

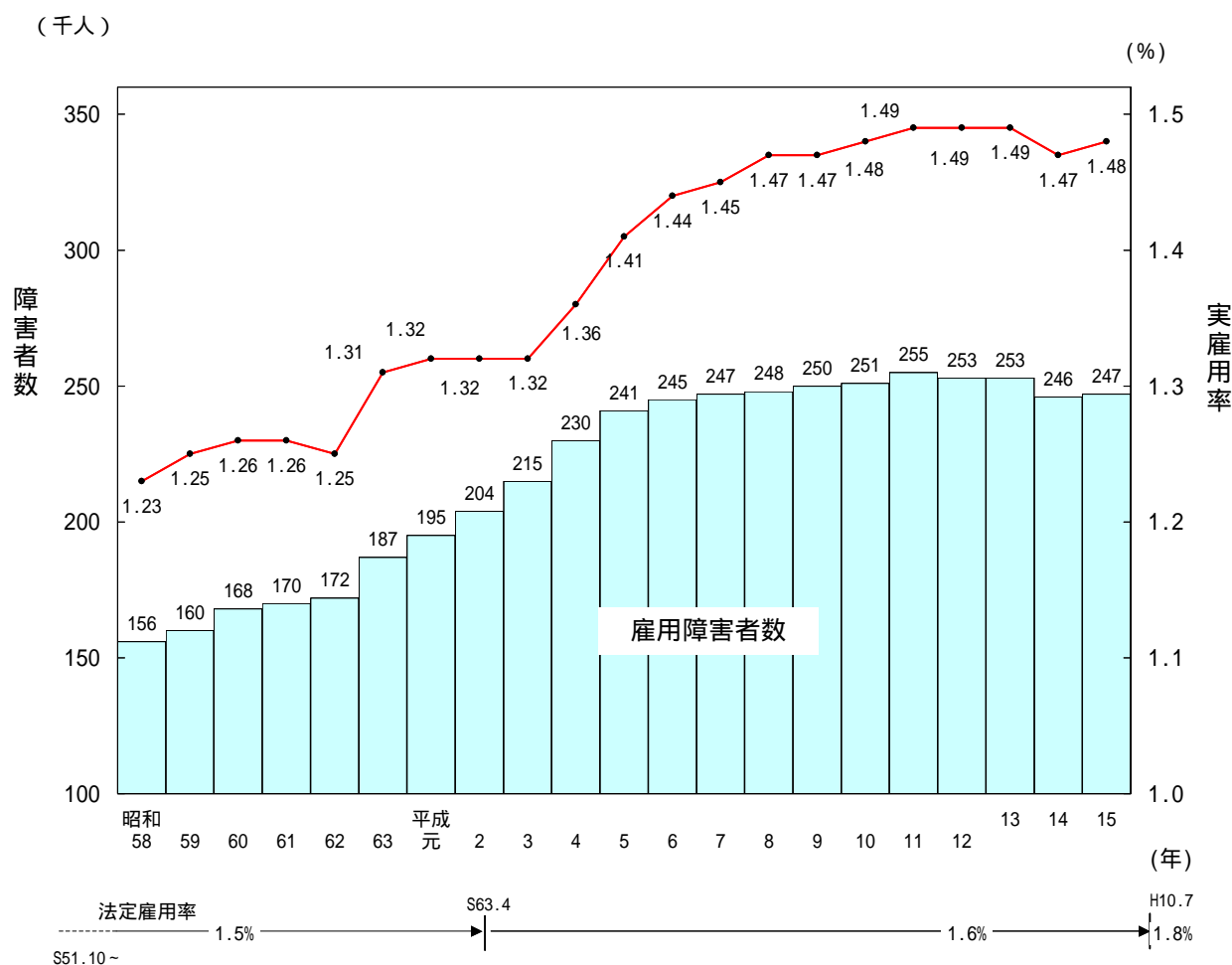
障害者雇用対策の現状と課題について

| | | |
|---|--|----|
| 1 | 障害者雇用の現状 | 1 |
| 2 | 障害者雇用対策の現況 | 4 |
| | 障害者雇用対策の体系について | 5 |
| | 障害の種類別にみた「障害者の雇用の促進等に関する法律」等の適用範囲 | 6 |
| | 障害者雇用対策の経緯 | 7 |
| 3 | 障害者雇用率制度等の概要 | 9 |
| | 障害者雇用率制度の概要 | 10 |
| | 障害者雇用率達成指導について | 11 |
| | 障害者雇用納付金制度の概要 | 12 |
| | 障害者の雇用の促進するための助成金 | 13 |
| 4 | 障害者の雇用促進のための施策（福祉施設等との連携施策等） | 14 |
| | 障害者就業・生活支援センター事業について | 15 |
| | 職場適応援助者（ジョブコーチ）事業の概要 | 17 |
| | 医療機関等と連携した精神障害者のジョブガイダンス事業 | 20 |
| | 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施 | 21 |
| | 障害者試行雇用事業の概要 | 22 |
| 5 | 障害者雇用対策の見直しの検討状況等 | 23 |
| | 障害者雇用対策の見直し検討について | 24 |
| | 労働政策審議会障害者雇用分科会における検討項目 | 25 |
| | 地域における福祉的就労から雇用への移行の促進について （障害者雇用分科会資料） | 26 |

1 障害者雇用の現状

障害者雇用の現状

1. 実雇用率等の状況（各年6月1日の雇用状況報告による）



(注) 雇用状況を報告する義務のある常用労働者56人以上規模の企業についての集計である。

(注) 障害者とは、次に掲げる者の合計数。

- ・ 昭和62年 ~ 昭和63年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
- ・ 昭和63年 ~ 平成4年 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
- ・ 平成5年 ~ 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

