



障害者雇用対策について

令和元年5月17日

厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課
地域就労支援室

澤口浩司

(1)障害者雇用の現状

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	<p>①事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づける</p> <p>民間企業2.2%（～平成30年3月2.0%）（令和3年4月より前に、2.3%） 国、地方公共団体、特殊法人等2.5%（ " 2.3%）（令和3年4月より前に、2.6%） 都道府県等の教育委員会2.4%（ " 2.2%）（令和3年4月より前に、2.5%）</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）を設立した場合等、雇用率算定の特例も認めている。</p>
納付金制度	<p>②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（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収（適用対象：常用労働者100人超） ※ 常用労働者100人超200人以下の事業主は、不足1人 月額4万円</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（適用対象：常用労働者100人超） ※ この他、100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過して雇用する場合、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>
助成金	<p>③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 ・障害者介助等助成金 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	<p>④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> <p>○ ハローワーク（全国544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52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334か所）… 就業・生活両面にわたる相談・支援</p>
----------------	--

障害者雇用の状況

(平成30年6月1日現在)

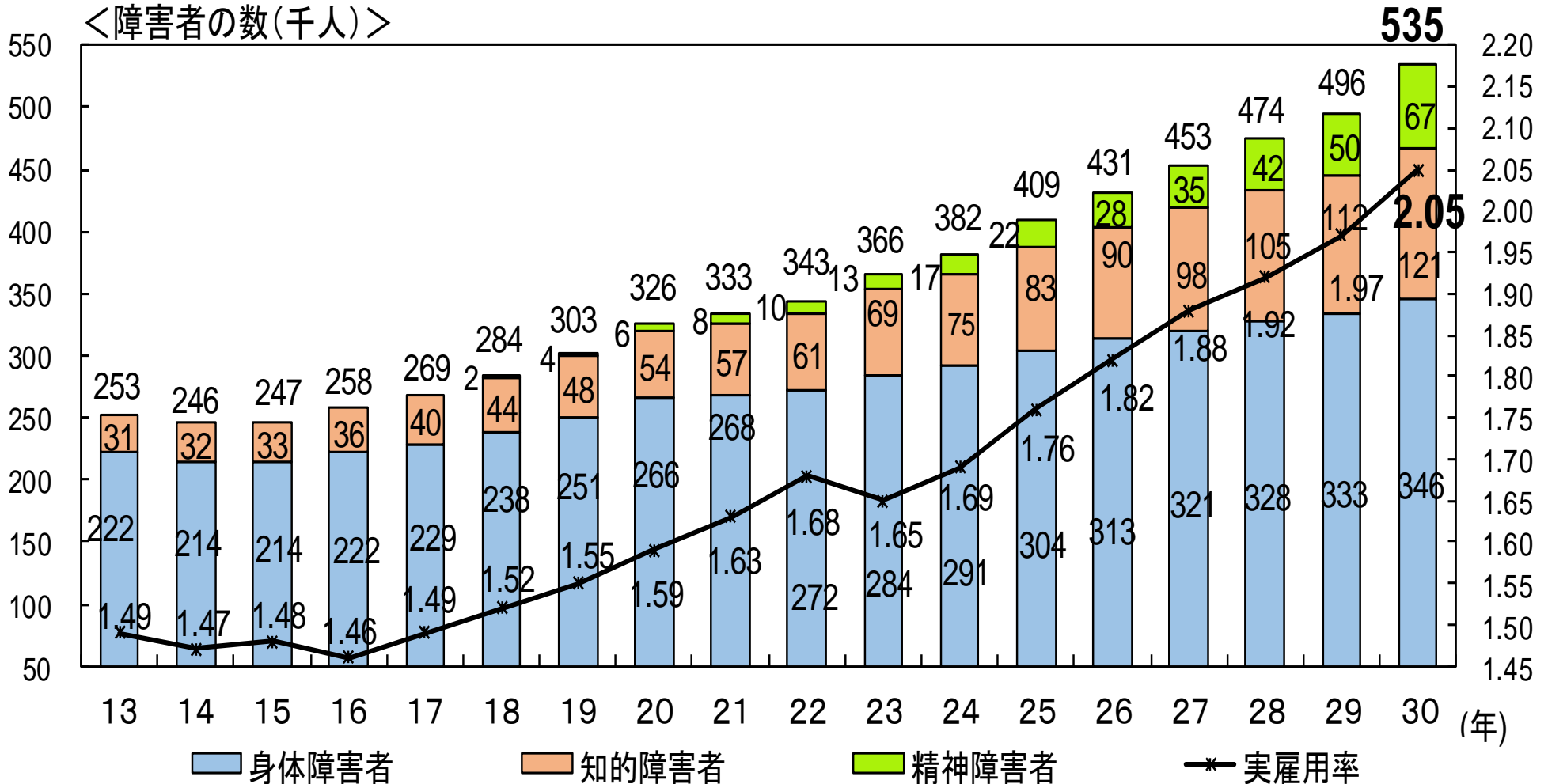
○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 53.5万人 (身体障害者34.6万人、知的障害者12.1万人、精神障害者6.7万人)

実雇用率 2.05% 法定雇用率達成企業割合 45.9%

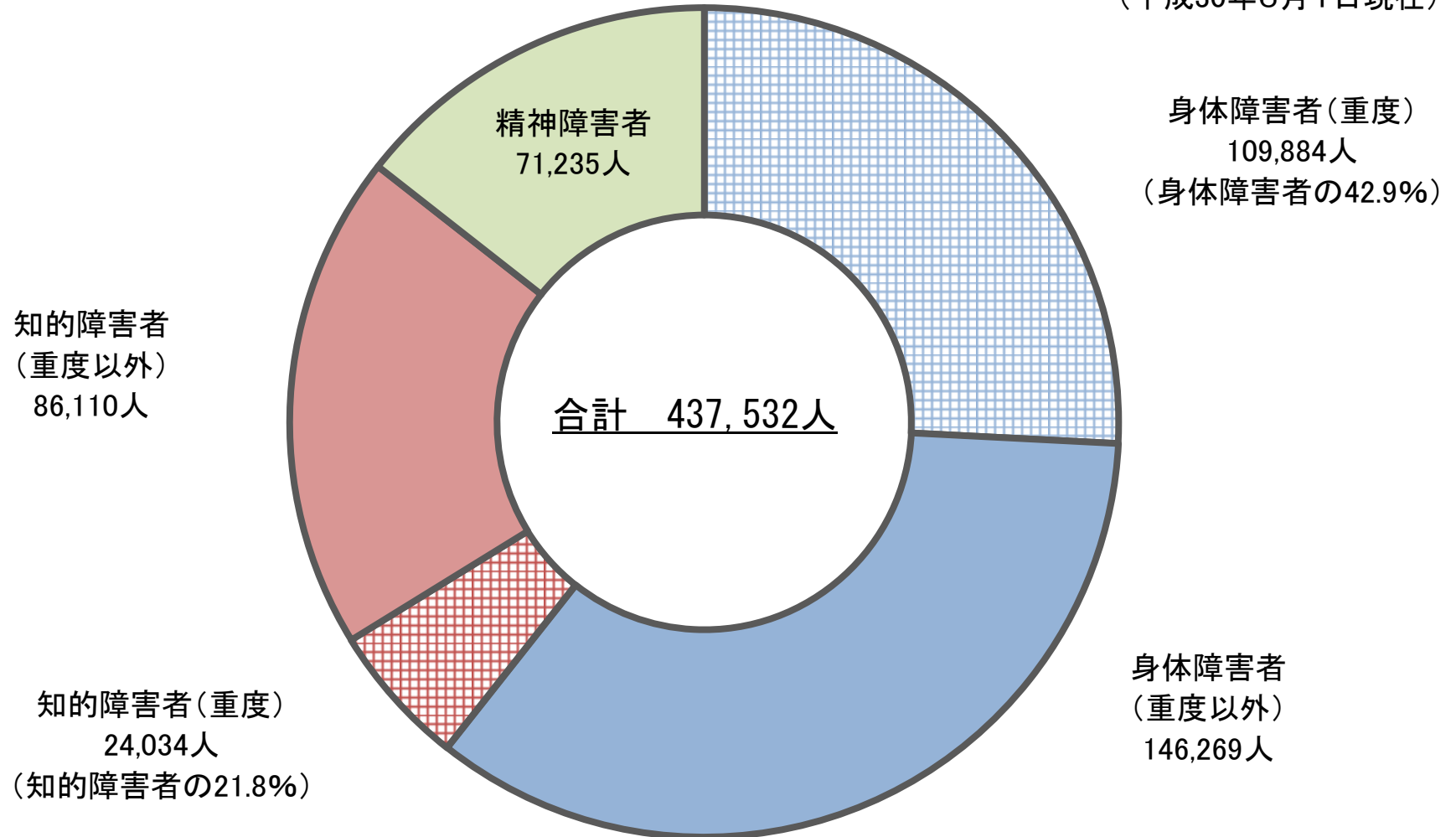
○ **雇用者数は15年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

<障害者の数(千人)>



雇用障害者数における障害種別等の実人数について

(平成30年6月1日現在)



