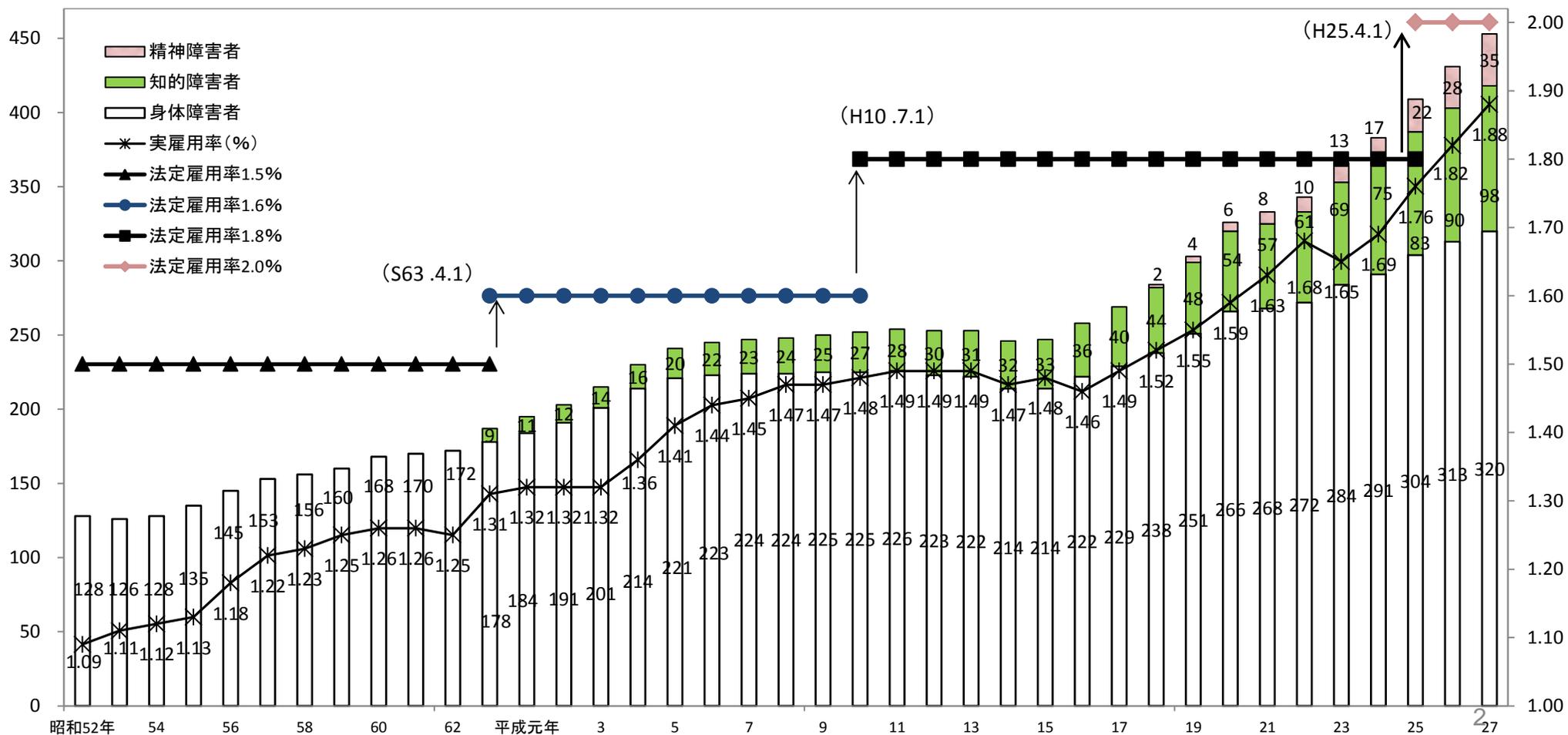
(平成27年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 45.3万人 (身体障害者32.1万人、知的障害者9.8万人、精神障害者3.5万人)