2. 障害者雇用実態調査に基づく雇用者数（平成15年11月）

身体障害者 36万9千人
知的障害者 11万4千人
精神障害者 1万3千人

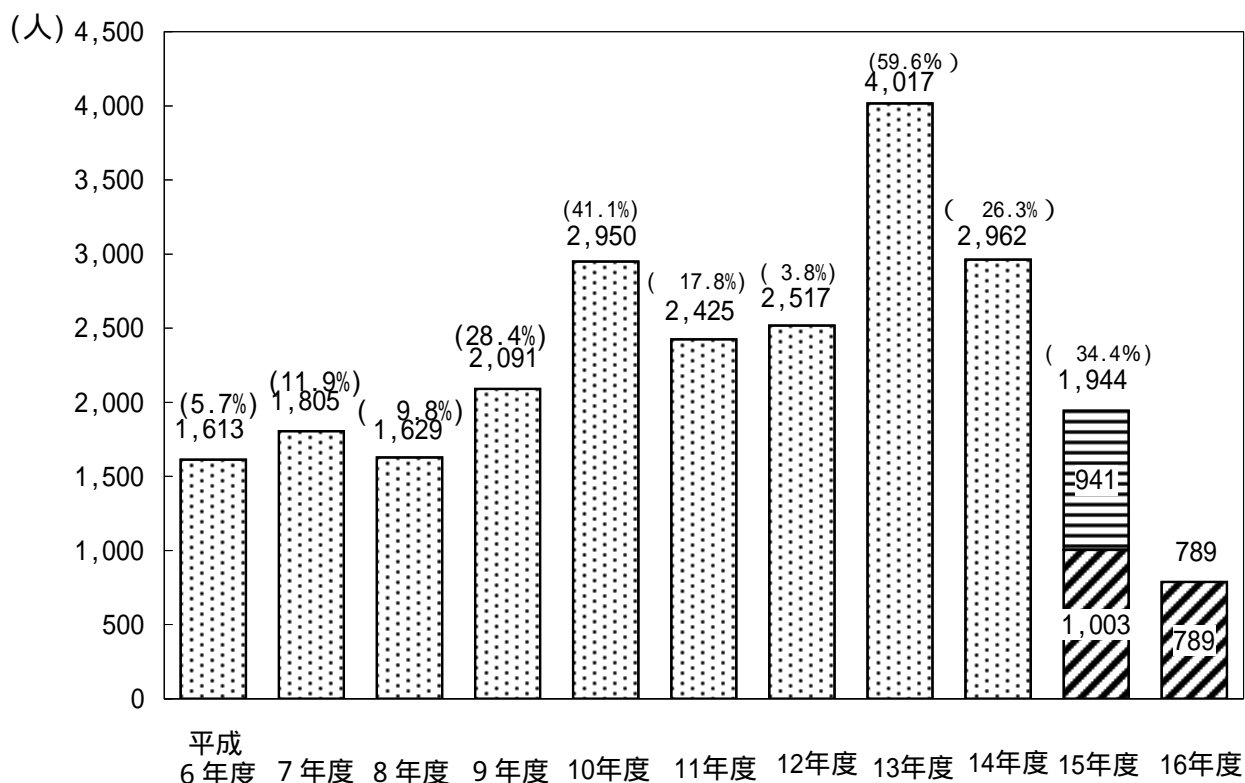
(注) 従業員5人以上規模の企業に対する調査

障害者の職業紹介状況

| | 新規求職申込件数 | | 有効求職者数 | | 就職件数 | | 就職率 | |
|----------|----------|-------|---------|-------|--------|-------|------|-------|
| | | 前年同期比 | | 前年同期比 | | 前年同期比 | | 前年同期差 |
| 10年度 | 78,489 | 1.9 | 115,848 | 12.8 | 25,653 | 9.4 | 32.7 | 4.1 |
| 11年度 | 76,432 | 2.6 | 126,254 | 9.0 | 26,446 | 3.1 | 34.6 | 1.9 |
| 12年度 | 77,612 | 1.5 | 131,957 | 4.5 | 28,361 | 7.2 | 36.5 | 1.9 |
| 13年度 | 83,557 | 7.7 | 143,777 | 9.0 | 27,072 | 4.5 | 32.4 | 4.1 |
| 14年度 | 85,996 | 2.9 | 155,180 | 7.9 | 28,354 | 4.7 | 33.0 | 0.6 |
| 15年度 | 88,272 | 2.6 | 153,544 | 1.1 | 32,885 | 16.0 | 37.3 | 4.3 |
| 平成15年 9月 | 8,635 | 5.0 | 158,139 | 3.8 | 2,457 | 25.0 | 28.5 | 4.5 |
| 10月 | 8,562 | 6.1 | 158,173 | 3.3 | 3,347 | 9.2 | 39.1 | 5.5 |
| 11月 | 5,919 | 1.7 | 157,546 | 2.7 | 2,845 | 14.6 | 48.1 | 6.9 |
| 12月 | 5,822 | 13.5 | 156,722 | 2.7 | 2,530 | 26.0 | 43.5 | 4.3 |
| 平成16年 1月 | 7,195 | 0.8 | 157,029 | 2.1 | 2,280 | 20.8 | 31.7 | 5.7 |
| 2月 | 7,640 | 1.4 | 155,960 | 0.9 | 2,498 | 14.6 | 32.7 | 4.6 |
| 3月 | 9,156 | 13.1 | 153,544 | 1.1 | 4,533 | 13.7 | 49.5 | 0.3 |
| 4月 | 9,118 | 6.1 | 154,445 | 0.9 | 3,826 | 15.9 | 42.0 | 3.5 |
| 5月 | 6,677 | 3.8 | 155,463 | 0.5 | 2,575 | 3.7 | 38.6 | 2.8 |
| 6月 | 7,575 | 18.7 | 156,427 | 0.7 | 2,703 | 23.1 | 35.7 | 1.3 |
| 7月 | 6,908 | 2.8 | 157,027 | 0.5 | 2,570 | 8.8 | 37.2 | 4.0 |
| 8月 | 7,117 | 12.6 | 155,821 | 1.1 | 2,356 | 14.8 | 33.1 | 0.6 |
| 9月 | 8,269 | 4.2 | 156,448 | 1.1 | 2,681 | 9.1 | 32.4 | 4.0 |

注：新規求職申込件数及び就職件数は年度(月)内の累計、有効求職者数は年度(月)末現在の数値。
 就職率 = (就職件数 ÷ 新規求職申込件数) × 100%

障害者の解雇者数の推移



注：()内は、対前年度及び対前年同期の増減比。
 16年度については、4～9月期の件数である。
 平成13年度の4,017人は昭和55年度以来最高の数値。

2 障害者雇用対策の現況

障害者雇用対策の体系について

障害者が障害のない人と同様に、その能力と適性に応じた雇用の場に就くことができるような社会の実現をめざし、障害者の雇用対策を総合的に推進

障害者基本計画・重点施策実施5か年計画

障害者雇用対策基本方針

総合的な障害者雇用対策の推進

事業主に対する指導・援助

障害者雇用率制度

・法定雇用率

民間企業 = 一般の民間企業 1.8%、特殊法人等 2.1%

国・地方 = 2.1% (一定の教育委員会 2.0%)

・雇入れ計画作成命令等による雇用率達成指導の実施

障害者雇用納付金制度等による事業主支援等

・障害者雇用納付金・調整金による事業主負担の調整

・障害者雇用のための施設・設備等の改善、介助者の配置、住宅・通勤に対する配慮、中途障害者の雇用継続等を行う事業主に対する助成

・特定求職者雇用開発助成金による賃金助成

障害者雇用に関するノウハウの提供

・障害者雇用に関する好事例や雇用管理ノウハウの提供

障害者の特性を踏まえたきめ細かな職業リハビリテーション、職業能力開発の実施

公共職業安定所における障害者の態様に応じた職業相談・職業紹介、職場定着指導の実施

障害者職業センターにおける職業評価等の専門的な職業リハビリ

テーションの実施 (独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が運営)

・ジョブコーチによる職場適応のための人的支援の実施

多様かつ効果的な障害者職業能力開発の推進

身近な地域における就業・生活支援の一体的推進

医療、福祉等の関係機関との連携強化

障害者雇用に関する啓発

試行雇用による事業主の障害者雇用のきっかけ作りの推進

障害者雇用促進運動の実施

障害者団体と連携した広報啓発活動の実施

障害の種類別に見た「障害者の雇用の促進等に関する法律」等の適用範囲

| 事 項 | 障害者の雇用の促進等に関する法律等の適用 | | | |
|--|----------------------|-------|-------|---------------|
| | 身体障害者 | 知的障害者 | 精神障害者 | その他の障害者 |
| 求人の開拓等 (9条) | | | | |
| 求人者の指導等 (10条) | | | | |
| 職業指導等 (11条) | | | | |
| 適応訓練 (13条～16条) | | | | × |
| 就職後の助言及び指導 (17条) | | | | |
| 事業主に対する助言及び指導 (18条) | | | | |
| 障害者職業センターにおける職業指導等 (19条～26条) | | | | |
| 障害者職業能力開発校等における職業訓練 (職業能力開発促進法 15条の6、16条) | | | | (訓練手当は支給されない) |
| 雇用義務 (38条、43条) | | | × | × |
| 実雇用率にカウント (38条、43条) | | | × | × |
| 雇入れ計画 (38条、46条) | | | × | × |
| 障害者雇用調整金 (49条、50条) | | | × | × |
| 助成金 (49条、51条) | | | | |
| 障害者雇用納付金の納付義務及び減額等 (53条から55条) | | | × | × |
| 障害者雇用継続助成金の支給 | | × | | × |
| 研究等 (75条) | | | | |
| 広報啓発 (76条) | | | | |
| 障害者職業生活相談員 (79条) | | | | × |
| 解雇の届出 (81条) | | | | × |
| 報奨金 (附則4条) | | | × | × |

