



# 課題共有カンファレンス2018

平成30年5月18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

田中 歩

# 障害者雇用の状況

(平成29年6月1日現在)

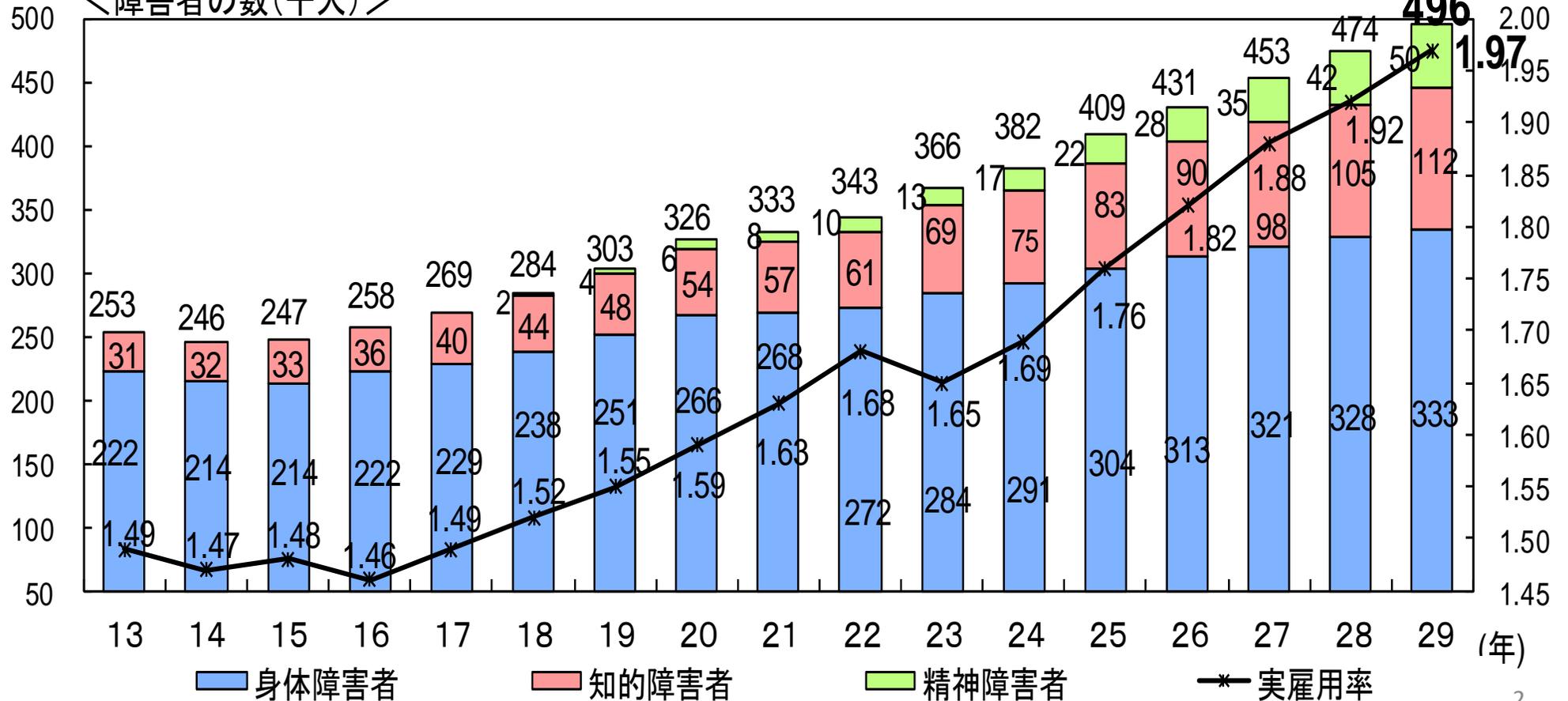
## ○ 民間企業の雇用状況

**雇用者数 49.6万人** (身体障害者33.3万人、知的障害者11.2万人、精神障害者5.0万人)

**実雇用率 1.97%** 法定雇用率達成企業割合 50.0%

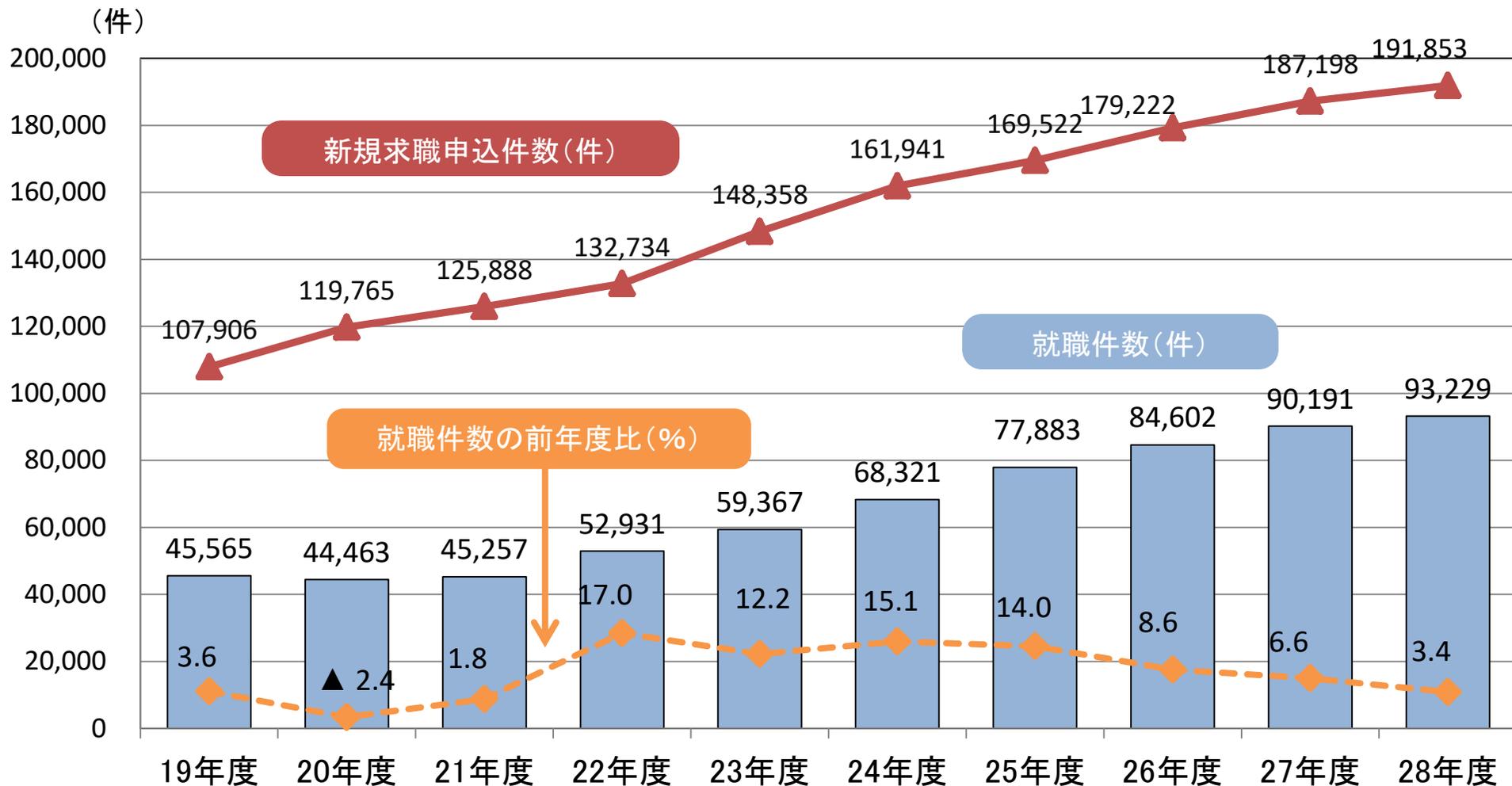
○ **雇用者数は14年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