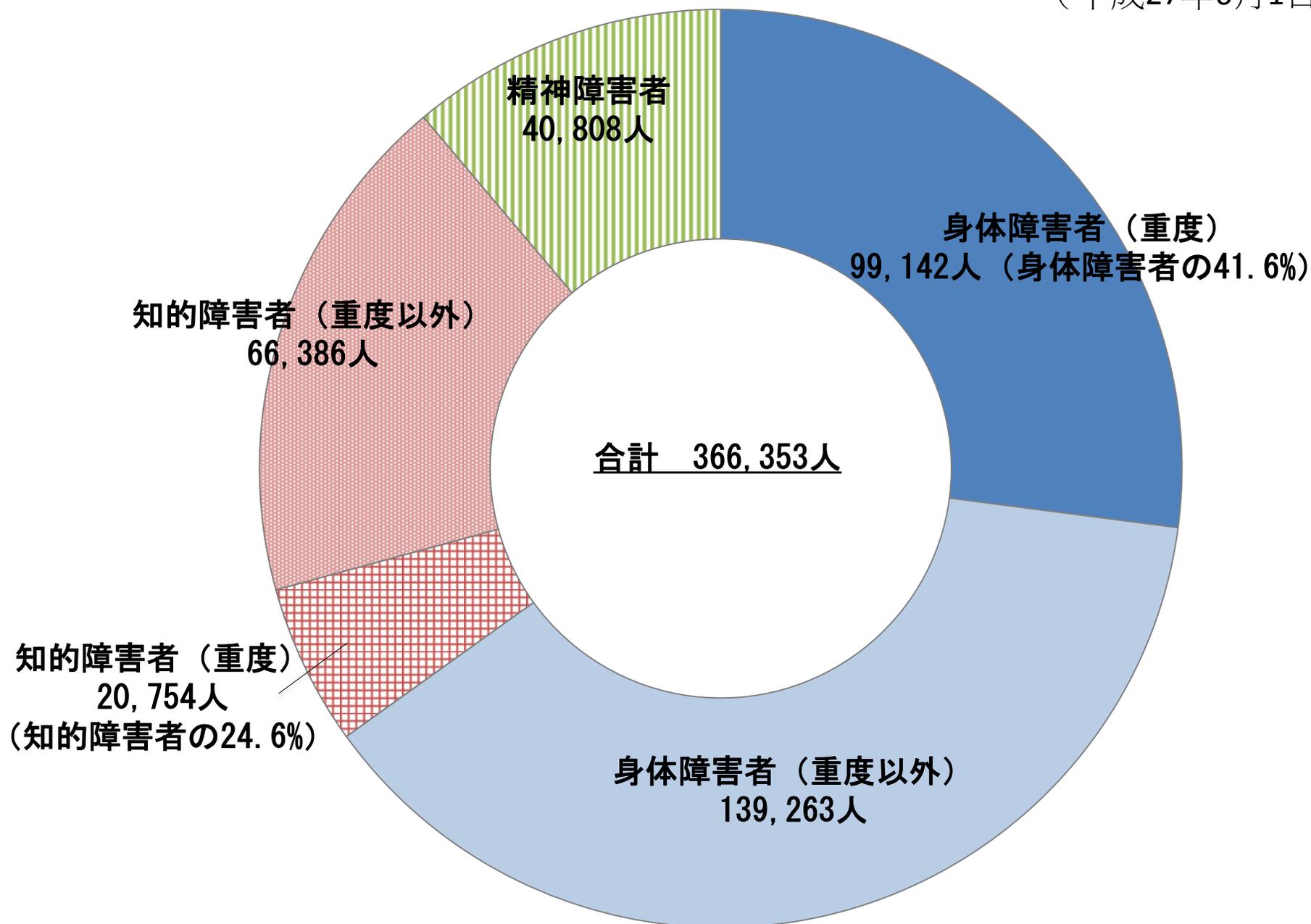
実雇用率 1.88% **法定雇用率達成企業割合 47.2%**

○ **雇用者数は12年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



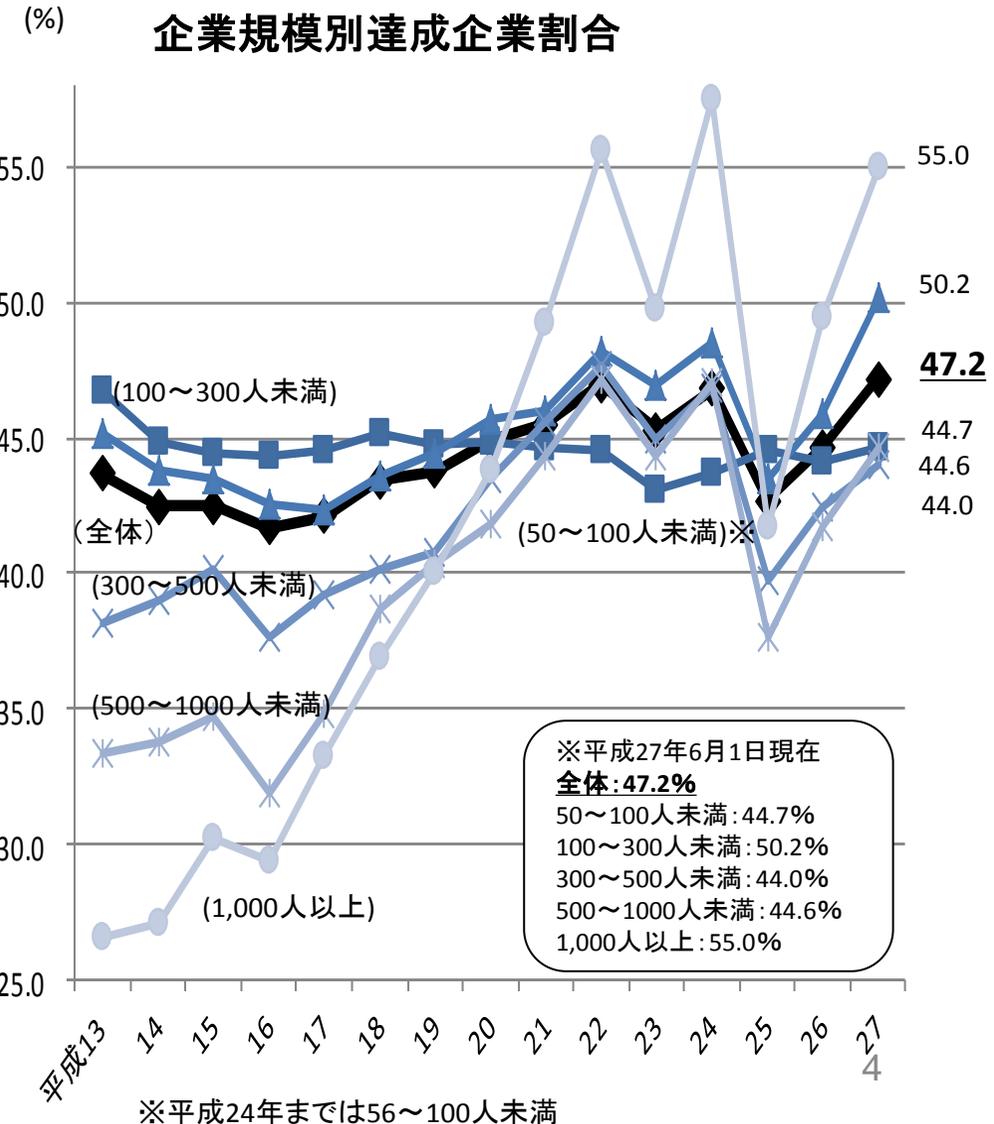
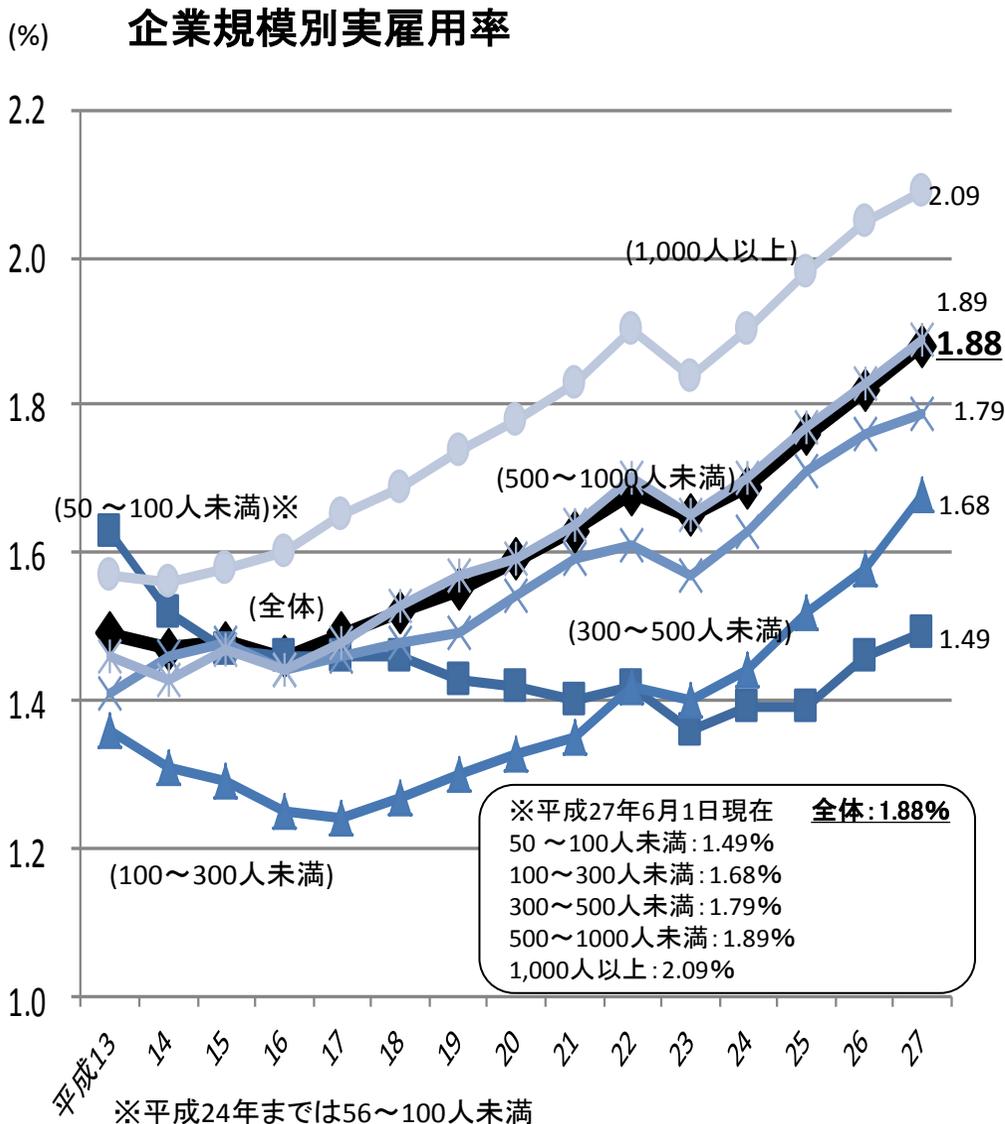
雇用障害者数における障害種別ごとの重度障害等の実人数について