障害者雇用対策の経緯

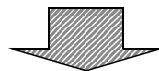
施策メニューの新設

障害種別ごとにみた対応の拡大

昭和35年

「身体障害者雇用促進法」制定

- ・身体障害者雇用率制度の創設（努力義務）



昭和51年

(1) 身体障害者の雇用義務化

重度障害者のダブルカウント

雇用率達成指導に従わない場合の公表措置の創設

(2) 身体障害者雇用納付金制度の創設

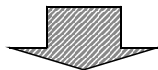
身体障害者雇用納付金

身体障害者雇用調整金

助成金

報奨金

(3) 知的障害者についても、特例として納付金減額・助成金支給



昭和63年

(1) 「身体障害者雇用促進法」

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

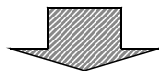
- ・法律の対象を、身体障害者のみから全障害者に拡大

(2) 知的障害者について、実雇用率にカウント

- ・雇用納付金制度においても同様の扱い

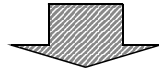
(3) 職業リハビリテーションの推進（法律に位置づけ）

(4) 特例子会社制度の創設



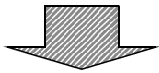
平成 5 年

- (1) 知的障害者についても、重度をダブルカウント
- (2) 重度障害者（身体・知的）である短時間労働者も、実雇用率にカウント
- (3) 精神障害者の雇用について、助成金を支給（平成 4 年～）



平成 1 0 年

- (1) 知的障害者の雇用義務化
 - ・身体障害者と知的障害者を合わせた障害者雇用率の設定
- (2) 精神障害者である短時間労働者の雇用について、助成措置を適用



平成 1 4 年

- (1) 障害者雇用率算定方式の見直し
 - 除外率制度の原則廃止（平成 1 6 年～）
 - 企業グループでの雇用率制度の適用を認める（特例子会社がある場合）
- (2) 障害者就業・生活支援センター事業の実施
 - ・就業面及び生活面で一体的な支援の実施
- (3) 職場適用援助者（ジョブコーチ）事業の実施

平成 1 7 年（予定）

- (1) 精神障害者に対する雇用対策の強化
- (2) 多様な形態による障害者の就業機会の拡大
- (3) 雇用と福祉の連携による障害者施策の推進

3 障害者雇用率制度等の概要

障害者雇用率制度の概要

障害者雇用率制度とは

身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、除外率によって控除した常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

一般民間企業における雇用率設定基準

以下の算定式による割合を基準として設定。

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数} - \text{除外率相当労働者数}}$$

重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント

特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

（参考） 現行の障害者雇用率

< 民間企業 >

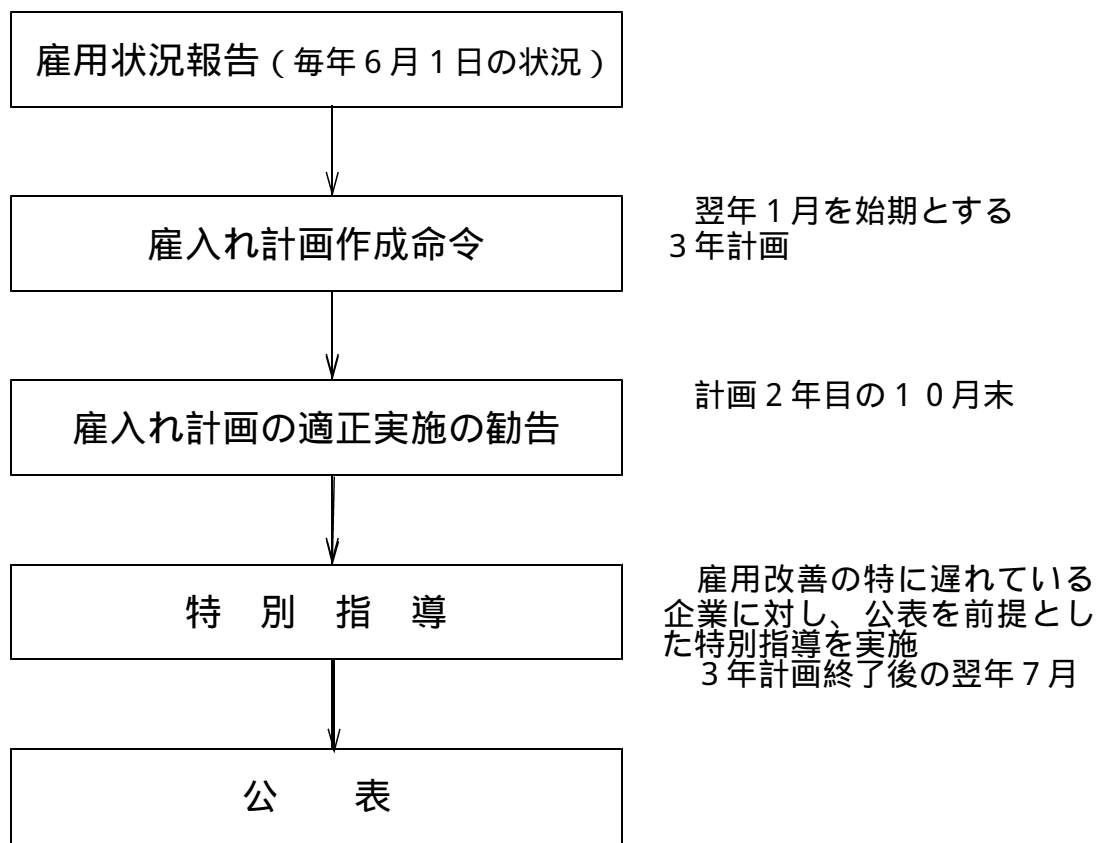
| | | | |
|---------|---|-------|---------|
| 一般の民間企業 | = | 法定雇用率 | 1 . 8 % |
| 特殊法人等 | = | 法定雇用率 | 2 . 1 % |

< 国及び地方公共団体 >

| | | | |
|-------------|---|-------|---------|
| 国、地方公共団体 | = | 法定雇用率 | 2 . 1 % |
| 都道府県等の教育委員会 | = | 法定雇用率 | 2 . 0 % |

