

# ○障害者雇用の状況（大阪 - 全国）について

資料5

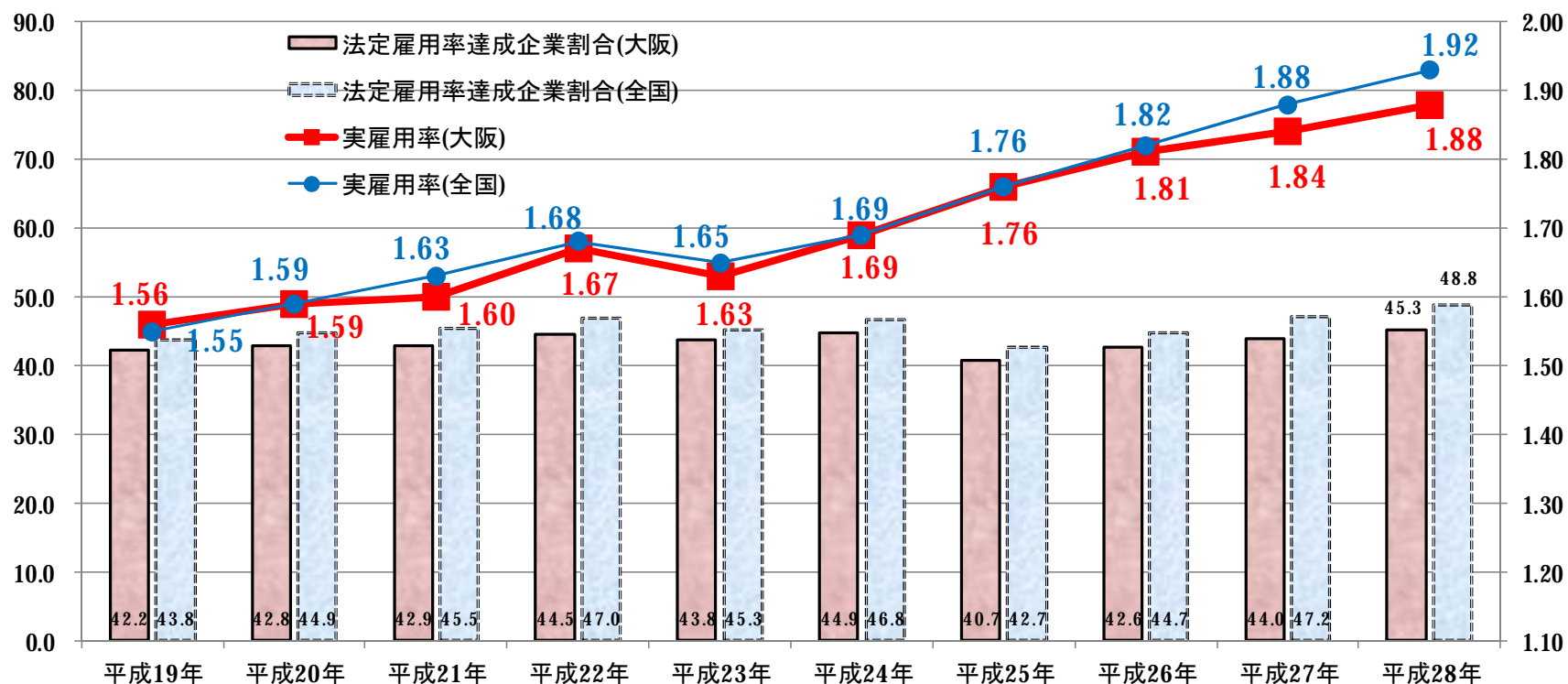
平成28年6月1日現在

○民間企業における実雇用率は1.88%（全国 1.92%）

○法定雇用率達成企業割合は45.3%（全国48.8%）

○民間企業における雇用状況（各年6月1日現在）

(%)



平成28年6月1日現在の大阪府内の民間企業における実雇用率は1.88%と、前年に比べて0.04ポイント上昇、法定雇用率達成企業割合は45.3%と、前年に比べて1.3ポイント上昇した。

※実雇用率及び法定雇用率達成企業割合については、平成22年7月に短時間労働者の算入、除外率制度の引き下げ等の制度改正があり、また、平成25年4月には法定雇用率の引き上げがあったため、前年までとは単純に比較できないものとなっています。

# ○企業規模別・産業別の状況

## 企業規模別の状況（平成28年6月1日現在 大阪 - 全国比較）

	実雇用率		雇用率達成企業割合	
	大阪	全国	大阪	全国
50～100人未満	1.35%	1.55%	43.2%	45.7%
100～300人未満	1.60%	1.74%	46.6%	52.2%
300～500人未満	1.64%	1.82%	40.4%	44.8%
500～1,000人未満	1.87%	1.93%	46.1%	48.1%
1,000人以上	2.14%	2.13%	61.7%	58.9%

※ 1,000人以上規模企業においては、全国と比較しても大阪は非常に高い数値となっています。

## 産業別の状況（平成28年6月1日現在 大阪 - 全国比較；企業数が多い5産業）

	実雇用率		雇用率達成企業割合	
	大阪	全国	大阪	全国
製造業	1.88%	1.98%	50.7%	56.6%
卸売業、小売業	1.54%	1.74%	31.3%	37.7%
医療、福祉	2.40%	2.47%	62.6%	61.8%
サービス業	2.01%	1.91%	47.2%	45.7%
運輸業、郵便業	2.09%	2.00%	52.7%	54.4%

## ○都道府県別の状況（平成28年6月1日現在）

### ○実雇用率

- 1位 奈良県(2.60%)
- 2位 山口県(2.47%)
- 3位 大分県(2.46%)
- 4位 岡山県(2.45%)
- 5位 佐賀県(2.43%)
- ・
- 28位 福岡県(1.95%)
- ・
- 40位 宮城県(1.88%)
- 40位 大阪府(1.88%)**
- 40位 石川県(1.88%)
- 43位 神奈川県(1.87%)
- 43位 愛媛県(1.87%)
- 45位 千葉県(1.86%)
- 46位 愛知県(1.85%)
- 47位 東京都(1.84%)

### ○達成企業割合

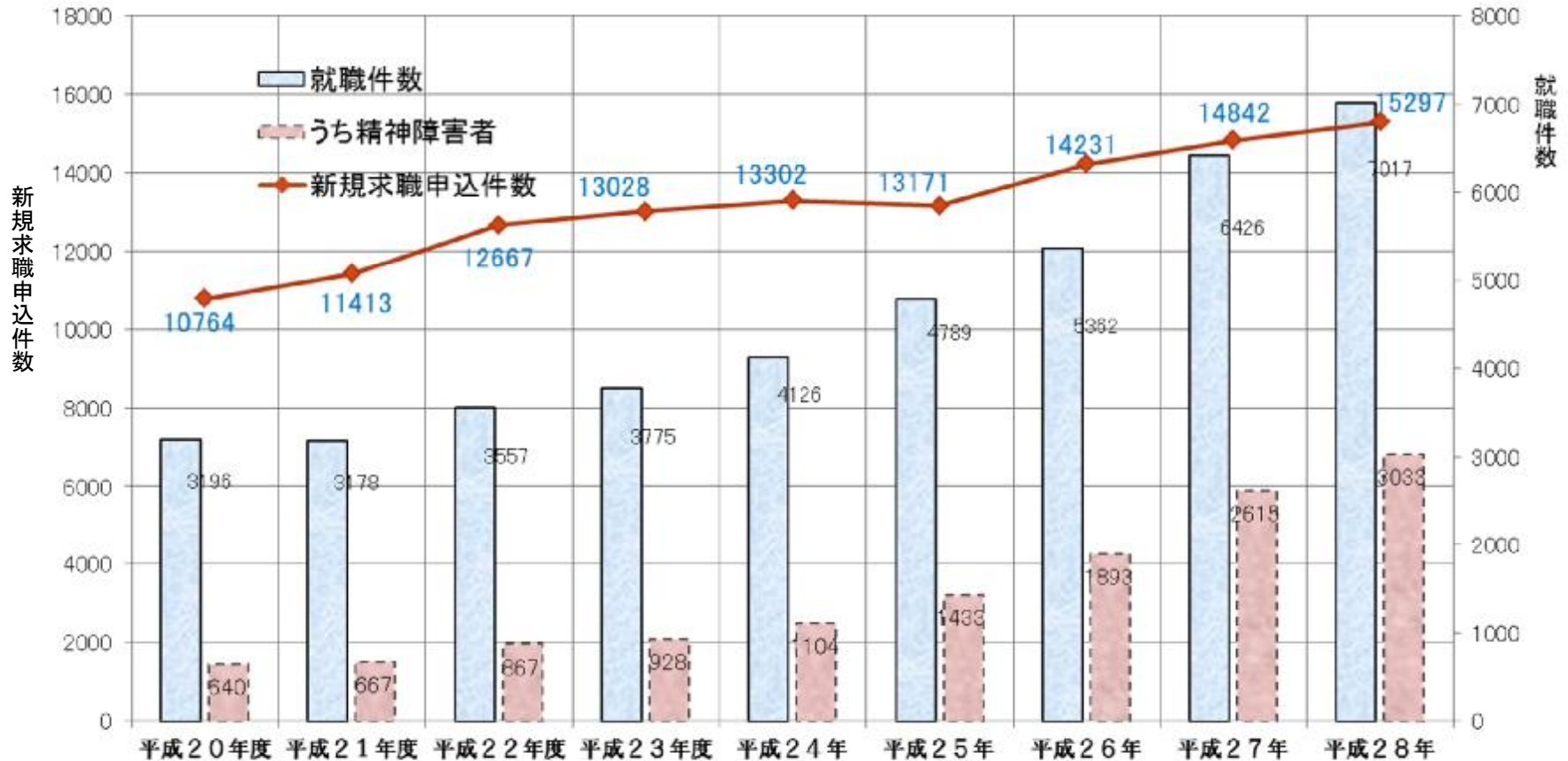
- 1位 佐賀県(73.1%)
- 2位 宮崎県(66.9%)
- 3位 島根県(66.8%)
- 4位 和歌山県(64.7%)
- 5位 徳島県(63.7%)
- ・
- 39位 福岡県(51.2%)
- ・
- 43位 広島県(48.2%)
- 44位 愛知県(47.2%)
- 45位 神奈川県(46.7%)
- 46位 大阪府(45.3%)**
- 47位 東京都(33.2%)