○重度知的障害者

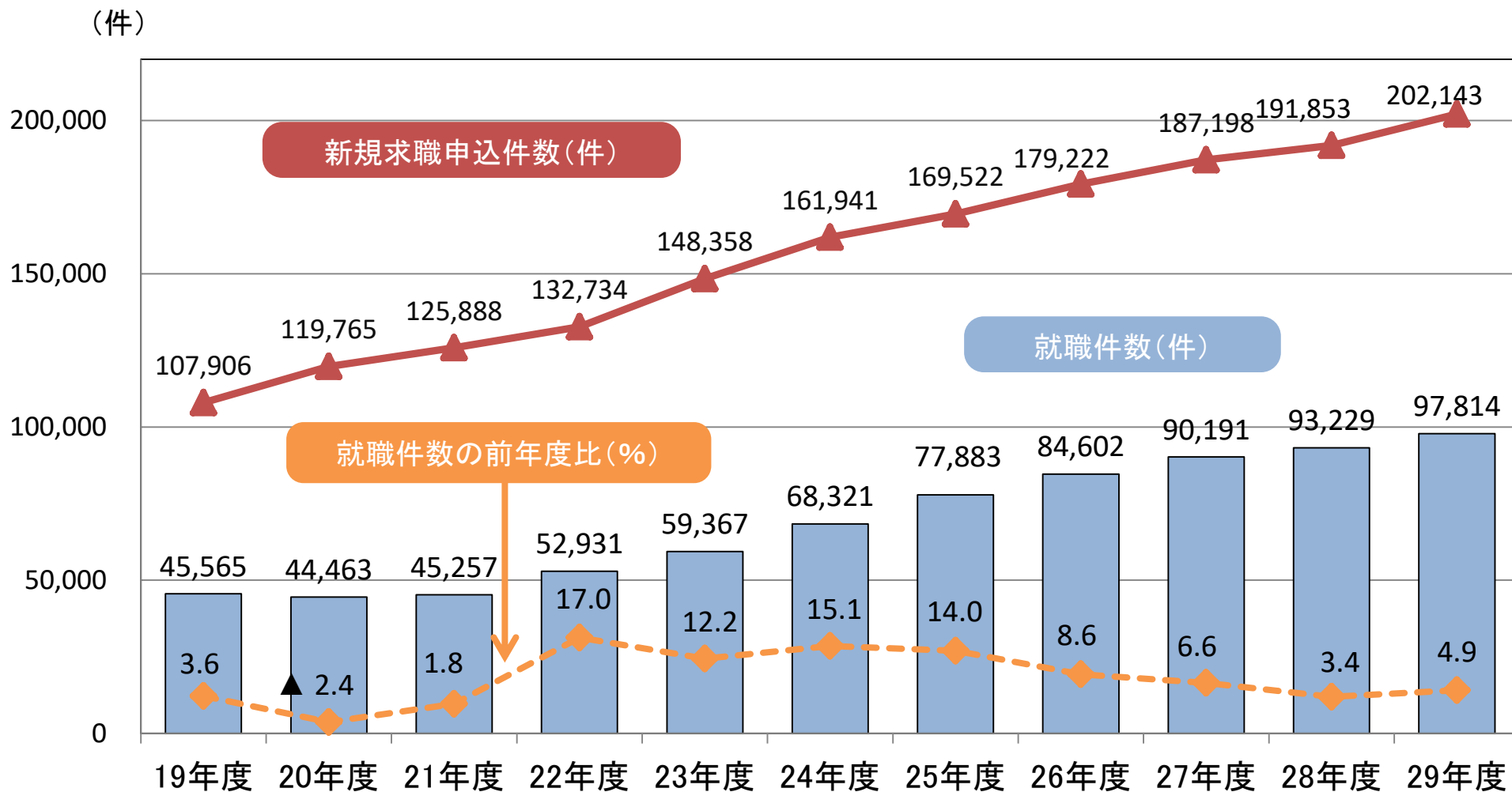
知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判断された者

○重度身体障害者

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

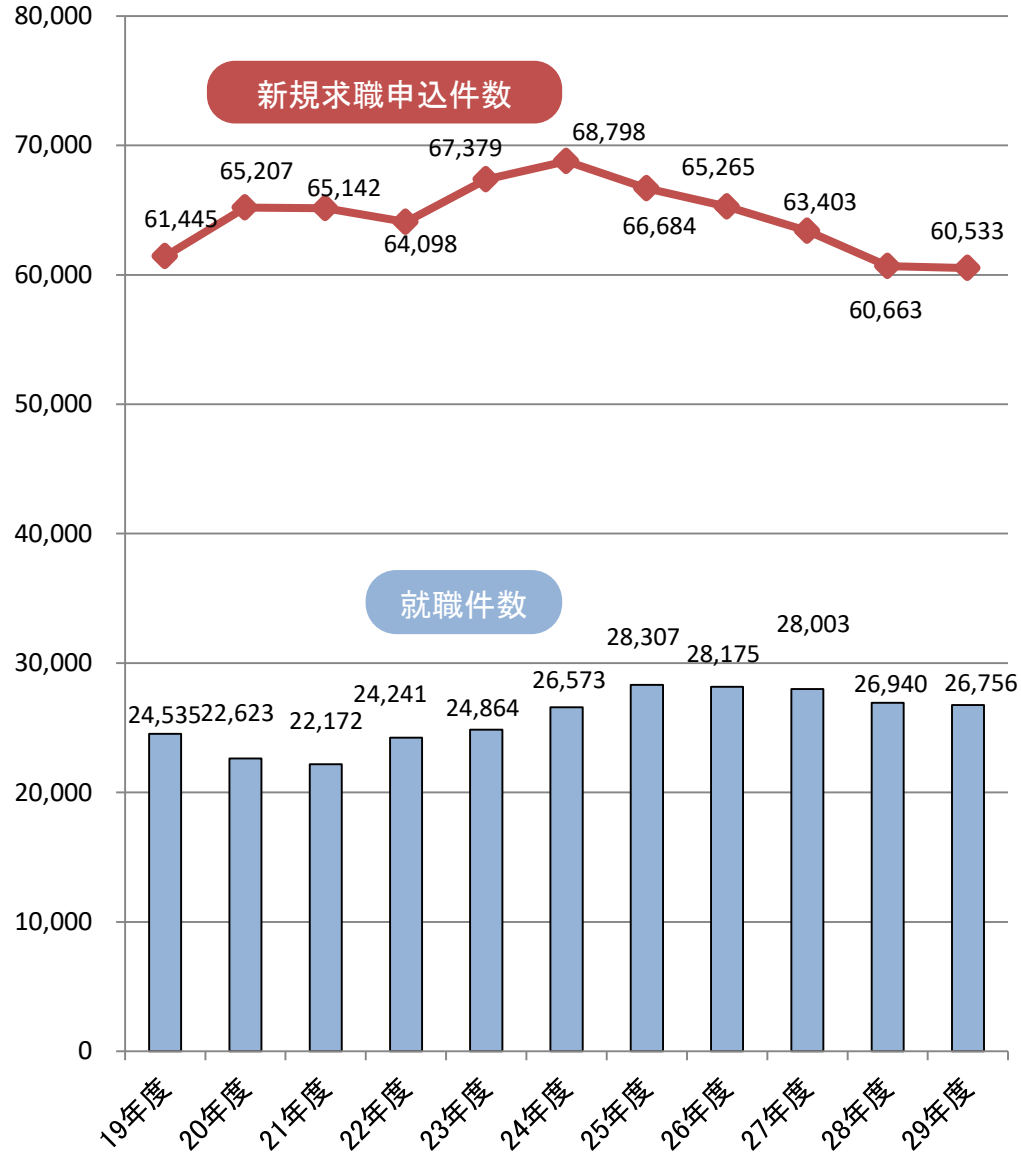
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

