

職業安定局関係

職業安定局所管の分科会等における審議状況

(平成 29 年 9 月 16 日以降)

○ 駐留軍関係離職者等対策の検討【別紙 1】

我が国をめぐる国際環境等に鑑み、駐留軍関係離職者及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者の発生が今後も予想されることから、「駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法」の有効期限の 5 年間の延長について、昨年 12 月 7 日の第 79 回雇用対策基本問題部会で議論を行い、「延長することが必要」との結論に至り、同月 19 日の第 128 回職業安定分科会に報告し、了承を得た。

これを受け、「駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案要綱」が厚生労働大臣より 1 月 12 日に諮問され、同日の第 129 回職業安定分科会において、「妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、当該法律案については 2 月 6 日に閣議決定が行われ、同日第 196 回通常国会に提出された。

○ 多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討【別紙 2】

2 月 16 日の第 80 回雇用対策基本問題部会において、「転職者の受入れ促進のための指針」の策定について、議論を行った。

部会での議論を踏まえ、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針案」が厚生労働大臣より 3 月 2 日に諮問され、同日の第 130 回職業安定分科会において「おおむね妥当」との結論に至り、答申がなされた。

なお、当該指針について今後経済界へ要請を行う予定である。

○ 障害者雇用対策の検討【別紙 3】

精神障害者である短時間労働者であって、新規雇入れから 3 年以内の者である等の要件を満たす者に係る雇用率のカウントに関する見直し等を内容とする

「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案要綱」が厚生労働大臣より昨年 12 月 22 日に諮問された。

同日の第 74 回障害者雇用分科会において「妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、当該省令については、1 月 19 日に公布された。

また、「障害者雇用対策基本方針（案）」及び「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」が厚生労働大臣より 3 月 12 日に諮問され、同日の第 76 回障害者雇用分科会においてそれぞれ「妥当」との結論に至り、答申がなされた。

○ 2017 年度の年度目標の中間評価等【別紙 4】

障害者雇用分科会における 2016 年度の年度目標に係る評価及び 2017 年度の年度目標について、昨年 12 月 22 日の第 74 回障害者雇用分科会において審議した。

また、2017 年度の年度目標に係る中間評価について、1 月 12 日の第 129 回職業安定分科会及び 3 月 12 日の第 76 回障害者雇用分科会において審議した。今後、パブリックコメントを経て内容が確定次第、公表予定である。

【参考】分科会等開催実績

- ・ 職業安定分科会 12/19、1/12、3/2
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会 12/7、2/16
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会建設労働専門委員会 3/16
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会港湾労働専門委員会
12/19（持ち回り）、3/5
- ・ 職業安定分科会雇用保険部会 12/8
- ・ 職業安定分科会労働力需給制度部会
9/28、10/26、11/29、12/26、1/30、2/26
- ・ 障害者雇用分科会 12/22、2/5、3/12

駐留軍関係離職者等臨時措置法及び

国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

- 国際環境の変化に伴い離職を余儀なくされた、駐留軍関係離職者及び漁業離職者については、駐留軍関係離職者等臨時措置法(以下「駐留軍法」という。)及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法(以下「漁臨法」という。)に基づき再就職促進のための措置を総合的に講じている。
- こうした再就職支援については、
 - 今後、日米で合意された再編実施のための日米ロードマップ等に基づき在日米軍の再編が進められていく予定であり、駐留軍関係離職者が発生する見込みであること
 - 我が国の漁業を巡る国際環境についても依然として厳しい状況にあり、今後も国際協定の締結等による減船が行われ、漁業離職者が発生することが見込まれる状況にあることから、引き続き実施することが不可欠であり、両法の有効期限をそれぞれ5年間延長する必要がある。

※ 駐留軍法は平成30年5月16日、漁臨法は平成30年6月30日に期限切れ。

改正の概要

1. 駐留軍法の有効期限の延長

駐留軍法の有効期限を5年間(平成35年5月16日まで)延長する。

2. 漁臨法の有効期限の延長

漁臨法の有効期限を5年間(平成35年6月30日まで)延長する。

施行期日

公布の日

指針策定の狙い

- 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立できれば、労働者にとっては自分に合った働き方を選択してキャリアを自ら設計できるようになり、企業にとっては急速に変化するビジネス環境の中で必要な人材を速やかに確保できるようになる。雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職を支援することは、国全体の労働参加率や生産性の向上につながる。
- 年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受け入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。
※ 働き方改革実行計画(抄)

転職・再就職拡大を進める主体

企業

- 人手不足の中で、事業承継や企業価値向上の担い手となる**中核人材**を求める中小企業。
- 産業・事業構造の劇的な変化の中で、必要な**専門性等を持つ人材**を速やかに採用したい企業。

労働者

- これまで培ってきた「**職務遂行能力**」や「**専門性**」を利用して、キャリアチェンジやキャリアアップを図りたい労働者。

転職市場

国等

- 企業・労働者双方のニーズを踏まえて、年齢にかかわらず円滑な転職・再就職を支援する国等。

年齢にかかわらず活躍の可能性

- 一度でも中高年齢者の中途採用経験がある企業は、採用に積極的になる傾向がある。
- 「専門性」だけでなく、職務経験により培われる土台となる「職務遂行能力」(コンピューターのOSに相当するもの)が、企業横断的に活躍するために重要であり、**職務経験が豊富な労働者の転職後の活躍が期待される。**
- 転職後の活躍度合いは、転職による業種・職種の変化に関わらずほぼ同様の傾向にある。
- 中途採用された中高年齢者が活躍している**好事例を持つ企業の存在。**

転職指針の中核となる取組

① 機運の醸成

② 年齢にかかわらず適正な評価・採用

③ 採用後の活躍支援

<国の取組>

- 転職市場に関する情報発信、職場情報の見える化の促進
- 転職・再就職者の受入れ促進のための機運の醸成

- 労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化
- 中高年齢者等の中途採用拡大に取り組む企業への助成等

<企業の取組>

- 必要とする職業能力の明確化及び職場情報等の積極的な提供
- 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価
- 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大
- 従業者の主体的(自律的)・継続的なキャリア形成の促進
- 公平かつ柔軟な処遇
- 早期定着に向けた支援
- 平素からの従業員に求める役割の明確化、職業能力の把握

転職・再就職拡大に向けた3ステップ

①

機運の
醸成

②

年齢にかかわらず
適正な評価・採用

③

採用後の
活躍支援

<国の取組>

○ 転職市場に関する情報発信、 職場情報の見える化の促進

- ・ 転職は新卒時等の企業と労働者のミスマッチの是正や、産業・事業構造が劇的に変化する社会におけるキャリア形成の手段の一つであること、転職市場が拡大していることなど転職市場における動向について、正確な情報発信を積極的に行う。
- ・ 職場情報や雇用管理の状況等が優良な企業の認定・表彰に関する情報の紹介など、総合的な情報提供を積極的に進める。
- ・ 企業に対して、中途採用の成功事例や中途採用者の円滑な職場定着・活躍のためのポイントを周知する。

○ 転職・再就職者の受入れ促進 のための機運の醸成

- ・ 指針の周知を図るため、経済団体等への要請を積極的に行うなど、官民を挙げて中途採用拡大の機運を醸成する。

○ 労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化

- ・ 円滑な転職や合理的な処遇決定に向けて、各職種の賃金、働き方、職務遂行能力を含む職業能力等の見える化を促進する。また、労働者の専門性に加えて職務遂行能力の見える化を促進する。
- ・ 企業におけるセルフ・キャリアドックの導入やジョブ・カードの活用等により、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する。

○ 中高年齢者等の中途採用拡大に取り組む企業への助成等

- ・ 中高年齢者等の採用に取り組む企業に対する助成金等を活用し支援する。

<企業の取組>

○ 必要とする職業能力の明確化及び職場情報等の 積極的な提供

- ・ 自社の現状や方向性等を踏まえ、必要とする専門性等の職業能力の水準、範囲等を明確に整理し、募集・採用を行う。

○ 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な 評価

- ・ 転職者が活躍するためには、専門性に加えて、その土台となる業種・職種に関わらず発揮される職務遂行能力が重要である。こうした職務遂行能力は職務経験により培われるものであり、豊富な職務経験を持つ労働者の企業・業種横断的な活躍が期待される。選考・採用に当たり、こうした職務遂行能力について適正な評価に努める。

○ 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大

- ・ 継続的な学び直しを通じた専門性の向上を図るため、費用面・時間面の負担軽減に努める。
- ・ 専門性を有する従業員を適正に評価・処遇し、プロフェッショナル人材の育成・活用に努める。
- ・ 高度に専門的な業務を切り出し、専門職等のウェイトを高めることを検討する。

○ 従業員の主体的(自律的)・継続的なキャリア形成の促進

- ・ 早い段階から従業員に自身のキャリア形成を考えさせる機会や職業能力を把握させる機会を提供する。
- ・ 社内公募制度の導入等、従業員の主体的(自律的)なキャリア形成の意向に配慮し人事管理を行う。

○ 公平かつ柔軟な処遇

- ・ 中途採用者の賃金決定において、外部労働市場における賃金相場に加え、社内の賃金水準や個別事情も加味し、必要に応じて個別に労働契約を結ぶことにより、社内外で公平性を保つ処遇を柔軟に決定する。また、昇進・配置等の各処遇についても公平な処遇を行う。

○ 早期定着に向けた支援

- ・ 即戦力として中途採用する場合も含め、中途採用者が企業に適応し能力を十分に発揮し続けられるように、入社時における導入教育や社内人的ネットワーク形成の支援など、早期定着支援を積極的に行う。

○ 平素からの従業員に求める役割の 明確化、職業能力の把握

- ・ 中途採用者を含む自社の従業員が能力を十分に発揮し続けられるようにするため、従業員に求める役割の明確化や職業能力の把握に平素から継続的に取り組む。

1. 精神障害者である短時間労働者に関するカウント方法

精神障害者である短時間労働者で、

- ① 新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方 かつ、
- ② 平成35年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方 については、1人をもって1人とみなすこととする。(現行は1人をもって0.5人とみなしている。)

<留意事項>

- ・ 退職後3年以内に、同じ事業主(※)に再雇用された場合は、特例の対象とはしない。
※ 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている事業主の場合は、これらの特例の適用を受けている、当該事業主以外の事業主を含む。
- ・ 発達障害により知的障害があると判定されていた者が、その発達障害により精神障害者保健福祉手帳を取得した場合は、判定の日を、精神保健福祉手帳取得の日とみなす。

2. 施行期日

平成30年4月1日

障害者雇用対策基本方針（案）

目次

はじめに

第1 障害者の就業の動向に関する事項

第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

第4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

はじめに

1 方針の目的

この基本方針は、前回方針の運営期間における状況を踏まえ、今後の障害者雇用対策の展開の在り方について、事業主、労働組合、障害者その他国民一般に広く示すとともに、事業主が行うべき雇用管理に関する指針を示すことにより、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図ることを目的とするものである。

2 方針のねらい

我が国における障害者施策については、「障害者基本法」（昭和45年法律第84号）、同法に基づく障害者基本計画等に沿って、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進がなされているところであり、その基本的な考え方は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することである。

このような考え方の下に、障害者の雇用施策については、同計画等を踏まえ、「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。以下「法」という。）及び法に基づく「障害者雇用対策基本方針」（運営期間平成26年度から平成29年度まで）に基づき、職業を通じての社会参加を進めていけるよう、各般の施策を推進してきた。