(平成27年6月1日現在)



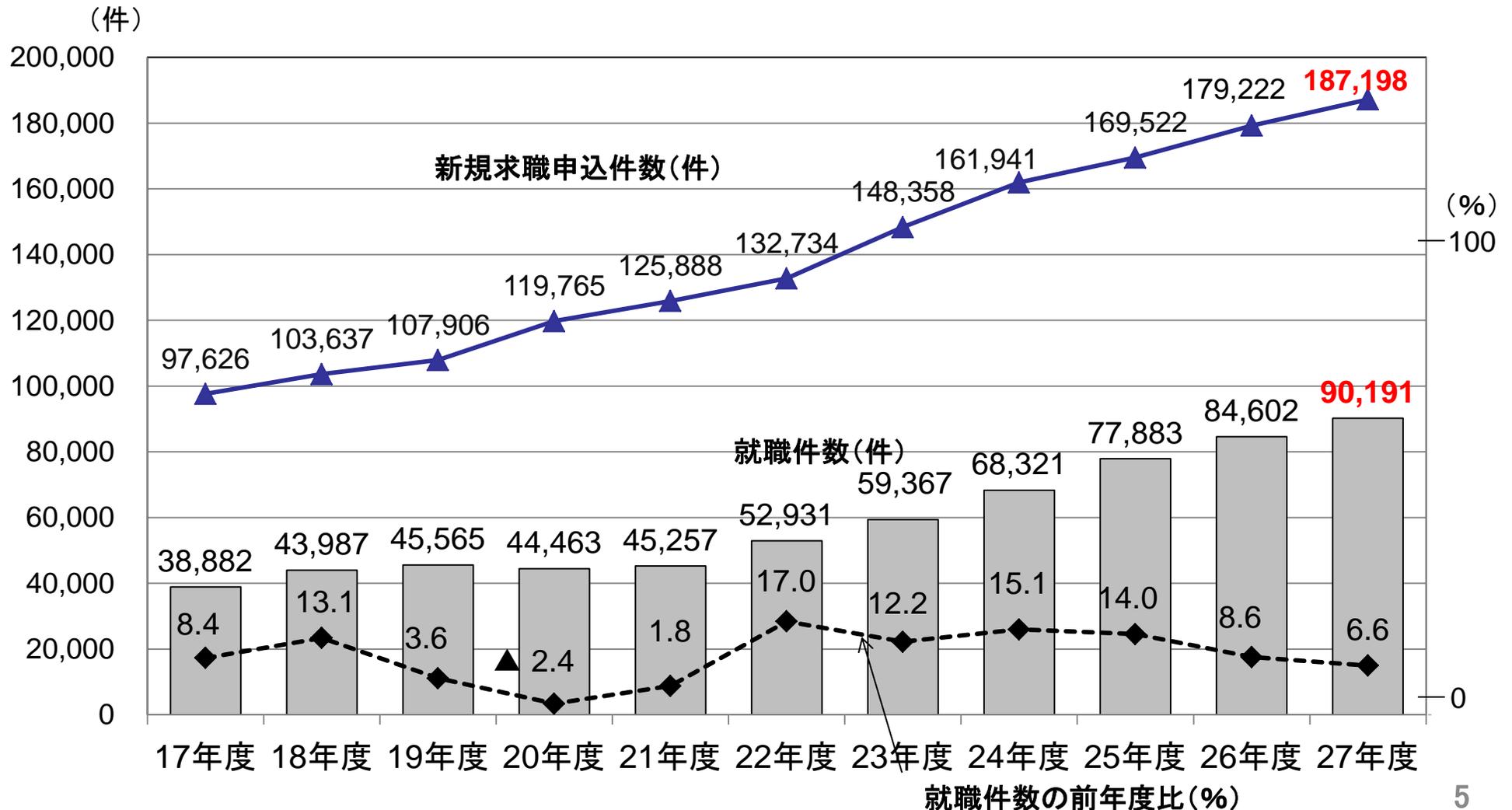
障害者雇用の状況(企業規模別)

○ 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。



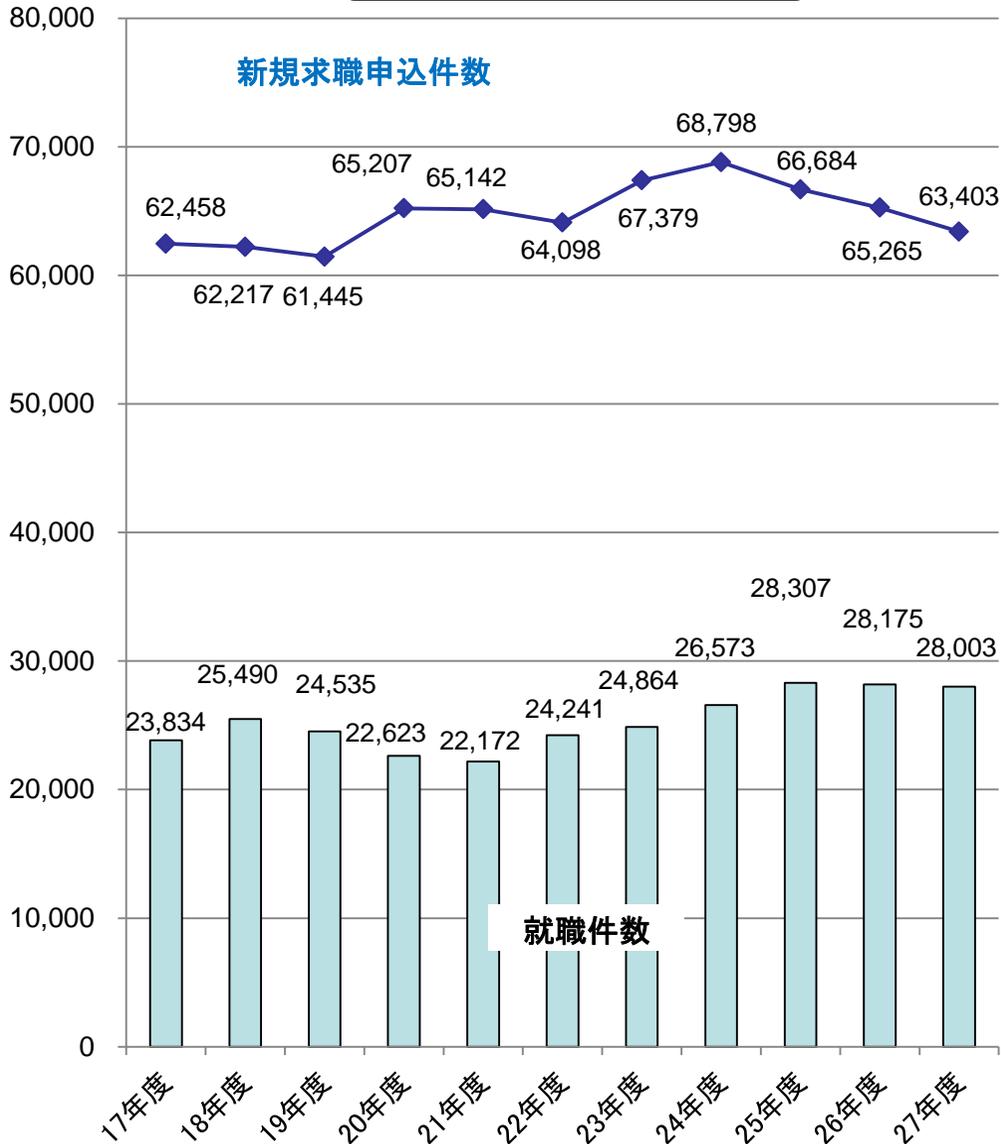
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成27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90,191件と6年連続で過去最高を更新。

