



障害者雇用対策について

平成28年5月20日

厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課

障害者雇用の状況

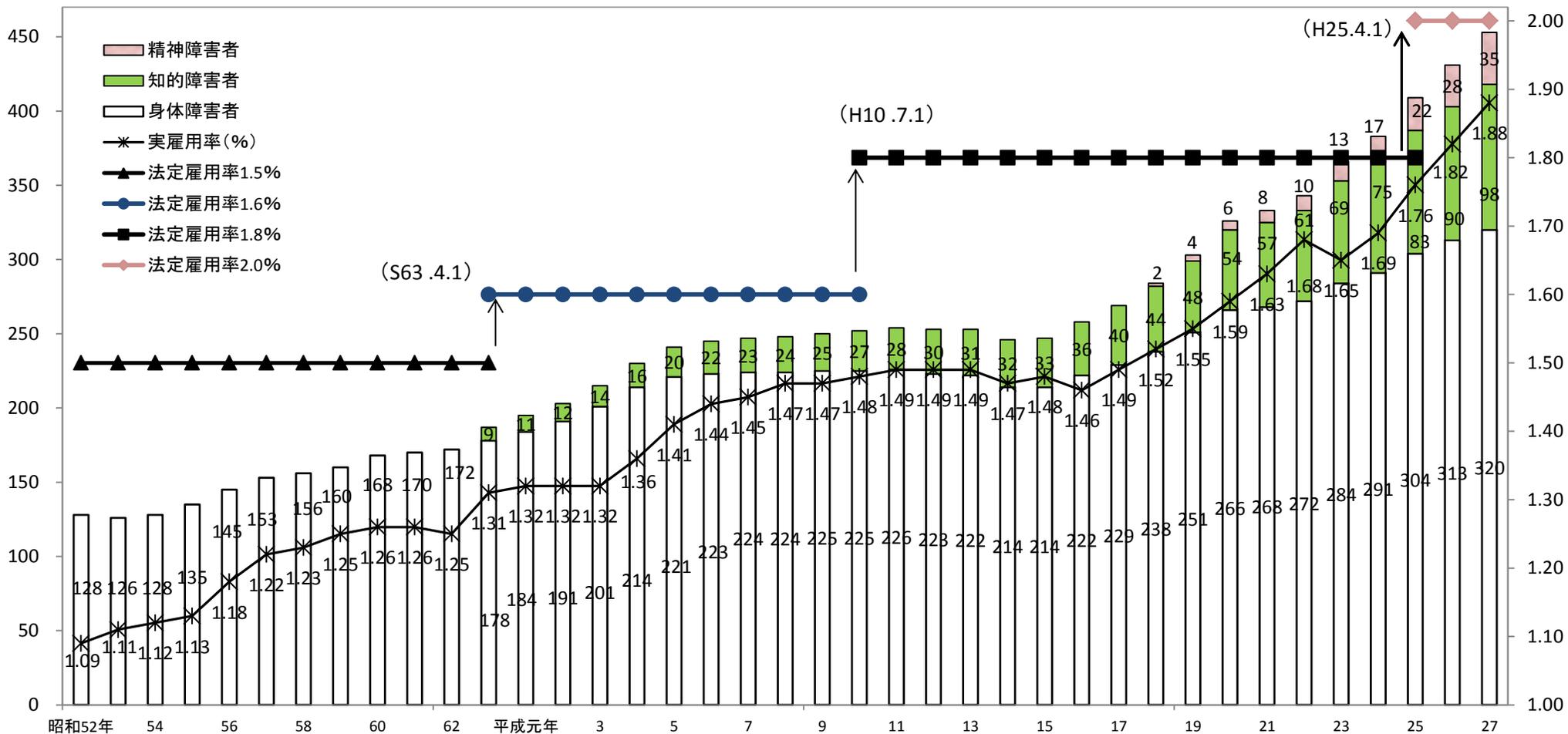
(平成27年6月1日現在)

○ 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)