# 大阪府内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 新規求職申込件数は15,297件  
就職件数は7,017件

○障害者の職業紹介状況（新規求職申込件数・就職件数）

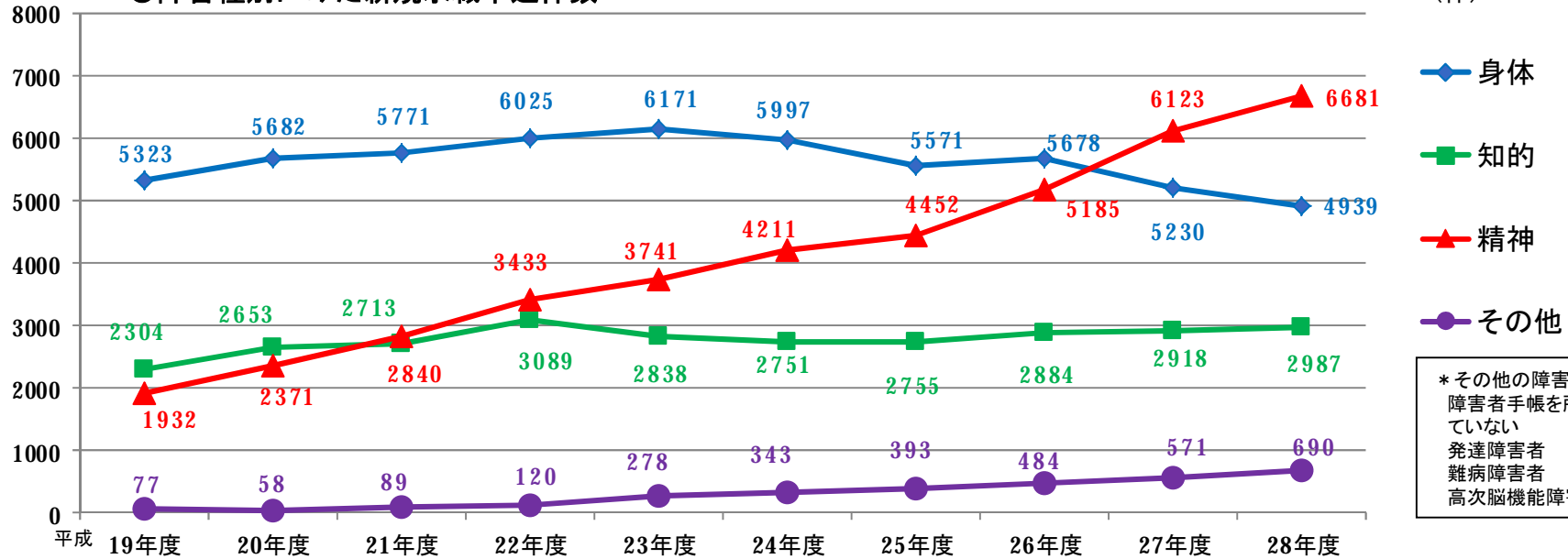
（件）



新規求職申込件数は、平成26年度から3年連続して増加しています。

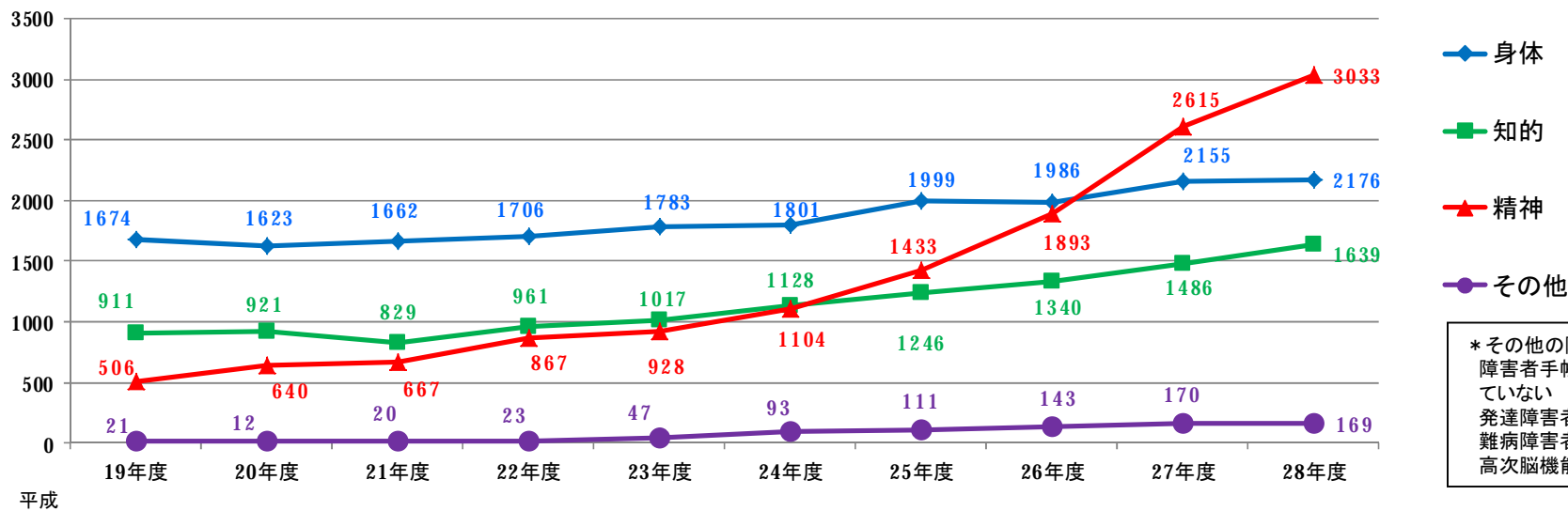
就職件数は7,017件と7年連続で増加しており、特に精神障害者の件数が大きく伸びております。

○障害種別にみた新規求職申込件数



\* その他の障害者  
障害者手帳を所持していない  
発達障害者  
難病障害者  
高次脳機能障害者 等

精神障害者の新規求職申込件数は、平成21年度に知的障害者を、平成27年度には身体障害者を逆転し、さらに増加傾向にあります。○障害種別にみた就職件数



\* その他の障害者  
障害者手帳を所持していない  
発達障害者  
難病障害者  
高次脳機能障害者 等

精神障害者の就職件数は、平成25年度に知的障害者を、平成27年度以降、身体障害者を逆転し、さらに増加傾向にあります。

# ハローワークにおける障害者の雇用促進のための取り組みについて

## 1 雇用率達成指導の実施

- 障害者の雇用状況の把握(障害者雇用状況報告書)
- 雇入れ計画に基づく指導の実施
  - ・ 雇入れ計画作成命令
  - ・ 適正実施勧告
  - ・ 企業名の公表

## 2 障害者に対する職業紹介等の実施

- ・ 相談・支援体制の整備(「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」の配置等)
- ・ 各種の雇用支援策の活用(トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- ・ 関係機関との連携の確保(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- ・ 定着指導 等

## 3 事業主に対する障害者雇用促進のための取組の実施

- ・ 雇用率達成指導と結びついた職業紹介の実施
- ・ 障害者向けの求人開拓の実施(一般求人から障害者求人への転換を含む。)
- ・ 各種助成金制度の活用
- ・ 定着指導 等



# 障害者の雇用を支援するための施策について

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、障害者雇用納付金制度の運用に加え、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。

## 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、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

## 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

## 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

## 5 関係機関の「チーム支援」による、一般雇用への移行の促進

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 企業理解の促進及び職場実習の推進による福祉、教育、医療から雇用への移行促進（福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業）

企業と障害者やその保護者、就労支援機関・特別支援学校の教職員の企業での就労に対する不安感等を払拭させるとともに、医療機関等に対する精神障害者等の企業での就労への理解促進を図るため、就労支援セミナー、事業所見学会、障害者就労アドバイザーの助言等による企業理解の促進及び障害者に対する職場実習の推進等を実施

## 7 在宅就業障害者に対する支援

在宅で就業する障害者等に仕事を発注する企業に対して障害者雇用納付金制度における特例調整金等を支給

# 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

- 企業、障害者、就労支援機関、特別支援学校等の一般雇用に対する不安感を払拭し、障害者雇用を一層促進するためには、障害者本人やその保護者、地域で障害者の就労支援を行う機関・特別支援学校・医療機関の職員等と企業との相互理解を深めることが重要



企業での雇用についての理解促進及び職場実習の総合的かつ効率的な推進を図るため、労働局において関係機関と連携した「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」を実施

## 都道府県労働局による事業計画の策定

- 地域の関係機関による雇用移行推進連絡会議を設置し、意見を聴取
- 地域の状況・ニーズを踏まえた、事業の効率的、効果的な実施に係る企画立案



## 都道府県労働局による事業の実施

### 企業就労理解促進事業

- 就労支援機関、特別支援学校、医療機関等を対象とした就労支援セミナー
- 障害者とその保護者等を対象とした事業所見学会
- 就労支援機関等の職員、企業の人事担当者等を対象とした事業所見学会
- 障害者就労アドバイザーによる就労支援機関、特別支援学校、医療機関等への助言

一般雇用の理解促進

### 障害者に対する職場実習推進

- 職場実習に協力する意思のある事業所の情報収集
- 関係機関への職場実習協力事業所の情報提供
- 実習実施に係る職場実習協力事業所への受入依頼
- 一定の場合に、実習者の損害保険手続き、協力事業所への謝金支払、実習を補助する実習指導員の派遣
- 職場実習のための合同面接会の実施