<障害者の数(千人)>



# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成28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93,229件と8年連続で増加。





# 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

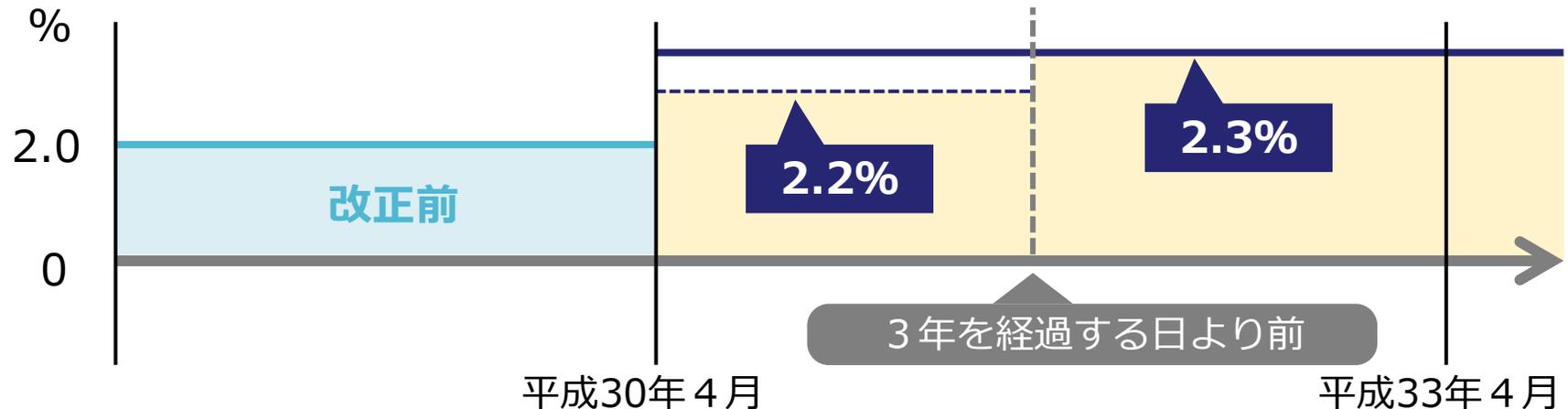
障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

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))

# 障害者雇用率の見直し

平成25年法改正により、精神障害者の雇用義務が課されることとなったことに伴い、民間企業の障害者雇用率を、30年4月より2.2%、3年を経過する日より前に2.3%に引き上げることとした。

(障害者雇用率)



※ 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、平成30年4月より2.5%、3年を経過する日より前に2.6%【改正前 2.3%】とする。

都道府県等の教育委員会については、平成30年4月より2.4%、3年を経過する日より前に2.5%【改正前 2.2%】とする。

※ 雇用率の見直しに伴い、障害者を1人以上雇用しなければならない民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上(雇用率2.3%時は43.5人以上)に変更

平成30年4月1日から

# 障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わります

法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります

事業主区分	法定雇用率	
	現 行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	<b>2.2%</b>
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	<b>2.5%</b>
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	<b>2.4%</b>

※ 今回の変更に伴い、障害者雇用義務の民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。

あわせて、精神障害者である短時間労働者の算定方法が変わります

精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者（※）に関する算定方法を、以下のように見直します。 ※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方です。

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、  
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

## 雇用率算定方法

{ 対象者 } **0.5 → 1**  
1人につき

※左記の条件を満たしていても対象にならない場合があります。詳細は、ハローワークにお尋ねください。

# 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	○ 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	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 ○ 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	○ 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	○ 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

# 障害者差別禁止指針

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(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。
- 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。  
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

## (2) 差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。
  - 例: 募集・採用
    - イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
    - ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
    - ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
  - ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
  - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。 など