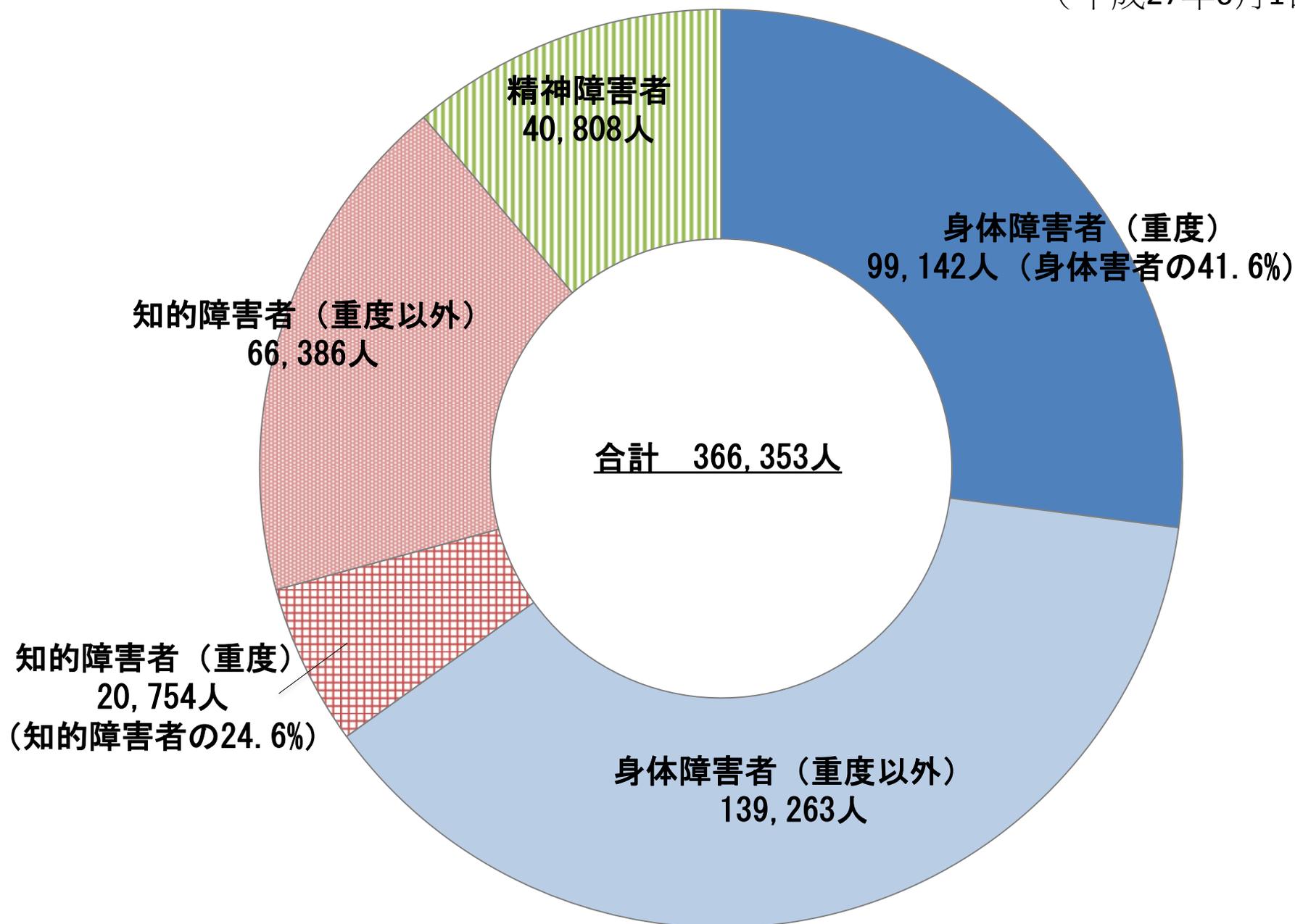
実雇用率 1.88% **法定雇用率達成企業割合 47.2%**

○ **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。



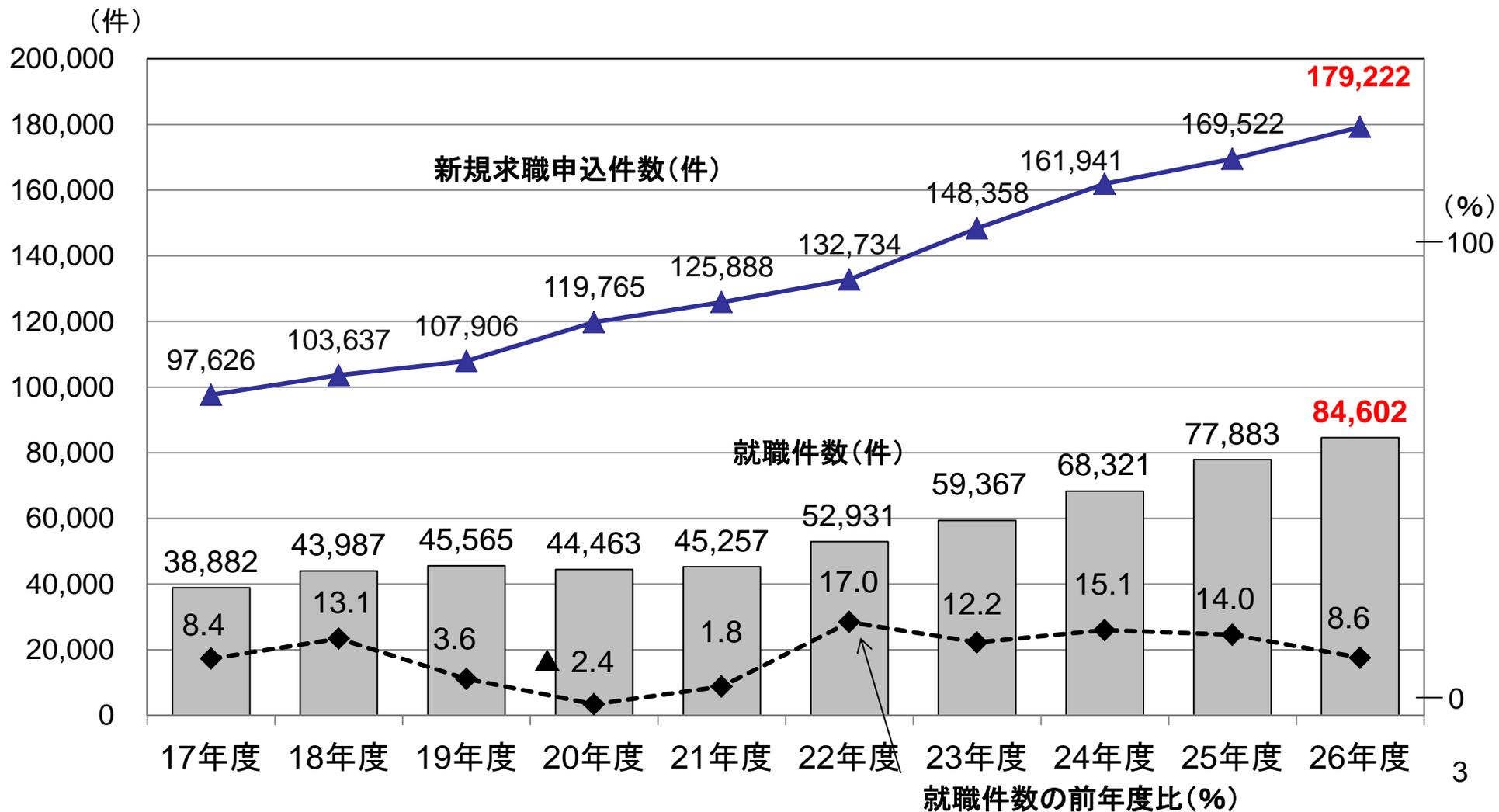
雇用障害者数における障害種別ごとの重度障害等の実人数について

(平成27年6月1日現在)



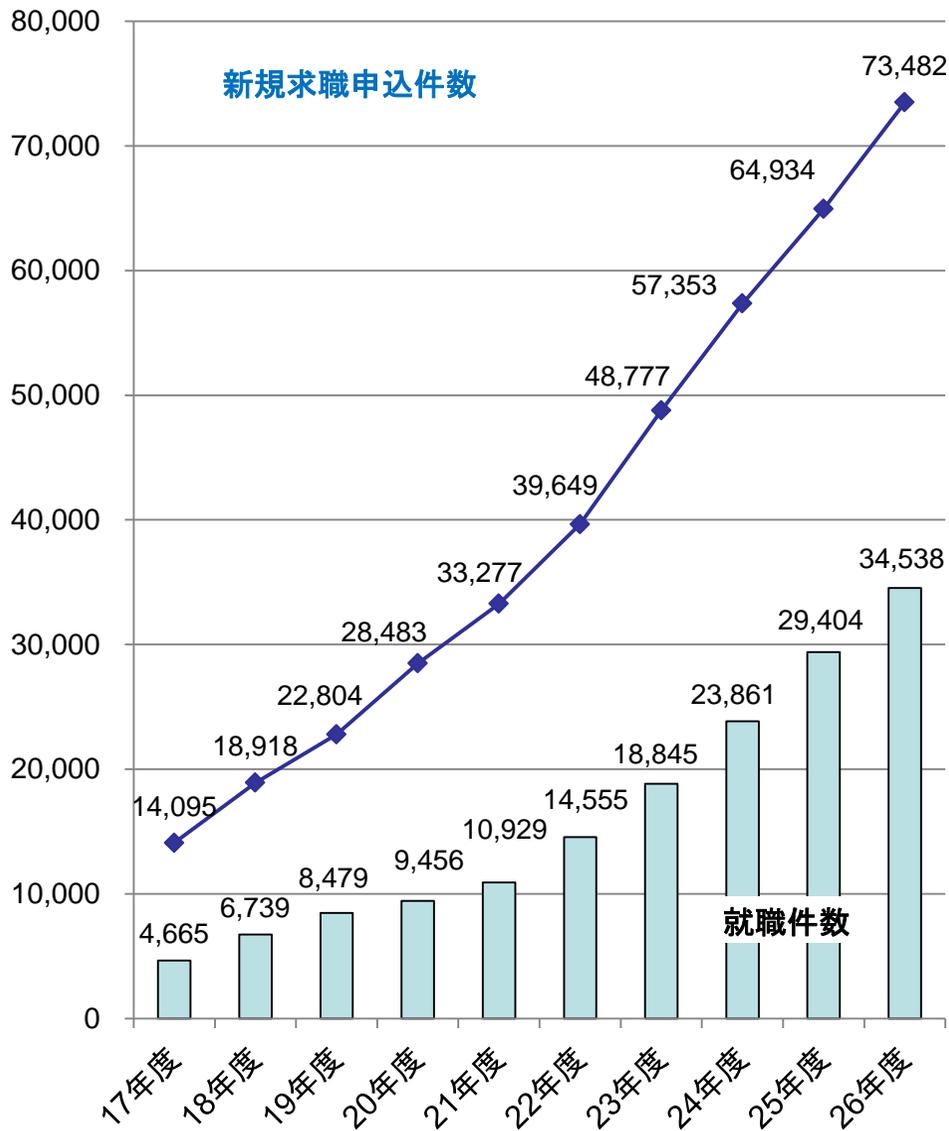
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成26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84,602件と**5年連続で過去最高を更新**。



