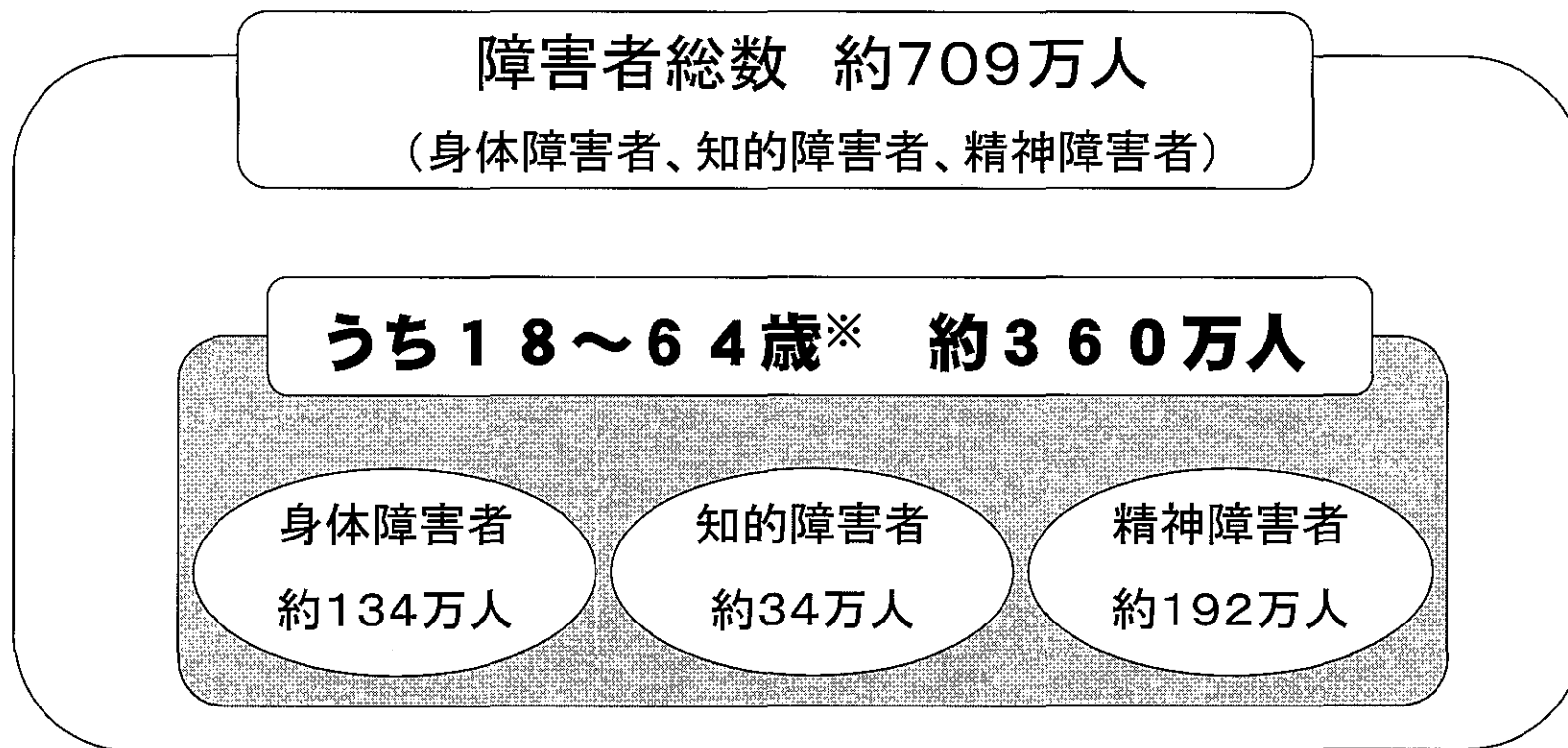


障害者雇用をめぐる現状と課題について

障害者雇用施策の対象となる障害者数



○ 障害者数については、次の調査から算定している。

身体障害者：厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(平成13年)及び厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成12年)等

知的障害者：厚生労働省「知的障害児・者実態調査」(平成17年)及び厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成16年)

精神障害者：厚生労働省「患者調査」(平成17年)

※ 精神障害者については20歳以上。

障害者の雇用者数

(1) 5人以上規模企業(平成15年度障害者雇用実態調査)