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

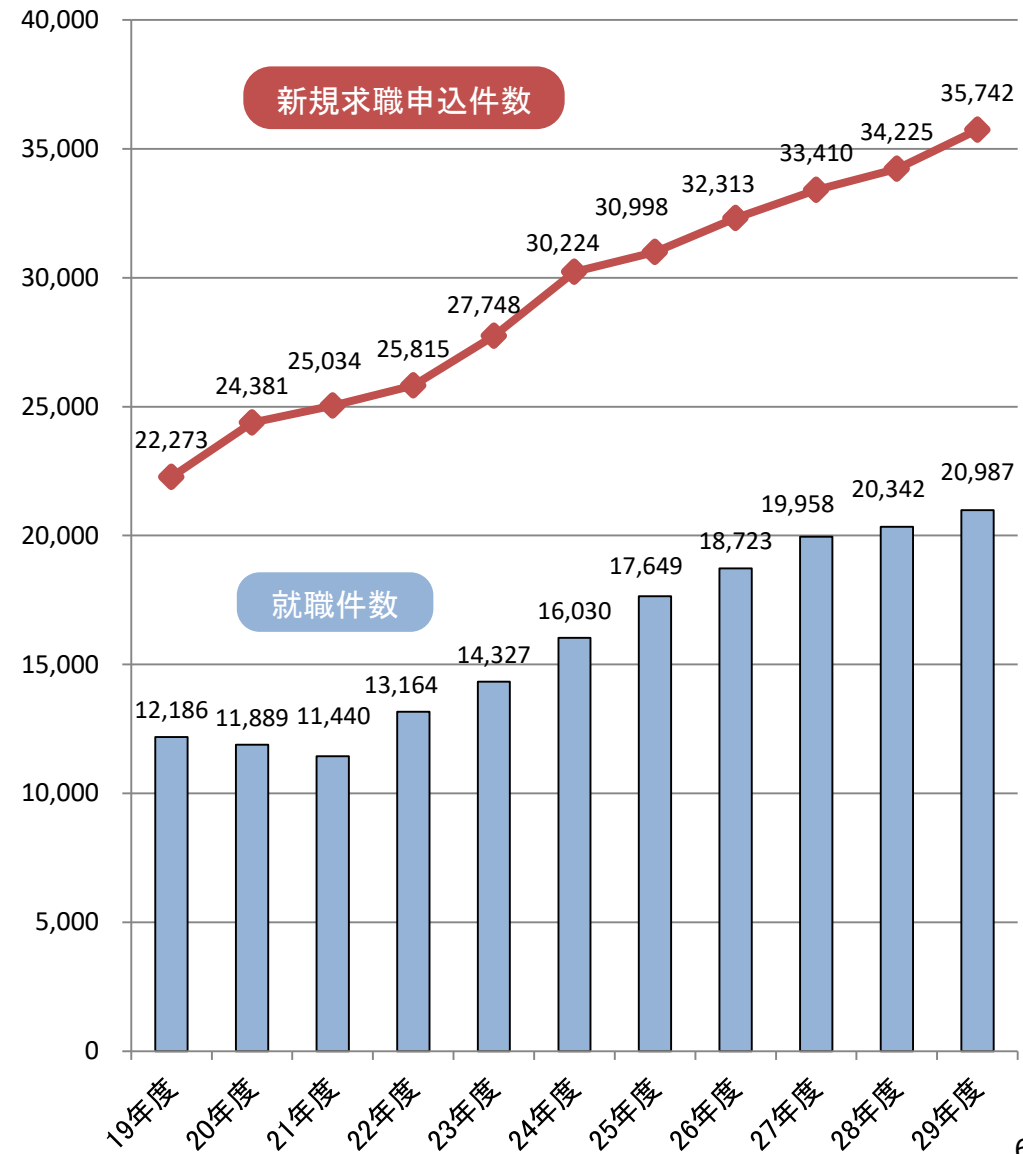


ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①

身体障害者



知的障害者



ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②

精神障害者

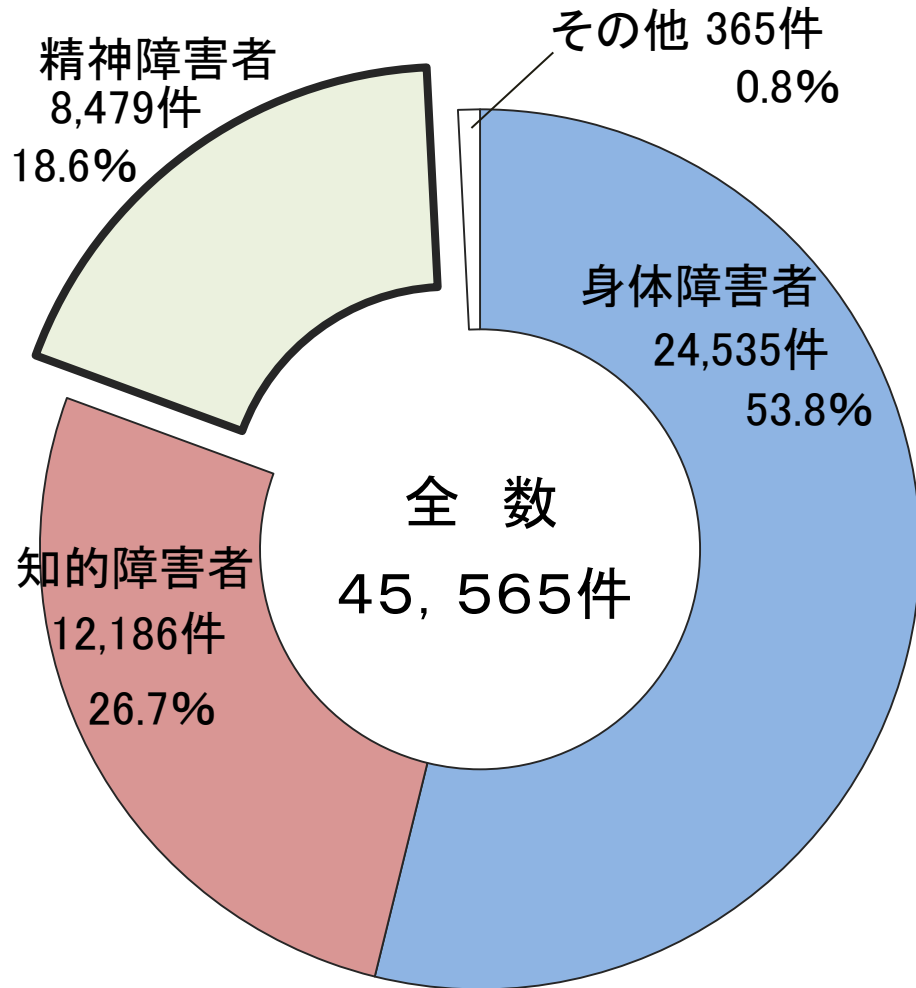


その他 (発達障害、高次脳機能障害など)