# 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。

# 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))〕

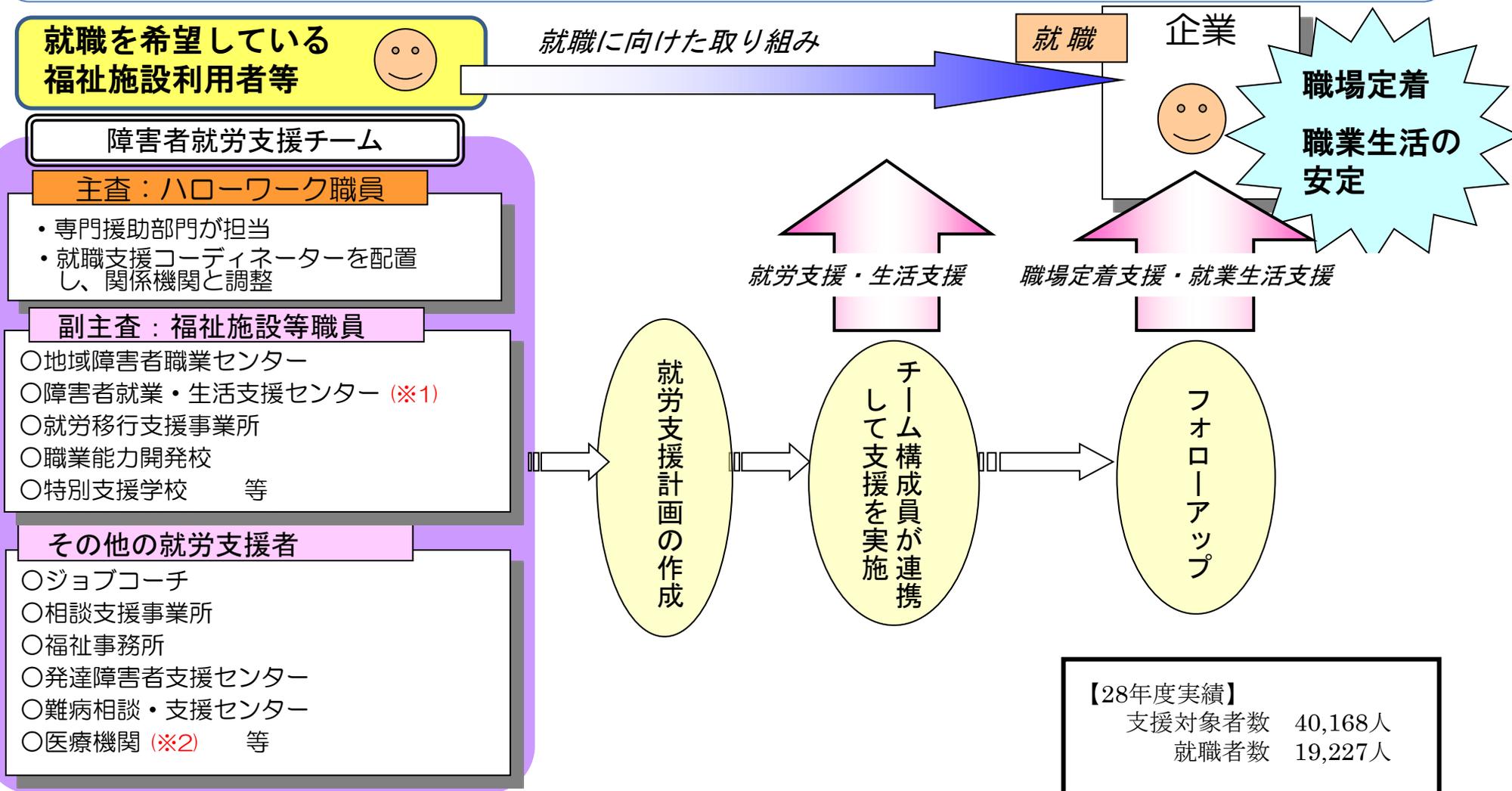
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

## 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)〔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

# 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)



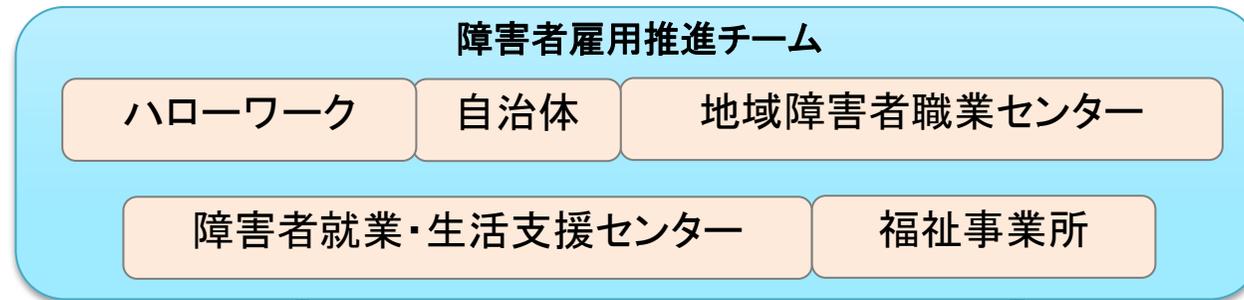
(※1) 可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。  
 (※2) 支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

# 障害者雇用ゼロ企業に対する提案型雇用支援の推進

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、企業ごとのニーズに合わせた支援計画を作成し、準備段階から採用後の定着支援まで一貫して企業の障害者雇用を支援する。

## 障害者雇用推進チーム

- 労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援計画を作成。
- ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携して「障害者雇用推進チーム」を結成。地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。



### 支援計画

- 職場実習の実施
- 就労移行支援事業所や特別支援学校の見学
- 企業向けセミナー
- 業務の切り出し支援
- 求人受理
- 各種助成金制度の活用支援
- ジョブコーチ等の活用案内
- 職場定着支援