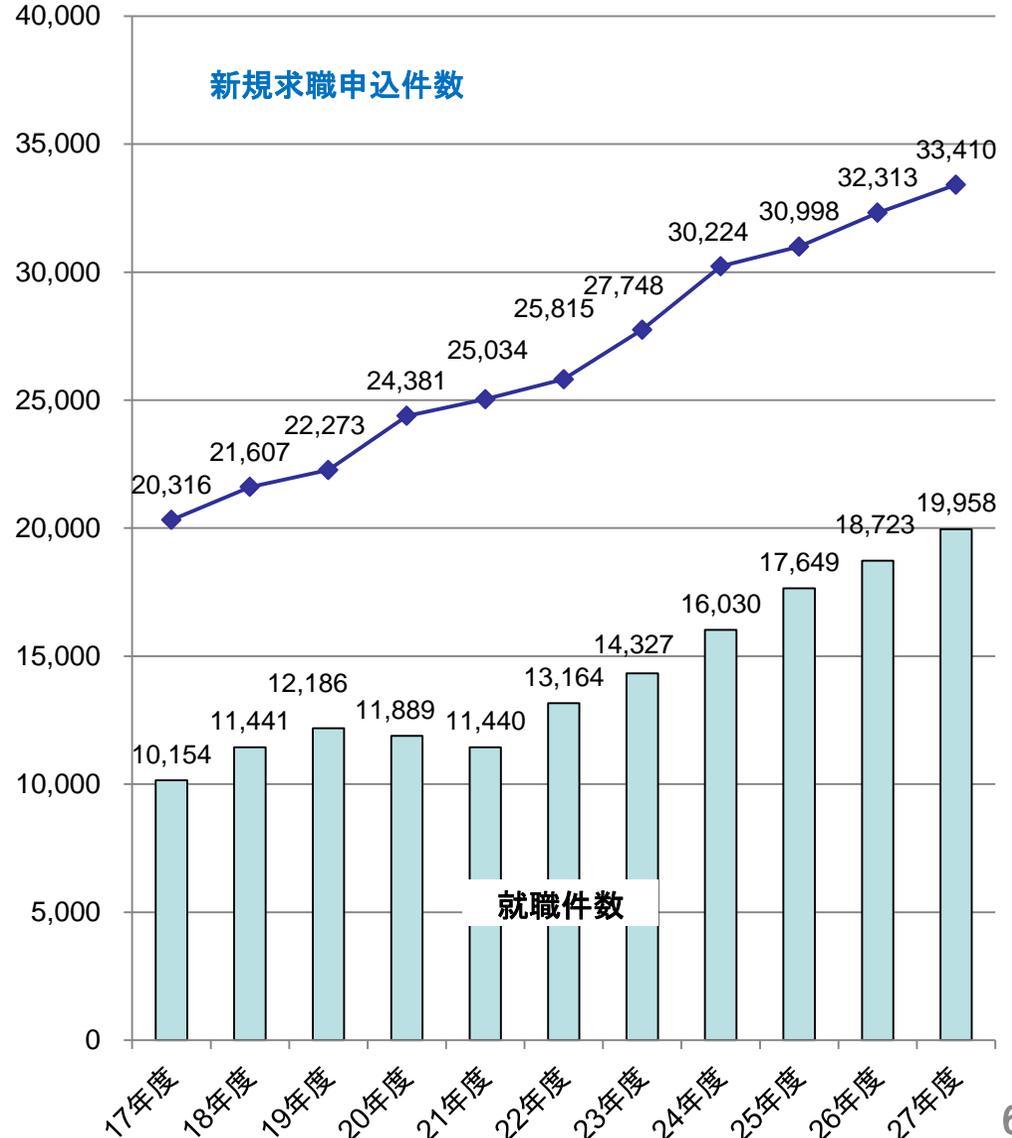


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

身体障害者

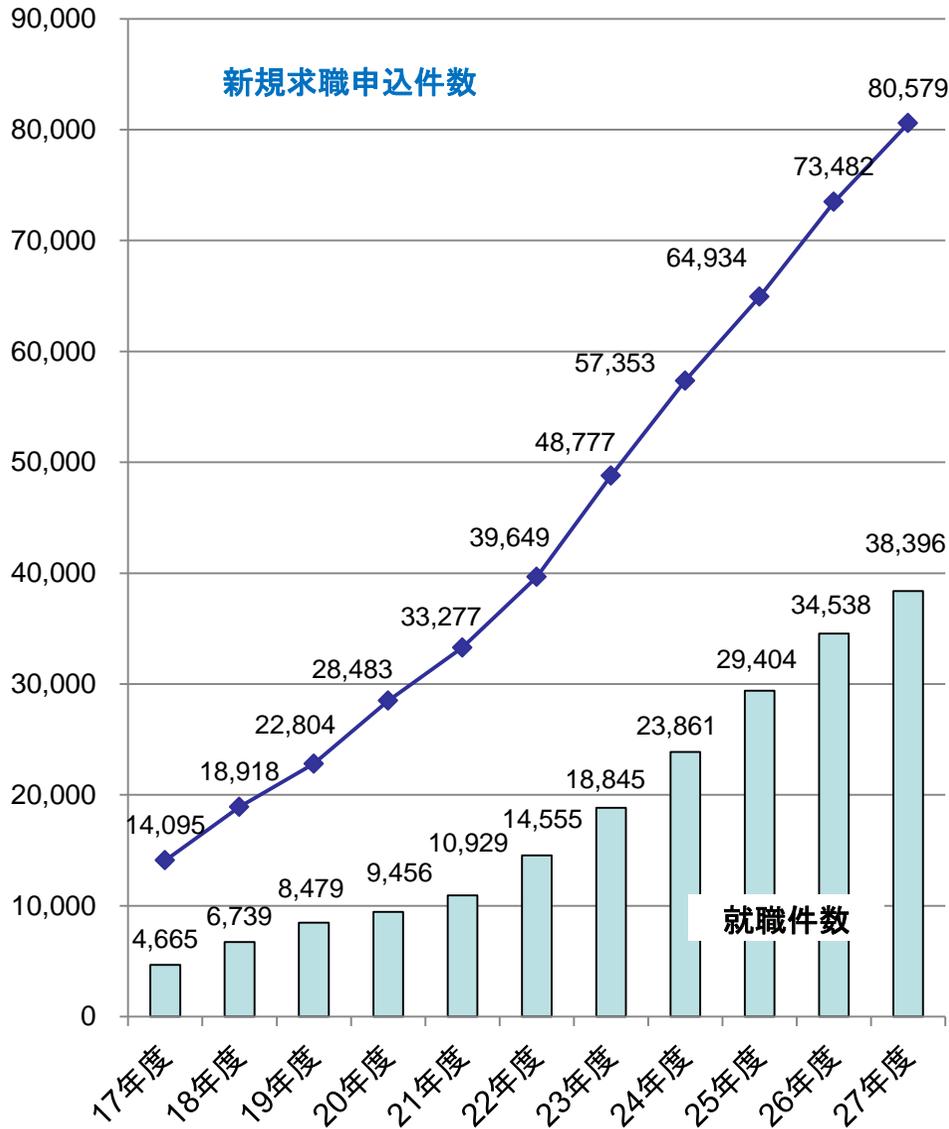


知的障害者

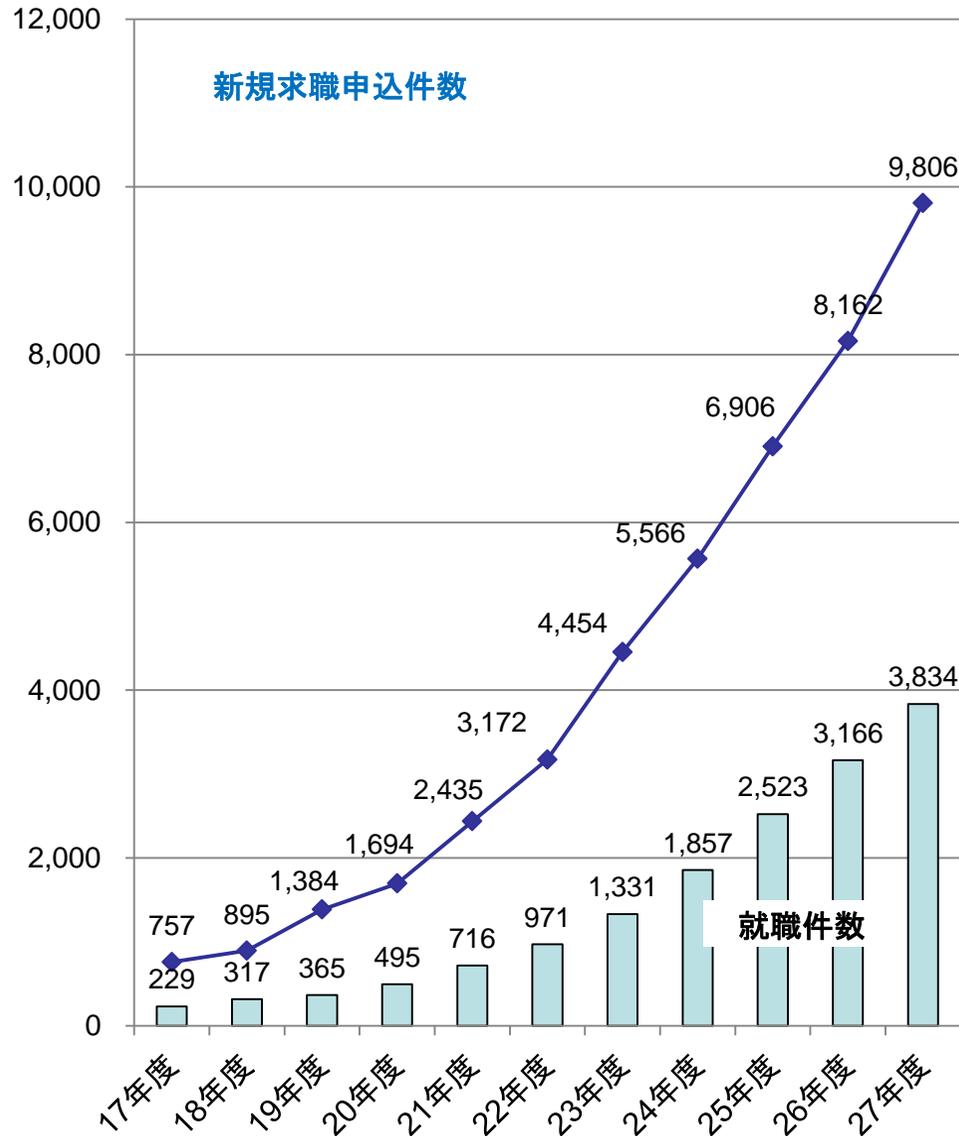