職場実習の推進



# 企業就労理解促進事業

- 企業での雇用を一層促進するためには、障害者、保護者、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等の職員が**企業で働くことへの具体的なイメージを持つことが重要**。
  - 地域のニーズを踏まえた、就労支援セミナー、事業所見学会、障害者就労アドバイザーによる助言を実施し企業での雇用についての理解促進を図る。

## 就労支援セミナー

○企業での就労に関する理解や就労支援の方法への基礎的知識を高めるためのセミナー

就労支援機関等の職員、利用者その保護者を対象としたセミナー

企業での雇用に向けた課題と支援方法、企業で働いている障害者、障害者を雇用している事業主の体験談等

特別支援学校の教職員や生徒その保護者を対象としたセミナー

卒業後の進路、企業での雇用の意義・メリット等

医療機関等の職員、医療機関を利用する精神障害者等を対象としたセミナー

職員を対象に精神障害者等の雇用状況、精神障害者等を支援する機関と連携について等や利用者を対象とした、就労支援機関の活用や求職活動の方法、服薬管理の重要性等

## 事業所見学会

○一般就労への具体的な理解を深め、就職への動機づけのための見学会

就労支援機関等の職員、利用者を対象とした企業見学会

障害者の雇用経験を豊富に有する企業において障害者が働く様子や働く障害者の体験談、企業が求める能力等の見学

○経験の浅い就労支援機関等の職員、ノウハウの不足している企業担当者的見学会

就労支援機関の職員等を対象とした就労支援機関見学会

一般就労への移行実績のある就労支援機関における障害者の作業指導等の見学

企業の人事担当者等を対象とした企業見学会

障害者雇用に先進的に取り組んでいる企業での業務の切り出し、他部署との調整、社内の意識啓発等の見学

## 障害者就労アドバイザー

○企業における障害者の雇用管理業務の経験が豊富な「障害者就労アドバイザー」による助言を実施

就労支援機関等に対する支援

施設の指導員等に対し、企業での就職を意識した訓練内容や方法等の助言、利用者や家族に対し、企業での就職に向けた意欲の喚起等の助言

特別支援学校に対する支援

教職員に対するカリキュラム作成時における就職に向けた取組み等の助言、生徒や家族に対し企業での就職に向けた意欲の喚起等の助言

医療機関等に対する支援

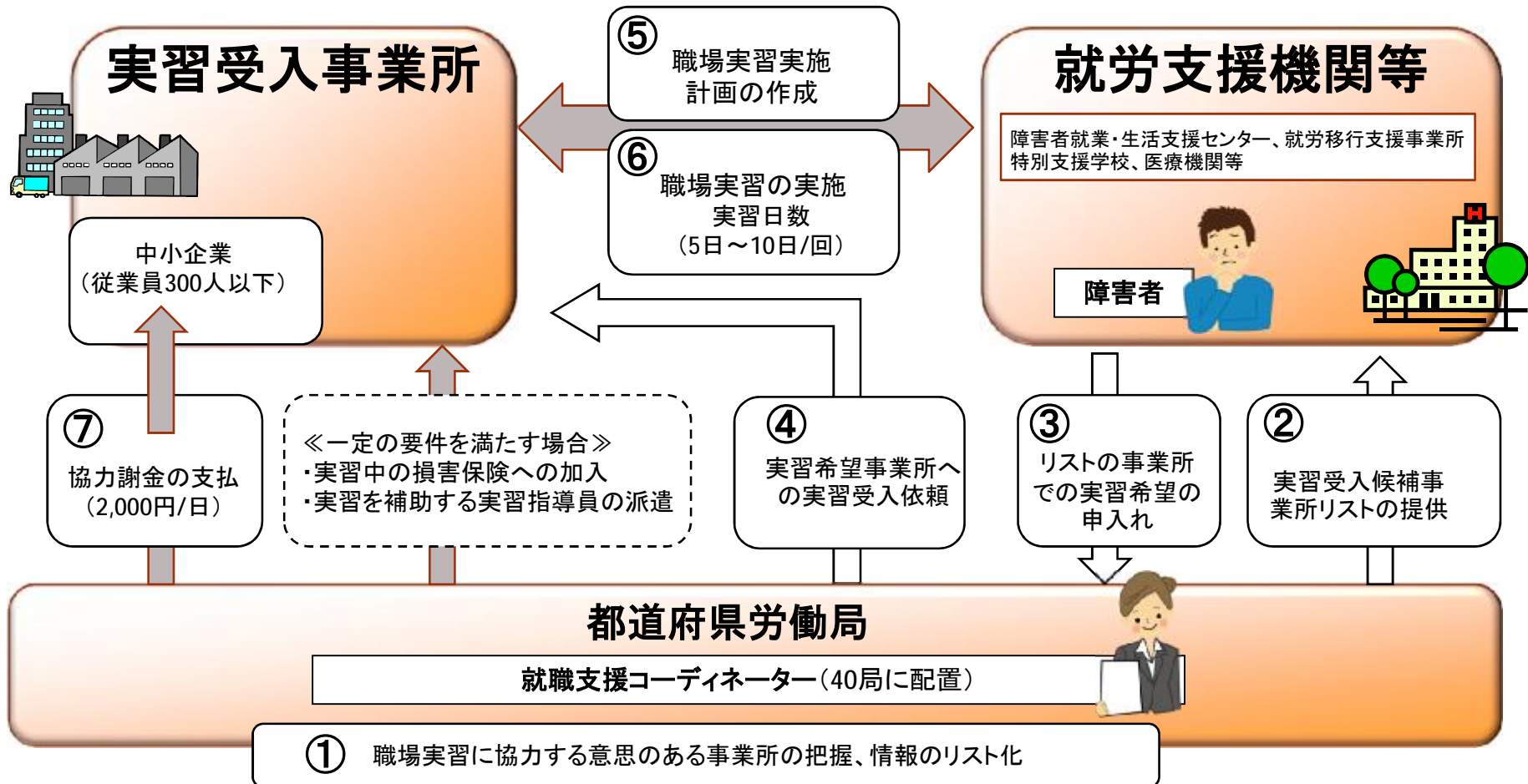
職員に対する就職後の継続的なフォローアップ等の助言、利用者やその家族に対し企業での就職に向けた意欲の喚起等の助言

障害者の就労を支援する職員や障害者等への「企業での雇用」の理解促進

# 障害者に対する職場実習推進

○ 企業において障害者が就労を体験する職場実習を通じて、障害者本人やその保護者、福祉施設・特別支援学校・医療機関の職員等と企業との相互理解を深めることが重要

## 障害者に対する職場実習推進

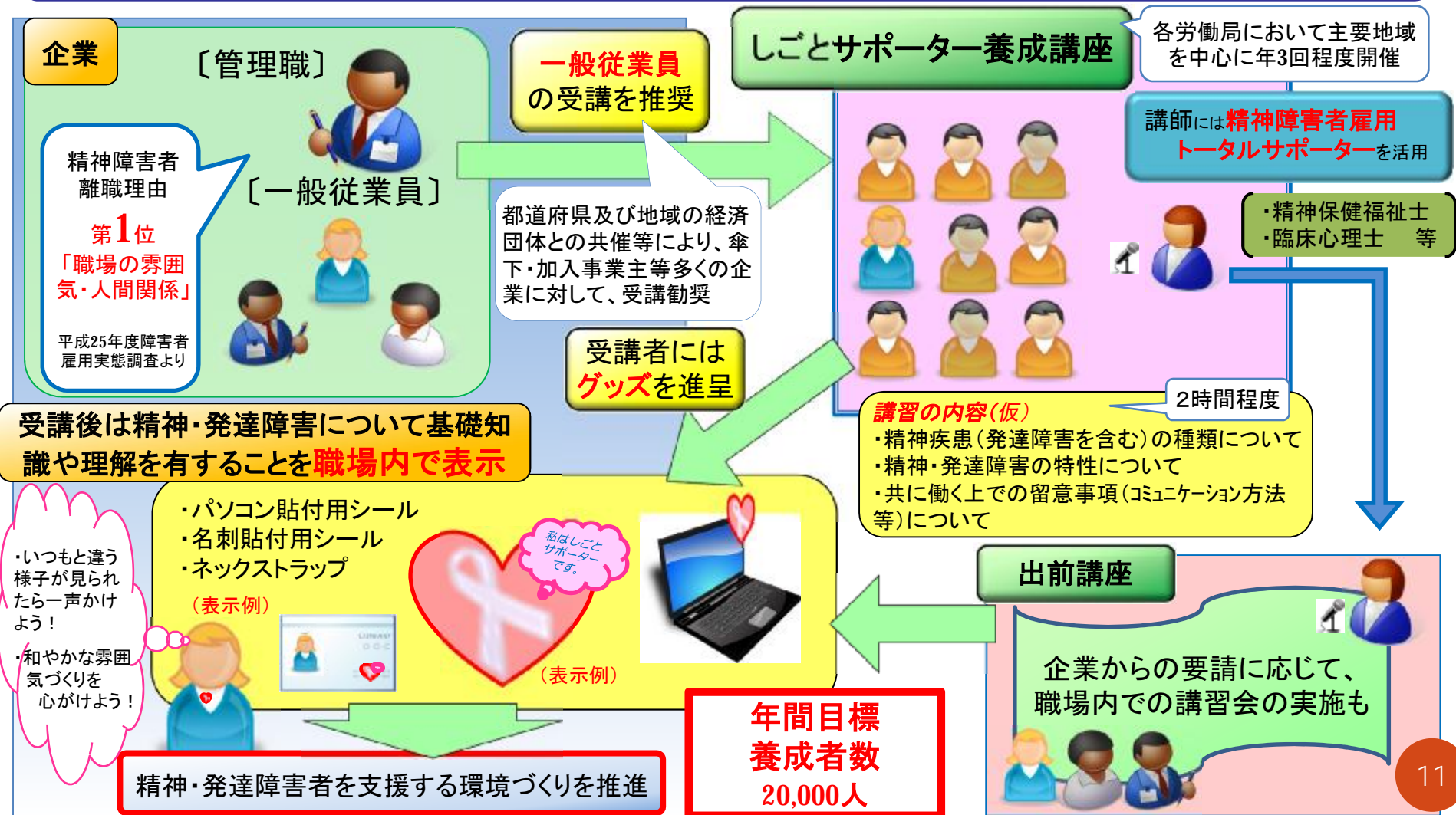


※この他、職場実習を実施することが望ましいと安定所が判断した求職者について、実習受入事業所に対し職場実習を依頼することもある。

# 精神・発達障害者しごととサポーター(仮称)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・発達障害者しごととサポーター」を養成し、発達・精神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。