平成25年の法改正では、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を規定し、平成27年3月には「障害者に対する差別の禁止に関する指針」及び「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の確保等に関する指針」の策定等を行うことで、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図ってきた。

その結果、この運営期間中においては、障害者の就労意欲の高まりに加え、CSR（企業の社会的責任）への関心の高まり等を背景として、積極的に障害者雇用に取り

組む企業が増加する等により、障害者雇用は着実に進展してきた。

また、平成 25 年の法改正により法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されたことに伴い、平成 30 年 4 月からは一般事業主の法定雇用率を 2.0%から 2.2%とする等法定雇用率の引上げが行われる。また、施行の日から起算して 3 年を経過する日より前に、政府をはじめ関係者が協力して、障害者の雇用を促進し、及び障害者の雇用を安定させ、できる限り速やかに雇用環境を整備し、障害者雇用の状況を整え、一般事業主の法定雇用率を 2.3%とする等としている。

併せて、精神障害者の希望に添った働き方を実現し、より一層の職場定着を実現するために、平成 30 年 4 月から 5 年間の措置として、精神障害者である短時間労働者であって、雇入れから 3 年以内の者である等の要件を満たす場合には、1 人をもって 1 人とみなすこととしている。

このような状況下において、平成 30 年●月には、平成 30 年度から平成 34 年度までの 5 年を対象とする障害者基本計画（第 4 次）を策定し、働く意欲のある障害者がある適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般雇用を希望する場合にはできる限り一般雇用に移行できるよう、多様な就業の機会を確保することとした。

この計画においては、平成 34 年度に 43.5 人以上規模の企業で雇用される障害者数を 58.5 万人とすること、平成 30 年度から平成 34 年度までの累計で公共職業安定所を通じた障害者就職件数を 53.3 万件とすること等を目指すこととしており、その目標の達成に努めることとする。

一方で、障害者の雇用環境が改善する中、依然として雇用義務のある企業の約 3 割が一人も障害者を雇用していない状況であるほか、経営トップを含む社内理解や作業内容の改善等にも課題が残されている。

このため、公共職業安定所による雇用率未達成企業に対する厳正な雇用率達成指導や、アウトリーチ型の相談支援を実施していくとともに、除外職員制度及び除外率制度の段階的縮小の着実な実施、特例子会社の活用等により、障害者の職場を拡大する。

また、平成 30 年 4 月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることを踏まえ、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるよう、就労支援及び定着支援の更なる充実を図ることや、職場定着支援や生活面も含めた支援等により、障害者の雇用の継続・安定を図りつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を、総合的かつ計画的・段階的に推進していくことが必要である。

特に、働く意欲のある障害者がある適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、雇用、福祉、教育、医療等の関係機関が密接に連携するとともに、これらの関係者も含め、地域において就労支援を担う人材を育成すること等により、障害者が、一般雇用へ移行できるようにしていく必要がある。さらに、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、事業主をはじめとする国民一般の障害者雇用への理解が不可欠であることを念頭に置きつつ、引き続き人権の擁護の観点を含めた障害の

特性等に関する正しい理解を促進することが重要である。

このほか、使用者による障害者虐待については、平成 24 年 10 月に施行された「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（平成 23 年法律第 79 号。以下「障害者虐待防止法」という。）に基づき、その防止を図る。

3 方針の運営期間

この方針の運営期間は、平成 30 年度から平成 34 年度までの 5 年間とする。

第 1 障害者の就業の動向に関する事項

1 障害者人口の動向

(1) 身体障害者人口の動向

身体障害者数は、直近のデータによると、平成 23 年において、在宅の者 386 万 4 千人（平成 23 年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者 7 万 3 千人（平成 23 年厚生労働省「社会福祉施設等調査」等）となっている。

在宅の者について程度別の状況（平成 23 年）をみると、1 級及び 2 級の重度身体障害者は 163 万 7 千人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の 42.4% を占めている。

また、年齢別の状況（平成 23 年）をみると、65 歳以上の者が 266 万人とその 70.0% を占めており、一段と高齢化が進んでいる。

なお、「身体障害者福祉法」（昭和 24 年法律第 283 号）に基づく身体障害者手帳所持者は、身体障害者手帳交付台帳登載数でみると、平成 29 年 3 月末現在で 514 万 8 千人（平成 28 年度厚生労働省「福祉行政報告例」）であり、平成 25 年 3 月末時点（523 万 2 千人（平成 24 年度厚生労働省「福祉行政報告例」））と比べて減少している。

(2) 知的障害者人口の動向

知的障害者数は、直近のデータによると、平成 23 年において、在宅の者 62 万 2 千人（平成 23 年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者 11 万 9 千人（平成 23 年厚生労働省「社会福祉施設等調査」）となっている。

在宅の者について程度別の状況をみると、重度の者 24 万 2 千人、その他の者 30 万 3 千人となっている（平成 23 年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）。

なお、「療育手帳制度要綱」（昭和 48 年 9 月 27 日厚生省発児第 156 号）による療育手帳所持者は、療育手帳交付台帳登載数でみると、平成 29 年 3 月末現在で 104 万 5 千人（平成 28 年度厚生労働省「福祉行政報告例」）である。平成 25 年 3 月末時点（90 万 9 千人（平成 24 年度厚生労働省「福祉行政報告例」））と比べて増加しており、

理由として、以前に比べ知的障害に対する認知度が高くなっていることが考えられる。

(3) 精神障害者人口の動向

精神障害者数は平成 26 年において、在宅 361 万 1 千人、精神科病院入院 31 万 3 千人（平成 26 年厚生労働省「患者調査」）となっている。このうちには、統合失調症、気分〔感情〕障害（そううつ病を含む。）、神経症、てんかん等種々の精神疾患を有する者が含まれている。

また、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」（昭和 25 年法律第 123 号）に基づく精神障害者保健福祉手帳は、平成 29 年 3 月末現在で 92 万 1 千人に対して交付されており、その内訳を障害等級別にみると、1 級（精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの）の者は 11 万 6 千人、2 級（精神障害であって、日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの）の者は 55 万 1 千人、3 級（精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの）の者は 25 万 4 千人となっており（平成 28 年度厚生労働省「衛生行政報告例」、平成 25 年 3 月末時点（それぞれ 69 万 6 千人、10 万 2 千人、43 万 1 千人、16 万 3 千人（平成 24 年度厚生労働省「衛生行政報告例」））と比べて、大幅に増加している。

2 障害者の就業の動向

(1) 障害者の就業状況

直近のデータによると、平成 23 年において、身体障害者の就業者の割合は 45.5%、知的障害者の就業者の割合は 51.9%、精神障害者の就業者の割合は 28.5%（いずれも厚生労働省調べ）となっている。

直近の傾向としては、平成 29 年 6 月 1 日時点において、障害者の雇用者数は 14 年連続で過去最高を更新している（平成 29 年厚生労働省「障害者雇用状況報告」）。また、平成 29 年 6 月時点における就労系障害福祉サービスの利用者は 33 万 3 千人（国民健康保険団体連合会データ）であり、年々増加している。

(2) 障害者の雇用状況

50 人以上の常用労働者を雇用している事業主の平成 29 年 6 月 1 日時点における障害者の雇用状況を見ると、前回の障害者雇用対策基本方針（平成 26 年度から平成 29 年度まで）の運営期間中に、雇用障害者数は 43 万 1 千人から 49 万 6 千人に増加し、実雇用率は 1.82%から 1.97%に上昇している。また、法定雇用率達成企業の割合は 44.7%から 50.0%に増加している。障害種別毎の雇用状況を見ると、同期間中に、身体障害者は 31 万 3 千人から 33 万 3 千人に、知的障害者は 9 万人から 11 万 2 千人に、精神障害者は 2 万 8 千人から 5 万人に増加している。企業規模別の状況を見ると、50 人以上 100 人未満規模の企業の実雇用率は 1.60%、100 人以上 300 人未

満規模では 1.81%、300 人以上 500 人未満規模では 1.82%、500 人以上 1,000 人未満規模では 1.97%、1,000 人以上規模では 2.16%となっている。規模の大きい企業で実雇用率が高く、規模の小さい企業の実雇用率が低い。

また、障害者の雇用義務のある企業の 29.3%は、一人も障害者を雇用していない状況となっている。

一方、公共職業安定所における障害者である有効求職者は 24 万 1 千人（平成 28 年度）であるが、そのうち身体障害者は 9 万人、知的障害者は 4 万 3 千人、精神障害者は 9 万 8 千人となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は 4 万人、知的障害者のうち重度知的障害者は 1 万人となっている。また、公共職業安定所における障害者の就職件数は 9 万 3 千件（平成 28 年度）であるが、そのうち身体障害者は 2 万 7 千件、知的障害者は 2 万件、精神障害者は 4 万 1 千件となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は 1 万 1 千件、知的障害者のうち重度知的障害者は 4 千件となっている（いずれも厚生労働省調べ）。

さらに、障害者の解雇者については、平成 28 年度における公共職業安定所に届け出られた障害者解雇者数は 1,335 人である（いずれも厚生労働省調べ）。

第 2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

精神障害者を中心に障害者の就労意欲が高まってきている中、就労を希望する障害者の障害種別については、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等の多様化がみられる。これらに対応して、障害者や事業主の職業リハビリテーションに対する需要は多様化、複雑化しており、このような中で、福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの措置を総合的かつ効果的に実施し、障害者の職業的自立を進めていくことが重要となっている。今後は、こうした観点から、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。

1 障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発、推進

職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るためには、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発を進めるとともに、職業指導、職業訓練、職業紹介、職場定着を含めた就職後の助言・指導等各段階ごとにきめ細かく各種の支援を実施していくことが重要である。また、技術革新、企業形態の変化、高齢化等企業を取り巻く環境が変化する中で、障害者の職業生活における諸問題に適切に対応していく必要もある。このため、障害者職業総合センターにおいて、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害の多様化への対応を含め、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの技法等の開

発に努めるとともに、広域障害者職業センターとも連携を図りつつ、地域障害者職業センターが中核となって関係行政機関、福祉、教育、医療等の関係機関、企業との密接な連携の下に職業リハビリテーションを推進する。

2 きめ細かな支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーションの推進

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきている中で、障害者を雇用に結びつけ、職場に定着させるためには、地域の福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、個々の障害者の障害の特性及び職場の状況を踏まえた専門的できめ細かな人的支援を行う必要がある。その際、知的障害者や精神障害者等一般雇用につき、又は職場に定着するためにきめ細かな支援が必要な障害者については、実際の職場環境の中での基本的な労働習慣の習得等が重要であり、職場実習やチャレンジ雇用等を通じて、実際の作業現場を活用した職業リハビリテーションを引き続き推進する。

また、公共職業安定所が中心となって地域で「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の一層の充実等公共職業安定所のマッチング機能の強化を図るほか、障害者トライアル雇用事業の拡充や、障害者が就職を目指して実習を行っている現場や雇用されて働いている職場における職場適応援助者（ジョブコーチ）による専門的な支援を実施するものとし、就労系障害福祉サービスによる一般雇用への移行や職場定着のための取組とも連携しつつ、障害者の就職及び職場定着の促進を図る。