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

精神障害者



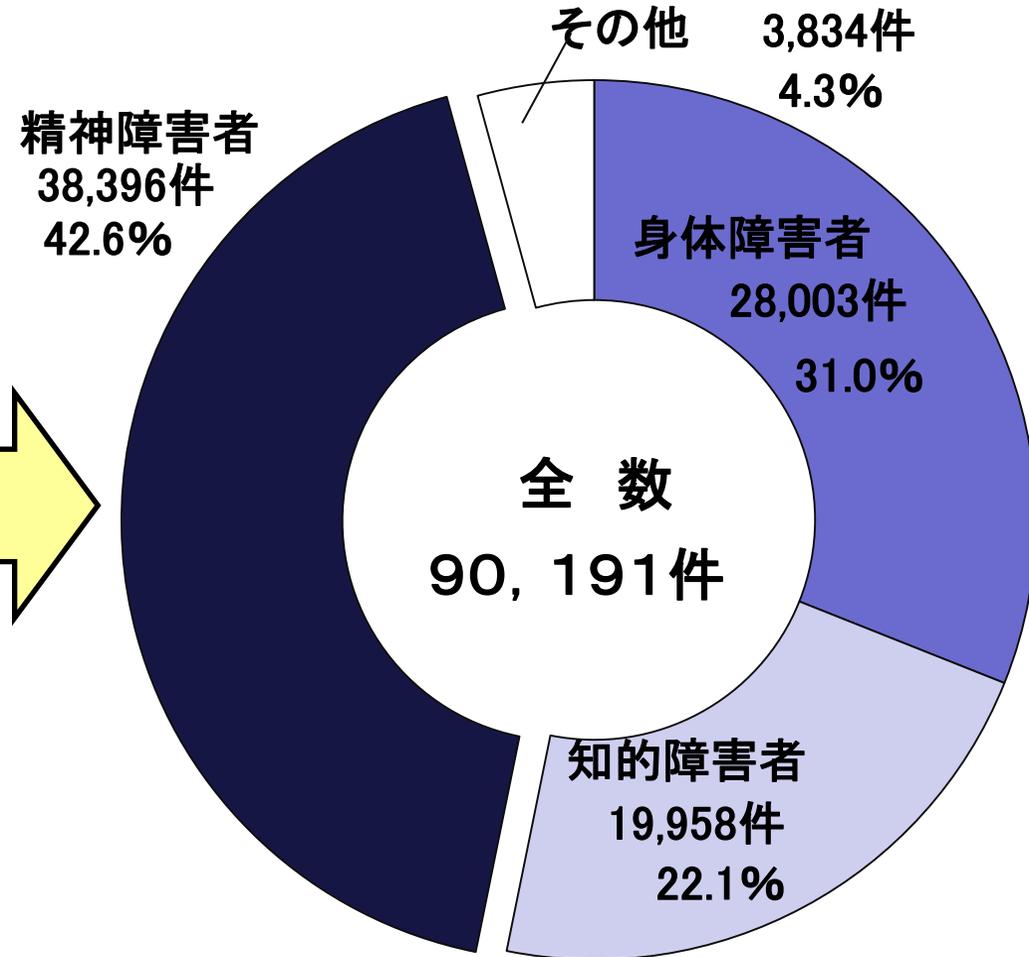
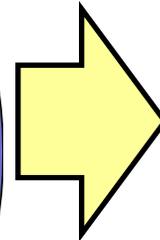
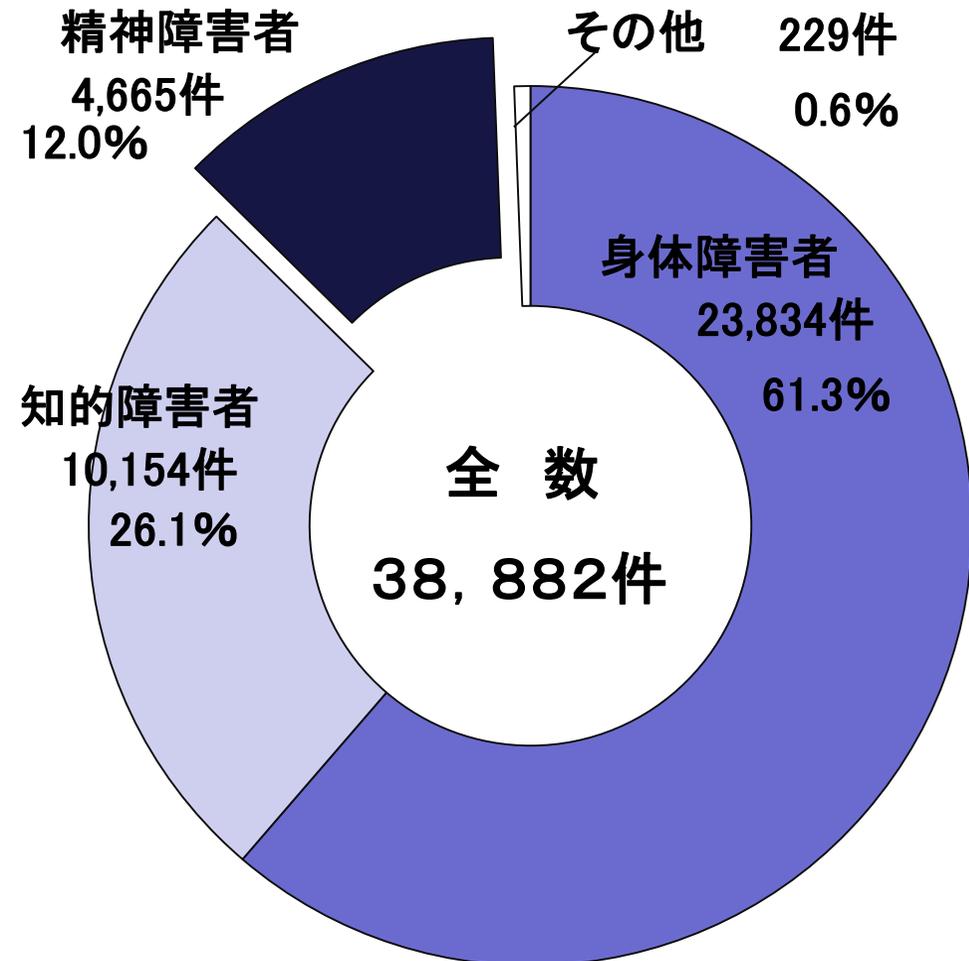
その他 (発達障害、高次脳機能障害など)



ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)

平成17年度

平成27年度



2 法定雇用率の見直し等について

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の概要

雇用の分野における障害者に対す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。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、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を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が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。

(想定される例)

- ・ 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
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。(平成27年3月25日に公布)

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日(平成25年6月19日))

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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として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	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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

法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- 従前は、身体障害者・知的障害者を算定基礎として法定雇用率を計算していた。
- 今般、法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加【施行期日 平成30年4月1日】。
⇒ 身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として法定雇用率を計算。
- なお、施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は経過措置として、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法定雇用率を定めることとされている。

【法定雇用率の算定式】

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

追加 ←

参 照 条 文 ①

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

（一般事業主の雇用義務等）

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

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

参 照 条 文 ②

- 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（平成25年法律第46号）

附 則

（一般事業主の雇用義務等に関する経過措置）

第四条 新法第四十三条第二項及び第五十四条第三項の規定の適用については、この法律の施行の日から起算して五年を経過する日までの間、これらの規定中「を基準として設定するものとし」とあるのは「に基づき」と、「当該割合の推移」とあるのは「対象障害者の雇用の状況その他の事情」とする。

- 13頁の第43条第2項（点線囲み部分）についての経過措置（平成30年度から平成34年度まで適用）

（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条 （略）

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。

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

(参考)

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。

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」

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」

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

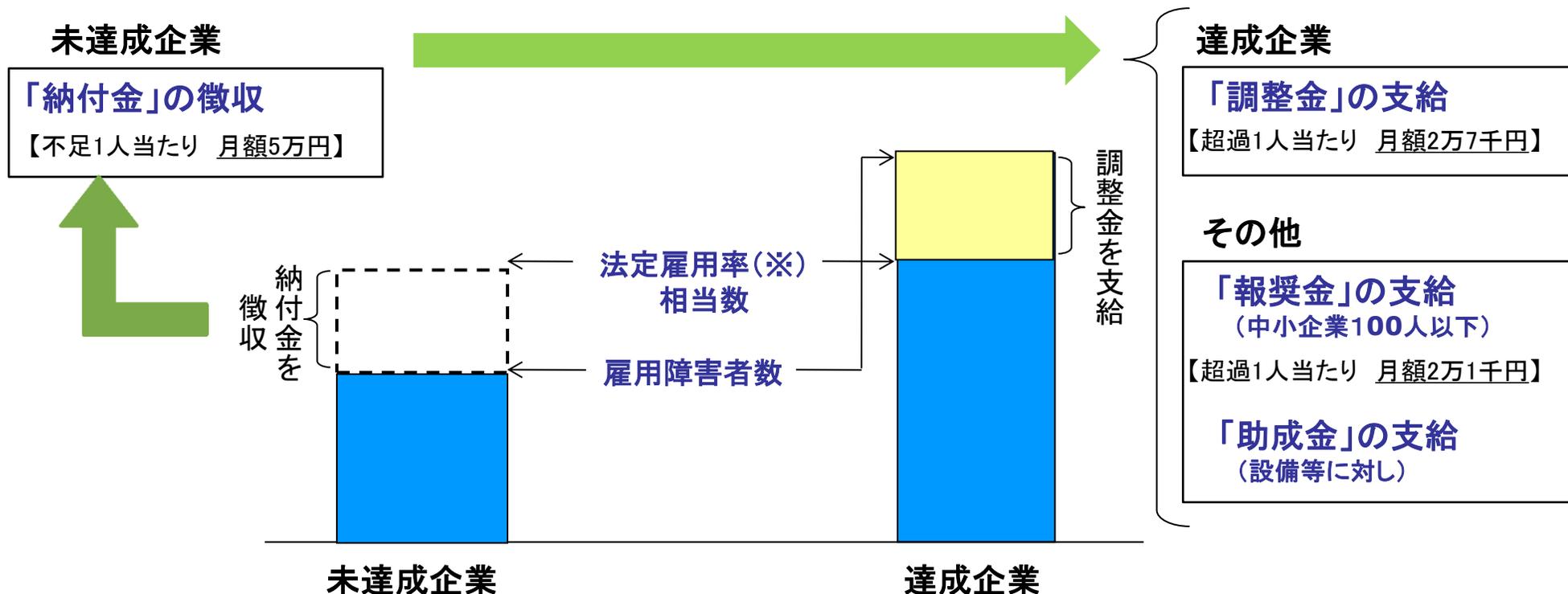
平成18年
4月

平成30年
4月

障害者雇用納付金制度について

(参考)

雇用率未達成企業(常用労働者100人超)から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対して調整金、報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給。



※ 障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の割合の推移を勘案して政令で設定。

法定雇用率・納付金額・調整金額等の推移について (参考)