# 精神障害者に対する主な雇用支援施策

## ◎精神障害者を対象とした支援施策

### ① 障害者雇用率制度における精神障害者の特例

精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を各企業の雇用率（実雇用率）に算定。短時間労働者である精神障害者についても0.5人分として算定。（平成18年4月から実施）

### ② 精神障害者雇用トータルサポーターの配置

精神障害の専門的知識を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」をハローワークに配置し、精神障害者等の求職者に対して専門的なカウンセリング、就職準備プログラム及び事業主への意識啓発等の支援を実施。

### ③ 精神障害者に対する総合的雇用支援

地域障害者職業センターにおいて、専任の精神障害者担当カウンセラーを配置し、主治医等との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇用継続に係る様々な支援ニーズに対して、総合的な支援を実施。

### ④ 医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業

医療機関における精神障害者への就労支援の取組や、地域の就労支援機関との連携を促進するモデル事業を実施。

## ◎精神障害者が利用できる主な支援施策

### ① ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」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。

併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施。

### ② 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等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。

### ③ トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所が、障害者を短期の試用雇用（トライアル雇用）の形で受け入れることにより、障害者雇用に取り組むきっかけをつくり、常用雇用への移行を目指す。

### ④ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

職場への円滑な適応を図るため、職場にジョブコーチが出向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーションなど職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を実施。

### ⑤ 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施。

### ⑥ 医療機関等との連携による就労支援セミナー等

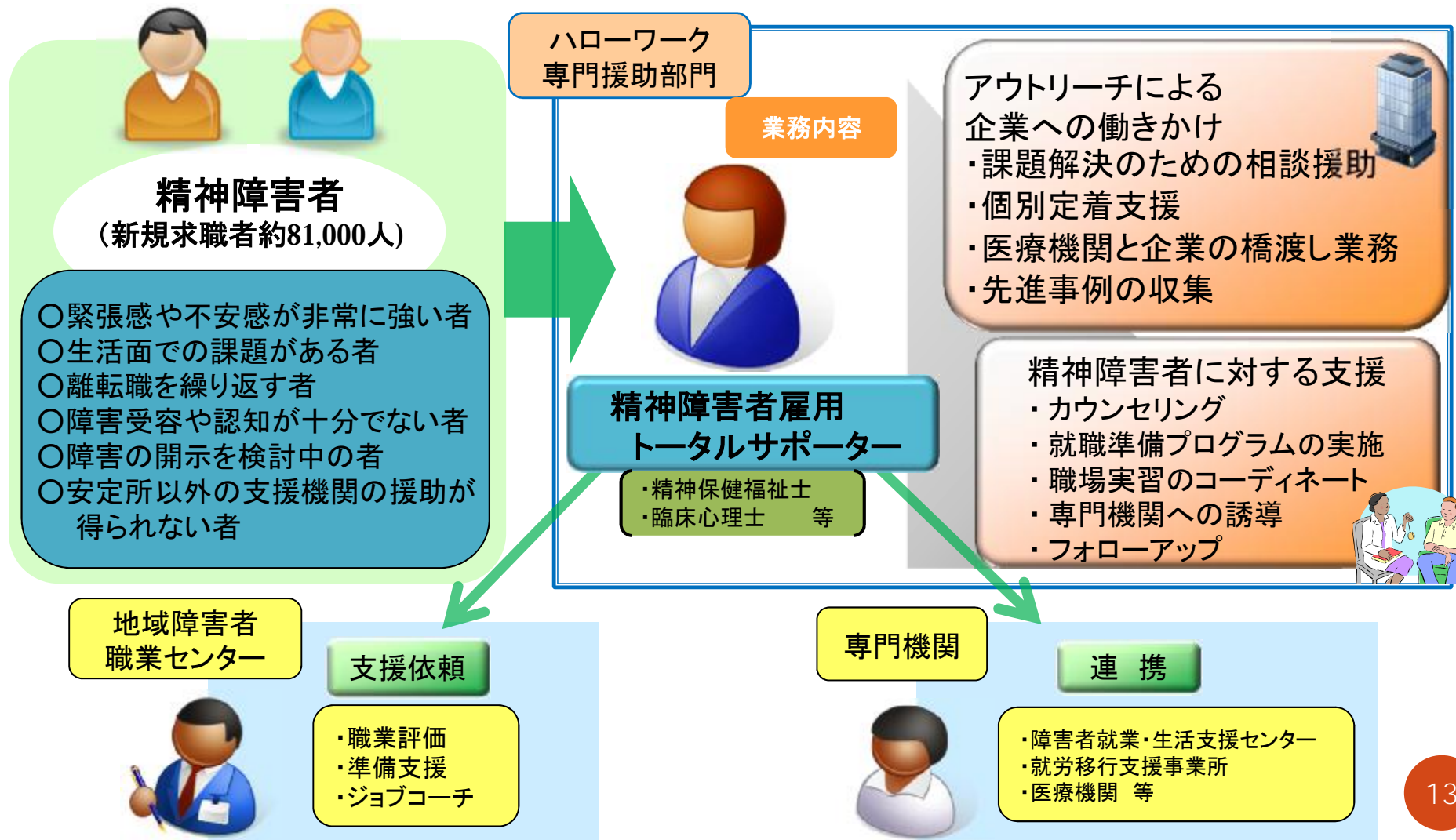
利用者及び職員向けに就職活動に関する知識等についてセミナーを実施することにより、就職に向けた取組・支援を的確に行えるよう援助。



# 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

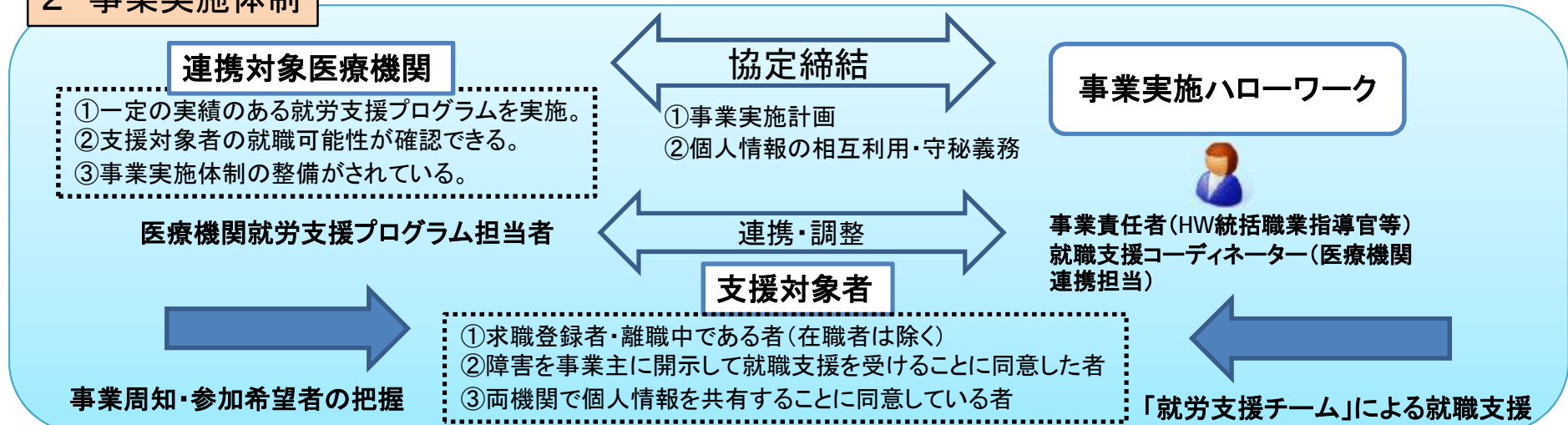


# 精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業の実施について

## 1 目的

都市部の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職業相談・紹介、キャリアコンサルティング、就職ガイダンス(履歴書の書き方等)、職業訓練あっせん等の就労支援サービス
  - ②職場実習等の機会の積極的な提供
  - ③3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
  - ④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

北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知、三重、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、徳島、香川、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島 (38労働局)



# 発達障害者に対する雇用支援策

## ◎ 発達障害者を対象とした支援施策

### (1) 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

ハローワークにおいて、発達障害等の要因により、コミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じて、専門支援機関である地域障害者職業センターや発達障害者支援センター等に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、きめ細かな個別相談、支援を実施する。

### (2) 発達障害者の就労支援者育成事業

発達障害者支援関係者等に対して就労支援ノウハウの付与のための講習会及び体験交流会を実施するほか、事業所において発達障害者を対象とした職場実習を実施することにより、雇用のきっかけ作りを行う体験型啓発周知事業を実施する。

### (3) 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）

発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者について、ハローワークの職業紹介により雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う。

### (4) 発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発及び地域障害者職業センターにおける「発達障害者就労支援カリキュラム」の実施

発達障害者の雇用促進に資するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターにおいて発達障害者の就労支援に関する研究を行うとともに、発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発及びその蓄積を図る。

また、これら技法開発の成果を活用し、地域障害者職業センターにおいて「発達障害者就労支援カリキュラム」を実施し、発達障害者に対する支援の充実を図る。

※（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構交付金事業

## ◎ 発達障害者が利用できる支援施策

### (1) ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」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する。併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

### (2) トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所が、障害者を短期の試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れることにより、障害者雇用に取り組むきっかけをつくり、常用雇用への移行を目指す。

### (3) 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者が職場に適應できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場に出向いて直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。