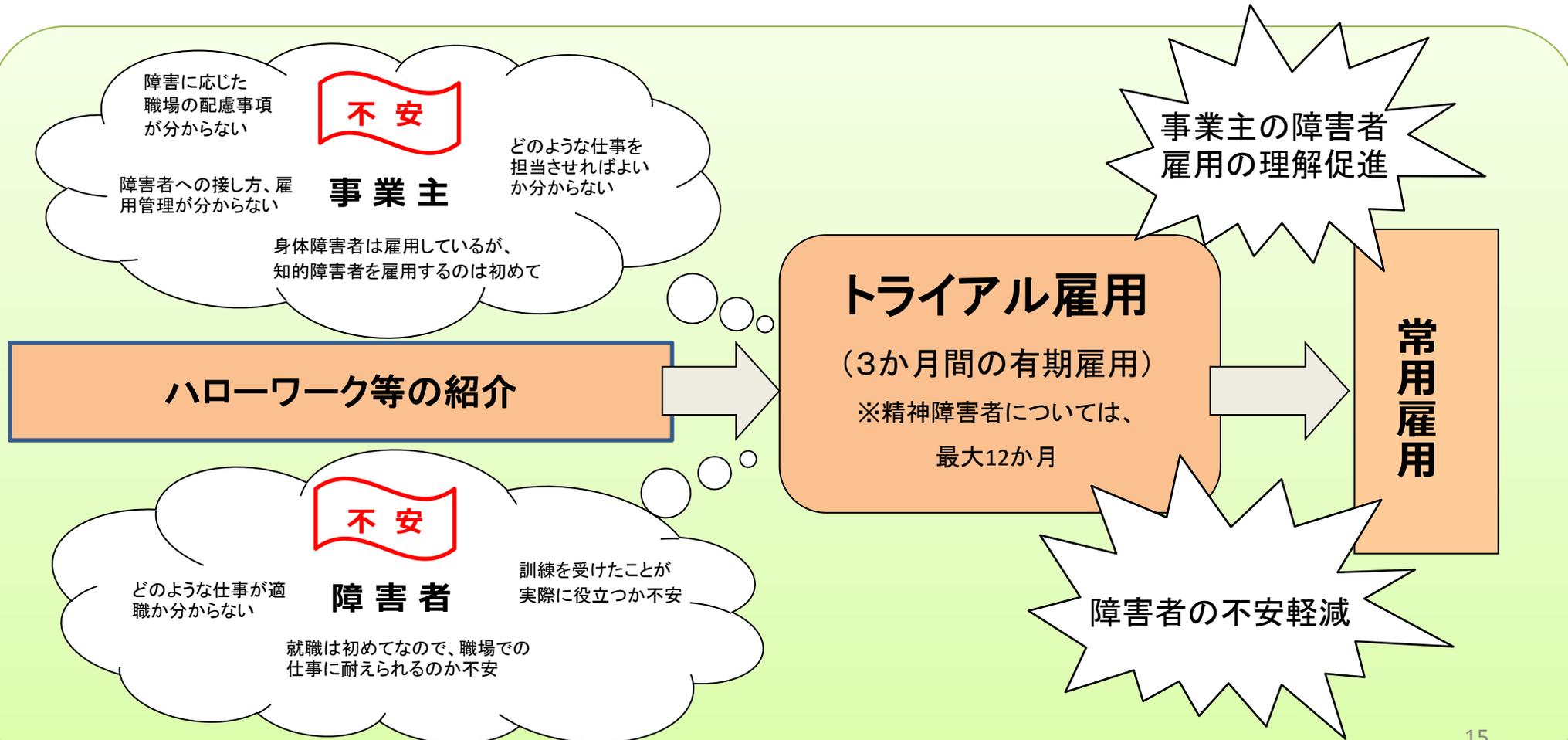
準備段階

採用活動

採用後

# トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)の概要

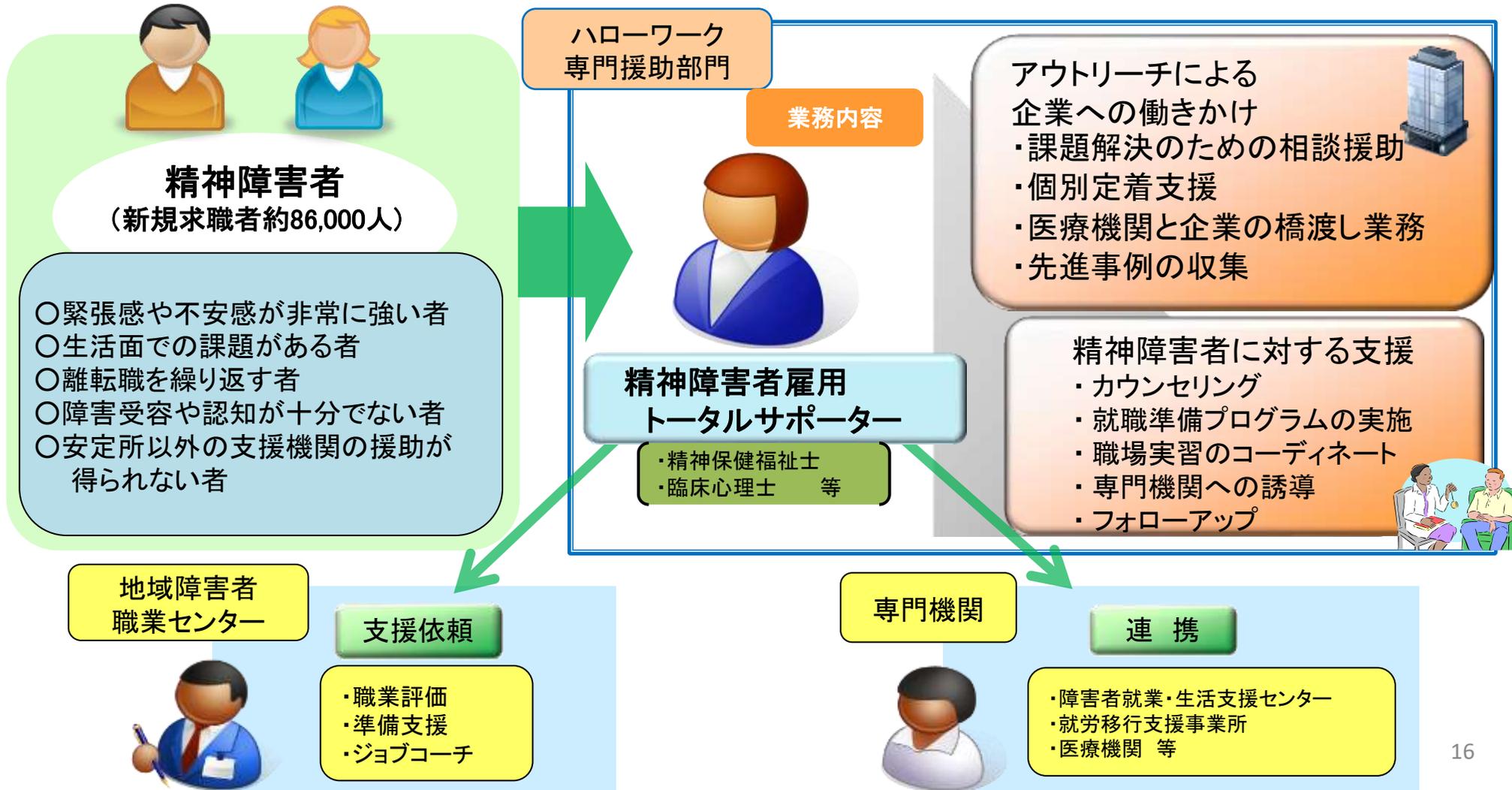
ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用(トライアル雇用=原則3か月)の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を促進することを目的とし、事業主に対して、トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)(月額4万円、最大3か月(精神障害者に対しては月額8万円を3か月、月額4万円を3か月の最大6か月))を支給する。