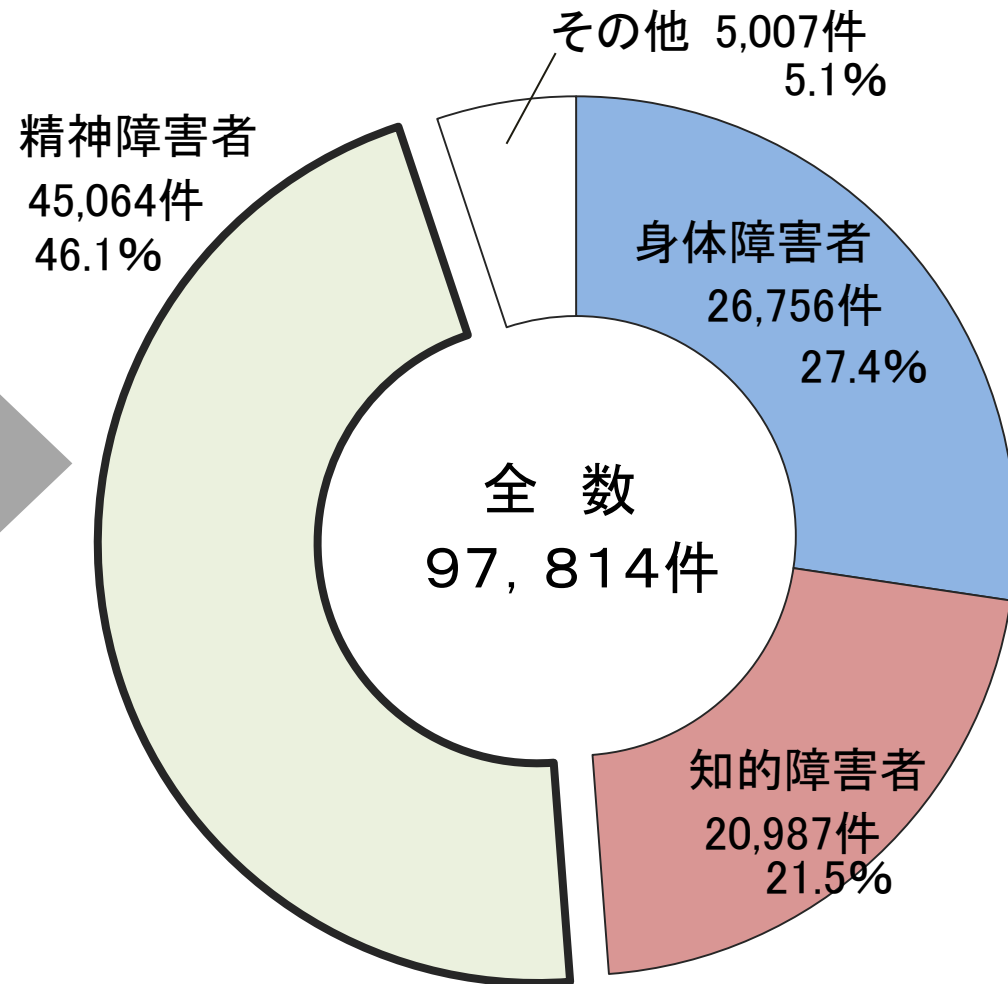


ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成19年度



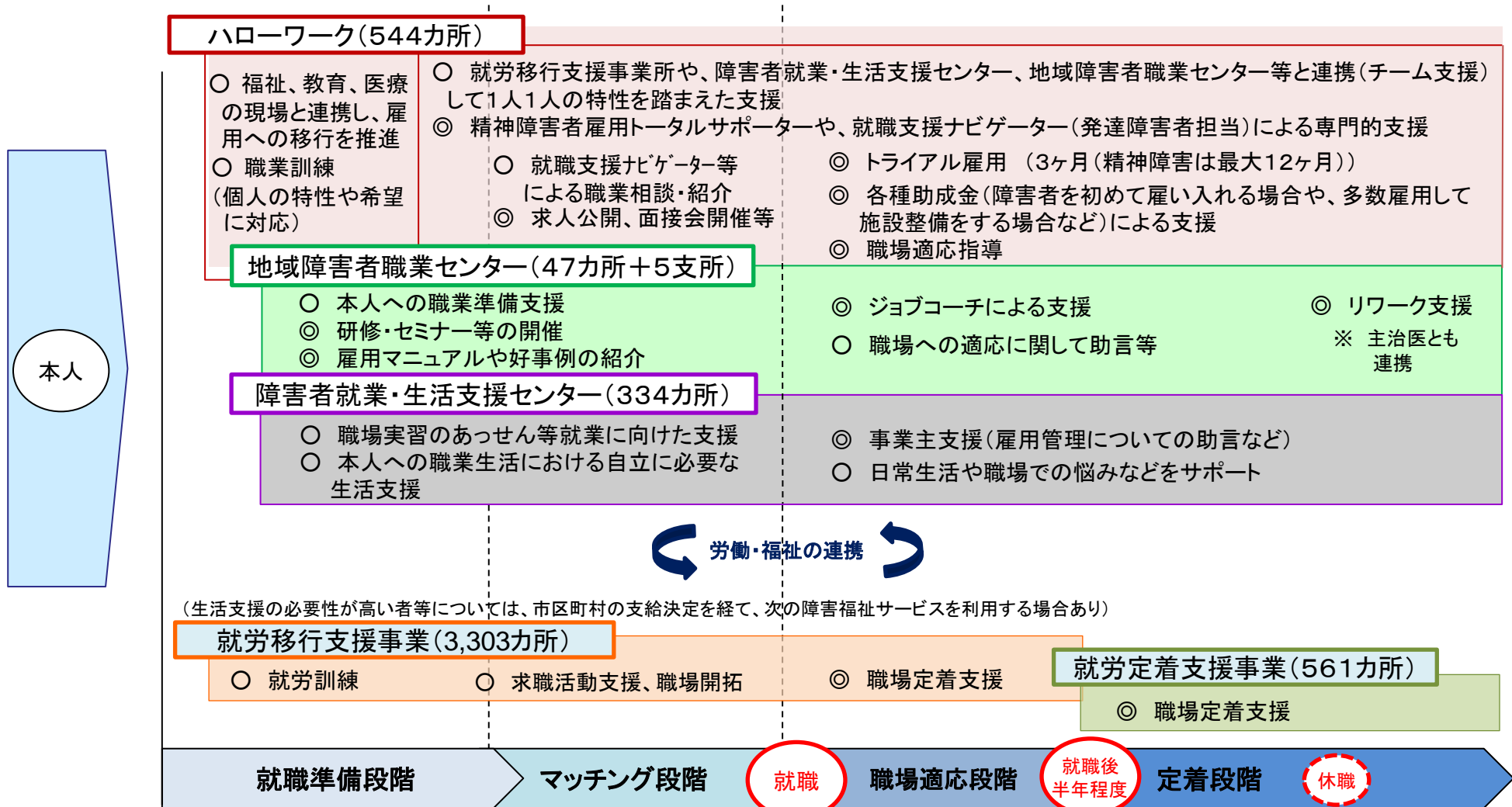
平成29年度



(2) 障害者雇用の促進に向けた支援策

障害者雇用の促進に向けた支援策の主な流れ(全体像)

障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションと障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスとの連携が中心となり、障害者雇用の促進に向け、地域における一貫した障害者の就労支援を実施。



○ : 主に障害者本人に対する支援施策
◎ : 事業主に対する支援施策(障害者と事業主双方を支援するもの含む)

※上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、自治体、保健所や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施 10

主な地域の就労支援機関の実績等

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

(1) 公共職業安定所(ハローワーク)〔544カ所〕(厚生労働省)

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

	平成18年度	平成29年度	
新規求職件数	103,637件	202,143件	+95.0%増
就職件数	43,987件	97,814件	+122.4%増

(2) 地域障害者職業センター〔各都道府県47所、5支所〕((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)

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

	平成18年度	平成29年度	
利用者数	26,189件	32,695件	+24.8%増
職リハ計画作成件数	17,410件	28,053件	+61.1%増

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

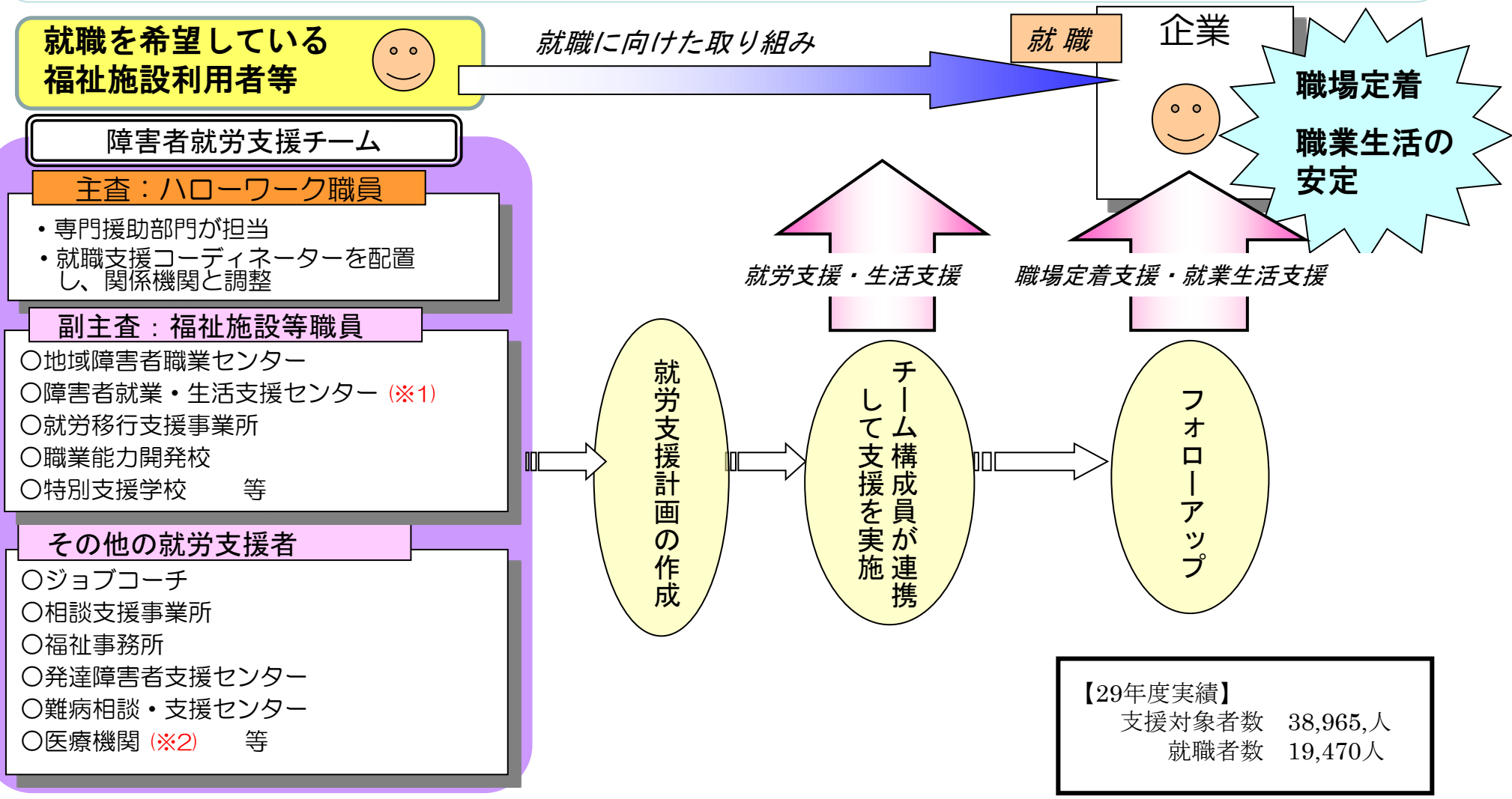
障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

	平成18年度	平成29年度	
設置箇所数	110箇所	332箇所	+222箇所
支援対象者数(1センター当たり)	203〔22,339〕人 *	546〔181,229〕人 *	+168.9%増
就職件数(1センター当たり)	33〔3,634〕件 *	62〔20,514〕件 *	+87.8%増

*〔〕内は
全国計

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)