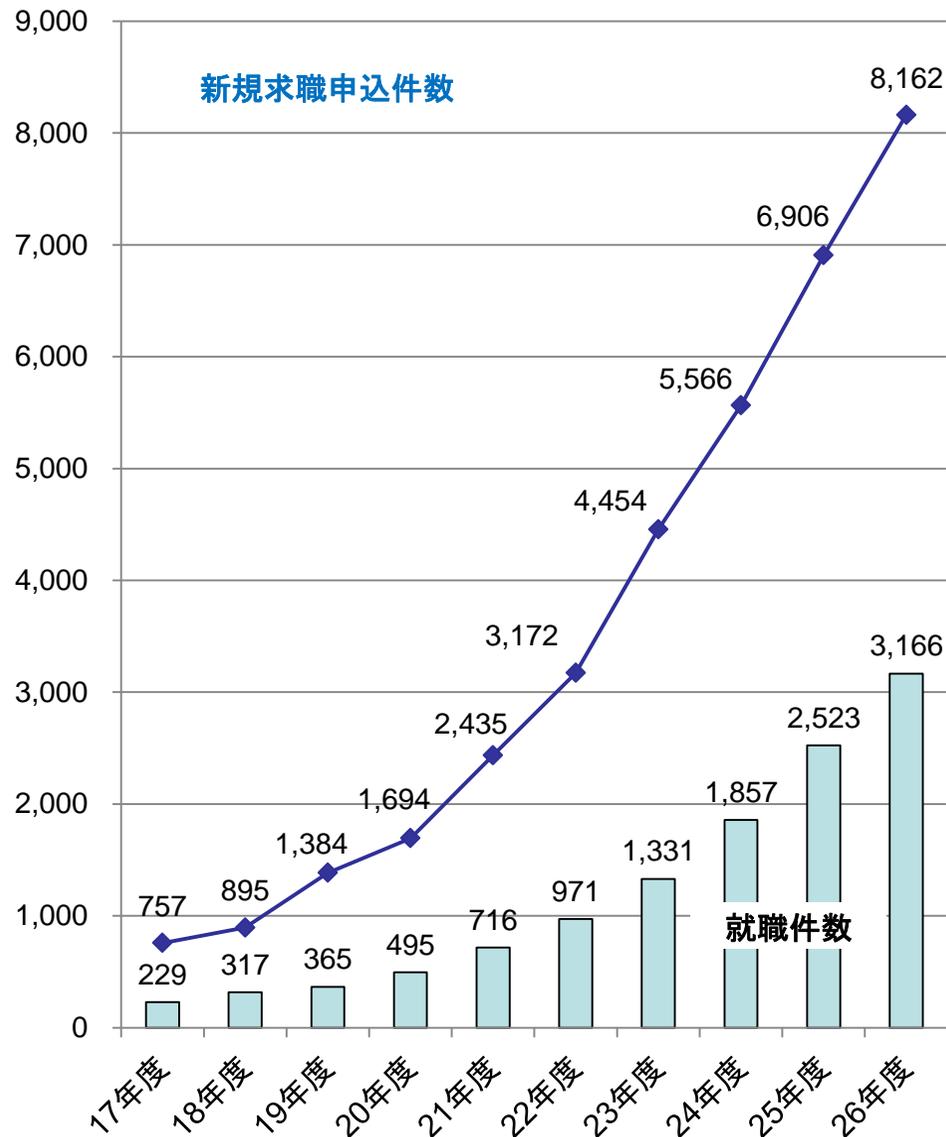
ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況

精神障害者



その他

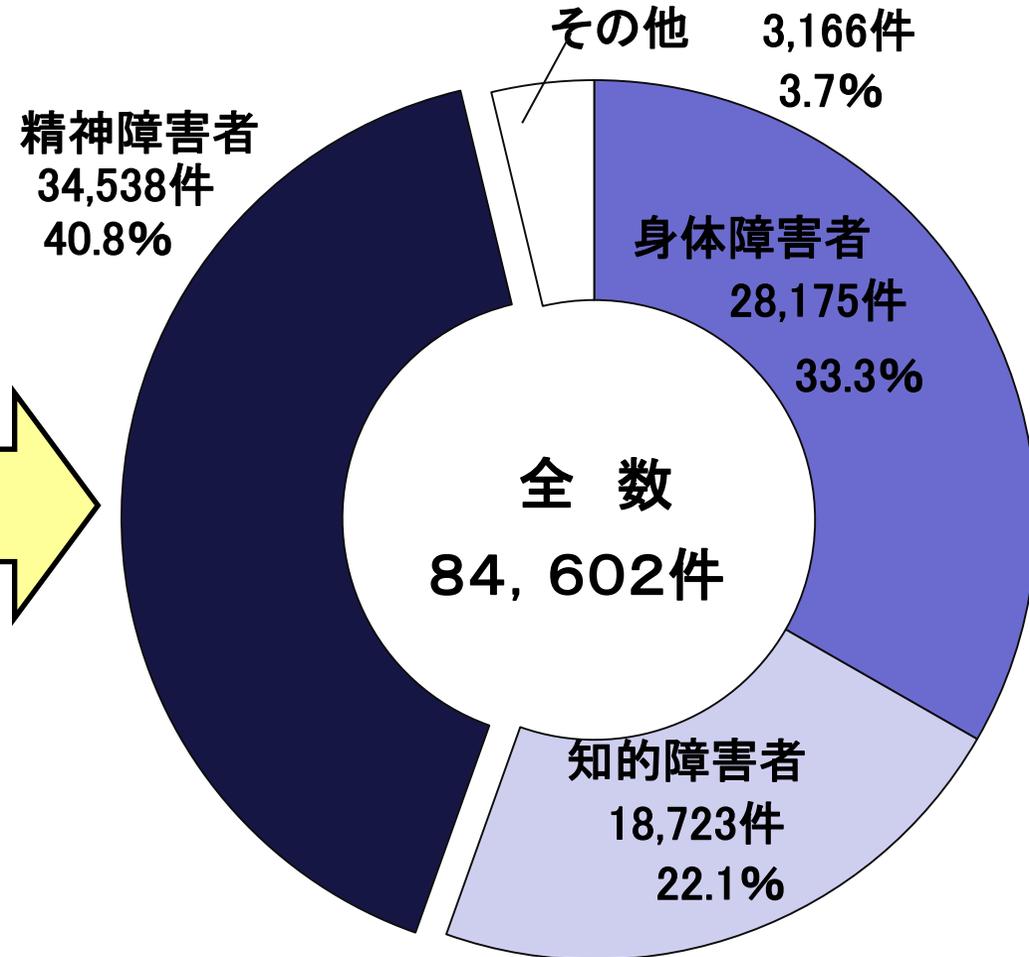
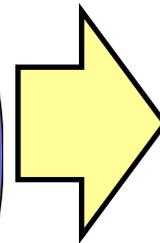
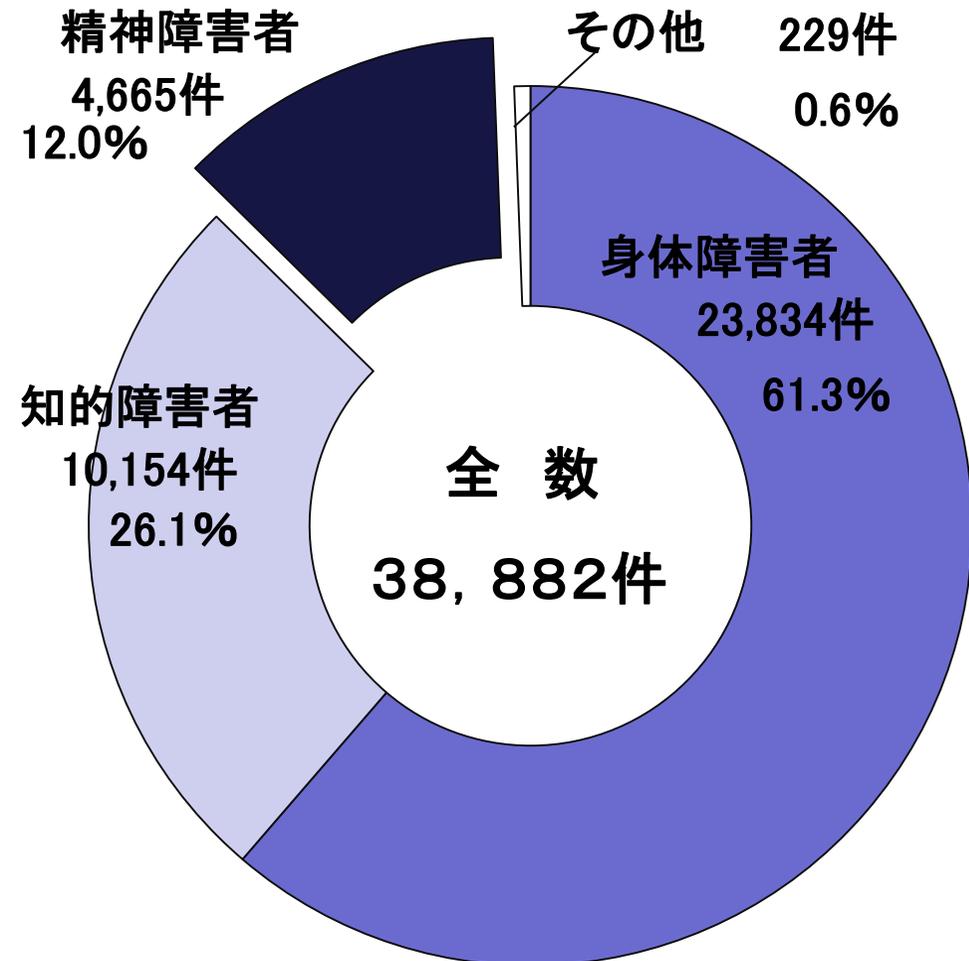
(発達障害、高次脳機能障害など)