障害者雇用率達成指導について

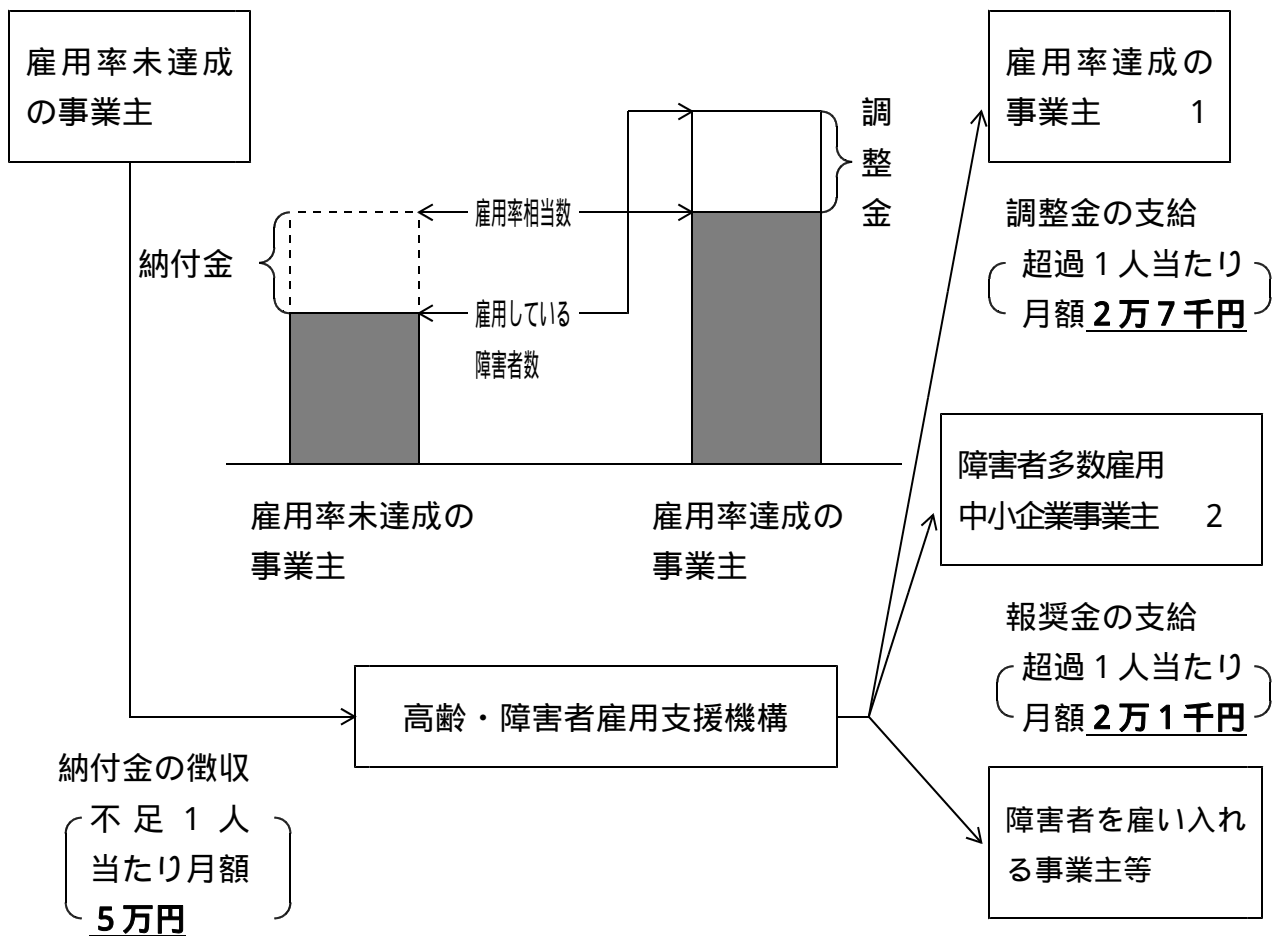
実雇用率の低い事業主等に対しては、法に基づき、障害者雇用率達成指導を行っている。



- ・ 不足数の多い企業については、当該企業の幹部に、厚生労働省本省が直接指導を実施

障害者雇用納付金制度の概要

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、雇用率未達成企業（**常用労働者301人以上**）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金を支給している。



常用労働者301人以上の企業から徴収し、300人以下の中小企業からは徴収していない。

障害者を雇い入れるために、作業施設の設置・整備を行ったり、重度障害者の雇用管理のために職場介助者を配置したりする事業主等に対して助成金を支給

- 1 常用労働者301人以上
- 2 常用労働者300人以下で障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用する事業主

なお、調整金、報奨金の額については平成15年度からの金額

障害者の雇用を促進するための助成金

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

1 障害者作業施設設置等助成金

障害者を常用労働者として雇い入れる又は継続して雇用する事業主で、その障害者が障害を克服し作業を容易に行えるよう配慮された施設又は改造等がなされた設備の設置又は整備を行う（賃借による設置又は整備を含む。）場合に、その費用の一部を助成。

2 障害者福祉施設設置等助成金

障害者を継続して雇用している事業主又は当該事業主の加入している事業主団体が、障害者である労働者の福祉の増進を図るため、保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設の設置又は整備にあたって、障害者が利用できるよう設置又は整備をする場合に、その費用の一部を助成。

3 重度障害者介助等助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は就職が特に困難と認められる身体障害者を雇い入れるか継続して雇用している事業主が、障害の種類又は程度に応じた適正な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合に、その費用の一部を助成。

4 重度障害者通勤対策助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者を雇い入れるか継続して雇用している事業主、又はこれらの障害者を雇用している事業主の加入する事業主団体が、これらの者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成。

5 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者を多数労働者として雇い入れるか継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の設置又は整備を行う場合に、その費用の一部を助成。

6 障害者能力開発助成金

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための教育訓練事業を行う事業主又はその団体、社会福祉法人等が、能力開発訓練のための施設等の設置又は整備を行う場合、その能力開発訓練事業を運営する場合又は障害者である労働者を雇用する事業主が、障害者である労働者に障害者能力開発訓練を受講させる場合に要する費用の一部を助成。

障害者雇用継続援助事業に基づく助成金(障害者雇用継続助成金)

1 中途障害者作業施設設置等助成金

事業主に採用された後に身体障害者又は精神障害者となった者の職場復帰を促進するため、その障害者の作業を容易にするために必要な施設又は設備の設置又は整備を行う場合に、その費用の一部を助成。

2 重度中途障害者職場適応助成金

事業主に採用された後に身体障害者（45歳以上の者又は重度身体障害者に限る。）又は精神障害者になった者の職場復帰を促進するため、重度障害者職場適応措置（職務開発、能力開発、その他職場への適応を促進するための措置に関する計画を作成し、その計画に基づいて実施する措置）を実施する場合に、その費用の一部を助成。

4 障害者の雇用促進のための施策 (福祉施設等との連携施策等)

障害者就業・生活支援センター事業について

(1) 趣旨

地域の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、教育等の関係機関のネットワークを形成し、障害者の就業面及び生活面で一体的な支援を行うものとして、平成14年の法改正により創設された事業。

雇用（職業安定局）と福祉（障害保健福祉部）の連携事業として実施。

(2) 事業内容

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者に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等により指導、相談を実施。

<就業支援> 求職活動、職場定着など就業に関する相談
 職業準備訓練、職場実習のあっせん
 事業所に対する障害者の雇用管理に係る助言
 関係機関との連絡調整

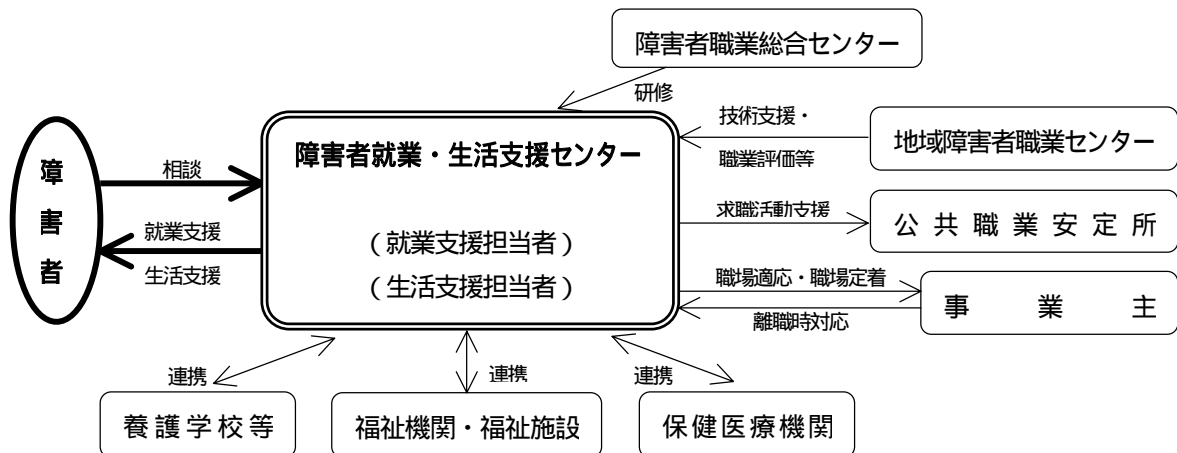
<生活支援> 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
 関係機関との連絡調整

(4) 箇所数の推移

| | | |
|--------|--------|-------------|
| 14年度 | 15年度 | 16年度（10月現在） |
| 36センター | 45センター | 78センター |