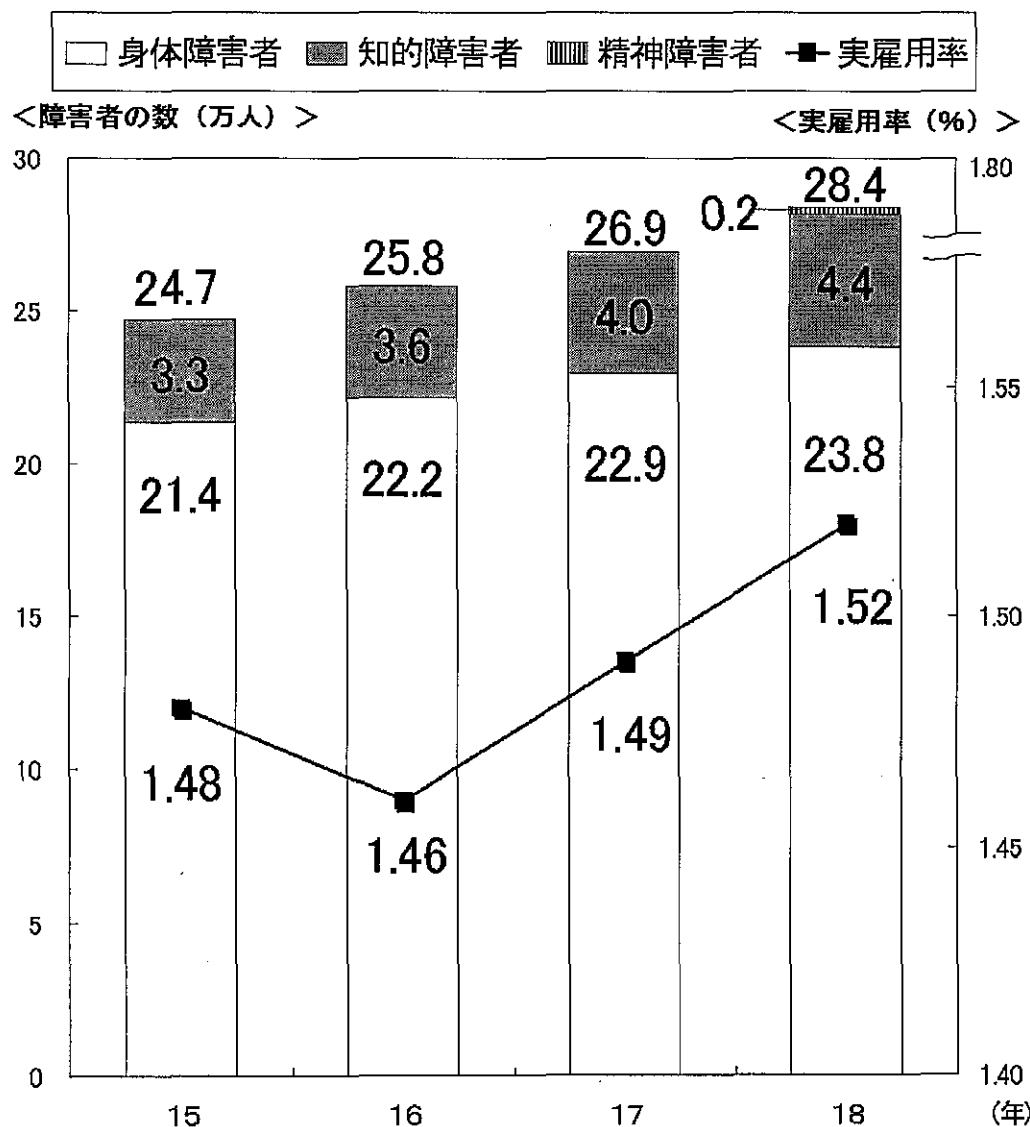
計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
49.6万人	36.9万人 (74.4%)	11.4万人 (23.0%)	1.3万人 (2.6%)

(2) 56人以上規模企業(平成18年障害者雇用状況報告)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
28.4万人	23.8万人 (83.8%)	4.4万人 (15.5%)	0.2万人 (0.7%)