特に、特別支援学校、高等学校及び大学等の障害のある生徒・学生の企業への就労と職場定着を進めるため、雇用、福祉等の関係機関において教育機関と十分に連携・協力し、個別の教育支援計画の作成・活用や在学中における職場実習の実施等を通じて、在学中から卒業後を通じたきめ細かな支援を行う。

さらに、公共職業安定所に精神障害、発達障害、難病等に起因する障害等の障害特性に対応した専門職員を配置するなど、きめ細かな就労支援体制の充実を図る。

3 職業能力開発の推進

障害者が職業に就くために必要な能力を習得する機会を確保するため、障害者職業能力開発校においては、職業訓練上特別な支援を要する障害者や、一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受講することが困難な障害者等に対して、障害の特性や程度に配慮した職業訓練を実施するとともに、その受入を促進するため、訓練環境の整備等の充実を図る。特に新規求職者の増加が著しい精神障害者や発達障害者等に対応した職業訓練科目の設定、見直し等を進める。また、より効果的な職業訓練を推進するため、障害を補うための職業訓練支援機器等の整備や専門家による支援を行うとともに、職業訓練手法の充実・向上に努める。

加えて、技術革新に伴う職務内容の多様化等に対応し、在職する障害者の職業能力の向上を図るための在職者訓練を実施するほか、事業所においても在職障害者に対す

る効果的な職業能力開発が行われるよう、関係機関との密接な連携の下に、事業主や障害者に対する相談、援助等の支援を行う。

また、一般の公共職業能力開発施設においても、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、障害者に配慮した訓練科目の設置等を進める。

加えて、それぞれの地域において障害者に可能な限り多くの職業訓練機会を提供するため、民間の教育訓練機関や社会福祉法人、企業等、多様な職業能力開発資源を活用した委託訓練を幅広く実施する。特に、精神障害者や発達障害者に対する職業訓練機会を拡充するために、障害特性に配慮した訓練カリキュラムや指導技法等の普及を促進する。さらに、障害の多様化等が進んでいる特別支援学校等の生徒については、在学中から職業訓練機会の提供を行う。また、インターネットを活用し、在宅でも随時職業能力開発ができるよう職業訓練機会を提供する。

あわせて、障害者の職業能力開発を効果的に行うため、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関が連携の強化を図りながら職業訓練を実施するとともに、障害者の職業能力の開発・向上の重要性に対する事業主や国民の理解を高めるための啓発に努める。

4 実施体制の整備

障害者の職業的自立を進めるためには、障害者が生活している地域社会において、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、企業のニーズを踏まえつつ、きめ細かな職業リハビリテーションの措置を提供していくとともに、各支援機関が役割分担をしつつ個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを地域ごとに構築することが重要である。このため、公共職業安定所、障害者職業センターを始めとする職業リハビリテーション実施機関において、より個別性の高い支援を必要とする障害者に対して専門的な相談・援助を行う等職業リハビリテーションの措置を充実するとともに、地域の支援機関に対する助言・援助を広く実施する。また、障害者が、雇用の分野と福祉の分野との間を円滑に移行できるようにするためにも障害者の雇用を支援するネットワークの形成等を進め、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を強化する。

特に、地域レベルでは、雇用、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を図りつつ就業面と生活面の双方の支援を一体的かつ総合的に提供する障害者就業・生活支援センターについて、地域のニーズなどを踏まえつつ、計画的な設置を進める。加えて、就職後の職場定着も含めた支援ニーズや支援実績等に応じた就業支援担当者等の配置による支援体制の充実や障害者、企業双方のニーズに迅速に対応するためのコーディネート機能の強化、障害者就業・生活支援センター間のネットワーク形成の促進等による支援水準の向上を図る。

また、職業リハビリテーションの措置の開発を推進するため、障害者職業総合センター等の機能の向上を図る。

さらに、精神障害者を中心とした障害者の就労意欲の高まりとともに、定着支援ニーズが拡大していることから、職場における人的支援を強化するため職場適応援助者（ジョブコーチ）の質的な充実及び量的な拡大を図る。

5 専門的知識を有する人材の育成

精神障害者を中心とした障害者の就労意欲が高まっているとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害の多様化、障害者の高齢化が進展し、必要とされる障害者の職業リハビリテーションも多様化、複雑化している中で、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな職業リハビリテーションの措置を講ずるためには、様々な障害の特性や措置に関する専門的知識を有する人材の育成が重要である。

このため、公共職業安定所職員、障害者職業カウンセラー、職場適応援助者（ジョブコーチ）、就業支援担当者等に対して必要な知識の付与、専門的技法の指導等を行い、職業リハビリテーションに従事する人材の養成と資質向上をより一層積極的かつ着実に推進する。特に精神障害者や視覚障害者、聴覚障害者などの特定の障害への対応を図る。また、職場適応援助者（ジョブコーチ）については、事例検討により効果的な支援方法を提供する研修を用意する等の質的向上を図るとともに、受講希望者が特に多い大都市圏における研修受講機会を拡充するなど、研修体系の見直しを行う。

また、これとあわせて、一般雇用への移行を促進するため、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターにおいて、医療機関や教育機関等就労支援に携わる機関や人材の多様化に対応した研修を実施し、人材育成機能の強化を図るとともに、就労移行支援事業所等地域の関係機関で就労支援に従事する者に対する研修、助言・援助を実施する。

さらに、法に基づき企業が選任する障害者職業生活相談員等の資質の向上にも努め、産業医や精神保健福祉士等の専門家の活用を図る。

なお、これらの専門的知識を有する人材の育成に当たっては、障害者自身の有する経験や実際に障害者が雇用されている事業所において経験的に獲得された知識、技法等の活用を図る。

6 進展するITの積極的活用

近年急速に進展するITの利用・活用が障害者の働く能力を引き出し職業的自立を促す効果は大きいことから、高度化するIT機器の活用・テレワークをはじめとする働き方などの各種事例や、活用できる支援策等の周知をはじめ、その積極的な活用を図る。

第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

事業主は、法の規定に基づき、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供を実施するとともに、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつ

つ適正な雇用管理を行うことにより、障害者が男女ともにその能力や適性が十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めるとともに、その職業生活が質的に向上されるよう努めるものとする。

1 基本的な留意事項

(1) 採用及び配置

障害者個々人の能力が十分発揮できるよう、障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図る。また、採用試験を行う場合には、募集職種の内容や採用基準等を考慮しつつ、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字の活用、手話通訳者等の派遣、試験時間の延長や休憩の付与等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮を行うよう努める。

さらに、必要に応じて職場環境の改善を図りつつ、障害者個々人の適性と能力を考慮した配置を行う。

(2) 教育訓練の実施

障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの日時を必要とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設ける。

また、技術革新等により職務内容が変化することに対応して障害者の雇用の継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施を図る。

これらの教育訓練の実施に当たっては、障害者職業能力開発校等関係機関で実施される在職者訓練等の活用も考慮する。

(3) 処遇

障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める。

なお、短時間労働者である障害者についても実雇用率の算定対象となっているが、障害者である短時間労働者が通常の所定労働時間働くこと等を希望する旨の申出があったときは、事業主は、当該障害者の有する能力に応じた適正な待遇を行うよう努めることとされている（法第 80 条）。社会保険料負担を免れる目的で、その雇用する障害者の勤務形態を一方的に短時間労働に変更することは、不適切な待遇に当たるものであり、本人の希望、能力等を踏まえた適切な待遇に努める。

(4) 安全・健康の確保

障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために随時点検を行う。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備を図る。

さらに、法律上定められた健康診断の実施はもとより、障害の特性に配慮した労働時間の管理等、障害の種類及び程度に応じた健康管理の実施を図る。

(5) 職場定着の推進

障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重

要であることから、障害があるために生じる個々人の課題を把握し、適正な雇用管理を行うことにより、職場への定着を図る。また、法に基づき企業が選任することとされている、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続のための諸条件の整備を図る等の業務を行う障害者雇用推進者や、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員について、雇用する労働者の中からその業務に適した者を選任し、障害者就業・生活支援センターと連携しつつ、生活面も含めた相談支援を図る。これらに加え、社内での配置も含め職場適応援助者（ジョブコーチ）を活用することや障害者が働いている職場内において関係者によるチームを設置すること等により、障害者の職場定着の推進を図る。

(6) 障害及び障害者についての職場全体での理解の促進

障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の、障害及び障害者についての理解や認識を深める。

特に精神障害及び発達障害について、各都道府県労働局が開催する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の出前講座を活用するなどにより職場内全体の理解の促進を図る。

(7) 障害者の人権の擁護、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供

障害者虐待防止法に基づき、事業主は障害者虐待の防止等を図る。

また、障害者差別及び合理的配慮の提供についての問題が生じており、企業内での自主的な解決が困難な場合には、その問題解決及び再発防止のために、都道府県労働局長による紛争解決援助や障害者雇用調停会議による調停を活用する。

2 障害の種類別の配慮事項

(1) 身体障害者

身体障害者については、障害の種類及び程度が多岐にわたることを踏まえ、職場環境の改善を中心として以下の事項に配慮する。

なお、イからハマまでに関して、「身体障害者補助犬法」（平成 14 年法律第 49 号）に基づき、常用労働者を 45.5 人（一般事業主の法定雇用率が 2.3% となった際は 43.5 人）以上雇用している事業主並びにその特例子会社及び関係会社は、その事業所に勤務する身体障害者が身体障害者補助犬（盲導犬、介助犬及び聴導犬をいう。）を使用することを拒んではならないこととされ、また、その他の事業主についても拒まないよう努めることとされており、同法に基づき適切に対応する。

イ 視覚障害者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮する。

また、視覚障害者の約 60% を重度障害者が占めることを踏まえ、個々の視覚障害者に応じた職務の設計、職域の開発を行うとともに、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備や、援助者の配置等職場における援助体制の整備

を図る。

さらに、実態として、あん摩・はり・きゅうといったいわゆるあはき業における就労に大きく依存せざるを得ない状況にあることから、ヘルスキーパー（企業内理療師）や特別養護老人ホームにおける機能訓練指導員としての雇用等、職場の拡大に努める。

ロ 聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、光、振動、文字等、視覚等による情報伝達の設備の整備や、手話のできる同僚等の育成を図ること等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。そのほか、会議、教育訓練等において情報が得られるよう、手話通訳者や要約筆記者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

ハ 肢体不自由者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮するとともに、職務内容、勤務条件等が過重なものにならないよう留意する。また、障害による影響を補完する設備等の整備を図る。

ニ 心臓機能障害者、腎臓機能障害者等のいわゆる内部障害者については、職務内容、勤務条件等が身体的に過重なものにならないよう配慮するとともに、必要に応じて、医療機関とも連携しつつ職場における健康管理のための体制の整備を図る。

ホ 重度身体障害者については、職務遂行能力に配慮した職務の設計を行うとともに、就労支援機器の導入等作業を容易にする設備・工具等の整備を図る。また、必要に応じて、援助者の配置等職場における援助体制を整備する。

さらに、勤務形態、勤務場所等にも配慮する。

ヘ 中途障害者については、必要に応じて休職期間を確保した上、円滑な職場復帰を図るため、全盲を含む視覚障害者に対するロービジョンケアの実施等、パソコンやOA機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。