施行年	法定雇用率	納付金額	調整金額	報奨金額
昭和51年	1.5%	3万円	1.4万円	0.8万円
昭和57年	↓	4万円	2万円	1万円
昭和63年	1.6%	↓	↓	↓
平成4年	↓	5万円	2.5万円	1.7万円
平成10年	1.8%	↓	↓	↓
平成15年	↓	↓	2.7万円	2.1万円
平成20年	↓	↓	↓	↓
平成25年	2.0%	↓	↓	↓
現行	2.0%	5万円	2.7万円	2.1万円

(参考資料)

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(ジョブコーチ支援)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

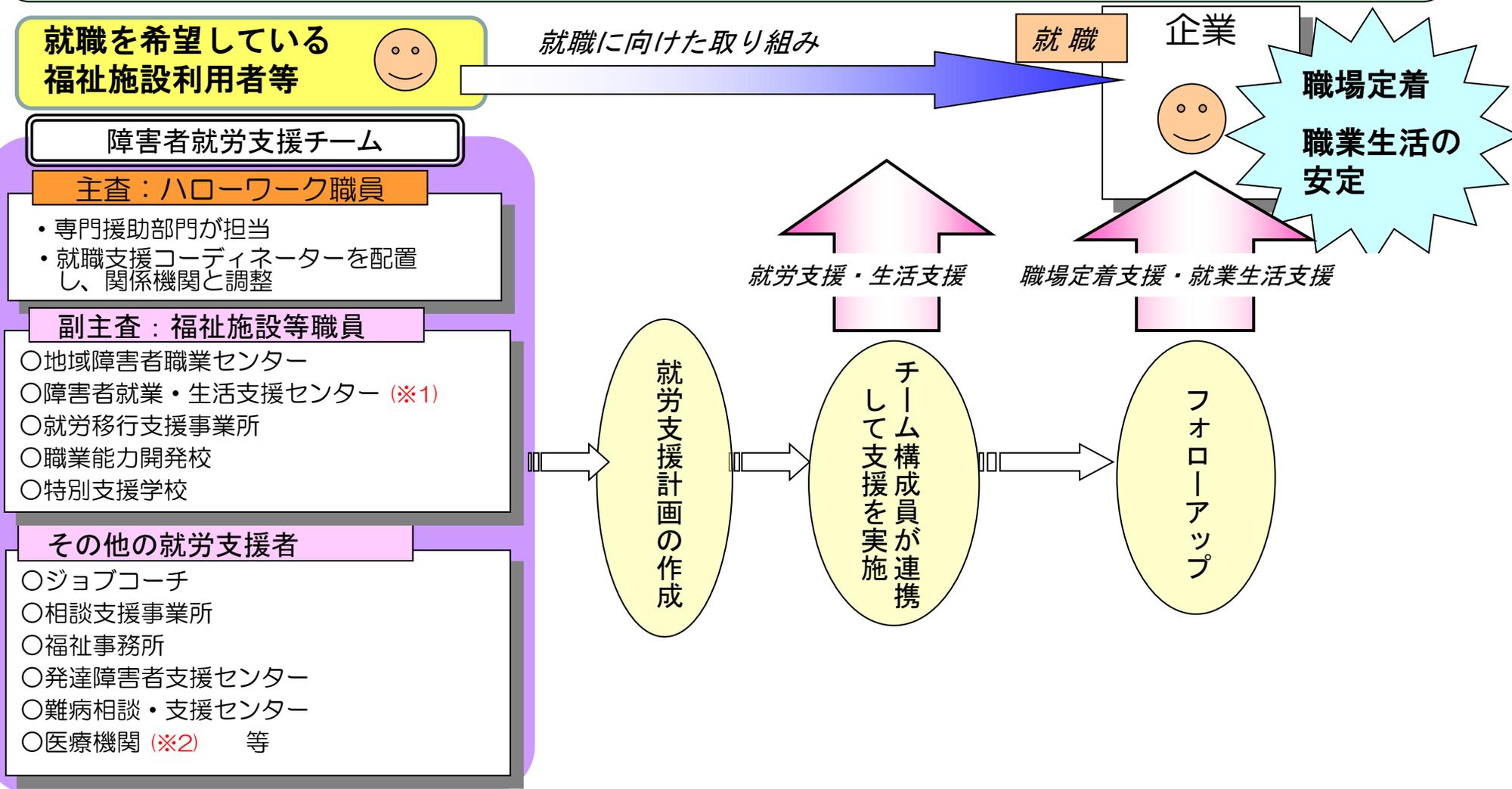
3 障害者就業・生活支援センター (都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営)

〔329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

障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

- 福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、**ハローワーク職員(主査)と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施(平成18年度から実施)**



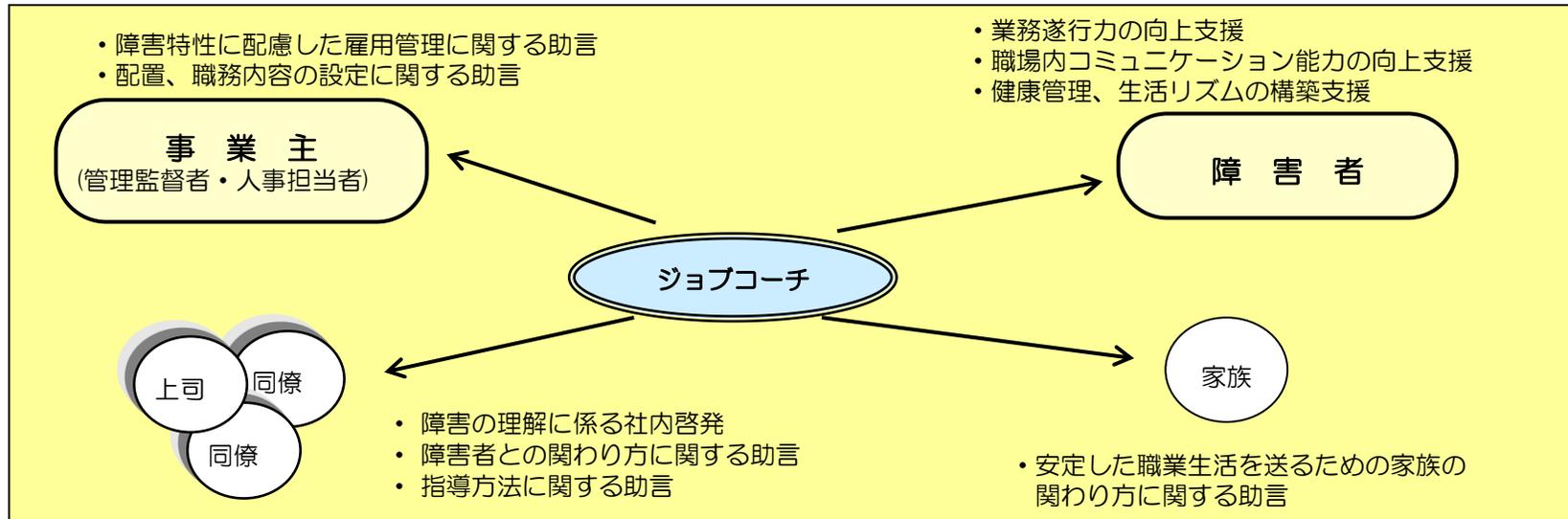
(※1) 可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。
(※2) 支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