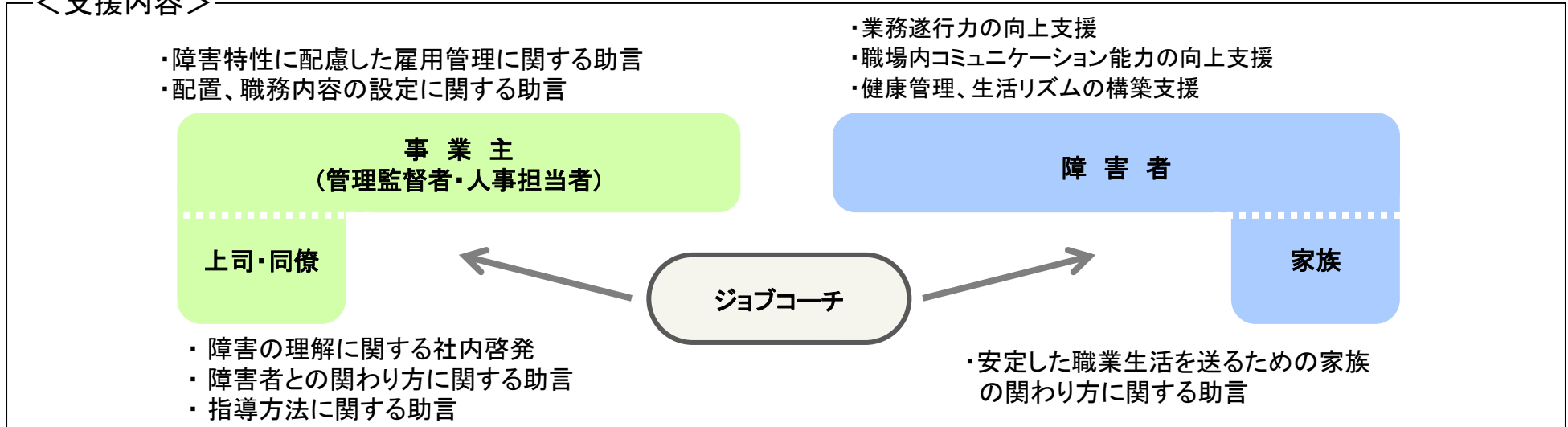


(※1) 可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。
 (※2) 支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

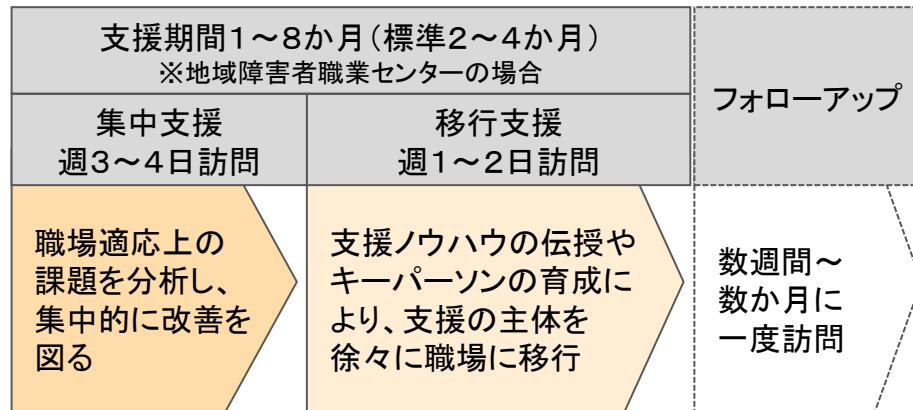
職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

- 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>



<ジョブコーチ養成実績(平成29年度)>

計961人(8,142人)

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

※()内は、養成研修開始(平成17年度)からの養成実績累計

<地域センターのジョブコーチによる支援実績(平成29年度)>

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

(支援終了後6か月時点:28年10月～29年9月までの支援終了者の実績)

職場適応援助者(ジョブコーチ)の種類

	配置型ジョブコーチ	訪問型ジョブコーチ	企業在籍型ジョブコーチ
所属/身分	地域障害者職業センターの 職員(非常勤嘱託)	就労支援を行っている 社会福祉法人等に所属する者	障害者を雇用している 企業等に雇用される者
主な活動場所	支援対象労働者が雇用されている 又は雇用される予定である事業所	支援対象労働者が雇用されている又 は雇用される予定である事業所	自社
ジョブコーチ数 (平成29年度)	312人	720人 (※助成金(※1)を活用して支援を 実施したジョブコーチ数)	148人 (※助成金(※1)を活用して支援を 実施したジョブコーチ数)
要件	障害者関係業務の経験を有し、機 構(※2)が委嘱した者 委嘱後は、原則として研修を受講	訪問型ジョブコーチ養成研修を修了し、 障害者の就労支援に係る業務経験 が1年以上ある者	企業在籍型ジョブコーチ養成研修等 を修了した者
公的助成	活動経費は運営費交付金により支 出	地域障害者職業センターが策定又は 承認した支援計画に基づき支援を実 施した場合は、障害者雇用安定助成 金(職場適応援助コース)により活動 費を助成 ▶1日の支援時間によって、日額最大 16,000円	地域障害者職業センターが策定又は承 認した支援計画に基づき支援を実 施した場合は障害者雇用安定助成金(職 場適応援助コース)により活動費を助成 ▶月額最大12万円

※1 障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)

※2 高齢・障害・求職者雇用支援機構

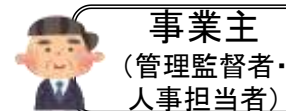
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

1 趣旨

職場適応・定着に特に課題を抱える障害者に対して、雇入れ後の職場適応・定着を図るために、職場適応援助者による直接的・専門的な支援を提供する事業主に対して助成金を支給。

◎ 支援内容

- ・ 障害特性に配慮した対応方法に係る助言・援助
- ・ 配置、職務内容の設定に関する助言



事業主
(管理監督者・人事担当者)



上司・同僚

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



職場適応援助者

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



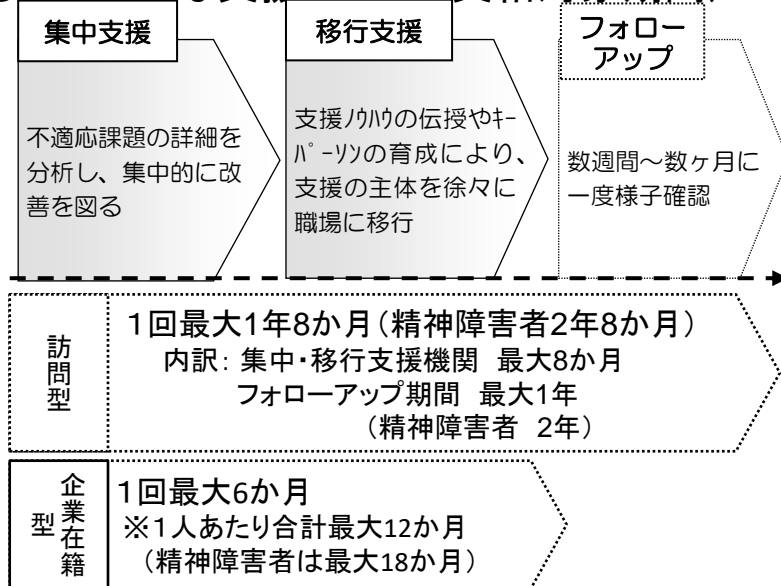
障害者



家族

安定した職業生活を送るための家族の関わり方に関する助言

◎ 標準的な支援の流れ(支給対象期間)



2 内容

1 対象事業主

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センターが、障害者の職場適応の観点から課題を解決するために必要とする支援内容や程度を勘案して作成又は承認した職場適応援助計画があり、これに基づき職場適応援助者による支援を提供する事業主

2 支給額

○ 支援計画に基づいて支援を行った日数/月数に、それぞれ以下の日額/月額単価を掛けて算出された額

- ・ 訪問型(日額) 1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間以上の日 16,000円
4時間未満の日 8,000円

※ただし、精神障害者を支援する場合は、3時間以上4時間未満16,000円)

- ・ 企業
在籍
型(月額) 大企業 6万円(対象労働者が短時間労働者の場合 3万円)
中小企業 8万円(対象労働者が短時間労働者の場合 4万円)