# 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



# 精神・発達障害者しごとサポーターの養成について

## 趣旨

企業内において、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、精神・発達障害に対する正しい理解を促進する。また、当該サポーターを増やしていくことにより、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

## 背景

- ① 雇用される精神障害者が大幅に増加（障害者雇用状況報告、各年6月1日現在）  
平成18年 2,189人（障害者計209,029人） → 平成28年 49,356人（障害者計386,606人）
- ② 精神障害者の低い定着率（ハローワークの職業紹介により就職した精神障害者の定着率（平成29年4月、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）  
3ヶ月経過時点 69.9%      1年経過時点 49.3%
- ③ 精神障害者離職理由第1位は「職場の雰囲気・人間関係」（平成25年度障害者雇用実態調査）

## 事業内容

都道府県及び地域の経済団体との共催等により、傘下・加入事業主等多くの企業に対して、受講勧奨

### しごとサポーター養成講座を開催

- 企業の**一般労働者**の受講を勧奨
- 講師には**精神障害者雇用トータルサポーター**を活用

・精神保健福祉士  
・臨床心理士 等

### 講習の内容

- ・共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法等）について
- ・精神疾患（発達障害を含む）の種類について
- ・精神・発達障害の特性について

- 平成30年度目標 **40,000** 人
- 企業からの要請に応じて職場内への**出前講座**も実施

### 精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進

受講後は精神・発達障害について基礎知識や理解を有することを**職場内で表示**

**障害特性を理解し、同僚として自然なサポートを行う応援者**



シンボルマーク

・いつもと違う様子が見られたら一声かけよう！  
・和やかな雰囲気づくりを心がけよう！

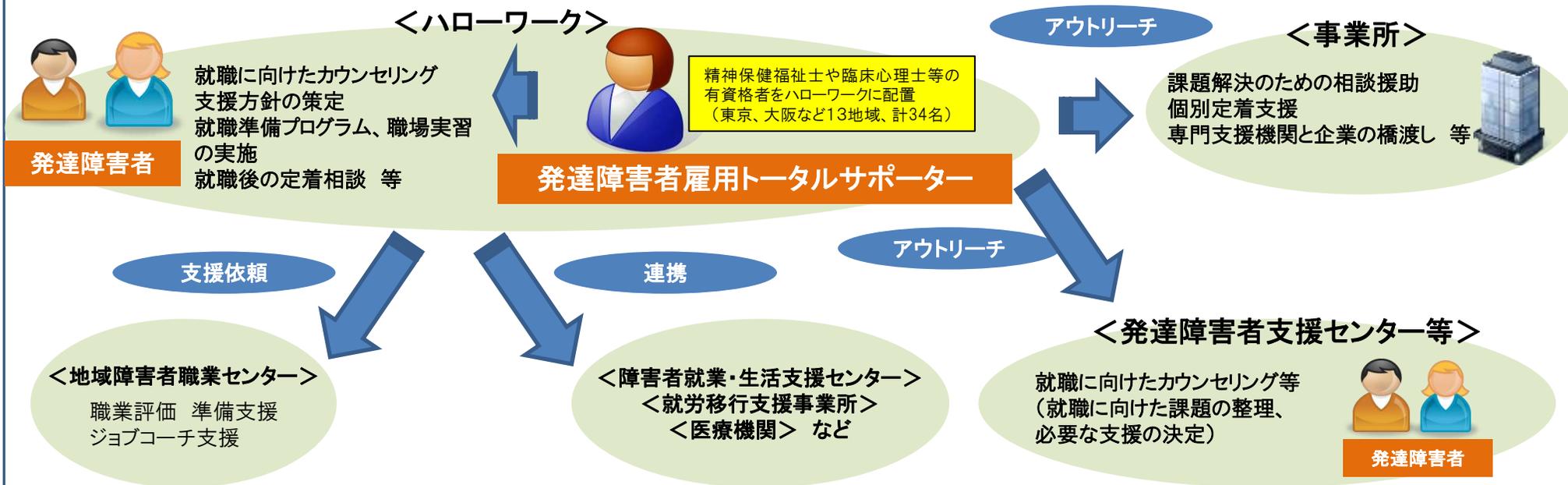
# 発達障害者雇用トータルサポーターによる一貫した専門的支援の実施

## 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。

# 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

## ■ 概要

障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

## ■ 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下記の金額を支給対象期（6ヶ月）毎に支給する。

	支給額	助成対象期間
<b>身体・知的障害者</b> ※短時間労働者を除く	120万円 (50万円)	2年 (1年)
<b>重度障害者等</b> ※短時間労働者を除く (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者)	240万円 (100万円)	3年 (1年6ヶ月)
<b>障害者（短時間労働者）</b>	80万円 (30万円)	2年 (1年)