(5) 運営主体

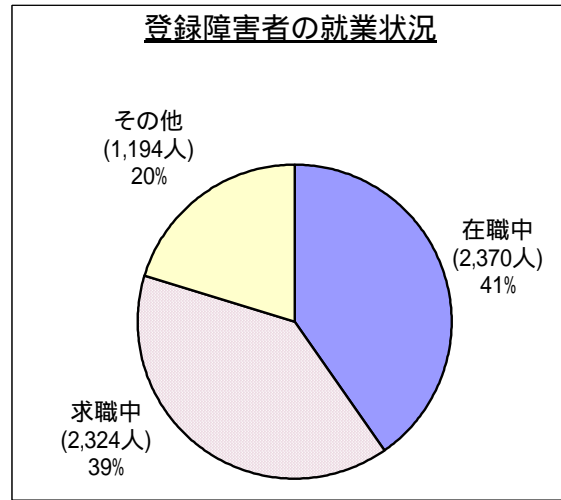
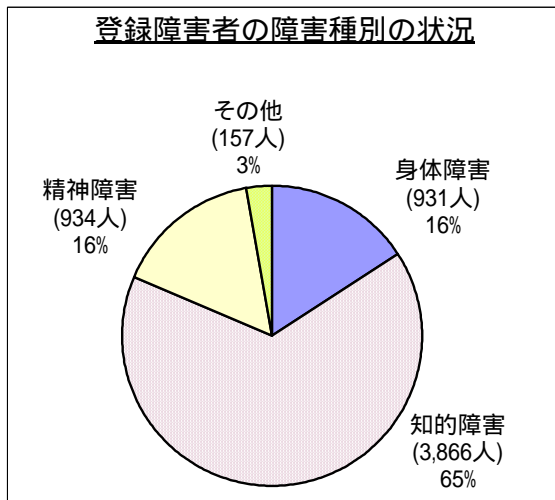
社会福祉法人、特定非営利活動法人、民法法人等で、都道府県知事が指定した法人。



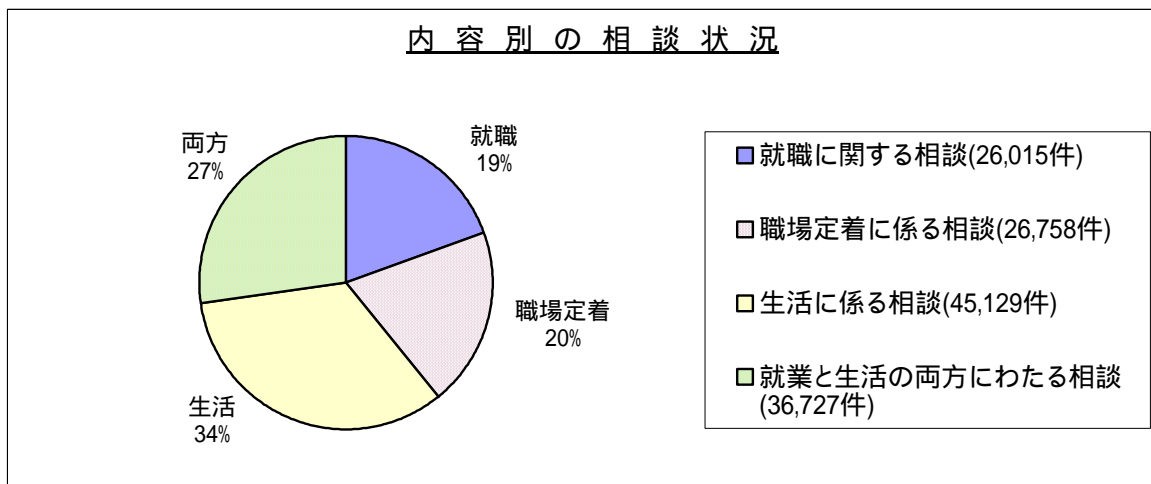
平成15年度 障害者就業・生活支援センター業務状況の概要

平成15年度末時点における支援対象障害者（登録者）数は5,888人。
 障害者に対する相談については、6,120人の障害者（登録前相談者を含む。）に対し、延べ134,629回の相談を実施。
 事業所に対する相談については、1,666事業所に対し、延べ32,731回の相談を実施。
 就職件数は812件。

1. 支援対象障害者（登録障害者）の状況



2. 障害者に対する延べ相談回数（内容別）



3. 就職件数（障害種別）

（件）

| 身体障害 | | 知的障害 | | 精神障害 | その他 | 合計 |
|------|------|------|------|------|-----|-----|
| | うち重度 | | うち重度 | | | |
| 133 | 34 | 556 | 78 | 110 | 13 | 812 |

職場適応援助者（ジョブコーチ）事業の概要

1. 趣旨

地域障害者職業センターにおいて、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、雇用の前後を通じてきめ細かな人的支援を行うことにより、就職後の職場での課題を改善し、職場定着を図る。また、社会福祉法人、NPO 法人等の協力機関と連携して支援を実施する。

2. 事業内容

(1) 対象者

知的障害者、精神障害者等職場適応に課題を有する障害者（求職者及び在職者）

(2) 実施主体

高齢・障害者雇用支援機構地域障害者職業センター（47 センター）において実施。
また、適当と認められる社会福祉法人等の協力機関と連携して支援を実施。

(3) 支援内容

障害者、事業所の支援課題等を勘案し、支援期間、支援事項、頻度等の支援計画を策定。同計画に基づき、職場での作業や環境への適応を進めるため以下の支援を実施。

障害者に対する支援

人間関係、職場内コミュニケーション（挨拶、報告、職場内マナー等）、基本的労働習慣（継続勤務、規則の遵守、生活リズムの構築等）、職務遂行（職務内容の理解、作業遂行力の向上、作業態度の改善）、通勤等に係る支援を実施。

事業主に対する支援

障害に係る知識（障害特性の理解、障害に配慮した対応方法、医療機関との連携方法等）、職務内容の設定（作業内容、工程、補助具等の設定等）、職務遂行に係る指導方法（指示や見本の提示方法、作業ミスの改善等）、従業員との関わり方（指示・注意の仕方、障害の知識に係る社内啓発の方策等）等に係る支援を実施。

支援回数や時間を徐々に減らし、ジョブコーチ主体の支援から事業主主体の支援に移行。支援終了後もフォローアップを行う。

(4) 支援期間

- ・ 原則として、1ヶ月以上7ヶ月以内（フォローアップを除く。必要に応じ、最長8ヶ月まで延長。）標準的な支援期間は2～4ヶ月。
- ・ 支援の契機としては、雇用前、雇い入れと同時に、雇用後の3パターン。