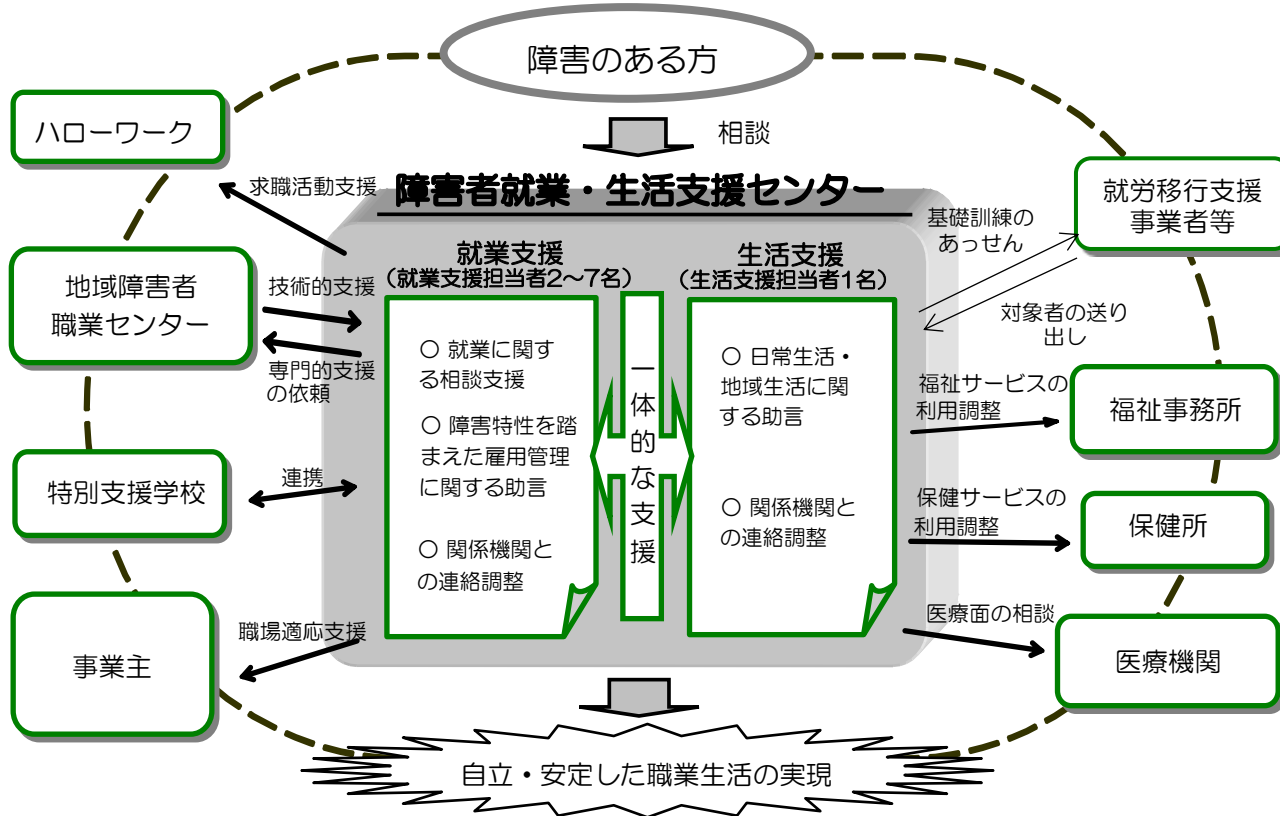
※ ただし、精神障害者に対する支援を行う場合は大企業 9万円(短時間 5万円)
中小企業 12万円(短時間 6万円)

○ 支援の実施のために新たに職場適応援助者を養成した場合、養成研修受講経費の1/2

障害者就業・生活支援センター

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

雇用と福祉のネットワーク



業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 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

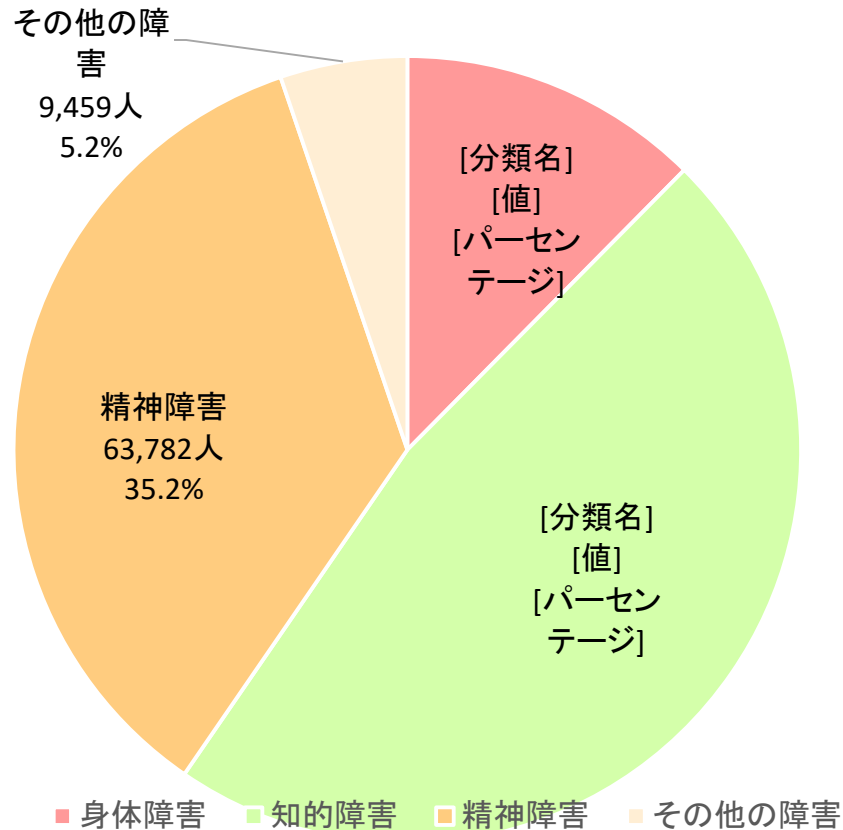
【29年度実績】 支援対象者数 181,229人
 定着率78.7%（1年）（身体78.0%、知的83.8%、精神72.3%）

支援対象者の状況①(障害者就業・生活支援センター)

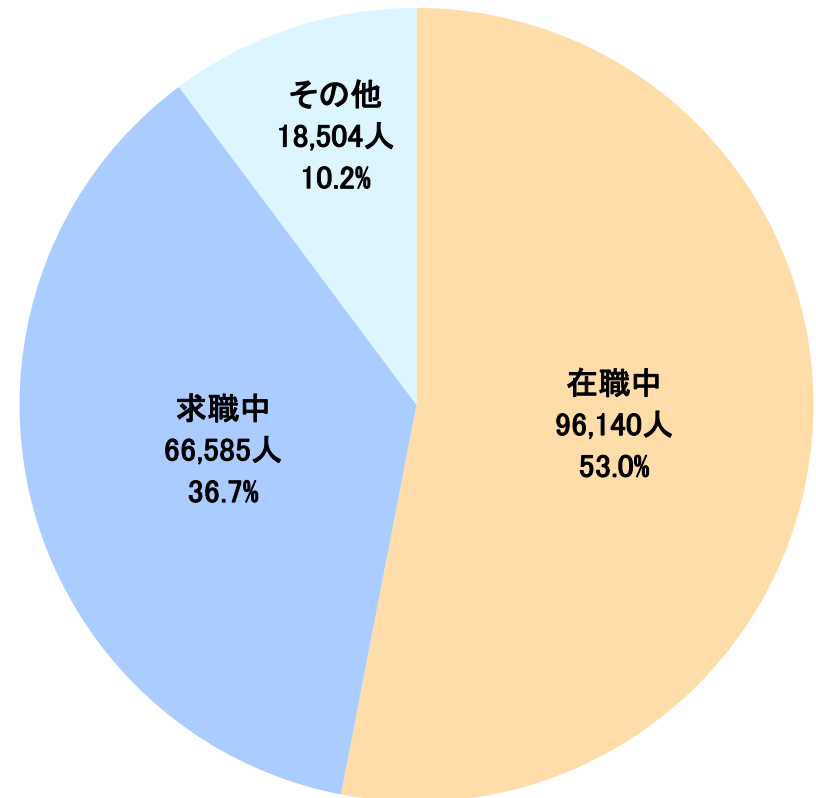
平成29年度末時点における支援対象障害者数 181,229人(前年度末比 8.8%増)