(注) 重度障害者をダブルカウントした人数となっている。

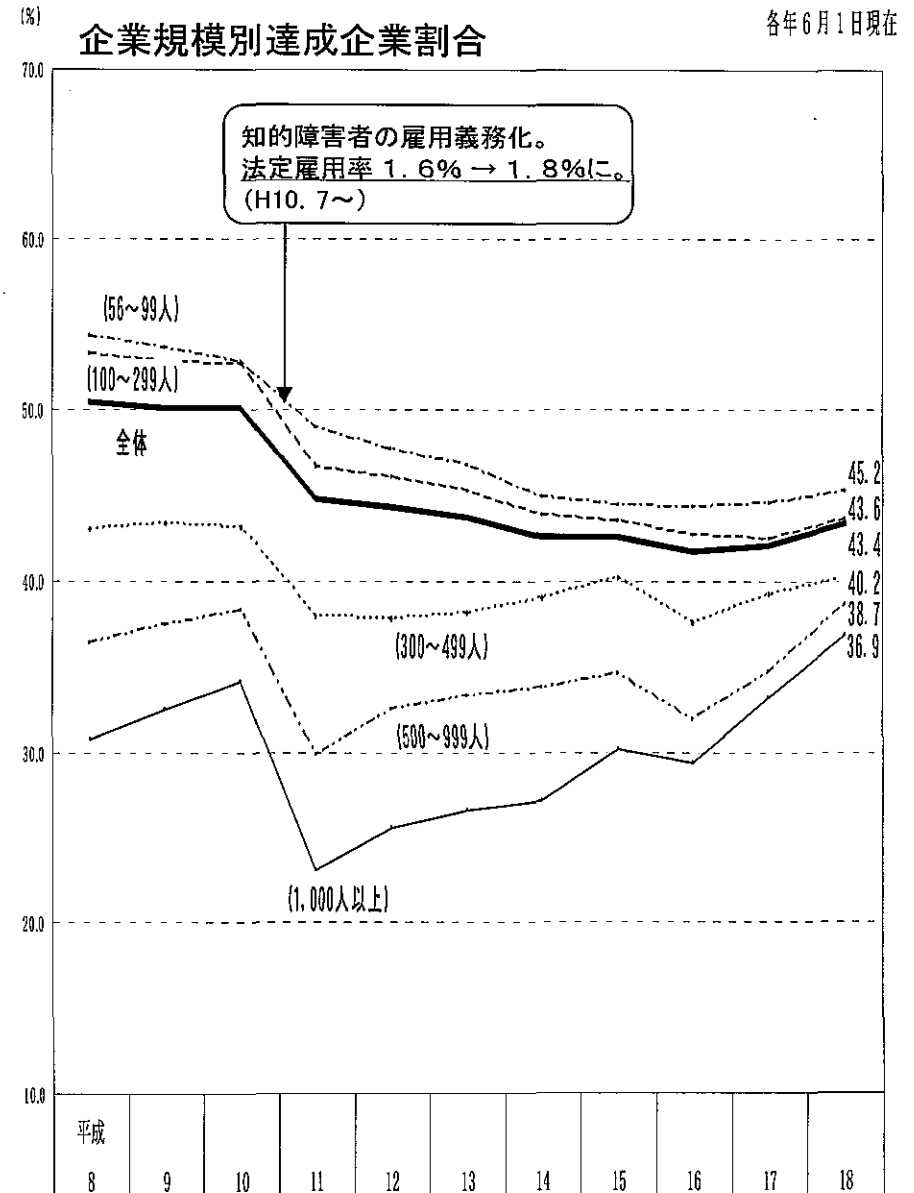
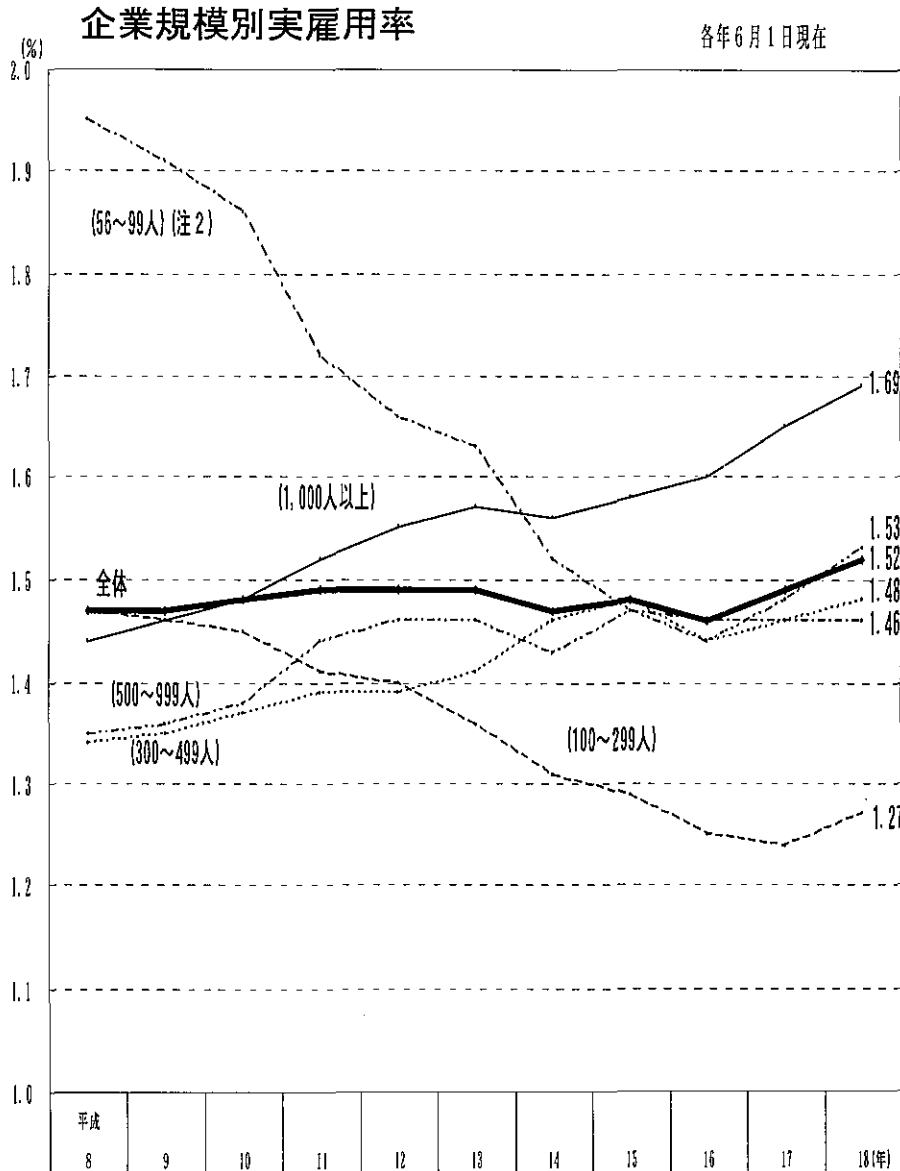
障害者の雇用数・実雇用率の推移