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26年度



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))

※ 改正法の関係資料は、厚生労働省HP「障害者雇用対策」(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html)に掲載中。

1(2) 合理的配慮指針

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若しくは待遇の確保
又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を
改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、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。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
 - 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
 - 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。
- ※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、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。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ① 事業活動への影響の程度、 ②実現困難度、 ③費用・負担の程度、
 - ④ 企業の規模、 ⑤企業の財務状況、 ⑥公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

(5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。

地域における就労支援・相談支援機関について

○ ハローワーク 544ヶ所

… 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓、助成金関係事務等を実施。

(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 52ヶ所〈各都道府県に1ヶ所+5ヶ所の支所〉

… 職業評価、職業指導、職業準備支援、ジョブコーチ支援事業及び職場復帰支援（リワーク支援）等を実施。
雇用管理に関する助言、職務の切り出し、ジョブコーチの派遣等を実施。

※ センター一覧：<http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/index.html>

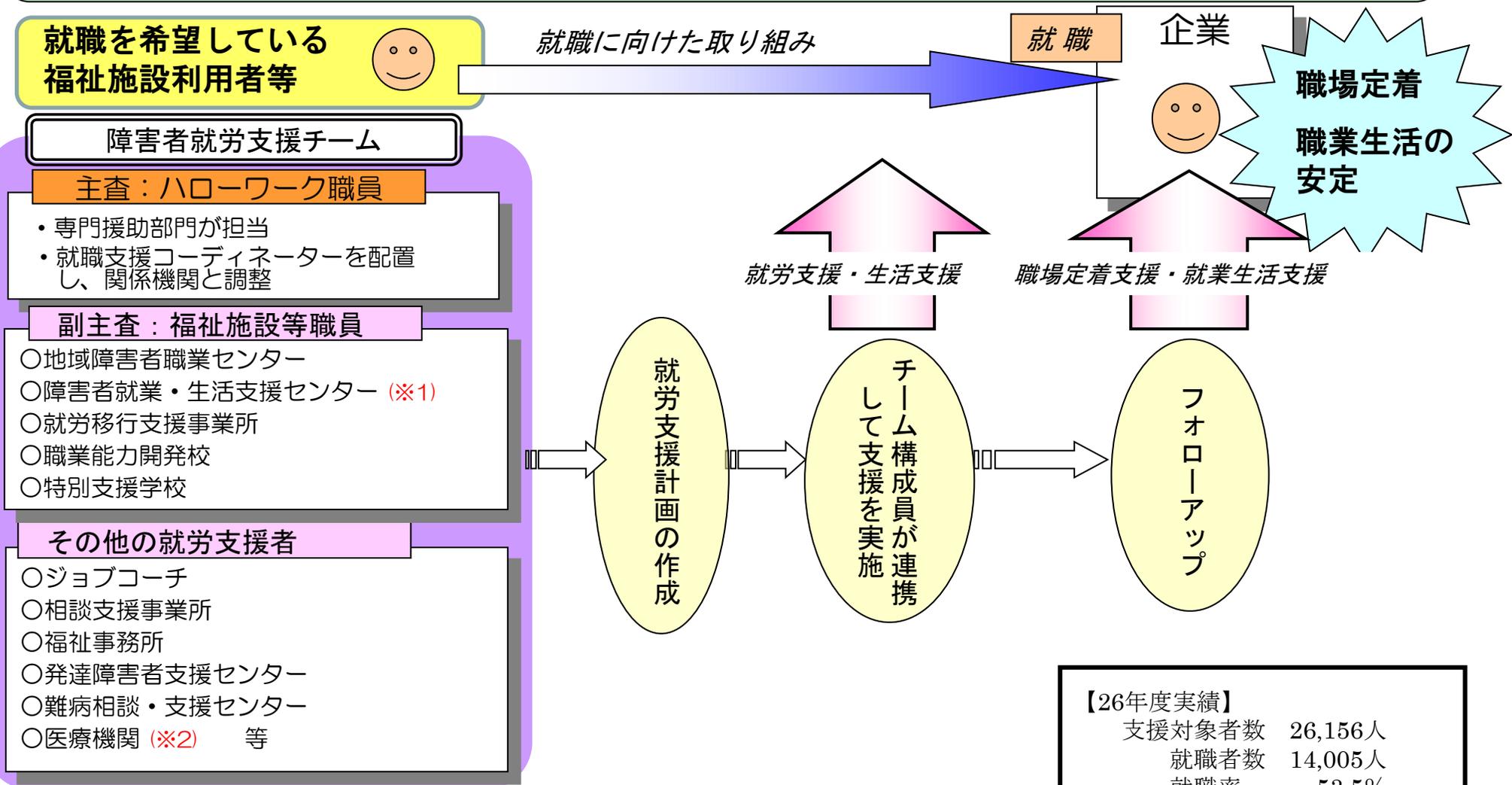
○ 障害者就業・生活支援センター 328ヶ所〈障害福祉圏域単位で設置（平成28年4月現在）〉

… 障害者の職業的自立を図るために、地域の福祉や就労、医療等の関係機関と連携しながら、就職に向けた準備や職場への適応・定着の支援、日常生活や地域生活に関する助言等を実施。

※ センター一覧：<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000070432.pdf>

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)**



【26年度実績】	
支援対象者数	26,156人
就職者数	14,005人
就職率	53.5%

(※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。

地域障害者職業センターの概要

地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。

障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○ 事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