支援対象障害者の状況

登録者の障害種別

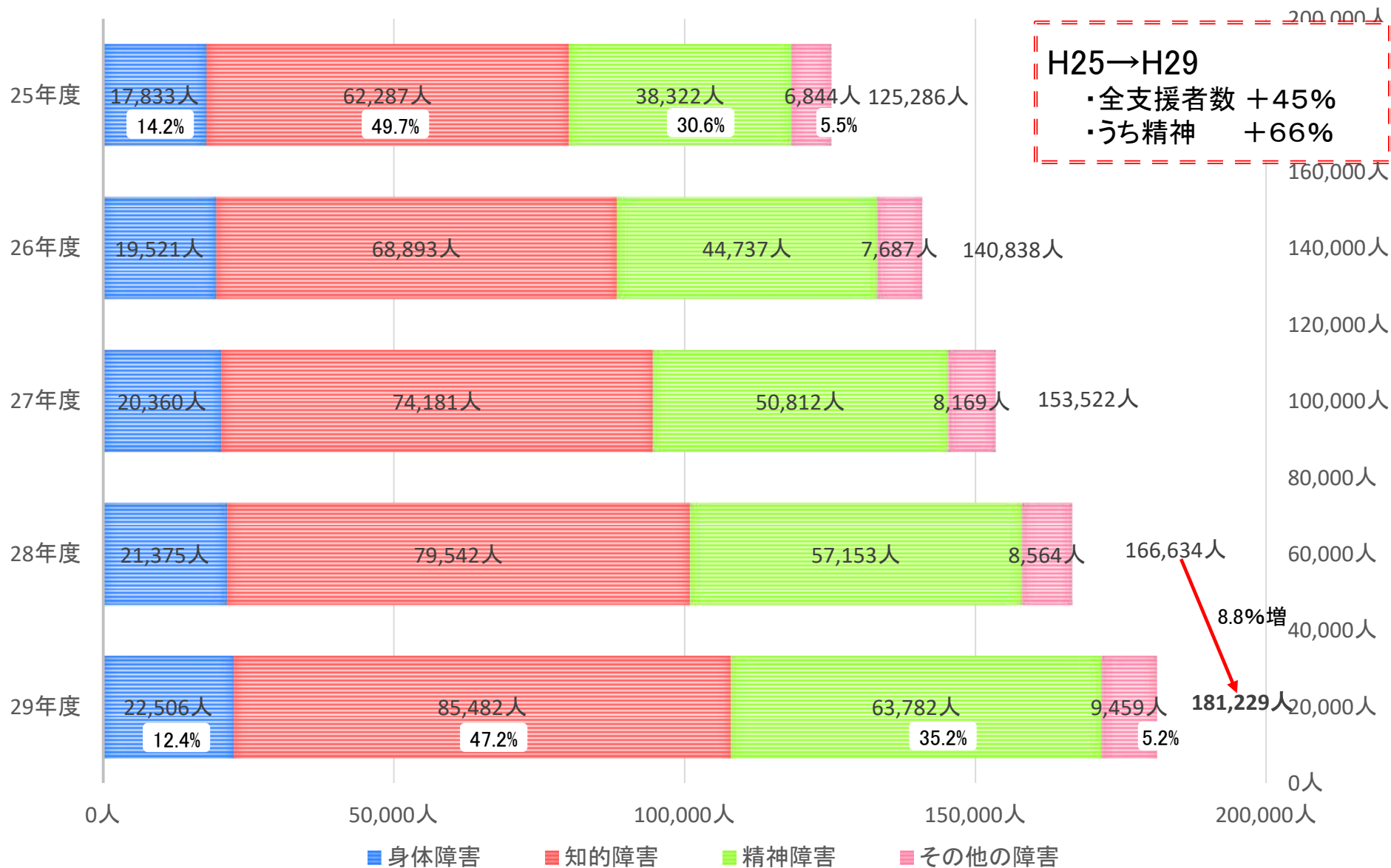


登録者の就業状況別



支援対象者の状況②(障害者就業・生活支援センター)

障害種別支援対象者の推移【H25～H29】



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(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	<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こと など

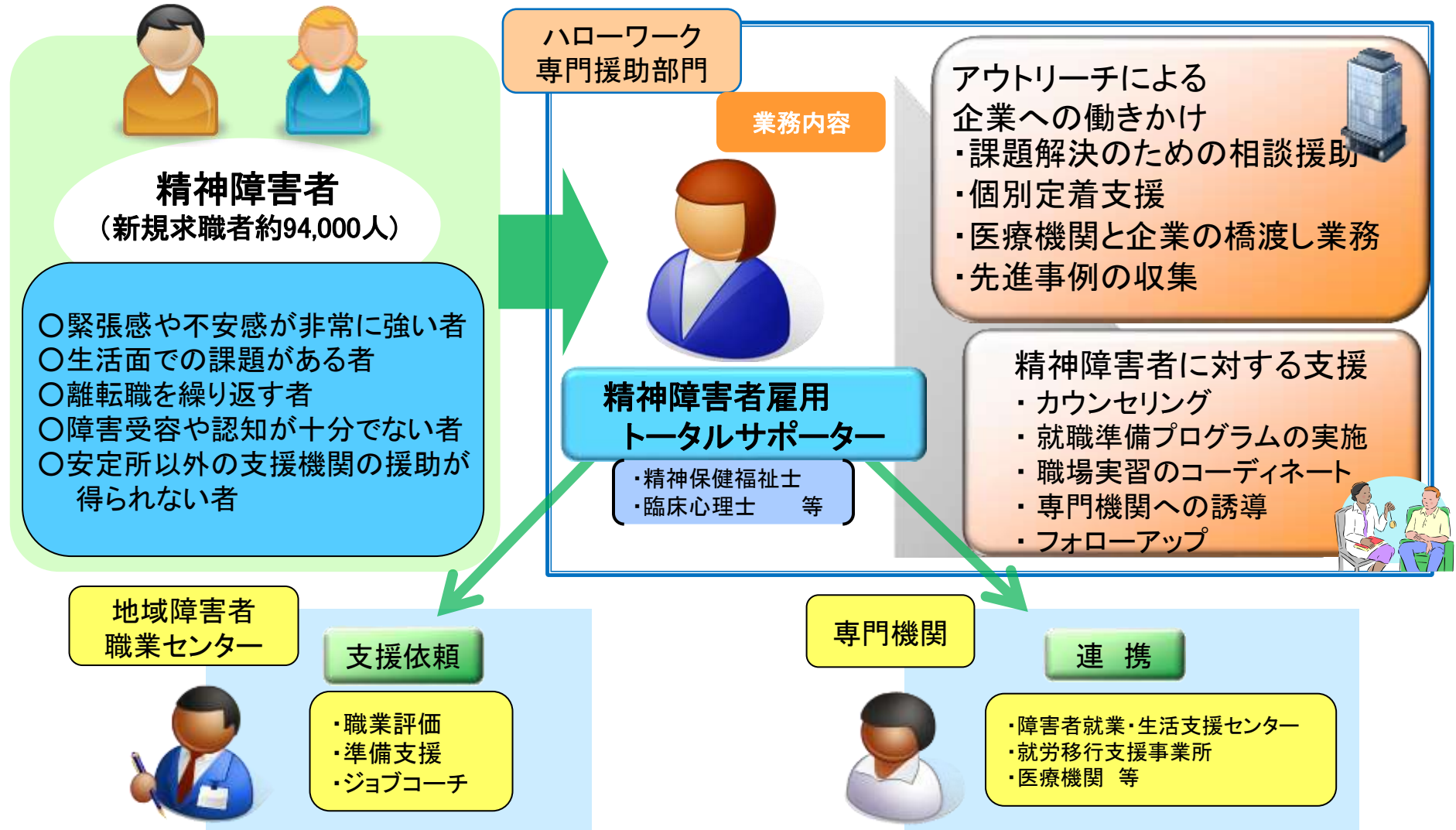
【合理的配慮の主な具体例】

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

精神障害者雇用トータルサポーターについて

概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、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等の業務を実施
○平成29年度実績 就職に向けた次の段階への移行率 73.9% ※相談支援を終了した者のうち、就職、職業訓練等へ移行した割合

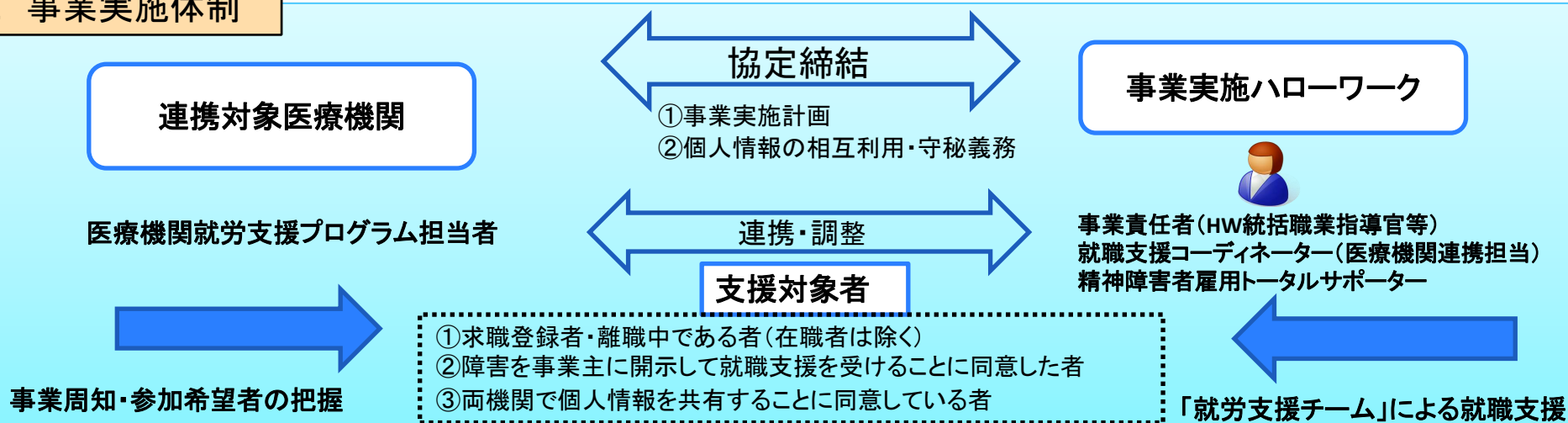


精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業の実施について

1 目的

精神障害者の更なる雇用の推進のため、ハローワークにおいて、就労支援プログラム等を実施する医療機関と連携したモデル事業を実施し、当該医療機関との信頼関係を構築するとともに、地域の他の医療機関に対してもハローワークでの取組状況について普及・啓発を図り、医療機関との連携を推進することとする。

2 事業実施体制



3 事業内容等

- 主治医等として医療機関の関与は継続。就労支援の観点から支援対象者を医療機関からハローワークに引き継ぐ。
- 支援方法については、「チーム支援事業」を活用し、支援期間は原則6ヶ月以内とする。
- 想定される支援内容は次のとおり。

- ①連携対象医療機関を利用している精神障害者に対して就職に関する知識や技術を付与するためのジョブガイダンスの実施
- ②職業相談・紹介、キャリアコンサルティング、職業訓練あっせん等の就労支援サービス
- ③職場実習等の機会の積極的な提供
- ④3ヶ月目と支援期間終了時に医療機関側の担当者を含めたケース会議の開催
- ⑤職場定着支援等のフォローアップ支援の実施