※ 「短時間労働者」とは一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者をいう

※ ( ) 内は中小企業以外の事業主に対する支給額・助成対象期間

# 特定求職者雇用開発助成金 (発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

## 1 趣旨

発達障害者は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。

また、いわゆる難病のある人は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際の就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。

このため、発達障害者及び難病のある人の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用し、雇用管理等について配慮を行う事業主に対する助成を行う。



## 2 内容

### (1) 対象事業主

発達障害者又は難病※1のある人を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

### (2) 助成対象期間

1年(中小企業2年)

### (3) 支給金額

50万円(中小企業の場合 120万円)※2

※1 治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者(障害者総合支援法の対象疾病を基に設定(平成27年7月～))

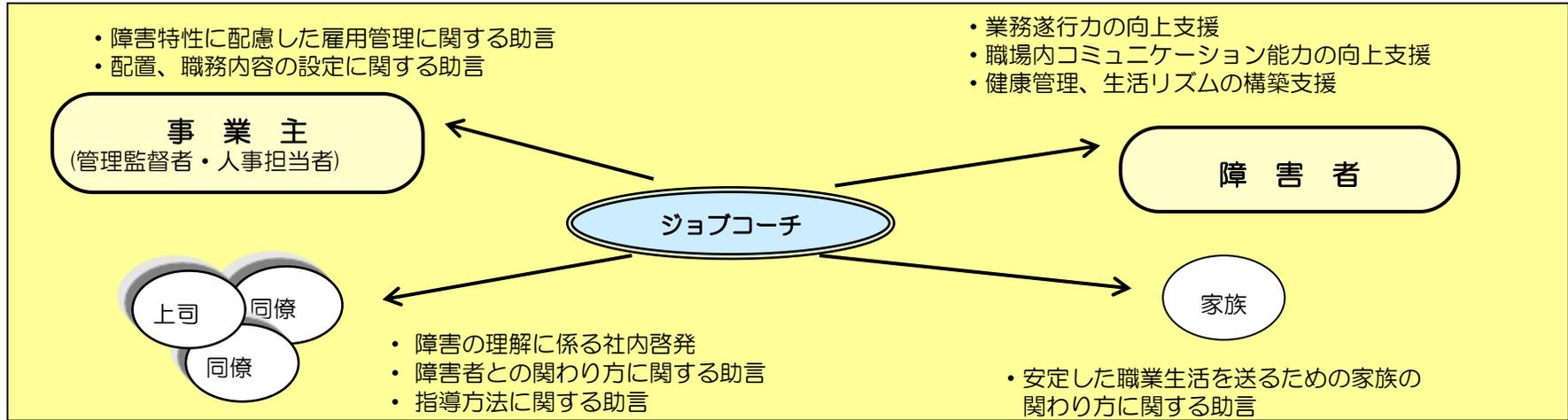
※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は4回)に分けて支給する。

# 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

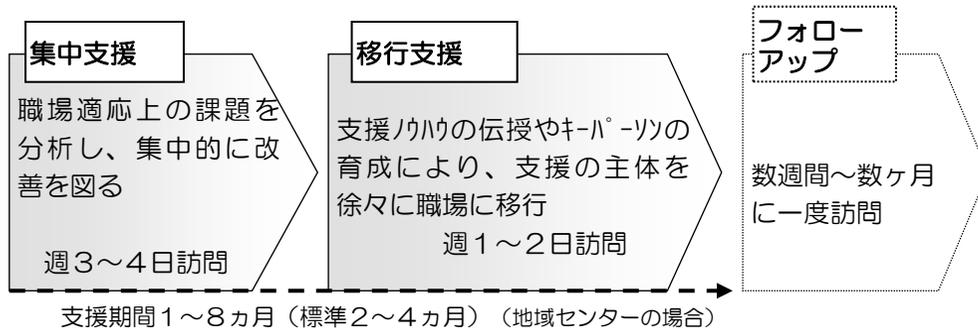
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 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(28年度)

計 887人

- 訪問型ジョブコーチ (福祉施設型) 540人
- 企業在籍型ジョブコーチ (事業所型) 347人

※ 養成研修開始(平成17年度)からの養成実績累計

計 7,181人

- 訪問型ジョブコーチ (福祉施設型) 5,384人
- 企業在籍型ジョブコーチ (事業所型) 1,797人

## ◎地域センターのジョブコーチによる支援実績(28年度)

- ・ 支援対象者数 3,574人
- ・ 職場定着率(支援終了後6ヶ月時点) 87.1%

(支援終了後6ヵ月時点:27年10月～28年9月までの支援終了者の実績)

# ジョブコーチ養成研修の拡充

◎ 精神障害者等の職場定着の支援の強化が求められていること、研修の受講ニーズが増大していることを踏まえ、ジョブコーチ養成・研修の体系を見直すとともに、受講ニーズへの的確な対応を図るための研修体制を整備。