(2) 知的障害者

知的障害者については、複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することが困難な場合があること、言葉により意思表示をすることが困難な場合があること等と同時に、十分な訓練・指導を受けることにより、障害のない人と同様に働くことができることを踏まえ、障害者本人への指導及び援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 作業工程の単純化、単純作業の抽出等による職域開発を行う。また、施設・設備の表示を平易なものに改善するとともに、作業設備の操作方法を容易にする。

ロ 必要事項の伝達に当たっては、分かりやすい言葉遣いや表現を用いるよう心が

ける。

ハ 日常的な相談の実施により心身の状態を把握するとともに、雇用の継続のためには家族等の生活支援に関わる者の協力が重要であることから、連絡体制を確立する。

ニ 重度知的障害者については、生活面での配慮も必要とされることを考慮しつつ、職場への適応や職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置する。

ホ 十分な指導と訓練を重ねることにより、障害のない人と同様に働くことができることを考慮し、知的障害者の職業能力の向上に配慮する。

また、近年では、製造業のみならず、サービス業や卸売・小売業等、知的障害者が従事する業種が拡大していることを踏まえ、知的障害者の特性や能力に応じた就業が可能となるよう、職域の拡大を図る。

(3) 精神障害者

精神障害者については、臨機応変な判断や新しい環境への適応が苦手である、疲れやすい、緊張しやすい、精神症状の変動により作業効率に波がみられることがある等の特徴が指摘されていることに加え、障害の程度、職業能力等の個人差が大きいことを踏まえ、労働条件の配慮や障害者本人への相談・指導・援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 本人の状況を踏まえた根気強く分かりやすい指導を行うとともに、ある程度時間をかけて職務内容や配置を決定する。

ロ 職務の難度を段階的に引き上げる、短時間労働から始めて勤務時間を段階的に延長する、本人の状況に応じ職務内容を軽減する等必要に応じ勤務の弾力化を図る。特に、当初は長時間の勤務が困難な精神障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に移行できるよう、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

ハ 日常的に心身の状態を確認するとともに、職場での円満な人間関係が保てるよう配慮する。また、通院時間、服薬管理等の便宜を図る。

ニ 職場への適応、職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置するとともに、必要に応じて職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用も図る。

ホ 企業に採用された後に精神疾患を有するに至った者については、企業内の障害者職業生活相談員や産業医等による相談・指導・援助のほか、地域障害者職業センターによる職場復帰支援（リワーク支援）、産業保健推進センターや精神保健福祉センターによる支援等の活用により、医療・保健機関や職業リハビリテーション機関との連携を図りながら、円滑な職場復帰に努める。

(4) その他障害者

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等により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は、個々の障害の状況を十分に把握し、必要に応じて障害に関する職場の同僚等の理解を促進するための措置を講じるとともに、職場内の人間関係の維持や当該障害者に対して必要な援助・指導を行う者の配置、障害状況に応じた職務設計、勤務条件の配慮等を行う。

第4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るに当たっては、今後とも社会全体の理解と協力を得るよう啓発に努め、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の理念を一層浸透させるとともに、この理念に沿って、障害者が可能な限り一般雇用に就くことができるようにすることが基本となる。この点を踏まえ、公的機関・民間企業に対して雇用率達成に向けた指導を行うとともに、更なる積極的な障害者雇用を図るための取組を推進する。また、精神障害者をはじめとして、個別性の高い支援が必要な者に重点を置きつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を総合的に講ずることとする。さらに、障害者の解雇者数は減少傾向にあるものの、引き続き障害者の雇用の維持、解雇の防止及び再就職対策に取り組むとともに、中小企業における雇用の促進、雇用の継続や職場定着を図るなど、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。

1 障害者雇用率制度の達成指導の強化

法定雇用率の達成に向けて、公的機関については平成 34 年度までにすべての機関における雇用率達成を図ることを目標として、未達成機関を公表すること等により指導を強力に実施する。民間企業については、障害者の雇用義務のある企業のうち、障害者雇用義務があるにもかかわらず一人も障害者を雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）が約 3 割となっている状況を踏まえ、達成指導を強力に実施する一方、企業の求人充足に向けた支援を推進する。その上で、雇用の状況が一定の基準を満たさない企業については、企業名の公表を実施する。

障害者雇用の更なる促進に当たっては、必要に応じて、特例子会社制度のほか、事業協同組合等に係る算定特例や企業グループに係る算定特例といった制度の積極的な周知を図り、その活用も促す。

また、除外率制度については、職場環境の整備等をさらに進めつつ、周知・啓発を行いながら、廃止に向けて平成 16 年度より段階的に縮小を進めることとされており、今後も段階的縮小を着実に実施する。また、国及び地方公共団体の除外職員制度についても、除外率への転換を図るとともに、企業との均衡を配慮して、同様の方向で進

める。

さらに、除外率設定業種における障害者の雇用状況を把握するとともに、除外率設定業種における雇用事例の収集・提供、職域拡大を図るための措置等を推進することにより、縮小していく場合の障害者の雇用促進につき、支援を行う。

2 精神障害者の雇用対策の推進

精神障害者については、企業で雇用される精神障害者の数が増加し、改正法により平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えることとしたことを踏まえ、企業に対する支援の強化、精神障害者に対する更なる就労支援の充実を図る。

具体的には、精神障害者を対象とする障害者トライアル雇用の助成額及び支給期間を拡充するなどの各種助成措置の充実を図りつつ、段階的に勤務時間を引き上げる等、適切な雇用管理により職場への定着を推進することを始め、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、障害者就業・生活支援センターによる就業面と生活面の一体的な支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）や精神障害者雇用トータルサポーターによるきめ細かな人的支援を含め、職業リハビリテーションの措置の的確な実施に努めることにより、雇用の促進及び継続を図る。また、職場環境への適応、適切な対人関係や労働習慣の形成等の観点から、就労移行支援事業等との連携を図る。

さらに、精神障害者に関する好事例の収集・提供等により、積極的に啓発・広報を行い、事業主の理解の促進を図るとともに、職場の同僚や上司が精神障害について正しく理解し、企業内において温かく見守り支援する応援者を養成するための精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を開催する。

加えて、企業が取り組むメンタルヘルス対策に対する支援として、採用後に精神疾患を有するに至った者に対する地域障害者職業センターにおける職場復帰支援（リワーク支援）を実施する。

この他、医療機関と公共職業安定所の連携による職場定着を含めた就労支援の取組を全国で実施し、企業に対する支援等のノウハウを蓄積するとともに、地域の他の医療機関においても取組を実施できるよう普及を図る。

3 発達障害者、難病患者等に対する支援

発達障害者、難病患者、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症を有する者等についても、地域障害者職業センター等による職業評価・職業準備支援等の実施、障害者就業・生活支援センターによる生活面も含めた支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）や難病患者就職サポーター、発達障害者雇用トータルサポーターの活用等、それぞれの障害特性等に応じたきめ細かな職業リハビリテーションを実施する。その際、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター、高次脳機能障害支援拠点機関等、地域の関係機関との連携を図る。

また、外見からは障害があることが分かりにくい、具体的な対応方法が分からない等、事業主の雇用管理上の不安があることを踏まえ、雇用管理手法の研究、好事例の

収集・提供等により、事業主の理解の促進を図る。

4 事業主に対する援助・指導の充実等

障害者雇用に関する好事例を積極的に周知するとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきていることも踏まえ、障害者の雇用管理に関する先進的な知識や情報の提供等により事業主の取組を促進する。

また、中小企業等における職場実習や、障害者雇用に関するノウハウを有する企業、就労移行支援事業所、特別支援学校等を見学する機会等を活用し、障害者雇用ゼロ企業等の障害者雇用の経験のない事業主に対しても、障害者雇用に対する理解を深め、障害者雇用に取り組むきっかけ作りを行う。

さらに、障害者雇用ゼロ企業へのアウトリーチによる提言型「チーム支援」の実施、障害者雇用に知見を有する者による専門的な雇用管理に係る援助、拡充する障害者トライアル雇用事業や各種助成金の活用、就職面接会の充実、障害者雇用に関する課題へのコンサルティングの実施等により、中小企業等に対する支援の充実を図る。

このほか、障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害者や事業主に対する職場適応指導、きめ細かな相談・援助を行うとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）支援、障害者就業・生活支援センター事業、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・中高年齢障害者の雇用支援などを促すための各種助成措置を充実すること等により、適正な雇用管理を促進する。

なお、障害者雇用納付金制度を適正に運営することにより、障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、助成金制度を活用することにより障害者の雇用の促進及び継続を図る。

障害者雇用納付金の申告・納付並びに調整金、報奨金及び助成金の支給申請手続については、電子申告申請の活用等により、簡素化に努めることとする。

5 障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化

公共職業安定所において、在職中の障害者の状況の把握・確認に基づき、離職に至ることを未然に防止するよう、中途障害者を含め障害者に対する相談や事業主に対する指導を実施するとともに、やむなく離職に至った場合には、再就職に向けた相談援助の実施等の雇用支援の強化を行う。

また、平成25年4月に施行された「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」（平成24年法律第50号。以下「障害者優先調達推進法」という。）に基づき、公契約について、競争に参加する者に必要な資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること又は障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等障害者の就労を促進するために必要な措置を講ずるよう努める。

6 重度障害者の雇用・就労の確保

重度障害者の雇用の場を確保するため、助成金制度も活用しつつ重度障害者を多数雇用する事業所の設置を促進し、職域の拡大及び職場環境の整備を図る。

また、福祉施設等や特別支援学校等から一般雇用に就くために特に支援が必要な場合については、移行前の段階から障害者のキャリア形成に配慮した処遇がなされることも念頭に置いて、職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用等福祉機関等との連携による雇用支援体制の整備に努めるとともに、職務の見直し、職域の拡大、施設・設備の改善の促進、障害者及び事業主に対する相談等の施策の充実を図る。

7 多様な雇用・就労形態の促進

短時間労働、在宅就労等の普及は障害者がある能力や特性に応じて働くための機会の増大につながるものであり、必要な支援、環境作りに取り組むこととする。特に通勤が困難な重度障害者等を念頭に、テレワークや在宅就業等においてITを活用するとともに、自宅等で就業する障害者に対し、仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う在宅就業支援団体の支援や障害者優先調達推進法に基づき、在宅就業障害者等からの物品等の優先調達を着実に実施する。

8 適切な雇用管理の確保等

雇用の継続のためには、障害特性に配慮した雇用環境を整えることが重要であることから、各種助成金も活用しながら、採用から配置、処遇、教育訓練等の様々な局面において、きめ細かな雇用管理が行われるよう、事業主の理解の促進を図るとともに、「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の確保等に関する指針」の周知や好事例の提供等を行うほか、必要に応じて公共職業安定所による助言・指導等を行うことにより、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図る。

加えて、中央障害者雇用情報センターにおいて、専門家による合理的な配慮を踏まえた雇用管理・就労支援機器の相談等への対応や、障害者雇用に知見を有する者の紹介・派遣等を行うことにより、障害特性を踏まえた適正な雇用管理や職場環境の提供を支援する。

また、障害を理由とした差別、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮に問題が生じている場合について、障害者雇用調停会議等による迅速な解決を図る。

9 関係機関との連携等

障害者基本計画に基づき、本人の意欲・能力に応じた一般雇用への移行を図るほか、特別支援学校等卒業生や精神障害者の雇用を促進するため、公共職業安定所を中心とした「チーム支援」を推進することや、地域障害者職業センターにおける地域の就労支援を担う人材の育成その他の関係機関に対する助言・援助等をより積極的に行うこと等により、福祉、教育、医療等の関係機関との間の連携・支援を強化する。