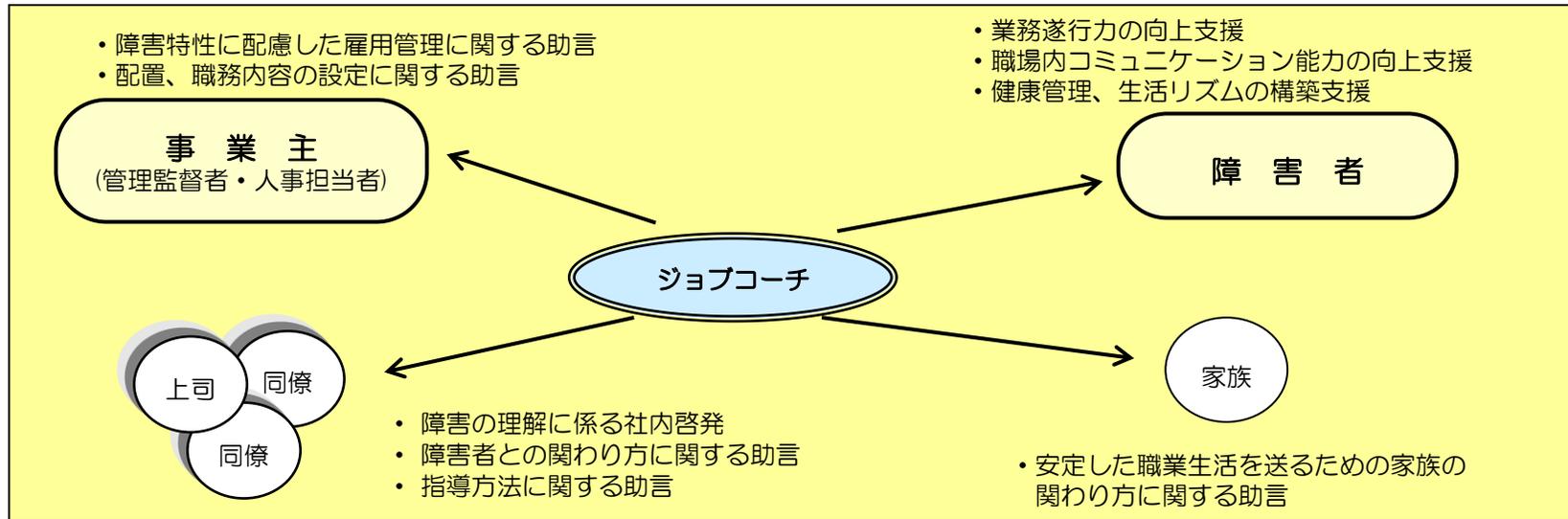
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

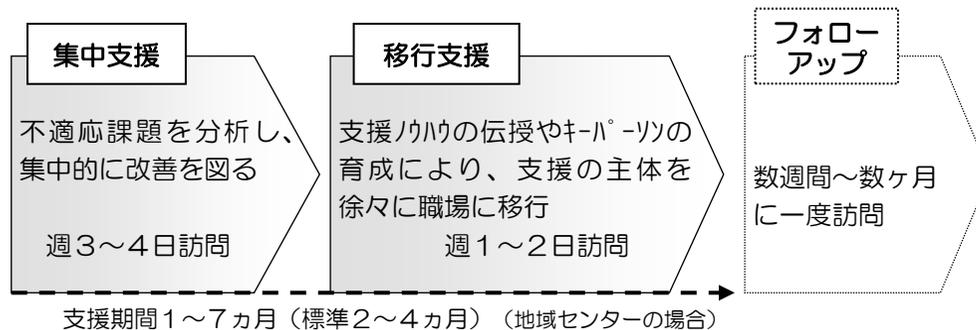
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 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(27年3月31日現在)

計1,279人	地域センターのジョブコーチ	312人
	第1号ジョブコーチ(福祉施設型)	759人
	第2号ジョブコーチ(事業所型)	208人

◎支援実績(26年度、地域センター)

支援対象者数 3,616人

職場定着率(支援終了後6ヶ月) 88.1%

(支援終了後6ヵ月:25年10月～26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	<u>地域障害者職業センターの職員</u> (非常勤嘱託)	就労支援を行っている <u>社会福祉法人等に所属する者</u>	障害者を雇用している <u>企業等に雇用される者</u>
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
配置人数 (平成27年3月31日現在)	312人 ※1	759人 ※2	208人 ※3
要件	障害者関係業務の経験を有し、 <u>機構が委嘱した者</u>	<u>訪問型ジョブコーチ養成研修等を修了し</u> 、障害者の就労支援に係る業務経験が1年以上ある者	<u>企業在籍型ジョブコーチ養成研修等を修了した者</u>
公的助成	(運営費交付金により支出)	訪問型職場適応援助促進助成金により活動費を助成(1日16,000円※4)	企業在籍型職場適応援助促進助成金により活動費を助成(月額最大8万円)
その他	委嘱後は、原則として研修を受講	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	・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 ・養成研修受講終了後、初めて支援を行う場合、地域障害者職業センターが指定するジョブコーチとともに支援を実施

※1 全国の地域センターに配置されている実人数。

※2 第1号職場適応援助者助成金の対象となるジョブコーチ支援を行っている者の実人数。

※3 第2号職場適応援助者助成金の対象となるジョブコーチ支援を行っている者の実人数。

※4 4時間未満の場合は8,000円

平成27年度における職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修の概要

○配置型職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	年4回*	若干名 ※(特段の定員数なし)	42.5時間 (本部研修4日間)	本部研修:千葉県(平成27年6月は宮城県) 地域研修:地域障害者職業センター	地域障害者職業センターにおいて配置型職場適応援助者として新たに委嘱された者

※訪問型と同時受講

○訪問型職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	年4回	40名程度/回 (特段の定員数なし)	42.5時間 (本部研修4日間)	本部研修:千葉県(平成27年6月は宮城県) 地域研修:地域障害者職業センター	障害者の就労支援を行う法人等に雇用されている者であって、同支援に係る経験が1年以上あり、訪問型職場適応援助促進助成金を活用して活動する見込みのある者等
厚生労働大臣が指定する研修					
(NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	年4回	36名程度(福岡) 42名程度(東京/回) 40名程度(大阪)	43時間(6日間)	福岡県、東京都2回、大阪府	障害者の就労支援に携わっているか、近い将来携わることを見込んでいる者で、ジョブコーチに関する専門性の習得を希望する者
(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	年2回	30名程度/回	43時間(6日間)	大阪府	就労支援機関、福祉施設職員等の就労支援に携わる人、およびこれから携わろうとしている人
(NPO)くらしえん・しごとえん	年3回	30名程度(静岡、愛知) 20名程度(岐阜)	42時間(6日間)	静岡県、愛知県、岐阜県	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(NPO)全国就業支援ネットワーク	年1回	30名程度	47.5時間(7日間)	岩手県	障害者の就労支援に携わる人、又はこれから携わろうとしている人
(NPO)なよろ地方職親会	年1回	20名程度	42時間(6日間)	北海道	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で、障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(社福)南高愛隣会	年1回	30名程度	45時間(6日間)	長崎県	障害者の就労支援を行っている又は行う予定のある法人等に所属し、訪問型職場適応援助者として活動を予定している者であって、障害者の就労支援に係る経験を一定程度積んだ者、または医療機関に所属し、障害者の就労支援に係る業務を行っている者