## (1) 研修体系の見直し(研修修了者に対する支援の質の維持・向上を図る支援の充実)

### ○「研修修了者サポート研修」の実施 新規

ジョブコーチ養成研修修了後に個別ケースに係る効果的な支援方法の助言等を行う「研修修了者サポート研修」を実施

## (2) 研修機会の拡充・実施体制の整備 実施回数の拡充 大阪での新規実施

### ○ジョブコーチ養成研修及び支援スキル向上研修(※)の実実施回数の拡充

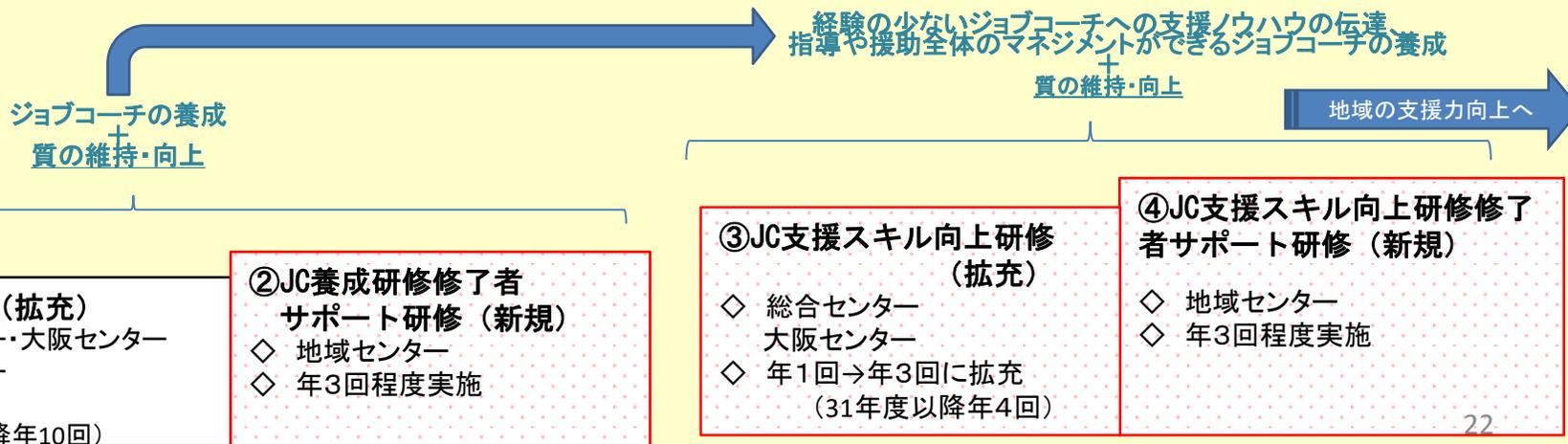
・養成研修：年間4回→8回(31年度以降は年10回)、支援スキル向上研修：年1回→3回(31年度以降は年4回)

(平成25年度～28年度年間平均受講者数304人→平成30年度目標 600人以上)

・障害者職業総合センター(千葉市)に加え、大阪センターでも新たに実施

※ 支援スキル向上研修は、一定の実務経験を有する者(訪問型は3年以上、企業在籍型は1年以上)を対象に実施。

### <新たな研修体系>



# 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**

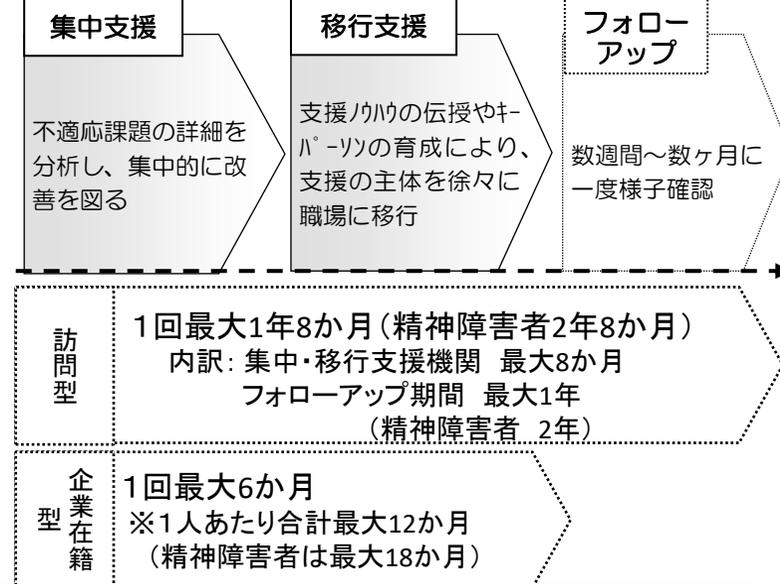
- ・ 業務遂行力の向上支援
- ・ 職場内コミュニケーション能力の向上支援
- ・ 健康管理、生活リズムの構築支援

**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

(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

# 障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)

事業所が、雇用する障害者の職場定着に資する、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置について計画を作成し、計画に基づいて1つ以上の措置を講じた場合に助成金を支給。

## 計画作成

## 計画確認

## 措置の実施

## 助成金支給

項目	① 柔軟な休暇取得・ 時間管理	② 短時間労働者の 勤務時間延長	③ 正規・ 無期転換	④ 職場支援員 の配置	⑤ 職場復帰 の支援	⑥ 中高年障害者の 継続雇用支 援	⑦ 社内理解の 促進
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通院等に配慮した休暇取得</li> <li>・障害特性に配慮した勤務時間や休憩時間の設定</li> <li>・通勤時間短縮のための勤務地の変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・20時間未満→20～30時間</li> <li>・20～30時間→30時間以上</li> <li>・20時間未満→30時間以上への延長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有期→無期</li> <li>・有期→正規</li> <li>・無期→正規</li> </ul>	職場支援員の配置による定着支援	いずれかの職場適応措置の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間的配慮等</li> <li>・職務開発等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務開発等</li> </ul>	職場の同僚などに対する講習の実施
要件	合理的配慮の提供の手続きを経ていること 等	対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること 等	対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること 等	職場支援員を配置(雇用、委託、委嘱により)すること 等	「医師の意見書」で休職が必要とされた者であること 等	45歳以上の障害者(勤続10年以上)であること 等	専門的知識を有する者による講習であること 等
対象労働者が措置実施後6か月以上職場に定着していること							
金額	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者1人あたり8(6)万円</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・20時間未満→20～30時間への延長</li> <li>対象者1人あたり20(15)万円 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有期→正規</li> <li>対象者1人あたり90(67.5)万円 等</li> </ul>	対象者1人あたり月4(3)万円	対象者1人あたり月6(4.5)万円	対象者1人あたり70(50)万円	講習に要した経費に応じた額