また、特に、知的障害者や精神障害者は、職場環境を始めとする環境の変化による影響を受けやすいこと、地域における社会生活面での配慮が不可欠であること等から、地域レベルにおいて、障害者就業・生活支援センターや地方公共団体、社会福祉法人、NPO等の民間部門との連携も図りつつ、生活全般に関わる支援を行うこととする。

このような点を踏まえ、障害者の職業生活に関わる社会環境を地域に根ざした形で、住宅、交通手段等も含め総合的に整備していくことが重要であり、これに対する援助措置の充実に努める。

10 障害者雇用に関する啓発、広報

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、国民一人一人の障害者雇用や障害者の職業能力開発、技能の向上の重要性に対する理解や、障害者が一定の配慮・支援があれば就労や職場復帰が十分可能であることについての理解を高めることが不可欠であることから、事業主団体、労働組合、障害者団体の協力も得ながら、事業主、労働者、障害者本人及びその家族や福祉、教育、医療に携わる者等を含め広く国民一般を対象とした啓発、広報を推進する。

また、実際に多くの事業主が障害者の雇用に積極的に取り組んでおり、これらの取組を好事例として収集し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する障害者雇用リファレンスサービスの充実等を通じて周知・広報等を行うとともに、このような事業主が社会的な評価を得られるような広報を推進することにより、障害者雇用の取組の一層の拡大を図る。

11 研究開発等の推進

障害者雇用の実態把握のため、基礎的な調査研究や統計データの収集・整理を計画的に推進する。また、職業リハビリテーションの質的向上、職業リハビリテーションに関する知識及び技術の体系化、障害者の職域拡大及び職業生活の向上を図るため、障害の種類及び程度ごとの障害特性、職業能力の評価、職域の開発・拡大、雇用開発等の障害者雇用に係る専門的な研究を事業主団体等の協力も得て計画的に推進する。さらに、雇用の分野と福祉、教育、医療の分野との間の円滑な移行を確保する上での問題等障害者の雇用に関する今後の課題に関する研究を積極的に推進することに加え、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成するとともに、障害の特性に応じた効果的な活用及びその指導法の研究開発に努める。

また、発達障害や難病等に起因する障害を含めた障害・疾患等について雇用管理に関する情報の収集、蓄積等に努めるとともに、難病患者等の職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行う。

あわせて、これらの研究成果については、十分に施策に反映させるとともに関係者に積極的に提供する等、その活用に努める。

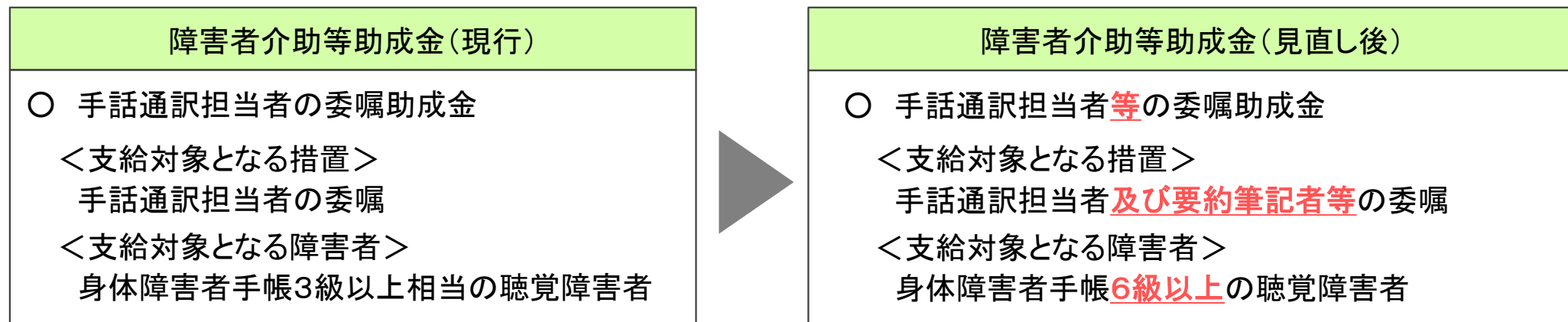
12 国際交流、国際的な取組への対応等

障害者権利条約を踏まえ、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を定めること等を内容とする法の規定の着実な実施を図る。

また、「アジア太平洋障害者の十年（2013－2022）」の行動計画として平成24年11月に採択された「アジア太平洋障害者の権利を実現する仁川戦略」に基づき、障害者問題に関する国際的な取組に参加することにより、我が国の国際的地位にふさわしい国際協力を推進する。

1. 障害者介助等助成金

- 手話通訳担当者の委嘱助成金について、聴覚障害者の職場定着や合理的配慮の観点から、
 - ・ 支給対象となる措置として、要約筆記者等の委嘱を対象に追加するとともに、
 - ・ 支給対象となる障害者として、身体障害者手帳4級以下の聴覚障害者を追加する。



- 障害者介助等助成金に、障害者相談窓口担当者の配置助成金(仮称)を新設する。
 - <内容>
 - 雇用する障害者に対する合理的配慮の取組を推進するため、企業内で、合理的配慮の相談職員を配置した場合や、外部の障害者雇用専門機関に相談業務を委託した場合等に、助成金を支給する。

2. 施行期日

平成30年4月1日

(参考)障害者介助等助成金(障害者相談窓口担当者の配置関係(新規))

1. 趣旨

障害者を雇用する事業主に対して、合理的配慮についての相談窓口の増設や外部の専門機関への業務委託等の取組を支援することにより、適切な合理的配慮の提供を推進し、障害者雇用の促進及び雇用継続を図る。

2. 内容

雇用する障害者に対する合理的配慮の取組を推進するため、事業主が、従前からある相談体制に加えて、

- ・ 障害者雇用の経験を有する担当者を配置すること
- ・ 外部の障害者雇用専門機関に相談業務を委託すること

などにより、その体制を拡充する場合に、助成金を支給する。

<支給額> ※別途、告示において規定

- ・ 相談窓口配置した専従の職員1人当たり月額8万円(最大6ヶ月。2人まで。)
- ・ 相談業務の外部委託について、要した費用の2/3(上限月額10万円、最大6ヶ月) 等

3. 支給までの流れ

事業計画等の提出
→ 機構にて認定

相談窓口増設等を完了
計画開始日から1年以内の
取組について助成

支給申請
計画終了日の属する
月の翌月末まで

4. 施行期日

平成30年4月1日

障害者雇用分科会における 2016 年度目標の評価について（案）

2016 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

〔2016 年度目標〕	前年度（90,191 件）以上
〔2016 年度実績〕	93,229 件

2016 年度の実績は 93,229 件で、前年度から 3,038 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을 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〕	48.8%（前年度実績 47.2%（1.6 ポイント上昇））

〔2016 年度目標〕	2017 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
〔2016 年度実績〕	50.0%（前年度実績 48.8%（1.2 ポイント上昇））

2015 年度の障害者雇用率達成企業の割合は 48.8%であり、前年度から 1.6 ポイント上昇し、目標を上回った。また、2016 年度の障害者雇用率達成企業の割合は 50.0%であり、前年度から 1.2 ポイントの上昇にとどまり、目標を下回ったものの、平成 10 年以来 19 年ぶりに 50%に達した。

雇用障害者数は 14 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。一方で、障害者雇用ゼロ企業が約 3 割あることから、こうした企業も含めた未達成企業に対して、就職面接会や集団指導、職場実習の実施に向けた面接会等を積極的に実施し、改善を図ることとしている。

○ 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

〔2016 年度目標〕	68%以上
〔2016 年度実績〕	74.6%（前年同期実績 71.6%）

2016 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 74.6%であり、目標である 68%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 29 年 6 月 9 日閣議決定「未来投資戦略 2017—Society 5.0 の実現に向けた改革—」により策定)				
項目	2014 年度 実績	2015 年度 実績	2016 年度 目標	2016 年度 実績
①ハローワーク における障害者 の就職件数	84,602 件	90,191 件	前年度 以上	93,229 件
②障害者の雇用 率達成企業割合 ※1	47.2% (2015 年 6 月 1 日時点)	48.8% (2016 年 6 月 1 日時点)	前年度実績と比 較して 1.5pt 以 上上昇	50.0% (2017 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	69.1% ※2 (66.4% ※3)	71.6% ※3	68%以上 ※3	74.6% ※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				
2016 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 2015 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
2016年度の就職件数は、93,229件（前年同期比3.4%増）
＜障害種別ごとの就職件数＞
身体障害者：26,940件（前年同期比3.8%減）
知的障害者：20,342件（前年同期比1.9%増）
精神障害者：41,367件（前年同期比7.7%増）
その他障害者：4,580件（前年同期比19.5%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。
2016年度は企業名公表数が2社。

（参考）2017年6月1日現在の雇用状況
・雇用率達成企業割合：50.0%（対前年差1.2pt増）

（参考）2017年6月1日現在の企業規模別の達成割合
50人～100人未満 46.5%（対前年差0.8pt増）
100人～300人未満 54.1%（対前年差1.9pt増）
300人～500人未満 45.8%（対前年差1.0pt増）
500人～1000人未満 48.6%（対前年差0.5pt増）
1000人以上 62.0%（対前年差3.1pt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
74.6%（A：16,458人、B：12,275人）

（参考）前年度
71.6%（A：14,411人、B：10,316人）

2016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
2016年度における就職件数は、93,229件（前年度比3.4%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（41,367件：対前年度比7.7%増）は引き続き増加傾向にあり、身体障害者（26,940件：対前年度比3.8%減）の就職件数を上回り、就職件数全体の44%を占める状況となっている。

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을上げてい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、2016年度には48.6%と昨年度から0.4%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6月1日現在の雇用率達成企業の割合は48.8%（前年から1.6%pt増）であり、2015年度目標（前年から1.5%pt増）を達成した。2017年においては、雇用障害者数は14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ものの、2017年6月1日現在の雇用率達成企業の割合は50.0%（前年から1.2%pt増）となっており、2016年度目標（前年から1.5%pt増）を下回った。未達成企業に対する指導・支援の強化など、更なる対策が必要である。

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

2016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16,458人、うち、就職に向けた次の段階へ移行した者は12,275人であり、その割合は74.6%と目標（68%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을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

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。

(参考) 2017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：2016年度の実績を踏まえて設定

② 2017年6月1日現在の障害者雇用状況

2017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。一方で、障害者雇用ゼロ企業が約3割あることから、こうした企業も含めた未達成企業に対して、就職面接会や集団指導、職場実習の実施に向けた面接会等を積極的に実施し、改善を図ることとしている。

(参考) 2017年度の目標・目標設定額の考え方

目標値：2018年の障害者雇用状況報告(6月1日時点)について、46.5%以上

目標設定の考え方：2018年4月1日からの雇用率引き上げ(2.0%→2.2%)に係る影響が正確に推計できないため、直近の実績(2017年6月1日現在)を踏まえつつ、前回の引き上げ時(2013年度(1.8%→2.0%))の状況を参考に設定。

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2016年度の実績は74.6%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、2017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) 2017年度の目標・目標設定値の考え方

目標値：70%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2017年度目標(案)