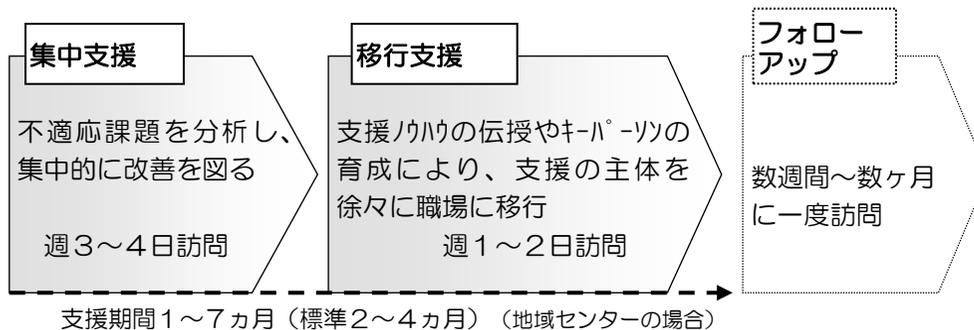
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 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(28年3月31日時点)

計1,072人

地域センターのジョブコーチ	312人
訪問型ジョブコーチ(福祉施設型)	717人
企業在籍型ジョブコーチ(事業所型)	43人

◎支援実績(27年度、地域センター)

支援対象者数 3,574人

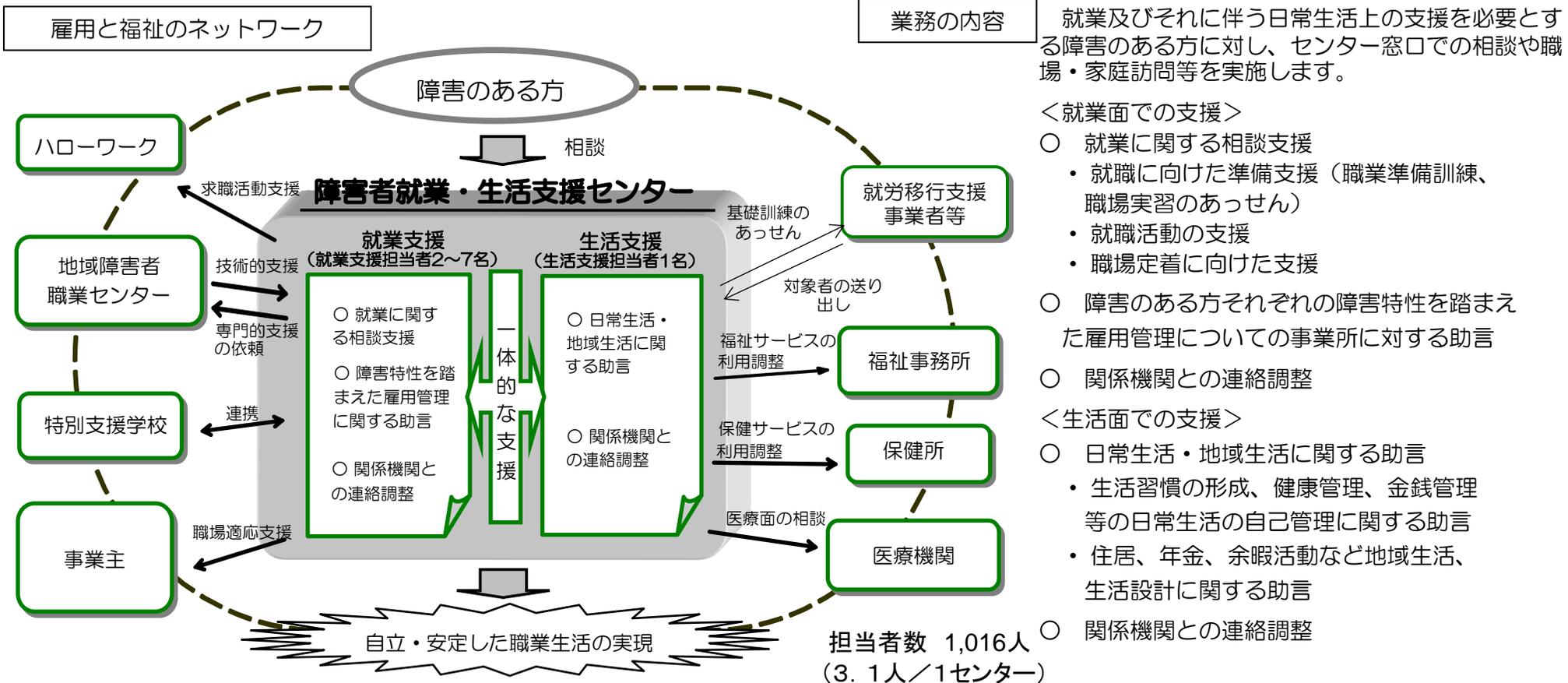
職場定着率(支援終了後6ヶ月) 87.6%

(支援終了後6ヵ月:26年10月～27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」の設置を拡充

21センター（14年5月事業開始時） → 329センター（28年7月現在）



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

担当者数 1,016人
 (3.1人/1センター)

【27年度実績】 支援対象者数 153,522人
 定着率 76.5%(1年)(身体76.9%、知的82.2%、精神69.0%)

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

○ 障害者福祉施設設置等助成金 ※

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

障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

○ 障害者介助等助成金

適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給(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(駐車場の賃借1人につき月上限5万円等)

雇用関係助成金(障害者関係)

※ハローワークにおいて支給

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。

障害者トライアル雇用奨励金

- ・ ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3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4万円の奨励金を支給。(精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては8万円。)

障害者短時間トライアル雇用奨励金

- ・ 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2万円の奨励金を支給。

障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)

- ・ 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。

中小企業障害者多数雇用 施設設置等助成金

- ・ 障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を10名以上雇用するとともに、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(上限額3000万円)。

発達障害者・難治性疾患患者 雇用開発助成金

- ・ 発達障害者又は難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により雇入れ、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。

障害者職場定着支援奨励金

- ・ ハローワーク等の紹介により障害者を雇入れ、業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を、雇用又は業務委託により配置する事業主に対して月額3万円(中小企業の場合は4万円)、委嘱により配置する事業主に対して1回当たり1万円を支給。

訪問型職場適応援助 促進助成金

- ・ 企業に雇用され、職場適応・定着に特に課題を抱える障害者について、支援計画に基づき訪問型職場適応援助者による専門的な支援を提供する事業主に対して、支援実施1日当たり16,000円(4時間未満の日8,000円)及び訪問型職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。

企業在籍型職場適応援助 促進助成金

- ・ 自社において雇用し、職場適応・定着に特に課題を抱える障害者について、企業在籍型職場適応援助者を配置して支援計画に基づく専門的な支援を実施させる事業主に対して、月額6万円(中小企業の場合は8万円)及び企業在籍型職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。

障害者職場復帰支援助成金

- ・ 雇用する労働者が事故や難病等の発症などによる中途障害等により長期の休職を余儀なくされ、かつ、復帰にあたり雇用の継続のために職場適応の措置が必要な場合に、必要な措置を講じて雇用の継続を図った事業主に対して50万円(中小企業の場合は70万円)を支給。

労働政策審議会障害者雇用分科会での検討項目（案）

○ 障害者雇用率制度について

- ・ 精神障害者を算定基礎に加えた場合の障害者雇用率について
- ・ 精神障害者を設定基準に加えた場合の障害者雇用納付金、障害者雇用調整金等について

等

障害者雇用分科会 委員名簿

平成28年6月13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客員教授
- ◎ 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 U A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
- えんどう 遠藤 かずお 和夫 （一社）日本経済団体連合会労働政策本部副本部長
- 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人事本部シニアディレクター
- みわ 三輪 たかね 高嶺 （株）日立製作所人事勤労本部トータルリワード部長

(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