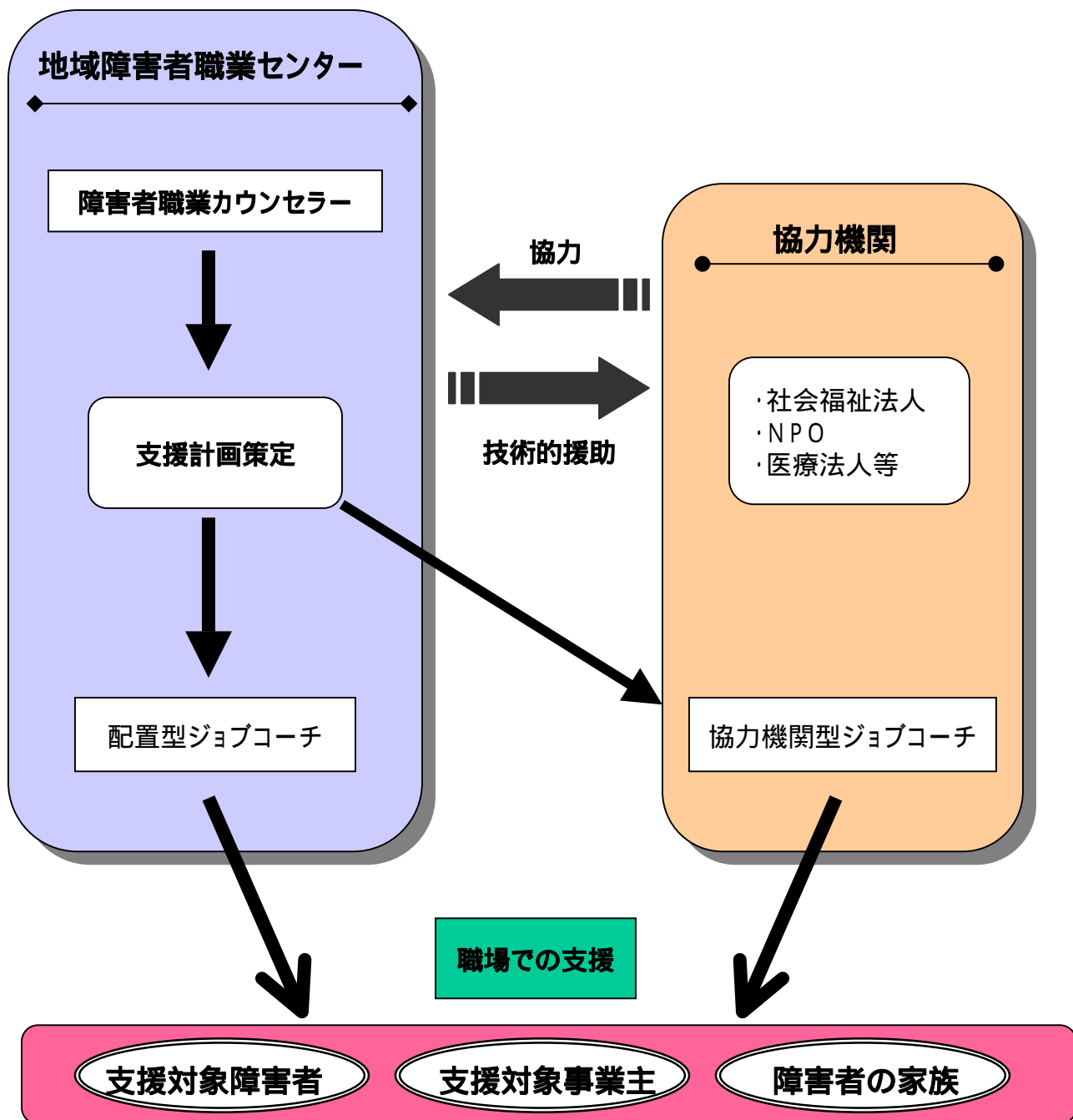
(5) 支援体制

障害者職業カウンセラーのもと、一人の障害者に対して複数のジョブコーチが担当（通常は2人）

(6) ジョブコーチ研修

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、ジョブコーチの養成研修を実施。

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援のスキーム



ジョブコーチ事業の実施状況（平成15年度）

（1）障害別状況

（平成16年3月末）

| | 支援開始者数 | 支援終了者数 |
|-------|---------------|--------|
| 身体障害者 | 277人(10.0%) | 276人 |
| 知的障害者 | 2,204人(79.9%) | 2,112人 |
| 精神障害者 | 238人(8.6%) | 218人 |
| その他 | 40人(1.4%) | 43人 |
| 計 | 2,759人 | 2,649人 |

「支援終了者数」とは、15年度に支援を終了した者であり、前年度支援開始者を含む。また、中止者を含む。

（2）支援契機別状況

（平成16年3月末）

| | 支援終了者数 | 支援契機別 | | |
|-------|--------|-----------------|-----------------|-------------------|
| | | 雇用前のみ | 雇用前+雇用後 | 雇用後のみ |
| 身体障害者 | 276人 | 42人 | 34人 | 200人 |
| 知的障害者 | 2,112人 | 465人 | 548人 | 1,099人 |
| 精神障害者 | 218人 | 59人 | 57人 | 102人 |
| その他 | 43人 | 8人 | 13人 | 22人 |
| 計 | 2,649人 | 574人 (21.7%) | 652人 (24.6%) | 1,423人 (53.7%) |

（3）ジョブコーチ支援終了後の職場定着状況

| 支援終了者数 | 支援終了後6ヶ月経過時点における在職者数 | 定着率 |
|--------|----------------------|-------|
| 2,649人 | 2,157人 | 81.4% |

医療機関等と連携した精神障害者のジョブガイダンス事業

1 趣旨

就職を希望する精神障害者の多くは、医療機関や保健所、精神保健福祉センター、精神障害者社会復帰施設等（以下「医療機関等」という。）を利用しているが、利用者の中には、就職意欲は高いものの就職するだけの準備性が整っていない者や、就職できるだけの力は持ちながらも就職活動に伴う緊張や不安が大きいためになかなか就職に結びつかない者が多い。

このため、公共職業安定所から医療機関等に出向き、就職意欲の高い精神障害者を対象に就職活動に関する知識や方法を実践的に示すジョブガイダンス事業を実施することにより、就職に関する現実的な意識や技術を高めるとともに、就職に向けた取組みを的確に行えるよう援助する。

2 事業の概要

実施主体

重点安定所又は連携先の医療機関等の所在地を管轄する安定所

連携施設

都道府県ごとにジョブガイダンスの連携対象となる医療機関等を選定

運営委員会の設置

関係者からなる運営委員会を開催し、年間実施計画の策定、プログラムの作成、対象者の選定、実施結果の分析、対象者に係る今後の対応方針等について検討

ジョブガイダンスの内容

- ・ 職業講話（働くということ、労働市場の動向、成功事例、病気とのつきあい方等）
- ・ 具体的な求職活動の方法の指導（履歴書の書き方、電話の応対方法、面接の受け方等）

ジョブガイダンス修了後の支援

ジョブガイダンス修了後、直ちに就職が可能と判断される者については安定所で職業紹介を、職場適応訓練、職業準備訓練等の職業リハビリテーション実施後に就職が可能と判断される者については安定所又は地域障害者職業センター等で職業リハビリテーションを、引き続き医療機関等が対応すべきケースについては医療・生活面での支援の継続を行うなど対象者の状態に応じた支援措置への円滑な移行を図る。

3 実績（平成 15 年度）

実施安定所数 93 所

連携施設数 145 施設

対象者数 832 人

障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施

各都道府県の職業能力開発校などに障害者職業訓練コーディネーターを配置し、企業、社会福祉法人、NPO、民間教育訓練機関等、多様な委託訓練先を開拓し、個々の障害者に対応した委託訓練を大幅に拡充し機動的に実施する。

- (1) 訓練対象人員（全国） 5,000人
- (2) 訓練コースについて
 - イ 知識・技能習得訓練コース
民間教育訓練機関、社会福祉法人、NPO法人等を委託先として、障害者の就職の促進に資する知識・技能の習得を目的として実施する訓練
 - ロ 実践能力習得訓練コース
企業等を委託先として、事業所現場を活用して障害者の実践的な職業能力の開発・向上を目的として実施する訓練
- (3) 訓練期間
3か月間、月100時間を標準とする。
(精神障害者については、実践能力習得訓練コースの場合、総訓練時間300時間を6か月以内で訓練期間を弾力化することができる)
- (4) 実施主体（委託元）
事業は国から都道府県に対する委託事業であり個々の委託訓練については各都道府県に所在する職業能力開発校が委託元となり実施
- (5) 委託料
1人1月6万円限度
- (6) 障害者委託訓練コーディネーターの業務について
 - 個々の障害者の状況の把握
 - 地域の障害者雇用ニーズ及び個々の企業が求める技能レベル等の特定
 - 、 を勘案した個々の障害者に最も効果的な委託先の開拓及び委託訓練カリキュラムのコーディネート
 - コーディネートした委託訓練の進捗状況の評価・管理
 - 公共職業安定所との連絡調整、その他の地域の関係機関との連携及び連絡調整