別紙4-3

年度目標項目	2017年度の年度目標	2016年度実績	2016年度の年度目標	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(93,229件)以上	93,229件	前年度(90,191件)以上	職業安定業務統計
障害者の雇用率 達成企業割合	46.5%以上	50.0% (2017年6月1日時点)	前年度実績(※1)と 比較して 1.5ポイント以上上昇	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(※2)へ移行した者の割合</u>	70%以上	74.6% (※3)	68%以上	精神障害者雇用トータルサポーター支援状況報告

※1 48.8%(2016年6月1日時点)

※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を指す。

※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 74.6%(A:16,458人、B:12,275人)

2017年度 職業安定分科会における年度目標の中間評価について（案）

2017年度の目標として職業安定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中間的な評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は概ね2017年4月～10月の数値に基づいて行った。

1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

- ① ハローワーク求職者の就職率、② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数、③ ハローワークにおける正社員就職件数、④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）及び⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合について

「① ハローワーク求職者の就職率」、「④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）」及び「⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合」については、それぞれ前年同期及び2017年度の目標の水準を上回っている。

また、「③ ハローワークにおける正社員就職件数」については、2017年度4月から10月における年間目標件数に対する進捗率は59.9%となり、目標水準を上回る進捗で推移している。

一方、「② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数」については、求職者数が減少していることなどを背景に年度目標を達成するための水準を下回って推移している。業界団体と連携したマッチング支援の一層の推進を図る必要がある。

- ⑥ 求職者支援制度による職業訓練（基礎コース終了3か月後の就職率、実践コース終了3か月後の就職率）について

2017年4月末までに終了した訓練コースの修了3か月後の実績については、基礎コース及び実践コースともに目標を上回っている。今後も引き続き訓練受講者に対するきめ細かな就職支援に努めるべきである。

- ⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

2017年10月末時点の実績は65.2%と目標を上回る状況となっている。引き続き、地方公共団体とハローワークの職員等で構成される就労支援チーム内で連携を密にしながら、就労支援を個々の支援対象者の状況に応じてきめ細かに実施することにより、効果的な就労支援の充実に取り組んでいくべきである。

2. 失業なき労働移動の推進

- ⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合について

2017年10月時点の早期再就職割合は52.0%と2016年実績(51.6%)を上回っているが、2017年度目標(55%)を下回っている。雇用情勢の改善に伴い再就職を実現した者のうち比較的再就職が困難とされる45歳以上の者の構成比が65.4%と2016年度の構成比(64.9%)より高くなっていることが影響した可能性がある。また、今年度から、求職活動のための休暇付与を行い、早期に再就職(離職後1か月以内)させた事業主に対する助成を優遇しているが、その効果の把握については一定の期間を要するものと考えられる。引き続き、求職活動のための休暇付与に関する優遇助成の周知に努めるべきである。

⑨ 労働移動支援助成金(再就職支援コース)による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者(期間の定めなし)である者の割合について

2017年10月時点の雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は67.1%であり、目標(65.1%)を上回った。これは、2016年度から支給要件を厳格化するとともに、良質な雇用の再就職が実現した場合の助成額を優遇するなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、雇用の質の向上が図られたものと考えられる。

⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率について

2017年10月時点の出向・移籍の成立率は70.7%であり目標(61%)を上回った。企業への訪問件数を増やし(96,116件→113,599件)、出向・移籍の対象者情報の収集、確保等に努めるとともに、キャリアコンサルティングによる個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練等を実施したこと等が雇用情勢の改善による受入れ情報の増加と相まって、目標を達成したものと考えられる。

3. 若者の就労促進

⑪ ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の数について

2017年10月末までの実績は約17.4万人であり、目標値を上回るペースで推移している。「わかものハローワーク」等の支援拠点を中心としたきめ細かな個別支援や、長期不安定雇用者を対象とした「就職氷河期正社員就職実現プラン」の着実な実施等により、引き続き年度目標達成に向けてフリーター等の正社員就職支援に取り組んでいくべきである。

⑫ 学卒ジョブサポーターによる支援(正社員就職者数)について

2017年度10月末までの実績は約11.1万人と2017年度の目標である19.1万人をほぼ達成するペースで推移し、昨年度実績を上回っている。景気の回復による企業の採用意欲の改善等によりハローワークでの職業相談件数が

想定以上に減少しているが、引き続き年度目標の確実な達成に向けて、きめ細かな個別支援の徹底、大学等との連携、支援の重点化等により、より一層の就職支援の取組を強化するべきである。

⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数について

2017年10月末までの就職件数は821件と、前年同期（719件）を上回った。インバウンドに対応するための人材需要に一定の落ち着きが見られる一方で、外国人雇用サービスセンター等における個別支援や、留学生向け就職面接会の実施、事業主への支援強化などにより中間期における実績は年度末に就職件数が増加する例年の傾向から2017年度の目標である1,750件にほぼ達するペースで推移している。

4. 高齢者の就労促進

⑭ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率について

2017年10月末時点での55～64歳の就職率は68.3%、65歳以上の就職率は58.4%となっているが、2017年度から生涯現役支援窓口への支援対象者の誘導強化により、支援対象者数が増加しているため、2016年に比べて就職率が伸びていないものと考えられる。

⑮ シルバー人材センターにおける会員の就業数について

2017年10月末現在での目標に対する達成率は60.7%となっており、目標達成に向けて順調に推移している。引き続き、シルバー人材センターを活用した高齢者の就業機会の拡大に向けて、更に積極的に取り組んでいくべきである。

2017年度中間評価

評価シート

1. ハローワークにおける職業紹介

項目	2015年度 実績	2016年度 実績	(参考) 2016年度実績 (4~10月)	2017年度 目標	2017年度 実績 (4~10月)
①ハローワーク求職者の 就職率(※1)	31.1%	31.3%	31.2%	31.3%	31.4%
②人材確保対策コーナー設 置ハローワークにおける人 材不足分野の充足数 ※新設	—	26,715人	—	26,800人	15,623人
③ハローワークにおける正 社員就職件数 (参考)ハローワークにお ける正社員と常雇パート 就職件数 ※新規	842,647件 (参考)正社員 と常雇パート就 職件数 1,178,605件	788,904件 (参考)正社員 と常雇パート就 職件数 1,107,338件	472,252件 (参考)正社員 と常雇パート就 職件数 669,626件	760,000件	455,028件 (参考)正社員と 常雇パート就職 件数 648,077件
④マザーズハローワーク 事業(重点支援対象者の 就職率)	91.2%	92.4%	92.3% (9月末時点)	89.3%	92.6% (9月末時点)
⑤雇用保険受給者の早期 再就職割合(※2)	36.3%	36.2%	34.6% (9月末時点)	36%	36.4% (9月末時点)
⑥求職者支援制度による 職業訓練の就職率(※3)	基礎コース 56.4% 実践コース 60.9%	基礎コース 58.9% 実践コース 63.8%	基礎コース 59.1% 実践コース 62.8%	基礎コース 55.0% 実践コース 60.0%	基礎コース 59.5% (4月分速報値) 実践コース 66.1% (4月分速報値)
⑦生活保護受給者等就労自 立促進事業の支援対象者の 就職率 ※新規	—	—	64.3%	65%	65.2%

(備考)

※1 就職件数／新規求職者数(雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものに限る。)

※2 早期再就職者数(注)／受給資格決定件数

(注) 雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の2/3以上残して早期に再就職する者の数(例えば、所定給付日数90日の者が、支給残日数を60日以上残して再就職した場合)。

※3 2017年度実績は、2017年4月末までに終了した訓練コースの修了者等に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である(実績が集計可能となるのが、8か月後のため)。

- ・基礎コースの就職率=就職者数÷(修了者等数-次訓練受講中・次訓練受講決定者数)
- ・実践コースの就職率=就職者数÷修了者等数

(関連する中長期目標)

○20~64歳の就業率 81%

2017年度目標設定における考え方

- ① 就職率、③ 正社員就職件数、⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合
・「平成29年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(平成29年1月20日閣議決定)における実質GDP等の見通し及び2016年度の実績を踏まえて設定。
- ② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数
・充足数については、2016年度の実績を考慮して設定。
- ④ マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)
・既存拠点については2014~2016年度の実績、拡充拠点については過去の拡充拠点の実績を考慮して設定。
- ⑥ 求職者支援制度
・就職率については、2014年度実績から2016年度実績(2016年度実績は速報値(4~9月末終了コース))を考慮して設定。
- ⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率
・就職率については、過去3カ年の平均を考慮して設定

施策実施状況

(2017年度に実施した主な取組)

- ① 就職率、③ 正社員就職件数
・PDCA目標管理手法による業務運営や研修等を通じた、マッチング業務の質的向上
・窓口利用のメリット周知等を通じた来所者に対する窓口誘導の強化
・求職者担当者制、予約相談等のきめ細かな支援

【参考】	2016年4月~10月		2017年4月~10月
・新規求職者数	: 3,125,475人	→	3,005,285人
・就職件数	: 973,851人	→	944,716人
・正社員就職件数	: 472,052件	→	455,028件

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

- ・人材確保の総合専門支援窓口として、雇用吸収力が高い分野において、事業所訪問などによる求人条件見直し等の求人充足支援、事業所見学会や就職面接会の開催等、業界団体と連携したマッチング支援を実施。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・子育てをしながら就職を希望する女性等を対象に、子ども連れで来所しやすい環境を整備し、担当者制によりきめ細かな職業紹介等を実施。

【参考】	2016 年度		2017 年度
・マザーズハローワーク事業予算額	: 30.3 億円	→	33.5 億円
・就職支援ナビゲーター数	: 257 人	→	273 人
・事業拠点数	: 189 箇所	→	194 箇所

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・雇用保険受給者の早期再就職を図るために、就職可能性を高める求職活動支援セミナー等を実施。
- ・雇用保険受給者に対する認定日の職業相談の実施。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・雇用保険を受給できない求職者に対して、職業訓練の機会を確保するとともに、一定の要件を満たす場合には訓練期間中の給付金を支給し、訓練開始前から訓練期間中、訓練修了後まで一貫してハローワークが早期の就職を支援。
- ・ハローワーク内において制度や訓練コースに関する情報を求職者に提供するとともに、訓練実施機関による受講希望者向け訓練説明会の実施、福祉事務所など関係機関への周知依頼や関係機関職員に対する説明会の実施など、制度の周知を行っている。

【参考】

2017 年 4 月から 9 月末までに開講した訓練コース数は、基礎コース 497 コース、実践コース 927 コース、受講者数は基礎コース 4,223 人、実践コース 9,589 人。

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

- ・地方公共団体とハローワークの常設窓口を設置するなどワンストップ型の支援体制を全国的に整備し、両者のチーム支援によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うなど両機関が一体となった就労支援を実施。

【参考】	2016 年度		2017 年度
・事業予算額	: 62.5 億円	→	70.8 億円
・就職支援ナビゲーター数	: 1,554 人	→	1,438 人
・支援対象者数※	: 78,504 人	→	72,789 人

・就職件数※ : 50,492件 → 47,515件

※ 実績は各年度4月～10月の数値。

2017年度施策実施状況に係る分析

①就職率

・2017年度10月時点で、就職率は31.4%。前年度同期（31.2%）及び目標（31.3%）を上回る実績で推移している。

②人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

・長期に渡る雇用情勢の改善の中で、求職者数が減少していることなどを背景に年度目標を達成するための水準を下回って推移している。また、就職するにあたり制約等が多い求職者の割合が相対的に高い傾向にあり、結果的に充足数の実績が伸び悩んだ。