○企業在籍型職場適応援助者養成研修

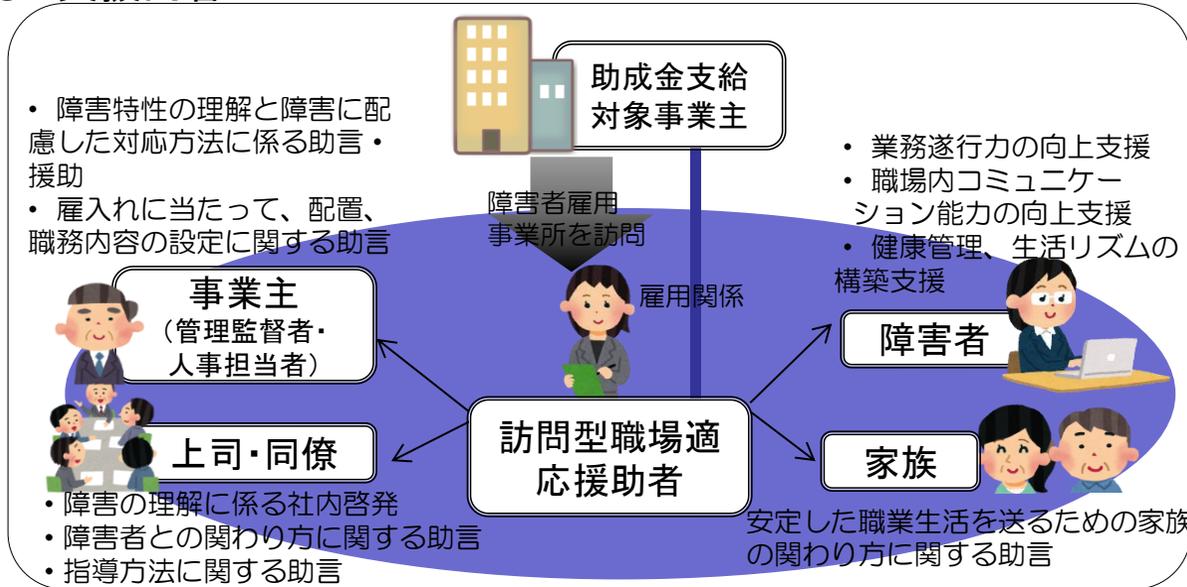
実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	年3回	20名程度/回 (特段の定員数なし)	42時間 (本部研修4日間)	本部研修:千葉県(平成27年6月は宮城県) 地域研修:地域障害者職業センター	障害者を雇用している又は雇用しようとしている事業主に雇用されている者又は同事業主であって、企業在籍型職場適応援助促進助成金を活用して活動する見込みのある者等
厚生労働大臣が指定する研修					
(NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	年4回	6名程度(福岡) 30名程度(東京/回) 8名程度(大阪)	43時間(6日間)	福岡県、東京都2回、大阪府	障害者を雇用している企業、またはこれから雇用を予定している企業で、障害者の雇用管理又は障害者に対する職務の指導に携わっている者
(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	年2回	20名程度/回	43時間(6日間)	大阪府	事業所内で障害者の支援に携わる人、およびこれから携わろうとしている人
(NPO)くらしえん・しごとえん	年3回	15名程度(静岡、愛知) 25名程度(岐阜)	42時間(6日間)	静岡県、愛知県、岐阜県	障害者を雇用する事業所に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者
(NPO)なよろ地方職親会	年1回	5名程度	42時間(6日間)	北海道	障害者の就労支援を実施するにあたり、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者
(社福)南高愛隣会	年1回	10名程度	45時間(6日間)	長崎県	障害者を雇用している又は雇用の予定がある事業主に所属し、企業在籍型職場適応援助者として活動を予定している又は障害者に対する定着支援のための雇用管理等を担当する者

訪問型職場適応援助促進助成金

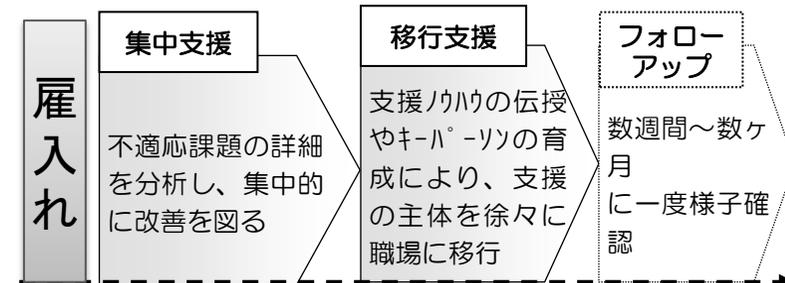
1 趣旨

企業において雇用され、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、訪問型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



◎ 標準的な支援の流れ(支給対象期間)



1回最大1年8ヶ月(精神障害者2年8ヶ月)

内訳: 集中・移行支援機関 最大8ヶ月
フォローアップ期間 最大1年
(精神障害者 2年)

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、これに基づき訪問型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に、以下の日額単価を掛けて算出された額
 - 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
 - 1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間未満の日 8,000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

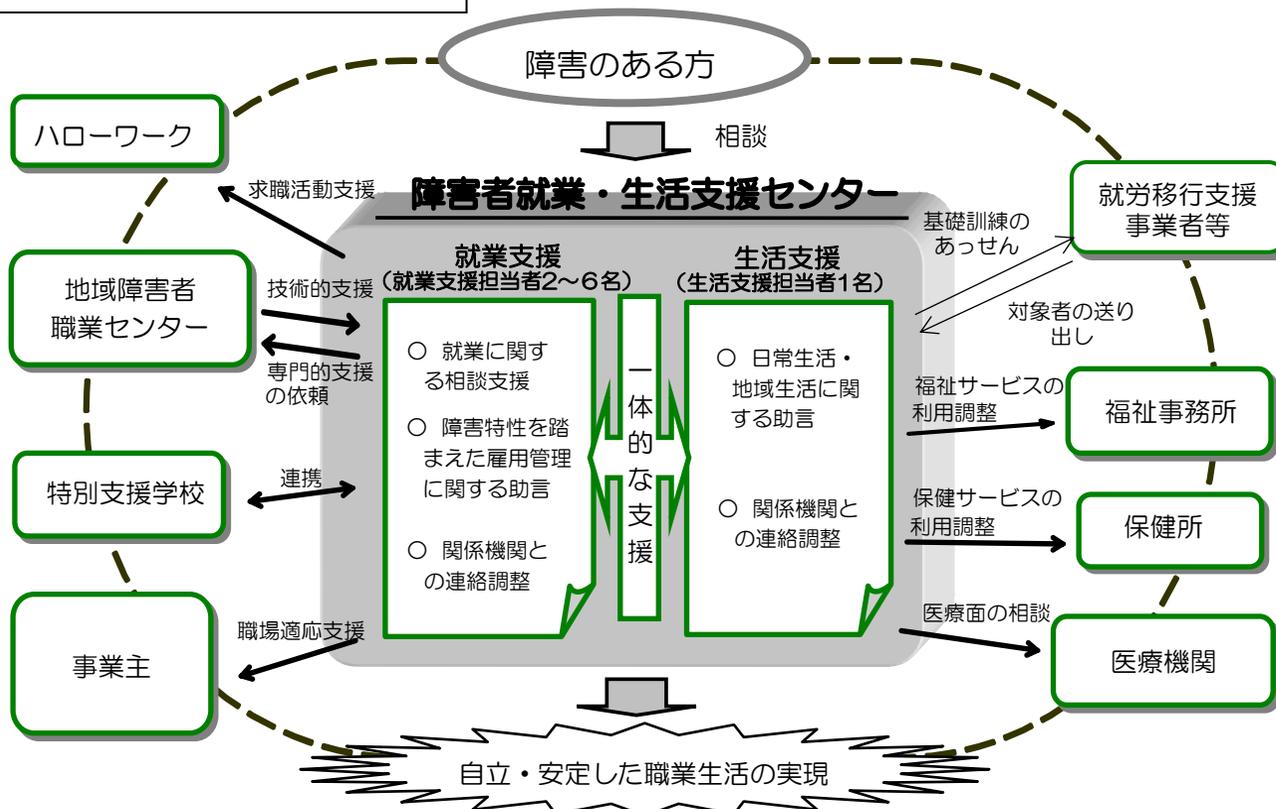
障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において、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」の設置を推進