### (4) 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施する。

### (5) 医療機関等との連携による就職支援セミナー等

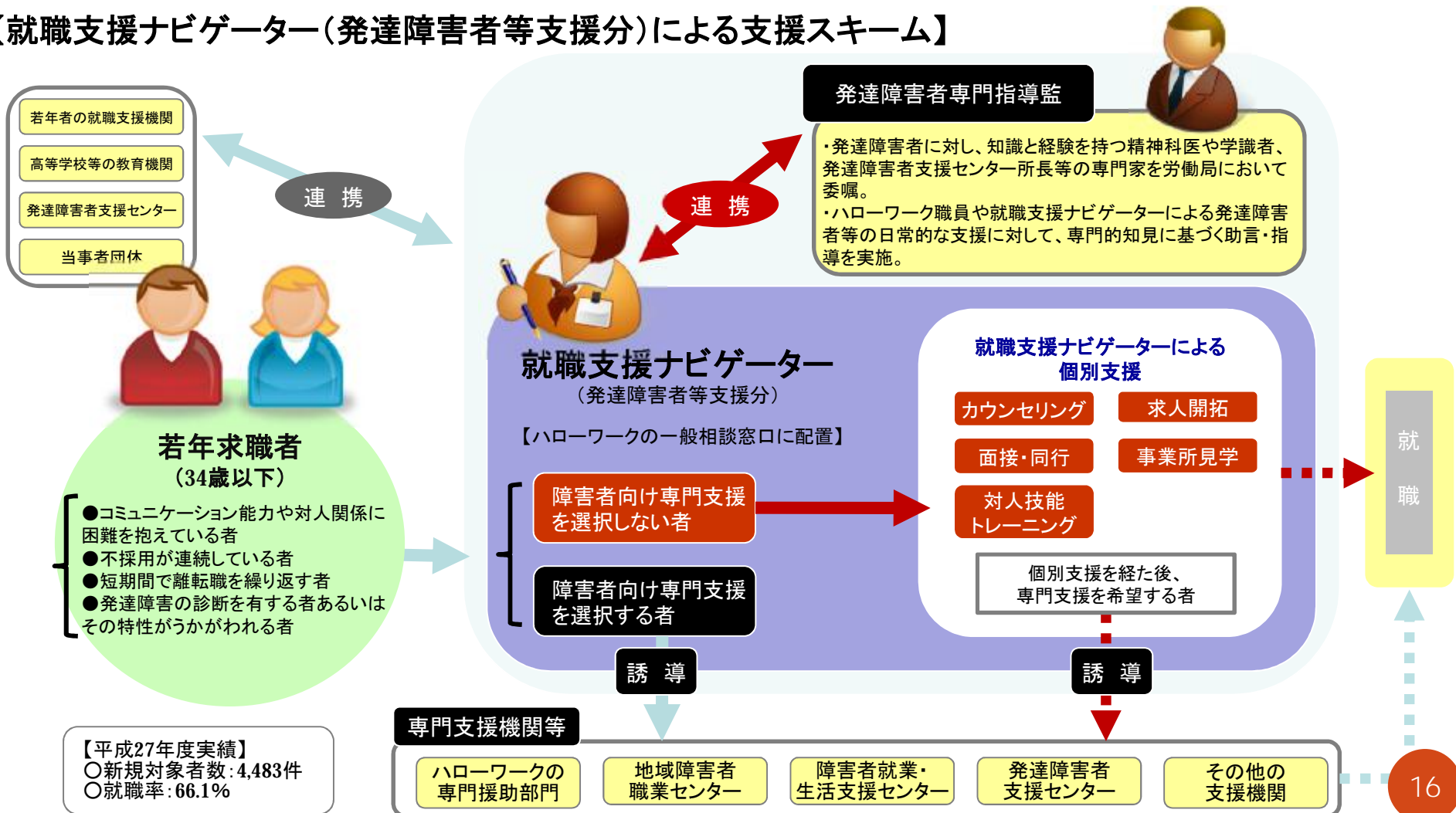
利用者及び職員向けに就職活動に関する知識等についてセミナーを実施することにより、就職に向けた取組・支援を的確に行えるよう援助。

# 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

●発達障害等、コミュニケーション能力に困難を抱える者に対して個別支援を行うとともに、障害者向け専門支援を希望する者に対しては、専門支援機関等への誘導を行う等、コミュニケーション能力に困難を抱える要支援者向けの総合的な支援を行う事業を実施。

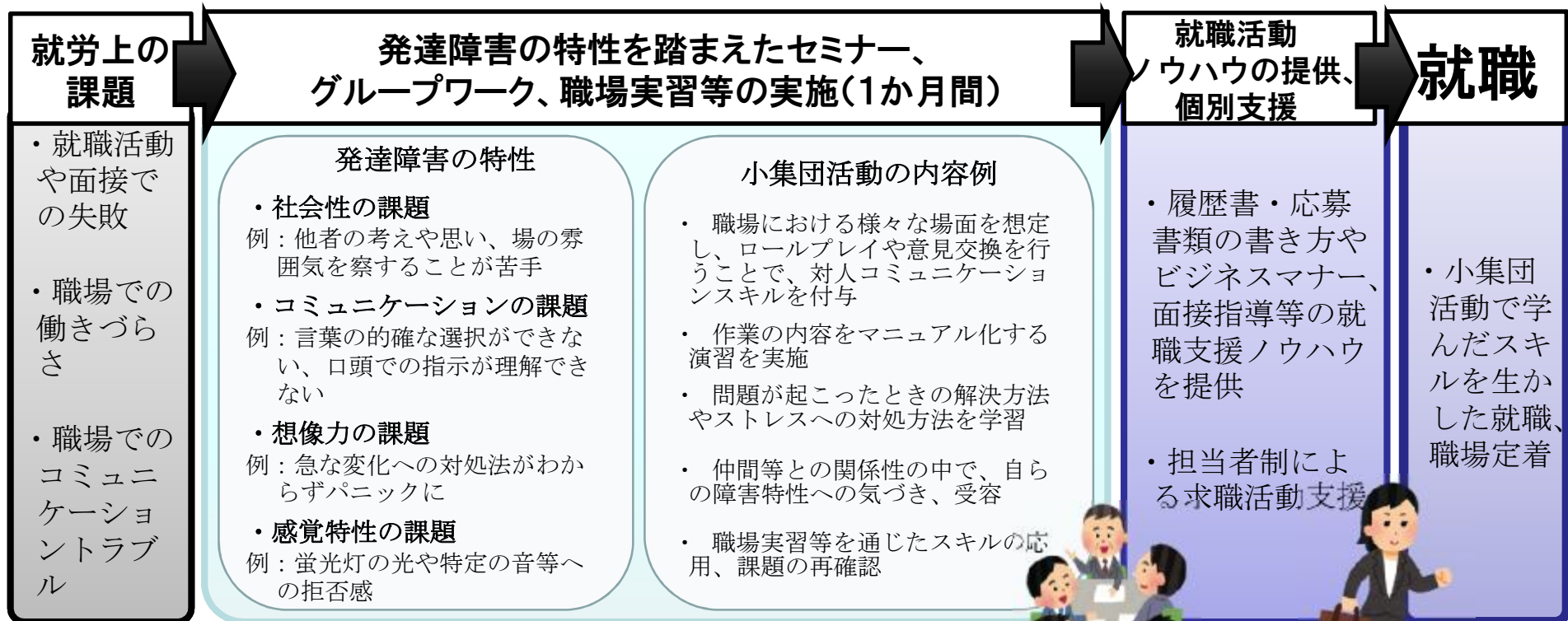
- ①若年者の就職支援を行う機関と障害者の就労支援機関の連携体制を構築。
- ②発達障害等、様々な要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている要支援者に対して、自らの特性と支援の必要性についての気づきを促し、適切な支援への誘導を行う。
- ③発達障害者に対する専門的支援の強化を図ること等により、要支援者のニーズに応じた適切な相談・支援を実施し、要支援者の円滑な就職の促進を図る。

## 【就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)による支援スキーム】



# 発達障害者等に対する小集団方式による支援事業

発達障害等の要因により、コミュニケーション能力に困難を抱えながら求職活動を行う者に対し、セミナーやグループワーク等を通じて、自らの特性に関する正しい理解を促し、職場において必要となるコミュニケーションスキル等を習得させることにより、就職の促進及びその後の職場定着を目指す。



- 実施体制 プログラム管理者1名、就職支援ナビゲーター（小集団方式分）1名
- 対象者 10人程度
- 実施箇所 全国10箇所（北海道、宮城、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫、広島、福岡）

# 難病患者に対する雇用支援策

## ◎難病患者を対象とした支援施策

### (1) 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）

難病患者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、難病のある人をハローワークの職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う。

### (2) 難病患者就職サポーターの配置 （平成25年度から実施）

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。

### (3) 難病患者の雇用管理に関する情報提供の実施 （平成19年度から実施）

「難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究」（平成21～22年度）の研究成果を踏まえ、難病のある人の就労の現状等に関するリーフレットを作成するなど、難病患者の雇用管理に関するガイドライン、リーフレットを作成し、情報提供を行う。

※（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構交付金

## ◎難病患者が利用できる支援施策

### (1) ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」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する。

併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

### (2) トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所が、障害者を短期の試用雇用（トライアル雇用）の形で受け入れることにより、障害者雇用に取り組むきっかけをつくり、常用雇用への移行を目指す。

### (3) 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場に出向いて直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。

### (4) 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施する。



# 雇用関係助成金(障害者関係)

※都道府県労働局又はハローワークにおいて支給

● 特定求職者雇用開発助成金	
特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、1人当たり50万円（中小企業の場合は120万円）等を支給。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難治性疾患患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円（中小企業の場合は120万円）を支給。
障害者初回雇用コース	障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、120万円を支給。
● トライアル雇用助成金	
障害者トライアルコース	ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3か月の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円の助成金を支給。（精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額最大8万円）。
障害者短時間トライアルコース	精神障害者等について、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月2万円の助成金を支給。
● 障害者雇用安定助成金	
障害者職場定着支援コース	職場定着支援計画を作成し、「柔軟な時間管理・休暇付与」「短時間労働者の勤務時間延長」「正規・無期転換」「職場支援員の配置」「職場復帰支援」「社内理解の促進」のいずれかの措置を講じた事業主に助成。 ※助成額は措置ごとに異なる。
障害者職場適応援助コース	職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主に助成。訪問型職場適応援助者による支援を実施する場合は支援実施1日当たり16,000円（4時間未満の日8,000円）、企業在籍型職場適応援助者による支援を実施する場合は月額6万円（中小企業の場合は8万円）を支給。そのほか、職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。
● 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を5名以上雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業である事業主に対し助成。雇入れ者数と施設・設備等の設置・整備に要した費用に応じて支給額を決定（要した費用の下限額1,500万円）。