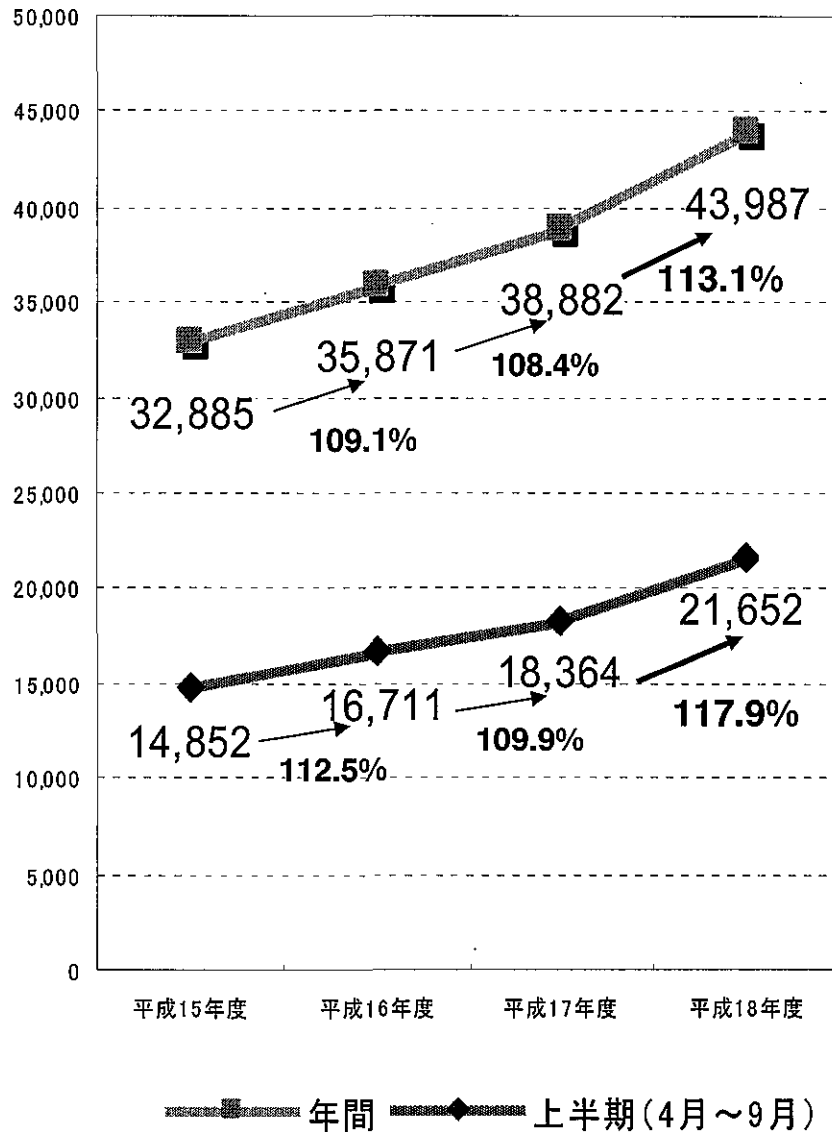
※ 毎年6月1日現在の企業からの障害者雇用状況報告による(56人以上の規模の企業)