21センター（14年5月事業開始時） → 328センター（28年4月現在）

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＞

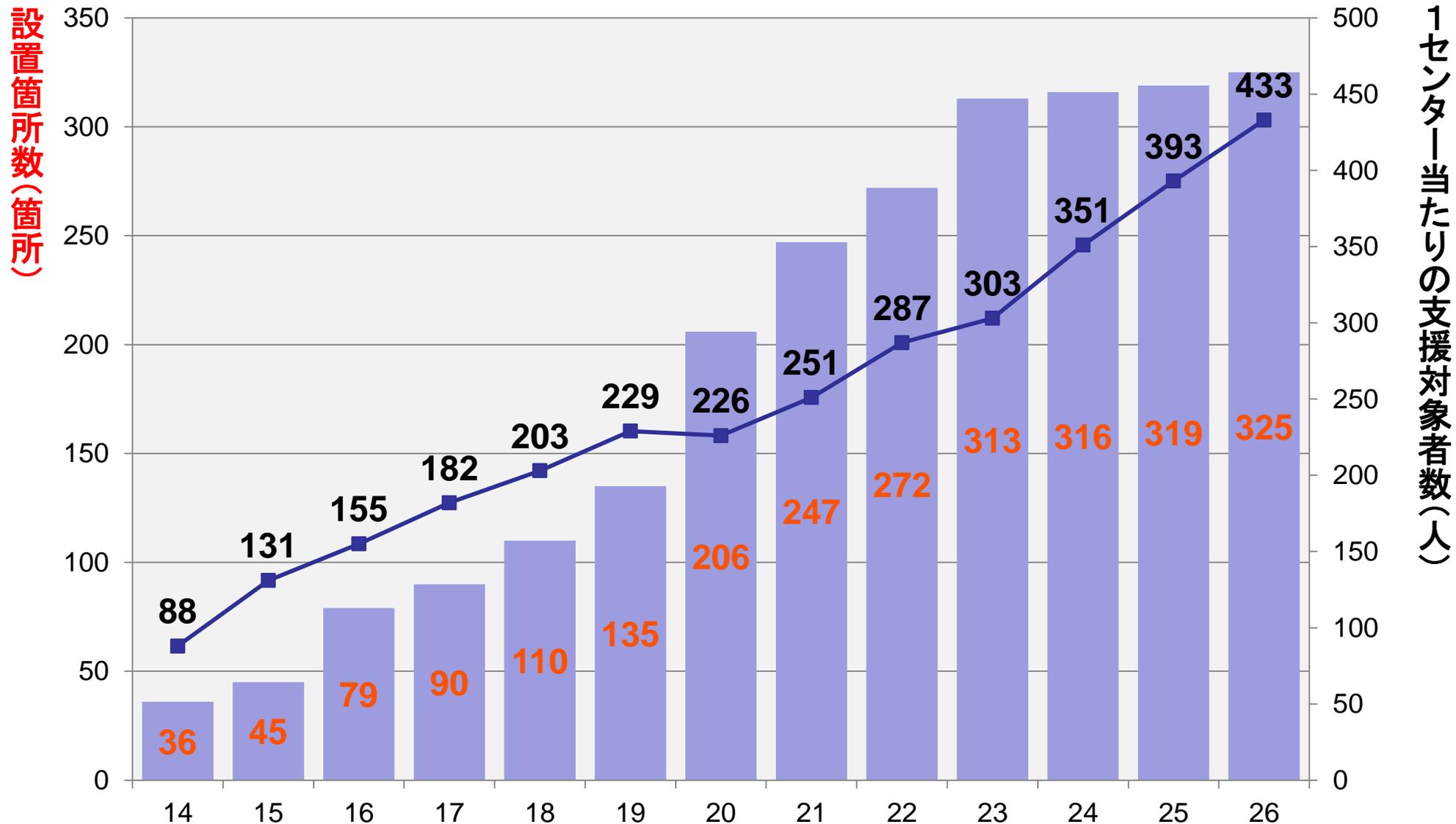
- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

【26年度実績】

支援対象者数 140,838人

定着率 75.5%（1年）（身体77.2%、知的82.1%、精神65.1%）

障害者就業・生活支援センターの設置状況



注)各年度末の数値。平成28年4月時点のセンター設置箇所数は328。

障害者就業・生活支援センター事業実施状況報告(年次報告)(厚生労働省)による

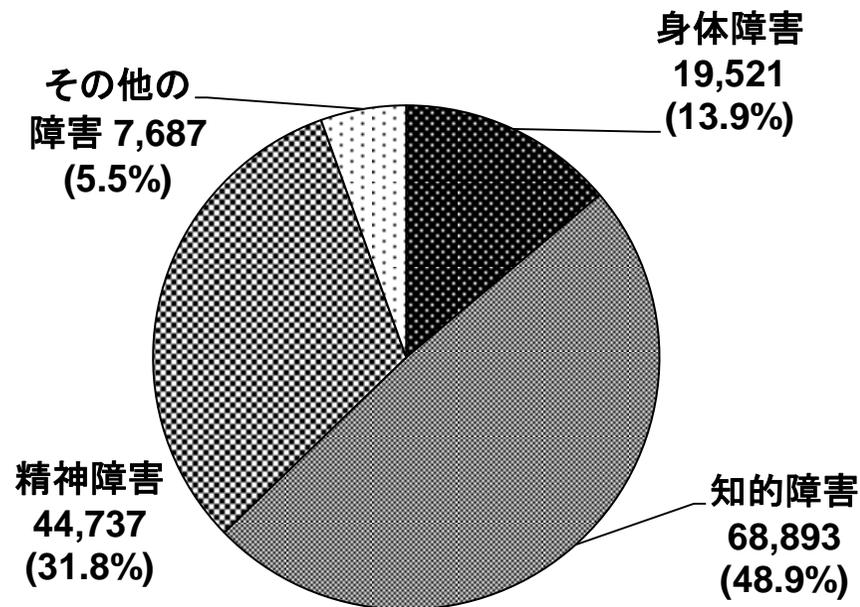
障害者就業・生活支援センター支援対象者の状況

平成26年度末時点における支援対象障害者数

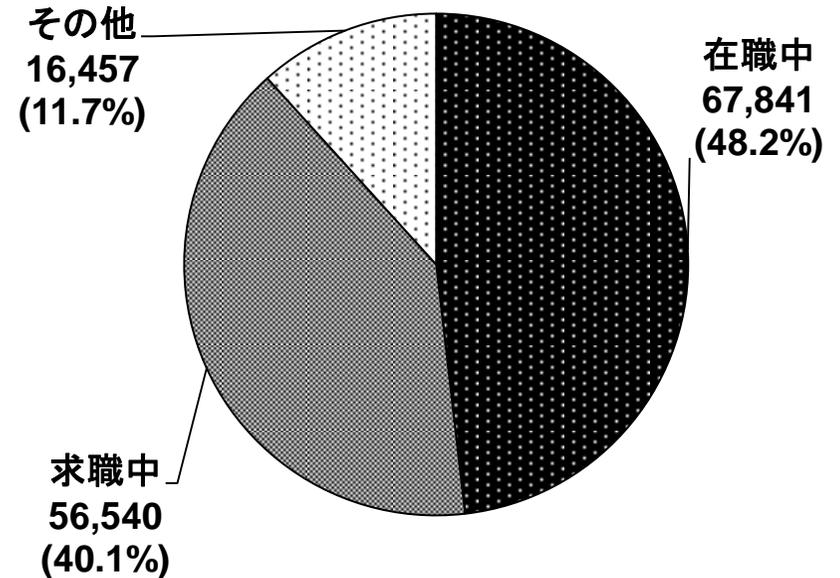
140,838人(前年度末比12.4%増)