障害者試行雇用事業の概要

1 趣旨

障害者雇用の取組が遅れている事業所では、障害者雇用の経験が乏しいために、障害者に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがなく、障害者を雇入れることに躊躇する面もあるところである。

このため、これらの事業所に対して、短期間の障害者の試行雇用を通じ、今後の障害者雇用のきっかけづくりを与え、試行就業期間終了後に常用雇用への移行を進め、もって就業機会の確保を図ることとする。

なお、当該事業は平成13年度から実施している障害者雇用機会創出事業を発展的に解消し、若年者、ホームレス、母子家庭の母及び障害者等を対象とした総合的な試行雇用事業の一環として行われるものである。

2 事業内容

- (1) 実際の職場に障害者を短期の試行雇用の形で受け入れてもらい、事業主の障害者雇用のきっかけづくりを積極的に推進することにより、一般雇用への移行を促進する。
- (2) 試行雇用期間は3カ月間とし、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結する。
- (3) 公共職業安定所の紹介を介して、試行雇用を実施する事業主に対して、奨励金を支給する。奨励金の額は、1人1月当たり5万円とする。

3 平成16年度予算

- (1) 対象人員 4,200人
- (2) 予算科目
一般会計
(項) 職業転換対策事業費
(目) 試行雇用奨励給付金 630,000千円

4 実績

平成14年度(障害者雇用機会創出事業)

| | |
|-------------|--------|
| トライアル雇用開始者数 | 2,661人 |
| 常用雇用移行者数 | 2,123人 |
| 常用雇用移行率 | 79.8% |

平成15年度(3月まで)

| | |
|-------------|--------|
| トライアル雇用開始者数 | 3,162人 |
| 常用雇用移行者数 | 2,081人 |

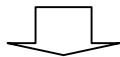
5 障害者雇用対策の見直しの検討状況等

障害者雇用対策の見直し検討について

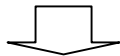
〔 精神障害者の雇用支援 〕

平成14年法改正時の附帯決議

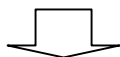
・精神障害者に対する障害者雇用率制度の適用については、雇用支援策の展開を図り、人権に配慮した対象者の把握・確認方法の確立等を早期に解決し実施するよう努めること。



平成14年7月～
精神障害者の雇用の促進等に関する研究会



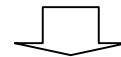
平成16年5月
報告書取りまとめ



〔 在宅就業支援 〕

障害者基本計画(平成14年)

「通勤の困難な重度障害者等を念頭に、在宅就業におけるIT活用を推進する。」



平成14年8月～
障害者の在宅就業に関する研究会



平成16年4月
報告書取りまとめ



〔 福祉的就労から雇用への移行 〕

平成16年2月～
障害者の就労支援に関する省内検討会議



平成16年7月
「障害者の就労支援に関する今後の方向性」



平成16年6月～ 障害者雇用問題研究会

8月6日 報告書取りまとめ

労働政策審議会障害者雇用分科会における検討項目

【精神障害者に対する雇用対策の強化】

- 1 精神障害者の雇用率の適用について
 - ・ 雇用率の適用の仕組みについて
 - ・ 対象者の把握・確認方法について
- 2 精神障害者の雇用支援策の充実について
 - ・ 復職支援策
 - ・ 新規雇用促進支援策
 - ・ 雇用継続支援策

【多様な形態による障害者の就業機会の拡大】

- 1 在宅就業に対する支援策について
 - ・ 障害者の在宅就業への発注に対する奨励策について
 - ・ 在宅就業支援団体の育成について
- 2 在宅勤務に対する支援策について
- 3 短時間労働者の取扱いについて

【雇用と福祉の連携による障害者対策の推進】

地域における福祉的就労から雇用への移行の促進について

【その他】

特例子会社に係る調整金の支給方法について

地域における福祉的就労から雇用への移行の促進について

1. 障害者雇用問題研究会報告書における指摘事項

授産施設や作業所の利用者が企業における雇用へ移行していくことを効果的に支援していくためには、各地域における雇用と福祉、医療、教育などの分野の関係機関が相互に連携してネットワークを構築し、きめ細かな支援を行っていくことが求められる。

その際、本人を取り巻く関係各機関が本人を交えて就労可能性についての適切な評価を行った上で、準備段階から実習、就職後の職場定着まで、本人や企業に対する各種サービスを効果的かつ計画的に組み合わせるケアマネジメントの手法を用いて雇用へのステップアップ、就業・生活両面における連携・支援を行っていくことが重要である。即ち、ハローワークが中心となって、本人、本人が在籍する福祉施設、地域障害者職業センター、就労支援専門機関、職業能力開発施設、都道府県福祉事務所、身体及び知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、盲・ろう・養護学校等の関係者からなる就労支援のためのチームを各地域に設置し、障害者一人一人を潜在的な可能性も含めて適正に評価し、これを最大限引き出す方向で、障害者の主体的な職業生活の設計、選択を支援する個別的なプログラムを作成し、サービス調整の視点も含め様々なメニューを効果的に組み合わせることで一般雇用に向けた総合的な支援を行うことが考えられる。このような支援を行うに当たっては、福祉施設での訓練（作業）と職場実習を組み合わせた支援や地域における多様な委託先を活用した委託訓練等をはじめとした種々の支援策を効果的に組み合わせることで行っていくことが有効である。また、このプログラムに基づき障害者が就職した場合、障害者が在籍していた福祉施設も参加することにより、十分な定着指導を行っていくことも重要であり、離職した場合にも再挑戦が可能となるような支援も考えられる。

さらに、雇用への移行支援に当たっては、福祉現場への障害者の職業的自立についての理解の浸透や雇用への移行に対する不安感の除去とともに、障害者の雇用管理に豊富な経験を有し、福祉現場に対して雇用への移行のための助言を行うことのできるような人材を発掘・育成し、人材を活用していくことが重要である。具体的には、福祉施設の就労支援関係者に対してハローワーク等が研修を実施し、雇用への移行に向けた意識の醸成を図るとともに、特例子会社、重度障害者多数雇用事業所などにおいて、障害者の雇用管理に豊富な経験を有する者が、雇用現場の説明を行い理解の浸透を図ることが効果的であると考えられる。

【障害者雇用問題研究会（抄）】

2. 雇用と福祉等の連携による障害者の雇用促進施策の現状

障害者就業・生活支援センターにおける相談援助業務

社会福祉法人、NPO法人、民法法人等を障害者就業・生活支援センターとして指定。障害者の職業生活における自立を図るため、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ネットワークを形成し、就業面・生活面からの一体的な支援（就業・生活両面にわたる相談・助言、職業準備訓練・職場実習のあっせん、関係機関との連絡調整等）を行う。

協力機関型ジョブコーチによる障害者の職場定着の促進

職場適応援助者（ジョブコーチ）事業の実施に当たり、社会福祉法人、NPO法人、民法法人、小規模作業所等の協力機関と連携し、地域に密着した障害者の職場適応のための支援を行う。

精神障害者ジョブガイダンス事業

医療機関、精神障害者社会復帰施設等を利用する精神障害者を対象に、公共職業安定所から医療機関や施設に赴いて就職活動に関する知識や方法を実践的に示すことにより、就職に関する意識や技術を高め、就職に向けた取組みを的確に行えるよう援助する。

社会福祉法人等を活用した多様な委託訓練

障害者の一般就労への移行支援に取り組んでいる社会福祉法人等に委託して、就職の促進に資する訓練コースを設定。障害者の能力、適性及び地域の障害者雇用ニーズに対応した多様な委託訓練を大幅に拡大して機動的に実施し、就職の促進を図っている。