# 特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)

## 1 概要

高齢者や障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により、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を行う。

## 2 助成期間と助成額

	助成額		助成期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
○身体・知的障害者 ※短時間労働者を除く	50万円	120万円	1年	2年
○重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者) ※短時間労働者を除く	100万円	240万円	1年6ヶ月	3年
○障害者(短時間労働者)	30万円	80万円	1年	2年



# 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のある人※1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。

# 特定求職者雇用開発助成金 (障害者初回雇用コース)

## 1 趣旨

中小企業においては、比較的障害者雇用への取組が遅れている傾向にあり、中小企業における法定雇用率未達成企業のうち、雇用障害者数が0人である企業が約4分の3を占めていることから、障害者雇用の経験のない中小企業において、ハローワーク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初めて身体・知的・精神障害者を雇用し、法定雇用率を達成した場合に、奨励金を支給することにより、中小企業における障害者雇用の促進を図る。



## 2 内容

### (1) 対象事業主

障害者雇用の経験のない中小企業(障害者の雇用義務制度の対象となる**50人~300人規模**の中小企業)の事業主

### (2) 支給金額

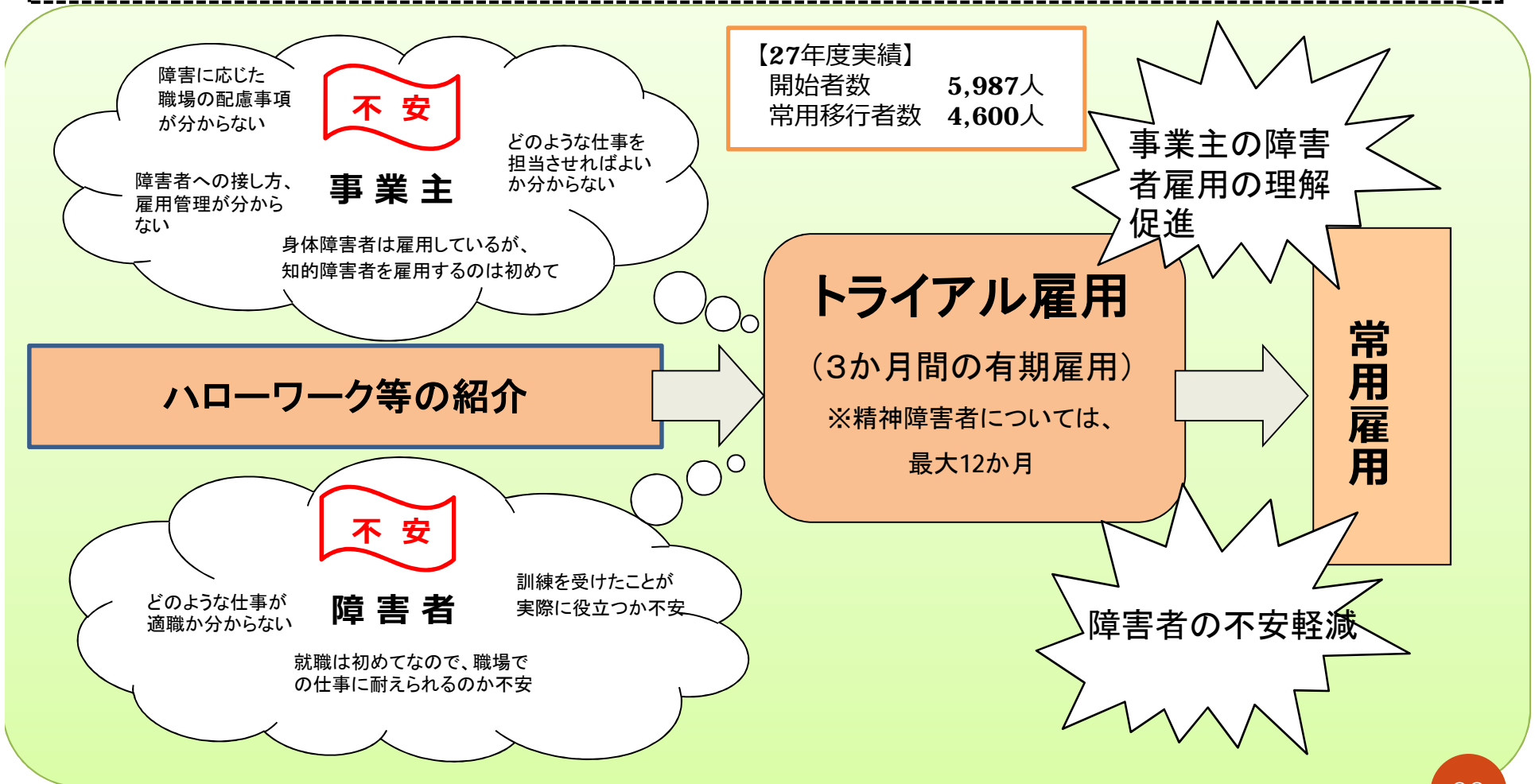
初めて障害者を雇用した日から3か月の間に法定雇用障害者数以上の障害者を一般被保険者として雇い入れた場合 **120万円**支給

- ・ 特定求職者雇用開発助成金、障害者トライアル雇用奨励金と併給可
- ・ 法定雇用障害者数以上の雇入れを行った後6か月経過後に支給

# トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)

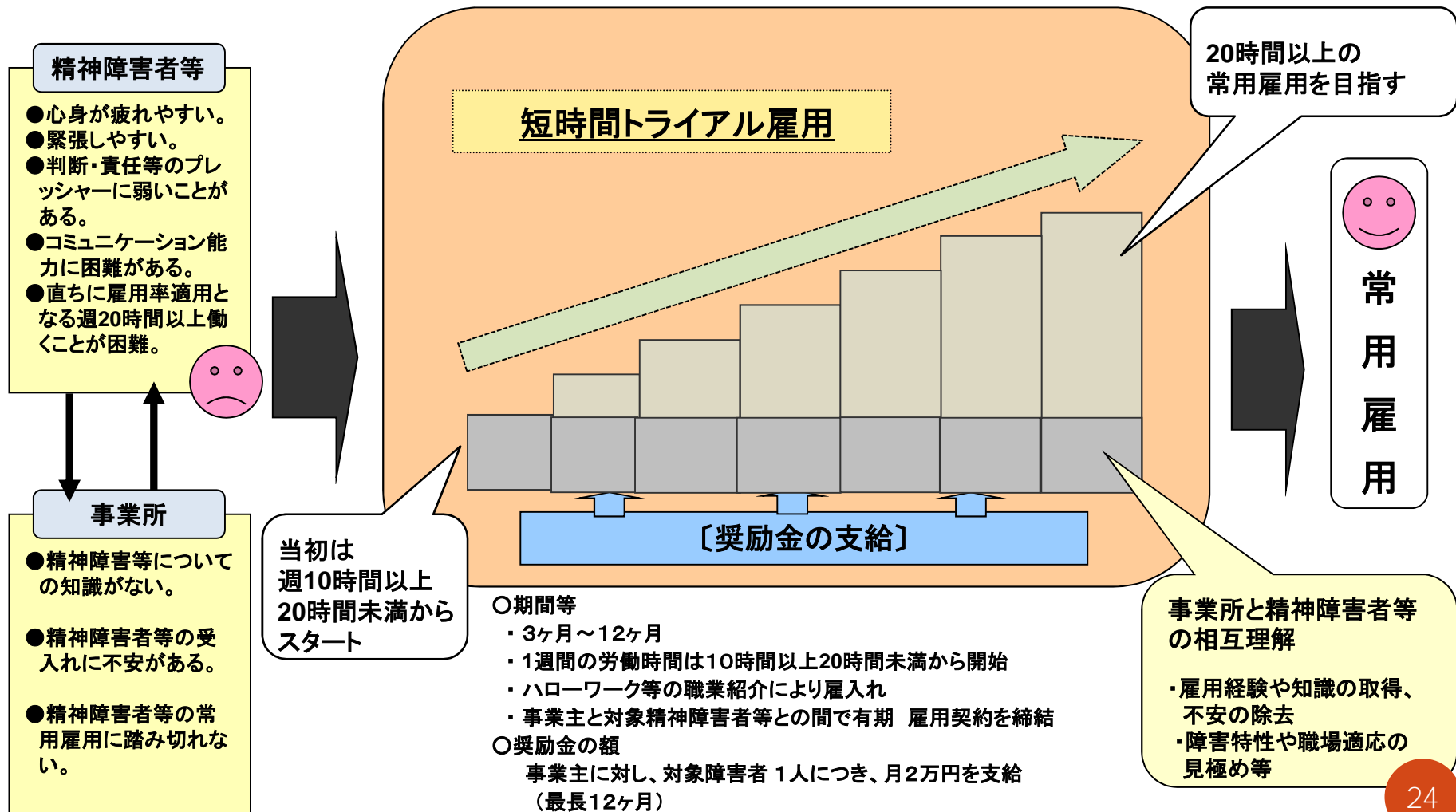
ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用(トライアル雇用=原則3か月)の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を進めることを目的としています。

また、事業主に対しては、障害者トライアル雇用奨励金(月額4万円(精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額8万円)、最大3ヶ月)を支給し、その取組を促進しています。



# トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）

- 精神障害者または発達障害者について、雇入れ時の週の所定労働時間を20時間未満から開始するトライアル雇用
- 一定期間（3～12か月）をかけて週20時間以上の労働時間の常用雇用への移行を目指す。



# 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

平成29年度予定額 97,500千円 (80,000千円)

## 1. 趣旨

障害者を多数雇い入れる中小企業の事業所の施設整備を支援することにより、中小企業における障害者の一層の雇入れ促進を図る。

## 2. 内容

**重度身体障害者、知的障害者(重度でない知的障害者である短時間労働者を除く。)、精神障害者**(以下「対象障害者」)を、

① **常用労働者**として、**新規に5人以上雇用**

(※当該雇入れ後に雇用している対象労働者が10人以上であること)

② 対象障害者の全常用労働者に占める割合が**2/10以上**

であり、地域の障害者雇用の促進に資する取組等に関する計画を提出した

**中小企業(300人以下)**に対して、**雇入れ数及び対象障害者のための事業施設等に要した費用に応じて、当該費用の一部**を助成。

### 【支給区分】

対象労働者数	初年度	2, 3年目	支給総額	対象費用下限額
5人以上新規雇用 かつ 10人以上継続雇用	500万円 (720万円)	250万 (90万円)	1,000万円 (900万円)	1,500万円
10人以上 新規雇用	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)	3,000万円
15人以上 新規雇用	1,500万円 (2,160万円)	750万円 (270万円)	3,000万円 (2,700万円)	4,500万円

※ 申請事業主は、下段( )内の支給額を選択することも可能とする。

## 支給までの流れ

**受給資格認定申請書提出**  
→労働局にて認定

**支給対象障害者の雇入れ、  
事業施設の設置等を完了**

受給資格認定日の翌日から  
起算して**1年以内**

## 支給申請

各支給対象期間経過後、  
**2ヶ月以内**に支給申請

### 【支給対象期間】

- ・初年度: 雇入れ等完了日後6ヶ月
- ・2, 3年目: 以後1年ごと

# 障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)

## 概要

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。

## 流れ

計画作成

計画確認

措置の実施

助成金支給

## 措置の内容

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 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場支援員の配置による定着支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>いずれかの職場適応措置の実施</li> <li>・時間的配慮等</li> <li>・職務開発等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場の同僚などに対する講習の実施</li> </ul>
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	+ 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>・個別助成 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象者1人あたり 月4(3)万円</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象者1人あたり 月6(4.5)万円</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>講習に要した経費に応じた額</li> </ul>

※⑥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

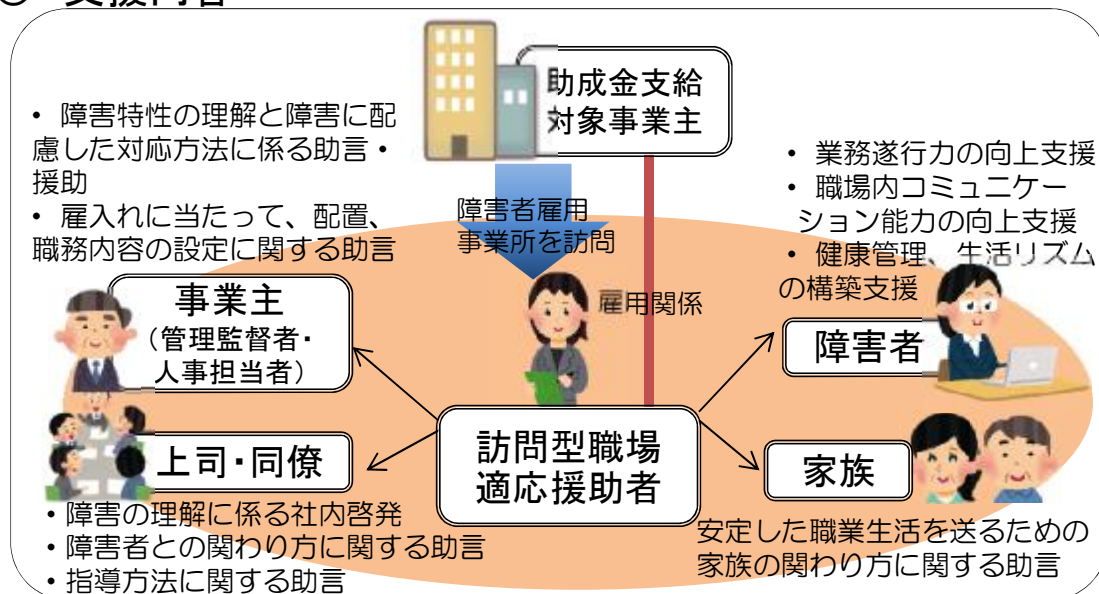


# 障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース(訪問型))

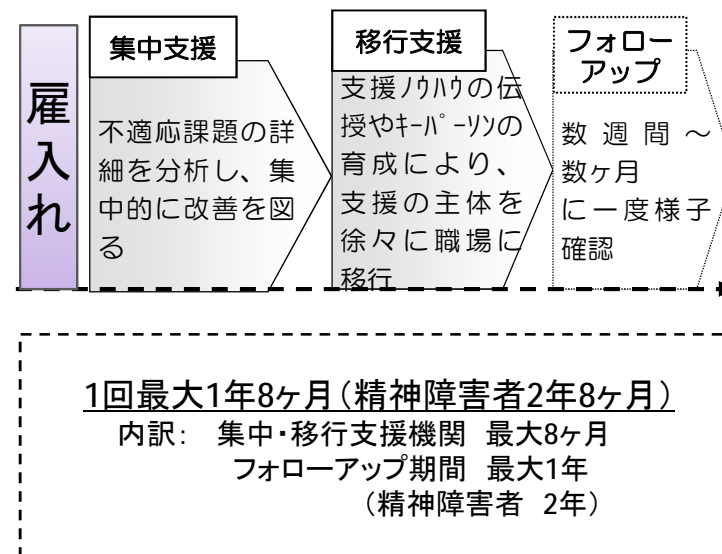
## 1 趣旨

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)



## 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

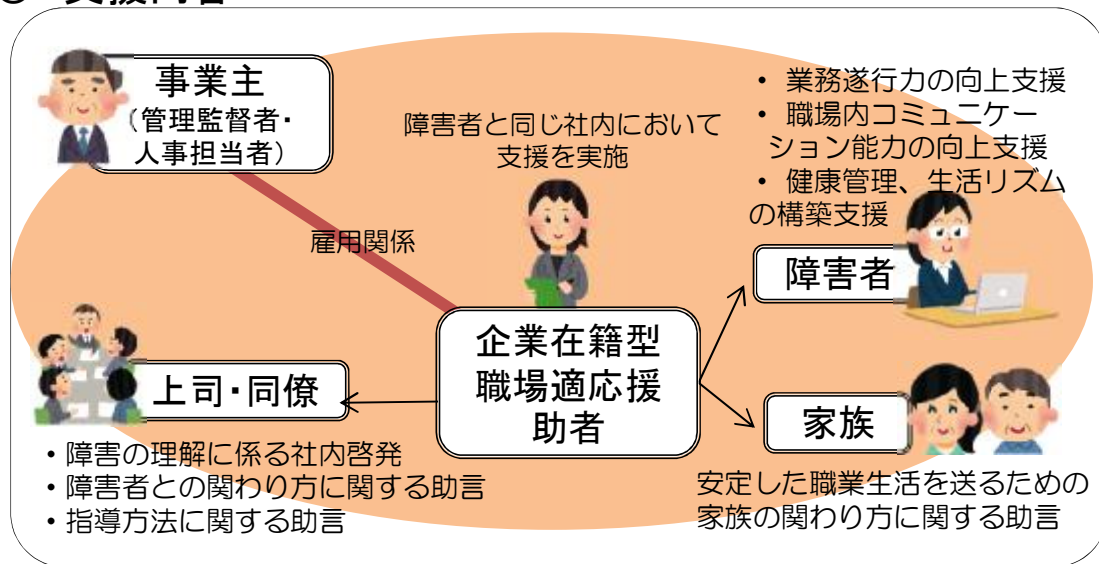
- 支援計画に基づいて支援を行った日数に、以下の日額単価を掛けて算出された額
  - ・ 1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間以上の日 16,000円
  - ・ 1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間未満の日 8,000円
- 支援の実施のために新たに職場適応援助者を養成した場合、養成研修受講経費の1/2

# 障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース(企業在籍型))

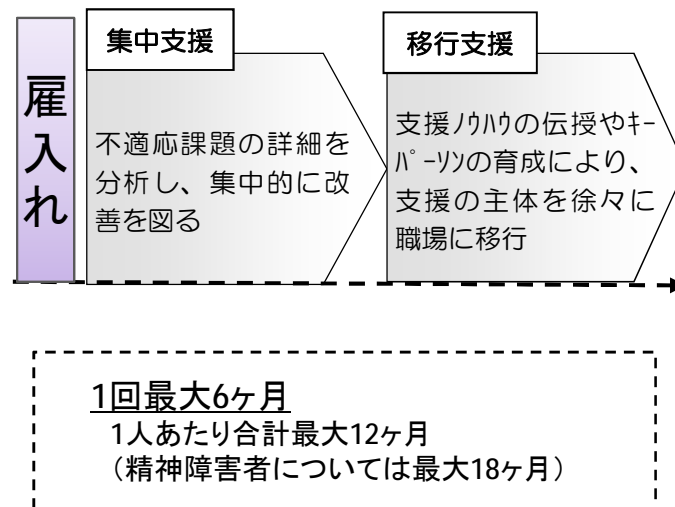
## 1 趣旨

自社において雇用され、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、企業在籍型職場適応援助者を配置して、直接的・専門的な支援を行う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)



## 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、これに基づき企業在籍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月数に、以下の月額単価を掛けて算出された額
  - ・ 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)
- 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

# 障害者職業能力開発助成金

## 1 趣旨

障害者雇用に取り組む中小企業等の人材ニーズに対応して、一定水準以上の長期間の教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う事業主、社会福祉法人等に対して、その経費を助成する。