(注)
 「障害者の数」は以下の者の合計。
 身体障害者
 (重度身体障害者はダブルカウント)
 知的障害者
 (重度知的障害者はダブルカウント)
 重度身体障害者である短時間労働者
 重度知的障害者である短時間労働者
 精神障害者
 (短時間労働者は0.5カウント)

企業規模別の障害者雇用の状況



障害者の就職件数の推移



- ハローワークにおける障害者の就職件数は、着実に伸びており、最近では前年度比10%程度の伸びを続けている。
(前年度比13.1%増)

主な理由として、

- ① 障害者の「働きたい」という意欲の高まり
(新規求職件数の着実な伸び)
 - ② 企業側の取組の拡大
 - ・ 雇用失業情勢の改善に伴う障害者雇用意欲の高まり
 - ・ コンプライアンス、CSRの観点からの障害者雇用の取組の進捗
 - ・ 雇用率達成指導の強化への対応
 - ③ ハローワークの取組強化
 - ・ 就職件数などの目標設定・管理
 - ・ トライアル雇用やジョブコーチ支援などの雇用支援策の積極活用
 - ・ 障害者就業・生活支援センターなど関係機関との連携した支援の充実
- 等が挙げられる。

障害者雇用促進法の概要

【目的】 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置

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身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける	
	<p>民間企業1. 8%</p> <p>国、地方公共団体、特殊法人等2. 1%</p> <p>都道府県等の教育委員会2. 0%</p> <p>※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合、企業グループでの雇用率適用も認めている。</p> <p>※2 精神障害者（手帳所持者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率（実雇用率）に算定することができる。</p>	
納付金制度	納付金・調整金	<p>障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る</p> <p>○ 障害者雇用納付金（雇用率未達事業主） 不足1人 月額5万円徴収（常用労働者301人以上）</p> <p>○ 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（常用労働者301人以上）</p> <p>※ この他、300人以下の事業主については報奨金制度あり（障害者を4%又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給）</p> <p>・ 上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある。（在宅就業障害者支援制度）</p>
	各種助成金	<p>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</p> <p>・障害者作業施設設置等助成金</p> <p>・障害者介助等助成金</p> <p>・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等</p>

障害者本人に対する措置

職業リハビリテーションの実施	地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援<福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進>	
	<p>○ ハローワーク(全国584か所) 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等</p> <p>○ 地域障害者職業センター(全国47か所) 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）</p> <p>○ 障害者就業・生活支援センター(全国135か所) 就業・生活両面にわたる相談・支援</p>	

障害者の雇用を支援するための施策

障害者の雇用の促進を図るため、障害者雇用率制度に基づく事業主への雇用率達成指導や、障害特性等に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介の実施に加え、次のような雇用支援策を実施することにより、障害者本人や障害者を雇用する事業主を支援する。

1 「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり

(障害者試行雇用事業)