③正社員就職件数

・正社員就職を希望する者に担当者制の支援を行うとともに、非正規での就職を希望する求職者に対して正社員求人への応募を働きかける等により、求職者の応募機会の拡大に努めており、2017年度4月から10月における年間目標件数に対する進捗率は59.9%となり、4月から10月までの目標水準を達成した。

④マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・2017年10月時点で担当者制による支援を受けた重点対象者数（39,253人）の就職率（92.6%）は現時点で前年度同期（92.3%）及び目標（89.3%）を上回る実績で推移している。

⑤雇用保険受給者の早期再就職割合

・きめ細かな支援により、早期再就職割合は現時点で前年度同期（34.6%）及び目標（36%）を上回る実績で推移している。

⑥求職者支援制度による職業訓練の就職率

・訓練受講前から訓練修了後において訓練受講者に対し、指定来所日におけるきめ細かな就職支援を行った結果、2017年4月末までに修了した訓練コースの修了3ヶ月後の就職率については、基礎コース（59.5%）及び実践コース（66.1%）ともに目標を上回る実績となっており、また、2016年度の実績については各月とも年度目標を達成していることを踏まえると2017年度実績も目標の水準を上回ることが期待できる。

⑦生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

・地方公共団体にハローワークの常設窓口を増設する等、両機関が一体となり、個々の求職者の状況等に応じた就労支援プランの策定等のきめ細かな就職支援に取り組んだことにより2017年10月時点で年度目標を上回る実績で推移している。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 就職率

- ・引き続き求職者担当者制、予約相談など、個別支援の強化を行うことにより、個々の求職者状況等に応じたきめ細かな就職支援に取り組む。

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

- ・人材確保対策コーナーにおける次の取組の一層の推進を行う。
 - ▷ 求職者ニーズの把握とそれに基づいた求人者への求人充足に向けた助言、指導
 - ▷ 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
 - ▷ 求人者向け・求職者向けセミナー、事業所見学会、就職面接会等の開催といった業界団体との連携等マッチング支援の一層の推進を図る。

③ 正社員就職件数

- ・正社員転換・待遇改善実現本部で策定した都道府県ごとのプランに基づき、引き続き次の取組を実施する。
 - ▷ 正社員を希望する求職者に対しては、そのニーズを踏まえた求人情報を積極的に提供し、応募を働きかける。
 - ▷ 非正規での就職を希望する求職者等に対しては、現在の雇用情勢の中で正社員求人に応募するメリットを説明し、正社員への応募を働きかける。
 - ▷ 正社員求人の確保や求人開拓による良質な求人の確保に努める。
 - ▷ ミニ面接会、企業説明会等の積極的な開催により、マッチング機会の確保に努める。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・今後も目標を達成するために、引き続き個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組む。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・引き続き失業認定部門と職業相談部門の連携により、担当者制による予約相談等、個別支援への誘導の強化を行うほか、求職活動支援セミナーの受講や、窓口相談の利用の勧奨の徹底等、雇用保険受給者の状況等に応じたきめ細かな就職支援に取り組む。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・訓練受講者に対するきめ細かな就職支援を行うとともに、対象者層の多くが利用するわかものハローワークやマザーズハローワークにおいて当該対象者層に対し、周知し、促す。また、訓練開始前から訓練期間中、訓練修了後まで一貫してハローワークが早期の就職を支援していく。

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

- ・引き続き、地方公共団体とハローワークの職員等で構成される就労支援チーム内で連携を密にしながら、個々の支援対象者の状況に応じてきめ細かな就労支援を実施していく。

分科会委員の意見

2. 失業なき労働移動の推進

項目	2015年度 実績	2016年度 実績	(参考) 2016年度実績 (4～10月)	2017年度 目標	2017年度 実績 (4～10月)
⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合（※1）	45.3%	54.1%	51.6%	55%	52.0%
⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合（※3）	—	65.1%	63.4%	前年度（65.1%） 以上	67.1%
⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	61.3%	61.8%	61.5%	61%	70.7%

（備考）

※1 2014年3月から労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）の支給要件が変更されたため、早期再就職割合の設定目標を2015年度から次のように改めた。

- ・旧制度における目標（2014年度以前の設定目標）：
3か月以内に再就職した者（45歳以上の者に限る） / 5か月以内に再就職した者（45歳以上の者に限る）
- ・新制度における目標（2015年度以降の設定目標）：
3か月以内に再就職した者 / 9か月（45歳未満は6か月）以内に再就職した者

※2 この目標は、2016年度から設定。

（2017年度実績）

- ・労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職者の割合：52.0%
（1,049人/2,016人：3か月以内に再就職した者/9か月（45歳未満は6か月）以内に再就職した者）
- ・労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合：67.1%（1,331人/1,983人（※）：雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者/再就職者）
※ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者（2,016人）のうち、休暇付与支援のみに係る支給申請の対象労働者（33人）を除いている（平成28年度以前に制度の対象だった者は再就職後の雇用形態を未把握だったため。）。

- ・ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：70.7%（4,803件／6,796件（成立件数／送出件数））

（関連する中長期目標）

- 失業期間6か月以上の者の数 2割減少
- 転職入職率（パートタイムを除く一般労働者）9%
- 産業雇用安定センターの機能強化や民間人材ビジネスの活用により、今後3年以内（2017年まで）2万人の失業なき労働移動を支援

2017年度目標設定における考え方

- ⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職者の割合
 - ・ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合について2016年度の実績値（54.1%）を踏まえ、55%と設定。
 - ※「早期再就職割合」とは、支給対象者（離職後9か月（45歳未満の者は6か月）以内に再就職した者）のうち、3か月以内に再就職した者の割合をいう。
- ⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コースによる再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めのない）である者の割合）
 - ・ 2016年度途中に見直した制度内容を、着実に実施していくことを踏まえ、目標は2016年度の実績値（65.1%）以上と設定。
- ⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率
 - ・ 出向・移籍の成立率は、雇用情勢の変化や、出向・移籍が困難な異業種間移動の占める割合により変動するため、目標値の設定に当たっては過去5年間の実績の平均値（61%）を踏まえ、61%と設定。

施策実施状況

（2017年度に実施した主な取組）

- ⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職者の割合
- ⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めのない）である者の割合
 - ・ 求職活動のための休暇を与え、早期（離職後1か月以内）に再就職を実現させた場合に事業主に対する助成の優遇措置を講じる。
- ⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率
 - ・ 人材の送出対象者のニーズを踏まえた受入れ情報の収集、対象労働者に対してアドバイスやカウンセリングを行う出向等支援協力員の配置数を増員 450人（2016年度）→484人（2017年度）
 - ・ 人材の受入れ情報の収集等のため、企業への訪問した件数 96,116件（2016年4月～10月）→113,599件（2017年4月～10月）
 - ・ キャリアコンサルティングの実施、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援

メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練の実施。

2017年度施策実施状況に係る分析

- ⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合
- ・早期再就職割合は現時点において、52.0%と、2016年実績（51.6%）を上回っているが、2017年度目標（55%）を下回っている。雇用情勢の改善に伴い再就職を実現した者のうち比較的再就職が困難とされる45歳以上の者の構成比が65.4%（1,318人／2,016人）と2016年度の構成比（64.9%）より高くなっていることが影響した可能性がある。また、今年度から、求職活動のための休暇付与を行い、早期に再就職（離職後1か月以内）させた事業主に対する助成を優遇しているが、その効果の把握については一定の期間を要するものと考えられる。
- ⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合
- ・雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は現時点において、67.1%であり、目標（65.1%）を上回った。2016年度から支給要件を厳格化するとともに、良質な雇用の再就職が実現した場合の助成額を優遇するなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、雇用の質の向上が図られたものと考えられる。
- ⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率
- ・出向・移籍の成立率は70.7%であり、目標（61%）を上回る実績で推移している。これは、企業への訪問件数を増やし（96,116件（H28年10月時点）→113,599件（H29年10月時点））、出向・移籍の対象者情報の収集、確保等に努めるとともに、キャリアコンサルティングによる個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練等を実施したこと等が雇用情勢の改善による受入れを希望する企業情報の増加と相まって、達成したものと考えられる。

（参考）年齢別成立率（2017年10月時点）

年齢区分	新規送出情報(件)	成立(件)	成立率(%)
30歳未満	484	404	83.5
30～39歳	955	726	76.0
40～49歳	1,695	1,217	71.8
50～59歳	2,745	1,799	65.5
60歳以上	917	657	71.6
総計	6,796	4,803	70.7

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

- ⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合
- ⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

- ・引き続き、目標を達成するため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）の活用促進を図るとともに、求職活動のための休暇付与に関する優遇助成の周知に努める。

⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・目標を達成するために引き続き、積極的に企業訪問を行うとともに、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練を実施し、より一層円滑な出向・移籍の実現に取り組むこととする。

分科会委員の意見

3. 若者の就労促進

項目	2015年度 実績	2016年度 実績	(参考) 2016年度実績 (4～10月)	2017年度 目標	2017年度 実績 (4～10月)
⑪ ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数	326,447人	308,351人	182,631人	292,000人	174,223人
⑫ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）	206,064人	191,920人	104,649人	191,000人	110,769人
⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数 ※新設	1,656件	1,563件	719件	1,750件	821件

（関連する中長期目標）

- 20～34歳の就業率 79%
- 不本意非正規雇用労働者の割合 10%以下
- 外国人留学生うち日本国内での就職率 5割

2017年度目標設定における考え方

- ⑪ ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の数
- ・ハローワークにおいてフリーター等の正社員化の実現に向けた支援を行っているところであり、正社員就職者数を目標として設定している。2017年度は、前年度見込みに支援対象者数の動向（対前年度比▲7.2%）等を勘案し設定。
- ⑫ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）
- ・新卒応援ハローワークにおいて学卒ジョブサポーターによる新規学卒者等への就職支援を行っているところであり、その正社員就職者数を目標として設定している。2017年度は、前年度見込みに支援対象者数の動向（対前年度比▲5.1%）等を勘案し設定。
- ⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数
- ・「日本再興戦略2016」及び「グローバル・ハブを目指した対日直接投資促進のための政策パッケージ」において2020年までに外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に上昇させることが目標として明記された。これを踏まえ、外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人留学生の就職件数について、段階的に取組を達成するため、2017年の就職件数を1,750件と設定。

施策実施状況

（2017年度に実施した主な取組）

- ⑪ ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の数
- ・ 全国のハローワークにおいて、フリーター等に対し担当者制による個別支援等を実施。
 - ・ 支援拠点として設置された「わかものハローワーク」等を通じて、正社員化に向けた支援を実施。
 - ・ 就職氷河期に正社員就職に至らず、35歳を超えてフリーターのような働き方で離転職を繰り返す「長期不安定雇用者」に対して、従来のハローワークでの個別支援に加えて、短期・集中的なセミナー、職業訓練への誘導強化、トライアル雇用などを個々の対象者ごとにパッケージ化して集中的に支援する「就職氷河期正社員就職実現プラン」を推進。
- ⑫ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）
- ・ 全国の新卒応援ハローワーク等において、学卒ジョブサポーターによるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施。
- ⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数
- ・ 外国人雇用サービスセンター等において、学卒ジョブサポーターと大学等担当者との連携を強化し、来日早期の者を含めた就職意識啓発セミナーやインターンシップを実施。
 - ・ 外国人雇用サービスセンター等において、外国人雇用管理アドバイザーによる、企業に向けた留学生採用促進のためのコンサルティングを実施。