▶支援対象障害者の状況

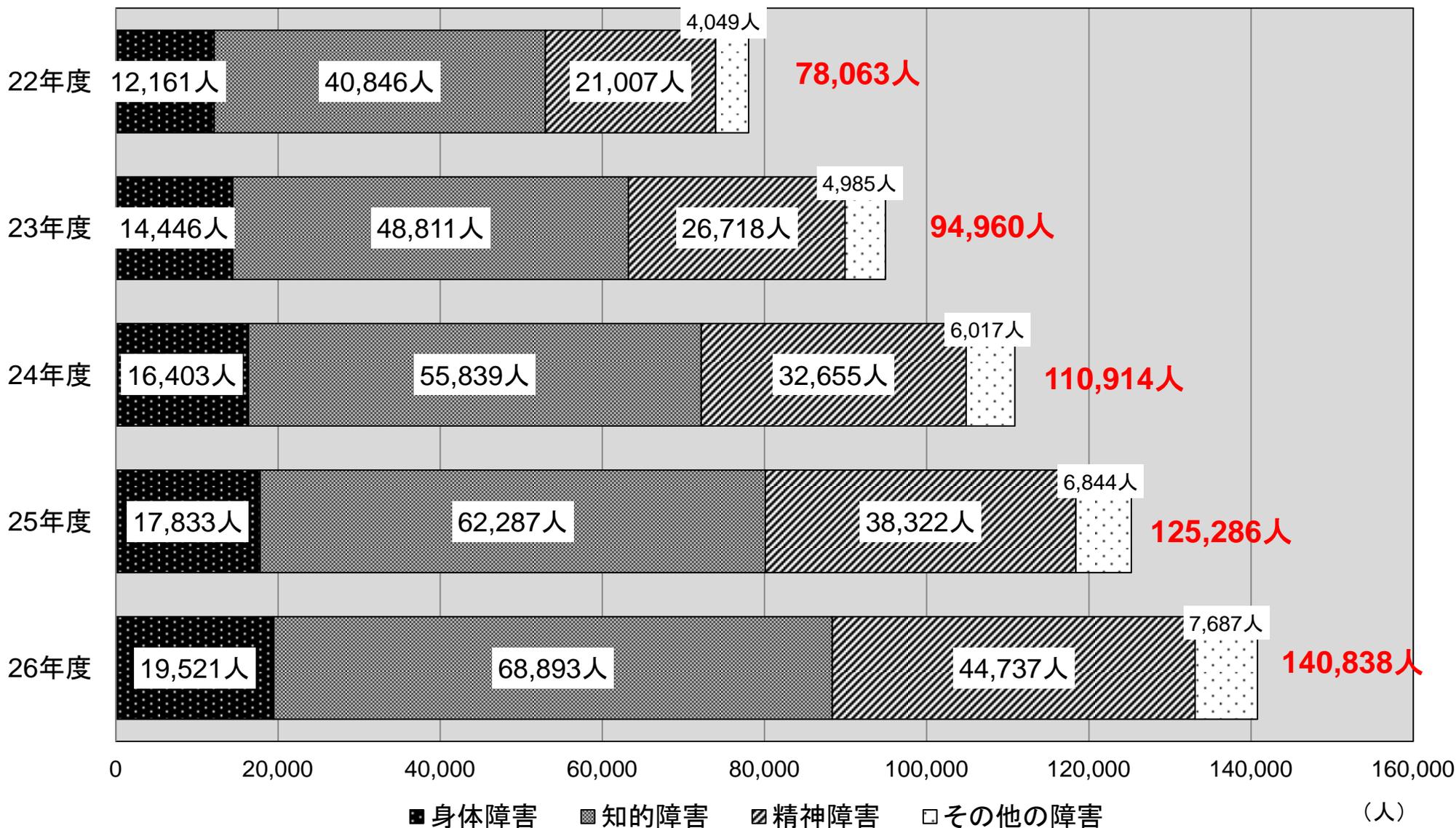
登録者の障害種別



登録者の就業状況別



▶障害種別登録状況の推移【平成22年度～26年度】

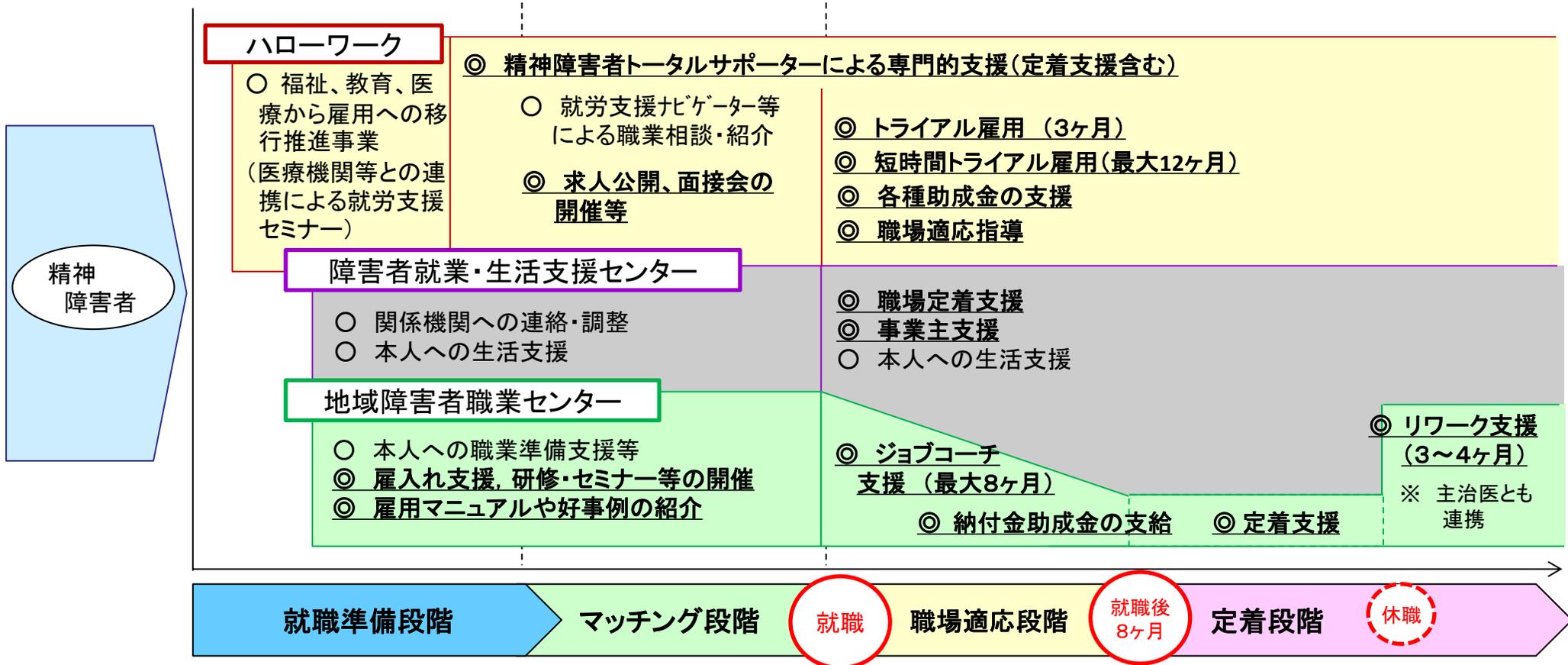


精神障害者の雇用促進に係る支援施策の流れ

○ ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着(リワーク支援含む)までの一貫した支援を実施

○：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)



※ 就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携

※ 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、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

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、企業に対して精神障害者の雇用に関する意識啓発などの業務を実施