4 実施労働局

平成29年度38労働局 → 平成30年度47労働局

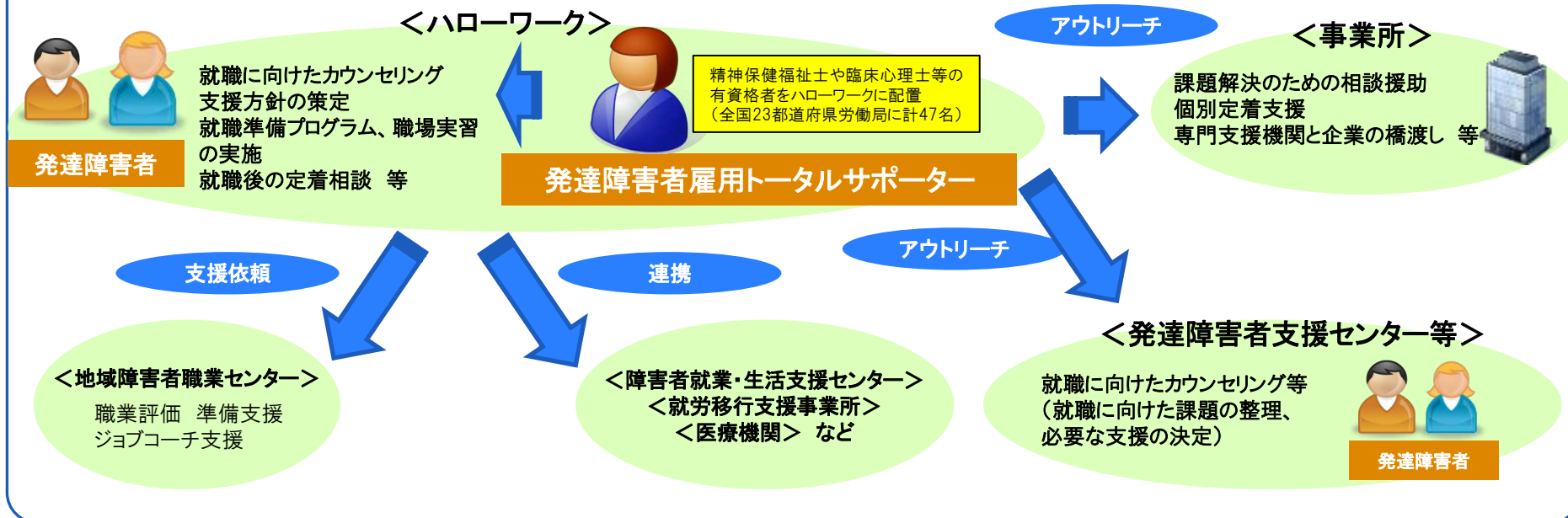
発達障害者雇用トータルサポーターによる一貫した専門的支援の実施

背景・課題

- 発達障害者については、ハローワークの新規求職者数や発達障害者支援センターの相談人数が大幅に増加しており、さらに平成30年4月の障害者雇用率引き上げにより、就労支援のニーズが大幅に増大する見込み。
- 発達障害者は、対人関係の構築等に困難を抱えていることから、障害特性や作業能力等を把握してマッチングを行うとともに、継続した支援により定着を図ることが重要。

事業内容

ハローワークに発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、発達障害者に対する就職準備段階から職場定着までの一貫した専門的支援を実施する。



(参考) 働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

8. (2)障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

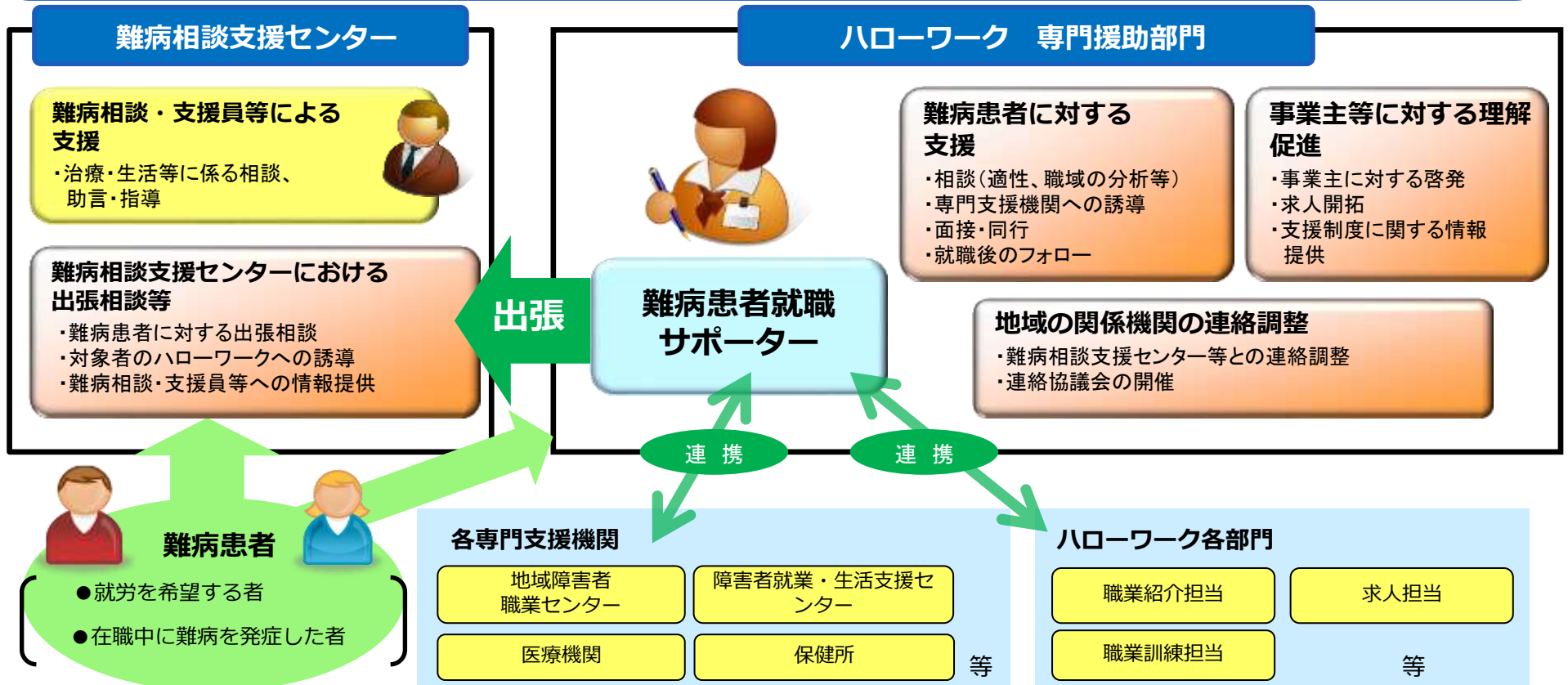
発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育委員会・大学、福祉・保健・医療・労働等関係行政機関と企業が連携する体制を構築する。

難病相談支援センターと連携した就労支援の実施

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

- ※ 配置数 : 全国51人
- 配置場所 : ハローワークの専門援助窓口
- 採用要件 : 難病患者の相談に関する業務経験1年以上等

※ 難病患者就職サポーターによる支援実績:就職率43.8%(平成29年度)



(3) 最近の動き

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の概要

改正の趣旨

障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置

(1) 国及び地方公共団体に対する措置

- ① 国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととする。
- ② 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めるものとし、国及び地方公共団体は、同指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととする。
- ③ 国及び地方公共団体は、障害者雇用推進者(障害者雇用の促進等の業務を担当する者)及び障害者職業生活相談員(各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者)を選任しなければならないこととする。
- ④ 国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況を公表しなければならないこととする。
- ⑤ 国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、公共職業安定所長に届け出なければならないこととする。

(2) 民間の事業主に対する措置

- ① 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者(特定短時間労働者)を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みを創設する。
- ② 障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小事業主(常用労働者300人以下)を認定することとする。

2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置

- (1) 厚生労働大臣又は公共職業安定所長による国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定を設ける。
- (2) 国及び地方公共団体並びに民間の事業主は、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する書類を保存しなければならないこととする。
- (3) 障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法を明確化するとともに、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体に対して、確認の適正な実施に関し、勧告をすることができることとする。

施行期日

令和2年4月1日(ただし、1. (1)①及び2. (1)については公布の日、1. (1)③④⑤並びに2. (2)及び(3)については公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日)

働き方改革実行計画(抄)

平成29年3月28日
働き方改革実現会議決定

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

(2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

障害者等に対する就労支援を推進するにあたっては、時間、空間の制約を乗り越えて、障害者の意欲や能力に応じた仕事を提供するなど、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

近年、障害者の雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務のある企業の約3割が障害者雇用ゼロとなっているほか、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。また、就労に向けた関係行政機関等の更なる連携も求められている状況にある。

このため、2018年4月より法定雇用率を引き上げるとともに、障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講を進めるほか、障害者雇用に知見のある企業OB等の紹介・派遣を行う。

また、発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育委員会・大学、福祉・保健・医療・労働等関係行政機関と企業が連携する体制を構築する。

さらに、障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給する制度の活用促進を図るとともに、ICTの活用を進め、仲介事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援する。

加えて、障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具の普及を図るとともに、農業に取り組む障害者就労施設に対する6次産業化支援など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

今後、多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う。