盲・ろう・養護学校との連携

ハローワークにおいて、盲・ろう・養護学校が行う職業適性検査及び職業指導への援助・協力、職場実習先の開拓に当たっての学校への情報提供・あっせん、養護学校との連携による卒業後の職場定着指導等を実施しているほか、地域障害者職業センターにおいて学校からの依頼を受け、在学者の職業評価を行っている。

3. 福祉との連携による障害者の雇用促進施策の新たな取組み

地域障害者就労支援事業の創設（平成17年度予算要求中）

1 趣旨

現在、授産施設や小規模作業所等の福祉施設において就労している障害者は約16万人である。このうち半数を超える障害者が一般就労への移行を希望していると言われているが、施設における取組等にもかかわらず、一般就労への移行を果たせた者の割合は約1%となっている。

このため、一般就労の意欲と能力を有する福祉施設で就労している障害者の雇用促進を図るため、ハローワークが中心となり地域の関係機関が緊密に連携・協力し、福祉的就労から一般就労への移行を強力に支援する体制を構築する。

2 事業の概要

(1) 地域障害者就労支援チーム（仮称）の設置

福祉施設入所者のうち一般就労への移行に向けた意欲を有する障害者を対象に、ハローワークが中心となり、障害者が在籍する福祉施設、地域障害者職業センター、都道府県福祉事務所等の関係者からなるチームを各地域に設置し、各障害者の意欲・能力を適正に評価し、障害者の職業生活の設計・選択を支援する障害者個々人に応じた「障害者就労支援計画」（仮称）を作成し、一般雇用へ向けた進路等について指導を行う。具体的な支援策の実施については、ハローワークが福祉施設等と連携して実施する。

(2) 福祉施設での作業と企業実習を組み合わせた就労支援の実施

障害者就労支援計画に基づく支援については、ハローワーク等において実施してきた現状の各種施策に加え、ハローワーク、福祉施設、その他の地域の機関が連携することにより可能となる支援方策も積極的に活用する。新たな対応として、企業での就業経験がない等により、すぐに一般雇用へ移行することが困難である障害者を対象に、一般雇用への適応を図るとともに、次の支援ステップへの移行を目的とし、福祉施設での訓練・作業と企業での実習を組み合わせた支援を行う。

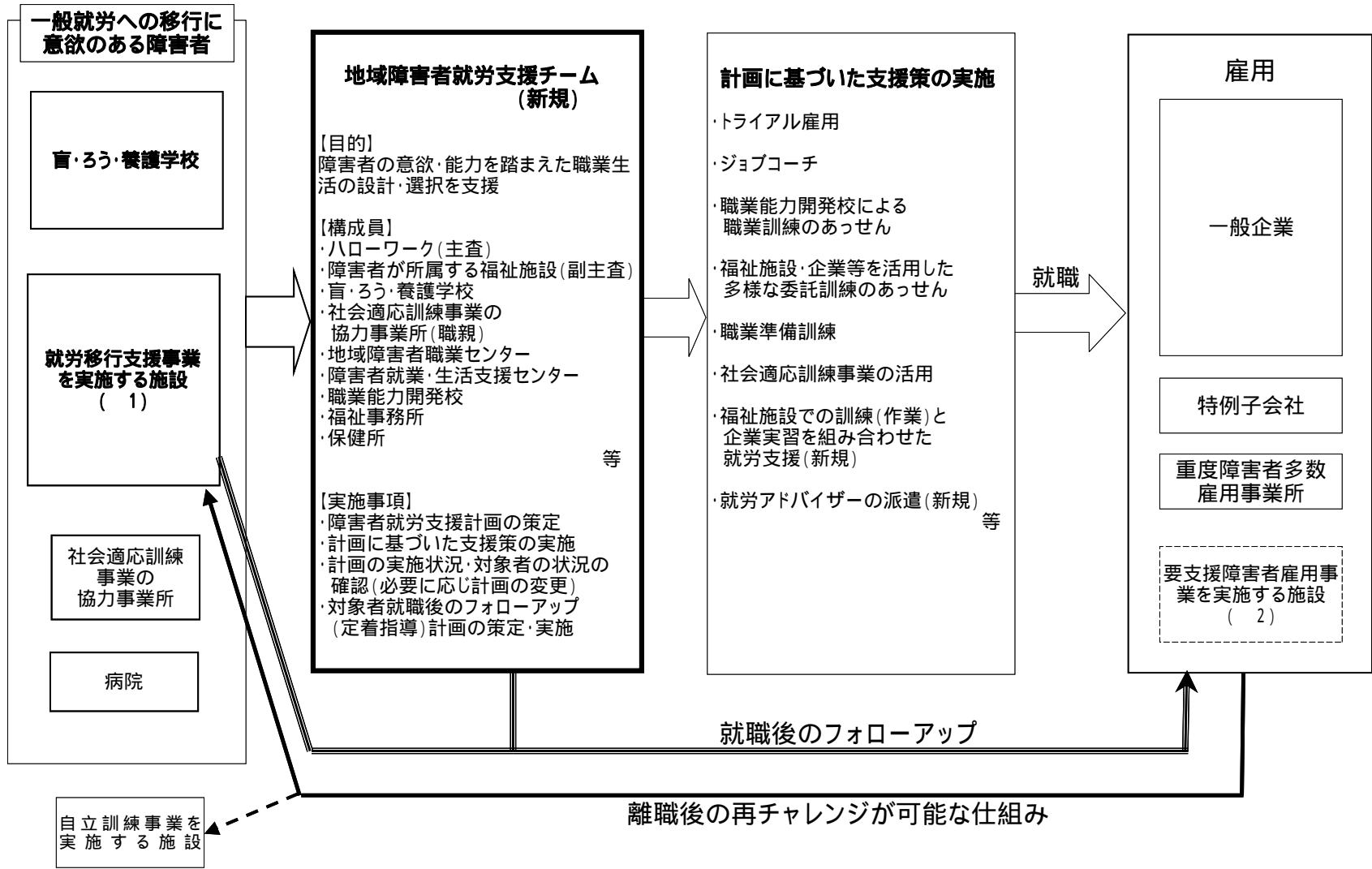
(3) 福祉施設に対する研修の実施

福祉施設の責任者等に対し、障害者雇用の現状、一般就労に向けて準備が必要となる事項、一般雇用に移行する際の課題のとらえ方、課題に対応した訓練の実施等に関する研修をハローワークにおいて実施し、福祉施設の一般雇用に向けた意識を高めるとともに、福祉施設において移行希望者に対し一定の準備が行えるようにする。

(4) 企業と福祉施設の連携による福祉施設入所者の意識啓発の促進

ハローワークは、入所者の就労支援を行っている福祉施設の求めに応じ、特例子会社、障害者多数雇用事業所の職員等、障害者の雇用管理について豊富な経験を有し、福祉施設に対し就労について適切なアドバイスを行える者（就労アドバイザー）を、企業の協力を得て当該福祉施設に派遣する。就労アドバイザーは、就労支援に関する各種アドバイスを行い、福祉施設や障害者の就労意欲及び就労能力を高め、一般就労へのきっかけ作り・意識啓発を促進する。

地 域 障 害 者 就 労 支 援 事 業



注：この資料中の「就労移行支援事業を実施する施設」「要支援障害者雇用事業を実施する施設」「自立訓練事業を実施する施設」については、「今後の障害保健福祉施策について(改革のグランドデザイン案)」による見直し後のものである。

- 1 企業等で就労すること又は自ら就労を行うことを希望する障害者に対し、有期限のプログラムに基づき、職場実習等の訓練を通じて一般企業等への就労が可能となるよう、必要な知識、能力を育むための訓練を行う事業。
- 2 一般企業での就労が困難な障害者を雇用し、その者の職業遂行を支援し、もって障害者の職業能力の向上を図る事業。

地域障害者就労支援チームによる福祉的就労から一般雇用への支援の流れ