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所に対し、障害者を試行的に雇用する機会を付与し、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業。

※19年度 8,000人 (18年度 6,000人)

2 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

知的障害者や精神障害者など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）を事業所に派遣し、きめ細かな人的支援を行うことにより、職場での課題を改善し、職場定着を図る。

*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

※ジョブコーチ配置数 842人 (19年3月現在)

3 就業面と生活面における一体的な支援

(障害者就業・生活支援センター事業)

障害者の職業生活における自立を図るため、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行う事業。

*主な支援内容

①就業支援...就業に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）、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

※19年度 135センター (18年度 110センター)

4 障害者の態様に応じた多様な委託訓練

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の地域の多様な委託訓練先を開拓し、様々な障害の態様に応じた公共職業訓練を実施。

※19年度 6,600人 (18年度 6,300人)

5 関係機関の「チーム支援」による、福祉的就労から一般雇用への移行の促進（地域障害者就労支援事業）

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等の関係者からなる「障害者就労支援チーム」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。

6 福祉施設・特別支援学校における、企業ノウハウを活用した就労支援の促進（障害者就労支援基盤整備事業）

障害者雇用実績のある企業のノウハウを活用したセミナーを実施する等により、福祉施設の職員、特別支援学校の生徒、保護者及び教職員の一般雇用についての理解の促進、雇用支援策に関する理解・ノウハウの向上を図る。

『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』における重点戦略

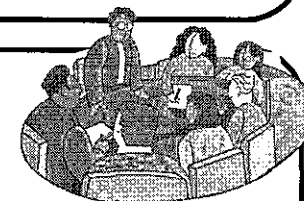
～「成長力底上げ戦略」（基本構想）（平成19年2月15日）における重点戦略～

地域の特性を活かした就労支援体制を全国展開

- 「障害者就業・生活支援センター」を全障害保健福祉圏域に設置（約400カ所）
- 各省庁・各自治体における障害者に対する「チャレンジ雇用」の推進・拡大
- 障害者に対する「就労移行支援事業」を全国展開するとともに、全都道府県において「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げを推進
- 平成19年度までに「生活保護の就労支援プログラム（※）」を全自治体で策定
（※）意欲の向上や職業意識の啓発、技能修得、就職支援等、段階的・計画的な支援を行うプログラム
- 母子家庭等就業・自立支援センターやマザーズハローワークなどの子育て女性重点支援拠点を全国展開

ハローワークを中心とした「チーム支援」

- ハローワークを中心に福祉関係者等と連携した「就労支援チーム（※）」の体制・機能強化
（※）ハローワークの就職支援担当と福祉事務所、福祉施設等関係機関により編成されるチーム
- ハローワークにおける「就労支援アクションプラン」の推進により、支援対象者（生活保護・母子世帯）の就職率を60%に上げ
「就職活動プランの策定」、「就労意欲向上プログラム」 など



障害者雇用促進法制の整備

- 短時間労働・派遣労働を活用した雇用促進、中小企業における雇用促進等を図るための障害者雇用促進法制の整備

関係者の意識改革

- 関係者の意識改革を通じた雇用機会の拡大
企業の経営者・労働組合・従業員、福祉関係者等の意識改革と、相互の協力関係の構築等を通じ、雇用機会を拡大



経済財政改革の基本方針2007

～「美しい国」へのシナリオ～

平成19年6月19日
閣議決定

第2章 成長力の強化

1. 成長力加速プログラム

1 成長力底上げ戦略

(2) 就労支援戦略

① 「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」の策定

厚生労働省を中心に、母子家庭、生活保護世帯、障害者等の就労移行について、5年後の具体的な目標を平成19年内に策定する。平成19年度～21年度を目標実現の集中戦略期間として、就労支援体制の全国展開、ハローワークを中心としたチーム支援、関係者の意識改革のための情報提供・支援のネットワークづくり等を推進する。

第4章 持続的で安心できる社会の実現

4. 質の高い社会保障サービスの構築

【具体的手段】

(1) 医療・福祉等

「障害者基本計画」※に基づく重点施策実施計画を平成19年内に見直し、教育、就労、地域生活などへの支援を含む障害者施策全般を推進するとともに、障害者の自立と社会参加を促進する。また、発達障害児・者に対する支援や精神障害者の地域移行を推進する。