## 2 内容

**実施主体**：事業主又はその団体、社会福祉法人等

**訓練対象者**：重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者等

**教育訓練の内容**：

- ①6月以上2年以内の教育訓練
- ②訓練を行う1単位の受講生おおむね10人
- ③障害者5人に1人の専任の訓練担当者の配置（訓練職種に関する専門知識・技術・技能、障害者支援の経験を有する者）
- ④生活面・健康面のサポートと就職支援までの一貫した支援
- ⑤障害特性、安全衛生に配慮した教育訓練施設

- 施設・設備の設置等に要する経費に対する助成  
設置等に要する経費の3/4（上限額：5000万円、更新の場合は1000万円）
- 運営費に対する助成  
運営費（人件費、教材費等）の4/5（上限額：1人当たり月17万円）  
\* 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者以外は3/4（上限額16万円）

○職域開発等に制約がある中小企業の人材ニーズに対応した人材育成

○重度視覚障害者等の職域の拡大

○知的障害者、精神障害者等の希望に応じた就職・職場定着の実現

# 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

## 障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

### ○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に支給(障害者1人につき上限450万円(作業施設の設置)等)

### ○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業主に支給(障害者1人につき上限225万円)

## 障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

### ○ 障害者介助等助成金

適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給(職場介助者の配置1人につき月上限15万円等)

## 通勤の配慮を行った場合の助成措置

### ○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給(駐車場の賃借 1人につき月上限5万円等)

# 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。

### (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)



## 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。**

今後、労働政策審議会障害者雇用分科会の意見を聴いて、具体的な内容は指針を策定。なお、禁止される差別や合理的配慮の内容として、以下のものなどが想定される。

### 【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること など</li> </ul>
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"> <li>○ 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</li> <li>○ 研修、現場実習をうけさせないこと</li> <li>○ 食堂や休憩室の利用を認めない など</li> </ul>

### 【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> </ul>
施設の整備、援助を行う者の配置など	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> </ul>

# 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。
- 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。 など

## 参考資料 : 厚生労働省ホームページ

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa\\_h25/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html)

平成28年4月(一部公布日又は平成30年4月)より、改正障害者雇用促進法が施行されました。

【改正概要】 障害者雇用促進法の改正の概要

【法律】 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(平成25年法律第46号)  
条文  
新旧

【告示】 障害者差別禁止指針  
概要  
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  
(平成27年厚生労働省告示第116号)

合理的配慮指針

概要  
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  
(平成27年厚生労働省告示第117

号)

【**解釈通知**】 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施行について

【**Q&A**】 改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A

【**事例集**】 合理的配慮指針事例集

【リーフレット集】 周知用リーフレット ・ 周知用パンフレット

【障害者の差別禁止に係る自主点検】 障害者の差別禁止に係る自主点検資料

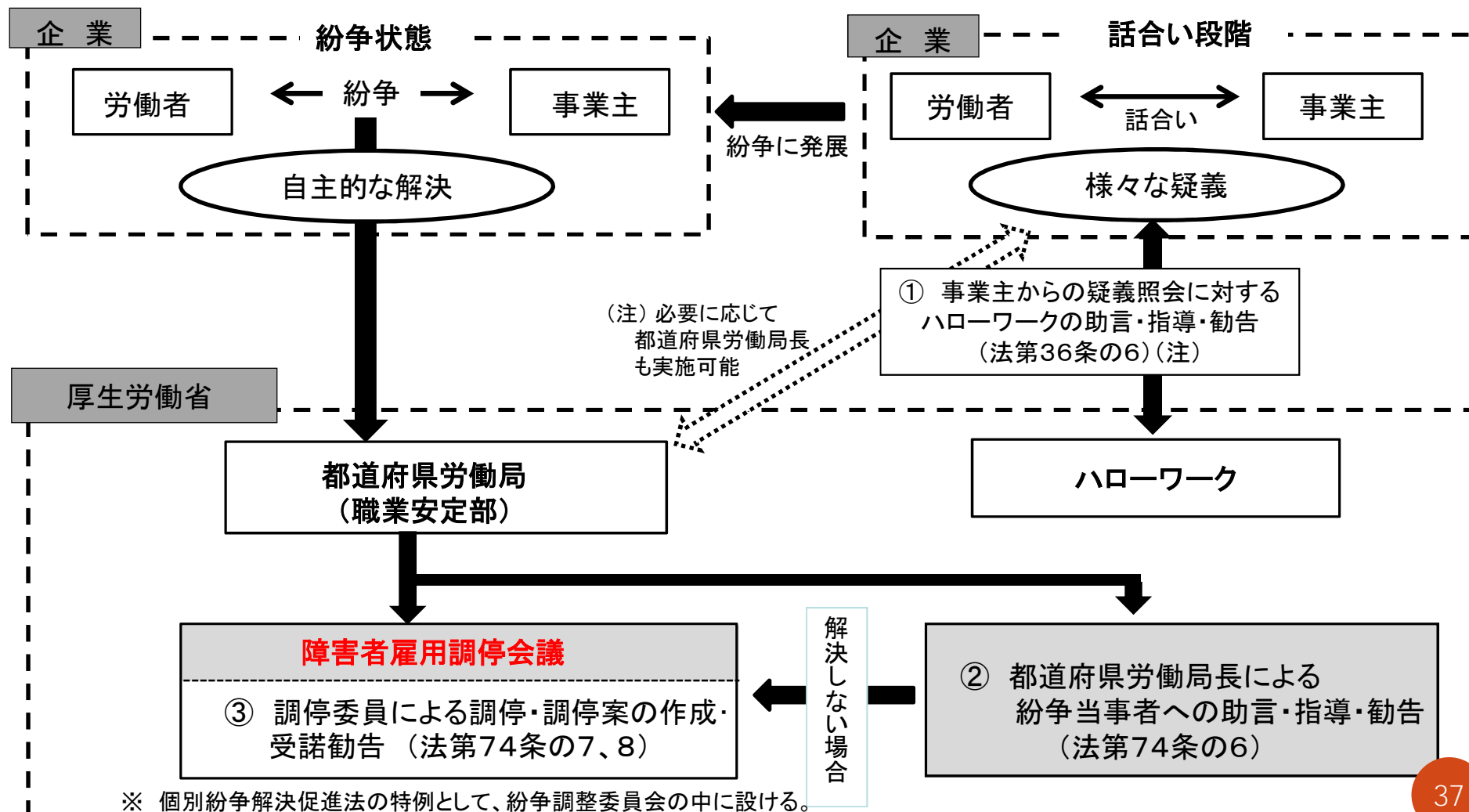
\*独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページでも合理的配慮事例が掲載されています\*

【 <http://www.ref.jeed.or.jp/> 】 『障害者雇用事例リファレンスサービス ◆合理的配慮事例』 から検索



## 苦情処理・紛争解決援助について

- 障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、ハローワークが中心となって助言・指導・勧告を行う（法第36条の6）。
- 事業主と障害者の間で話合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合、当該事項に係る紛争は、**都道府県労働局長が必要な助言、指導又は勧告をする**（法第74条の6）とともに、**新たに創設する調停制度の対象**となる（法第74条の7、8）。



## 法定雇用率の算定基礎の見直しについて

◎法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加【施行期日 平成30年4月1日】。

◎法定雇用率は原則5年ごとに見直し。

⇒ 施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能。

※ 具体的な引上げ幅は、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論。

### 【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\begin{array}{l} \text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} \\ + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数} \end{array}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

追加 ←

### 【激変緩和措置の内容】

- 平成25年4月1日～平成30年3月31日  
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率(2.0%)
- 平成30年4月1日～平成35年3月31日  
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と  
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率
- 平成35年4月1日以降  
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率

# 障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律の概要

<参考>

## 目的

(平成23年6月17日成立、同6月24日公布)

障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に鑑み、障害者に対する虐待の禁止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

## 定義

- 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう(改正後障害者基本法2条1号)。
- 「障害者虐待」とは、①養護者による障害者虐待、②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待、③使用者による障害者虐待をいう。
- 障害者虐待の類型は、①身体的虐待、②ネグレクト、③心理的虐待、④性的虐待、⑤経済的虐待の5つ。

## 虐待防止施策

- 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く。
- 障害者虐待防止等に係る具体的スキームを定める。

養護者による障害者虐待	障害者福祉施設従事者等による障害者虐待	使用者による障害者虐待
<p>[市町村の責務] 相談等、居室確保、連携確保</p> <p>[スキーム]</p> <p>虐待発見 → 通報 → 市町村</p> <p>①事実確認(立入調査等) ②措置(一時保護、後見審判請求)</p>	<p>[設置者等の責務] 当該施設等における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施</p> <p>[スキーム]</p> <p>虐待発見 → 通報 → 市町村 → 報告 → 都道府県</p> <p>①監督権限等の適切な行使 ②措置等の公表</p>	<p>[事業主の責務] 当該事業所における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施</p> <p>[スキーム]</p> <p>虐待発見 → 通報 → 市町村 → 通知 → 都道府県 → 報告 → 労働局</p> <p>①監督権限等の適切な行使 ②措置等の公表</p>

- 就学する障害者、保育所等に通う障害者及び医療機関を利用する障害者に対する虐待への対応について、その防止等のための措置の実施を学校の長、保育所等の長及び医療機関の管理者に義務付ける。

## その他

- 市町村・都道府県の部局又は施設に、障害者虐待対応の窓口等となる「市町村障害者虐待防止センター」・「都道府県障害者権利擁護センター」としての機能を果たさせる。
- 政府は、障害者虐待の防止等に関する制度について、この法律の施行後3年を目途に検討を加え、必要な措置を講ずるものとする。
- 平成24年10月1日から施行する。

※ 虐待防止スキームについては、家庭の障害児には児童虐待防止法を、施設入所等障害者には施設等の種類(障害者施設等、児童養護施設等、養介護施設等)に応じて

この法律、児童福祉法又は高齢者虐待防止法を、家庭の高齢障害者にはこの法律及び高齢者虐待防止法を、それぞれ適用。