2017年度施策実施状況に係る分析

- ⑪ ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の数
- ・ 「わかものハローワーク」等の支援拠点を中心としたきめ細かな個別支援や、就職支援ナビゲーターの配置による訓練への誘導機能の強化等により、中間期（4～10月）における実績は年度目標を上回るペースで推移している。
- ⑫ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）
- ・ 景気の回復による企業の採用意欲の改善等によりハローワークでの職業相談件数が想定以上に減少しているものの、より一層のきめ細かな就職支援の取組強化等を図ることで、中間期における実績は年度目標にほぼ達するペースで推移している。
- ⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数
- ・ 外国人雇用サービスセンター等における個別支援や、留学生向け就職面接会の実施により中間期における実績は年度末に就職件数が増加する例年の傾向から年度目標にほぼ達するペースで推移している。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

- ⑪ ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数
- ・ 「わかものハローワーク」等の支援拠点において、きめ細かな個別支援を徹底するとともに、トライアル雇用等の関連する支援策の活用や、地域若者サポートステーション等関係機関との連携を実施することにより、フリーター等の正社員就職の実現を目指す。

⑫ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）

・年度目標の達成に向けて、年度後半に向けたきめ細かな個別支援の徹底を図るとともに、大学等との連携により支援対象者の新卒応援ハローワーク等への誘導を強化する。また、緊要度の高い学生等に対する早期からの支援を重点的に行うなど積極的な就職支援、また、就職状況や定着状況の把握の徹底に努める。

⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数

・外国人雇用サービスセンター等において、引き続き学卒ジョブサポーターと大学等の担当者との連携を強化し、来日早期の者への就職意識啓発を実施するとともに、卒業年次（未内定者）及び既卒学生への個別支援を行う。また、外国人雇用管理アドバイザーによる企業に向けた留学生採用促進のための採用時や人事労務管理上の留意点の相談といったコンサルティングを通じ留学生の受入体制支援に努める。

分科会委員の意見

4. 高齢者の就労促進

項目	2015年度 実績	2016年度 実績	(参考) 2016年度実績 (4～10月)	2017年度 目標	2017年度 実績 (4～10月)
⑭ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率 (※1)	71.3%	55歳以上 70.7% 65歳以上 62.9%	55～64歳 73.4% 65歳以上 61.5%	55～64歳 75.8% 65歳以上 62.9%	55～64歳 68.3% 65歳以上 58.4%
⑮ シルバー会員の就業数 (※2)	3,563,615件	70,540,968人 日 (進捗率 99.4%)	43,022,228人日	71,000,000人日	43,090,166人日

(備考)

※1 就職件数／新規支援対象者数

2013年度については担当者制による就職率を指標としていたが、2014年度以降はチーム支援による就職率を指標としている。

※2 2015年度まではシルバー人材センターにおける契約受注件数を指標としていたが、2016年度はシルバー会員の就業数を指標としている。

(関連する中長期目標)

○ 60～64歳の就業率 67%

2017年度目標設定における考え方

⑭ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・2016年度は、特に就職が困難な65歳以上の高年齢求職者を重点的に支援することを踏まえ、55歳以上の就職率に加え、65歳以上の就職率も目標として設定していたが、2017年度からは年齢区分ごとの実績を評価することができるよう、「55～64歳の就職率」及び「65歳以上の就職率」に分けて設定。55～64歳及び65歳以上の就職率については、2016年度の実績を踏まえてそれぞれ75.8%、62.9%に設定。

⑮ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・シルバー人材センターの会員の就業機会を表す指標として、これまで契約受注件数を用いていたが、一契約あたりの就業期間が長い派遣による就業が増えており、また、今後とも派遣による就業を推進することとしていることから、会員の就業機会をよりの確に把握できるよう就業延べ人日数を用いた。また、目標値として、前年の実績に過去3年間のうち最も高い伸び率1%を乗じて71,000,000人日と設定。

施策実施状況

(2017 年度に実施している主な取組)

⑭ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・平成 29 年度は、生涯現役支援窓口を全国主要なハローワークに 30 箇所を増設 (80→110) し、高年齢求職者に対して支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施している。

⑮ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・現役世代の下支えや人手不足で悩む企業に対して、シルバー人材センターの高齢者に就業機会を提供する「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」等の実施により、就業機会を拡大する取組を強化。

2017 年度施策実施状況に係る分析

⑭ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・2017 年 10 月末時点での 55～64 歳の就職率は 68.3%、65 歳以上の就職率は 58.4%となっているが、2017 年度から生涯現役支援窓口への支援対象者の誘導を強化したことにより、支援対象者数が増加しているため、2016 年同時期に比べて就職率が伸びていないものと考えられる。

⑮ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・高齢者に多様な就業機会を提供し、シルバー人材センターの利用者を増加させるため、2016 年度より、介護、育児分野等での派遣の仕事の開拓等を重点的に実施。その結果、対前年度同月実績で 67,938 人日増の 43,090,166 人日となっており、前年度実績 (43,002,228 人日) を上回る実績で推移している。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑭ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・生涯現役支援窓口への支援対象者の誘導強化に努めるとともに、①高年齢者の採用実績がある企業などの高年齢者の雇用に意欲的な企業や就職希望の多い業種、職種に的を絞った求人開拓、②労働市場における求人の職種や労働条件を情報提供しつつ、客観的に自分自身が有する職業能力や資格に関する評価など自己理解の促進のためのガイダンスなどを実施し、引き続き高年齢者の再就職支援に積極的に取り組む。

⑮ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・目標達成に向けて上半期においては順調に推移している。引き続き、シルバー人材センターを活用した高齢者の就業機会の拡大に努めてまいりたい。

分科会委員の意見

障害者雇用分科会における 2017 年度目標の中間評価について（案）

2017 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中間的な評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は 2018 年 3 月時点で把握できる直近の各種指標（概ね 2017 年 4 月～12 月頃の数値）に基づいて行った。

（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

〔2017 年度目標〕	前年度（93,229 件）以上
〔4 月～2018 年 1 月実績〕	83,369 件

障害者の就職件数は、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により前年同期（78,967 件）を上回る実績となっており、2017 年度の目標水準を上回ることが期待できる。

引き続き、ハローワークが中心となり福祉、教育、医療等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・職業紹介を実施していく。

○ 障害者の雇用率達成企業割合について

〔2017 年度目標〕	2018 年障害者雇用状況報告において、46.5%以上
-------------	-----------------------------

障害者の雇用率達成企業割合については、2018 年 6.1 報告の結果が出た時点で改めて評価を行う。

2017 年 6 月 1 日現在の障害者雇用率達成企業の割合は 50.0%であり、前年から 1.2 ポイントの上昇にとどまり、2016 年度の目標を下回ったものの、平成 10 年以来 19 年ぶりに 50%に達した。

雇用障害者数は 14 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。一方で、障害者雇用ゼロ企業が約 3 割あることから、こうした企業も含めた未達成企業に対して、就職面接会や集団指導、職場実習の実施に向けた面接会等を積極的に実施し、改善を図ることとしている。

- 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

〔2017年度目標〕	70%以上
〔4月～12月実績〕	74.7%（前年同期実績 74.6%）

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等の取組により、2017年4～12月の実績は74.7%と目標を上回った。平成30年4月の障害者雇用率引き上げに向け、引き続き、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の向上を図るとともに、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。

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 29 年 6 月 9 日閣議決定「未来投資戦略 2017—Society5.0 の実現に向けた改革—」により策定)

項目	2015 年度 実績	2016 年度 実績	2017 年度 目標	2015 年度 中間実績	2016 年度 中間実績	2017 年度 中間実績
①ハローワークにおける障害者の就職件数	90,191 件	93,229 件	前年度 (93,229 件) 以上	76,934 件 (4~翌 1 月)	78,967 件 (4~翌 1 月)	83,369 件 (4~翌 1 月)
②障害者の雇用率達成企業割合※1	48.8% (2016 年 6 月 1 日時点)	50.0% (2017 年 6 月 1 日時点)	46.5%以上 (2018 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	71.6%	74.6%	70%以上	71.6% (4~12 月)	74.6% (4~12 月)	74.7% (4~12 月)

(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、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん

2017 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
2016 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
2018 年 4 月 1 日からの雇用率引き上げ(2.0%→2.2%)に係る影響が正確に推計できないため、直近の実績(2017 年 6 月 1 日現在)を踏まえつつ、前回の引き上げ時(2013 年度(1.8%→2.0%))の状況を参考に設定。
- 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(※)の平均値を目標として設定。

※2014 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。

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

2017年4月から2018年1月までの就職件数は、83,369件（前年同期比5.6%増）

＜障害種別ごとの就職件数＞

身体障害者：22,922件（前年同期比0.2%減）

知的障害者：17,531件（前年同期比4.5%増）

精神障害者：38,631件（前年同期比9.3%増）

その他障害者：4,285件（前年同期比11.0%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。

（参考）2017年6月1日現在の雇用状況

・雇用率達成企業割合：50.0%（対前年差1.2pt増）

（参考）2017年6月1日現在の企業規模別の達成割合

50人～100人未満 46.5%（対前年差0.8pt増）

100人～300人未満 54.1%（対前年差1.9pt増）

300人～500人未満 45.8%（対前年差1.0pt増）

500人～1000人未満 48.6%（対前年差0.5pt増）

1000人以上 62.0%（対前年差3.1pt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

74.7%（A：11,623人、B：8,679人）（2017年4月～12月）

（参考）2016年4月～12月

74.6%（A：11,889人、B：8,870人）

2017年度中間評価段階における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

2017年4月から2018年1月までの就職件数は、83,369件（前年同期比5.6%増）となっており、目標（93,229件）の達成に向けて好調に推移している。このトレンドを維持すれば、目標を確実に達成することが見込まれる。特に、精神障害者の就職件数（38,631件）が前年同期比9.3%増と大きく伸びており、就職件数が好調に推移している要因の一つである。

② 障害者の雇用率達成企業割合

2017年においては、雇用障害者数は14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ものの、2017年6月1日現在の雇用率達成企業の割合は50.0%（前年から1.2%pt増）となっており、2016年度目標（前年から1.5%pt増）を下回った。未達成企業に対する指導・支援の強化など、更なる対策が必要である。

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

2017年12月時点において、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74.7%であり、目標（70%以上）を上回った。

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、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により前年同期実績を上回っており、目標達成に向けて順調に推移している。このことから、引き続き、ハローワークが中心となり、福祉、教育、医療等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ことで、目標を達成することが可能であると考えます。特に、増加を続ける精神障害者等の求職者については、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している。

② 2017年6月1日現在の障害者雇用状況

2017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。一方で、障害者雇用ゼロ企業が約3割あることから、こうした企業も含めた未達成企業に対して、就職面接会や集団指導、職場実習の実施に向けた面接会等を積極的に実施し、改善を図ることとしている。

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等の取組により、2017年4～12月の実績は74.7%と目標を上回った。平成30年4月の障害者雇用率引き上げに向け、引き続き、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の向上を図るとともに、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。

分科会委員の意見