※ 「障害者基本計画」平成14年12月24日閣議決定

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議(抄)

平成十七年六月八日
衆議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について、適切な措置を講ずるべきである。

六 派遣労働者としての障害者の雇用について、障害者雇用の促進を図る観点からその実情を含め検討を加え、その結果に基づいて、必要な措置を講ずるものとする。

七 障害者の働く場の一層の創出を図るため、企業内で職務を整理して仕事を分かち合うこと、工業団地や商店街のような地域において、障害者を多数雇用する企業に仕事を出し合うこと等を通じて、企業が企業内外における障害者の働く場の創出に取り組むことを推進すること。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議(抄)

平成十七年六月二十八日
参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 四、 障害者の雇用機会の一層の拡大を図る観点から、精神障害者に対しては、グループ就労等の多様な就労形態の促進等、必要な支援措置を講ずること。また、一般雇用への就労が困難な障害者に対しては、多様な就労の場が確保されるよう、積極的な取組を行うこと。
- 十一、 週二十時間以上三十時間未満の短時間労働について、重度以外の身体障害者・知的障害者に対しても実雇用率を適用し、法定雇用率の算定上にも身体障害者・知的障害者の短時間労働を反映させることについて影響を十分検討し、その結果に基づいて、必要な措置を講ずること。また、納付金等の算定に当たっても同様の取扱いとすること。
- 十二、 派遣労働者としての障害者の雇用について、障害者雇用の促進を図る観点から、その実情を含め検討を加え、その結果に基づいて、必要な措置を講ずること。
- 十三、 障害者の働く場の一層の創出を図るため、企業内で職務を整理して仕事を分かち合うこと、工業団地や商店街のような地域において、障害者を多数雇用する企業に仕事を出し合うこと等を通じて、企業が企業内外における障害者の働く場の創出に取り組むことを推進すること。

労働政策審議会意見書(平成16年12月15日)(抄)

2. 多様な形態による障害者の就業機会の拡大

(2) 雇用形態の多様化と障害者雇用

①短時間労働

障害者の多様な働き方の選択肢として、短時間労働はその意義を増しつつある。障害特性を踏まえた短時間労働はもとより、障害者が加齢に伴い、短時間労働へ移行するというケースも考えられる。

このため、現在は重度の身体障害者・知的障害者についてのみ特例として実雇用率に算定している短時間労働について、重度以外の身体障害者・知的障害者についても雇用率制度の対象とし、法定雇用率の算定において短時間労働を反映させることが考えられる。

この点については、障害者雇用対策における短時間労働の位置付けや評価についてさらに検討を進め、現行の取扱いから法定雇用率算入への移行に当たって生じる影響も見極めつつ、今後とも引き続き検討を行うことが適当である。

②派遣労働

労働者派遣は、民間の労働力需給調整システムとして大きな進展をみせており、派遣労働者数、労働者派遣事業所数ともに年々増加の一途にあって、労働者のライフスタイルに合わせた働き方を可能にする選択肢の一つとしての評価も定着しつつある。

しかしながら、障害者雇用の面からみると、派遣労働者としての障害者の雇用はほとんど進んでいないとの調査結果があることから、雇用労働者の中で派遣労働者が占める割合が大きくなってきている状況を踏まえつつ、派遣労働と障害者雇用との関係においてどのような対応をしていくことによって、障害者雇用の促進を図っていくことができるか、今後検討を行うことが適当である。

その際には、まず職場定着に相当の配慮や時間を要することがある障害者にとって、そもそも派遣労働という働き方がどのように評価されるべきか、検討をすることが適当である。また、派遣先においてその指揮命令の下で就労するという派遣労働の特性が、派遣元における障害者雇用にどのような影響を及ぼしているか等の実情についても、把握を行うことが適当である。

3. 地域における協働による障害者雇用の促進

(3) 企業等の協働による障害者雇用の創出

障害者本人に対する支援とともに、障害者雇用の受皿づくりも各地域それぞれの特色をいかした経済、産業活動の中で開拓していく発想が求められる。

地域的に近接している企業どうしや、事業協同組合など同業の企業どうしが協働して障害者の雇用の場を創出するといった取組は、企業の地域社会における貢献として評価されるべきであり、例えば各企業の業務の再編、集約によって仕事を出し合い、障害者の雇用の場を生み出すといった取組を推奨していくことが適当である。