※⑦社内理解の促進は他の措置と組み合わせる場合にのみ助成

# 障害者雇用安定助成金（障害や傷病治療と仕事の両立支援コース）

## 趣旨等

### <趣旨>

- 障害のある労働者やがん等の反復・継続して治療が必要となる傷病を抱える労働者が、障害や治療方法、傷病の特徴に合わせて就業維持できるよう、その特徴に配慮した就業上の措置が行われる必要がある。
- このため、事業主が勤務制度や治療、通院のための柔軟な休暇制度を導入し、両立支援に関する専門人材（企業在籍型ジョブコーチ又は両立支援コーディネーター）を社内に配置する企業に対して助成することにより、障害や傷病にかかわらず職場で活躍できる環境整備を促進する。
- 傷病は時間とともに症状等の変化が生じうるものであり、その都度臨機応変に対応する必要があり、導入した制度を最初に活用する場合には難しい状況も起こりうることから、社内の制度と両立支援コーディネーターを活用し、労働者が就労継続できるよう個々の労働者の傷病の状況やその変化に合わせて就業上の措置を継続して行った企業に対して助成することにより、導入した制度が活用されることを目指す。

### <変更理由>

- 平成30年度からは両立支援が必要な労働者がいない企業においても両立支援が必要になった場合に備えて環境整備が行われるよう、環境整備することと初回に制度活用することに対し、それぞれ助成することとした。

## <平成29年度>

対象措置	助成額
以下の2つを行った場合。 ○ 両立支援制度の導入 ○ 両立支援制度の労働者への適用	事業主あたり <b>10万円</b> (1回のみ)

拡充  
変更

## <平成30年度>

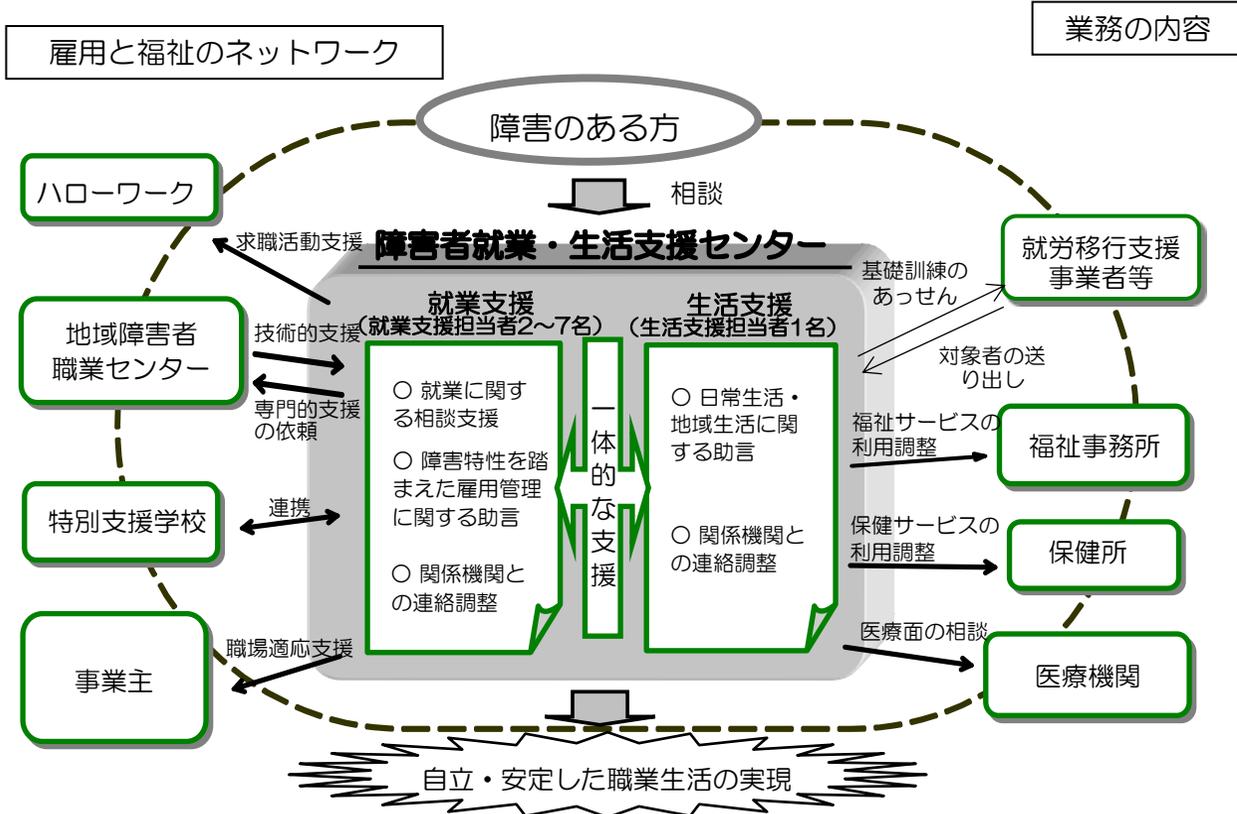
対象措置	助成額
<b>I 環境整備助成（拡充）</b> 以下の2つを行った場合。 ○ 両立支援制度の導入 ○ <u>企業在籍型ジョブコーチ（①）</u> 又は <u>両立支援コーディネーター（②）</u> の配置	<①の場合> <b>30万円</b> (事業主あたり1回のみ)
	<②の場合> <b>20万円</b> (事業主あたり1回のみ)
<b>II 制度活用助成（新規）</b> (※治療と仕事の両立支援のみ) 以下の2つの条件を満たした場合 ○ 両立支援制度の労働者への適用 ○ 適用した労働者の6カ月以上の雇用維持及び期間内の一定日数以上の勤務	労働者1人あたり <b>20万円</b> (1事業主あたり有期契約労働者1人、雇用期間の定めのない労働者1人の計2人まで)

新設

# 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）→ 334センター（30年4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

## ○30年度の取組等

- ・ 精神障害者の職場定着支援事業の実施(24センター)  
 精神障害者の取扱件数が一定以上のセンター等を中心に、グループワークによる複数の精神障害者の支援やアセスメントツールの活用などによる効果的な支援を実施
- ・ 移動相談による地域の支援体制の強化及び支援の実施(10センター)  
 支援対象圏域の面積が広いセンター等を中心に、ハローワーク等と連携しつつ移動相談を定期的実施。
- ・ 予算額 H29 80億円 → H30 80億円