障害者自立支援法の抜本的見直し（報告書概要）

〈平成19年12月7日　与党障害者自立支援に関するプロジェクトチーム〉

1．抜本的見直しの視点

① 障害者自立支援法の抜本的な見直しの全体像を提示した上で、法施行3年後の見直しに向けた基本的な課題とその方向性を明示。
特に必要な事項について、緊急措置を実施。

② 介護保険との統合を前提とせず、障害者施策としての在るべき仕組みを考察。

③ 利用者負担については、低所得者の負担を更に軽減するなど、負担の応能的な性格を一層高めるとともに、特に障害児を抱える世帯の負担感や子育て支援の観点を考慮。

④ 障害福祉サービス費用（いわゆる報酬）の額の改定の実施を明示。

⑤ 利用者の立場に立って、簡素で分かりやすい制度体系を目指す。

2．見直しの方向性

① 利用者負担の在り方

〈現状と課題〉

- 「特別対策」により低所得者の負担水準は平均5%を下回っている状況。しかし、食費等の実費負担があるほか、法施行前には低所得者の居宅・通所サービスに利用者負担がほとんど無かったことに比べると、なお負担感。
- 「特別対策」は平成21年3月までの措置であることから、それ以後の取扱いを不安視する声。
- 障害児のいる世帯は課税世帯が約8割であり、その負担感は依然として強い。

〈緊急に措置すべき事項〉

- 障害児の利用者負担については、負担上限額の軽減対象となっていない課税世帯にも対応。
- 低所得者層の居宅・通所サービスなどの利用者負担については、一層の激変緩和を図るため、更に軽減。
- 「特別対策」による利用者負担対策は、平成21年度以降も実質的に継続。
- 負担上限額の段階を区分する所得は、個人単位を基本として見直す。

〈法施行後３年の見直しに向けて検討を急ぐ事項〉

- 利用者負担を支払った後に手許に残る金額については、施設と在宅のバランスに配慮しつつ検討。
- 障害福祉サービス等の利用者負担の合算額に上限を設けることについて検討。

② 事業者の経営基盤の強化

〈現状と課題〉

- 「特別対策」により従前収入の９割を保障しているものの、基金の事業が未だ軌道に乗っていない自治体も多い。
- 日割り化に伴って、大半の事業所で収入が減少。また、入院や帰宅に伴い利用日数が変動する・人材の確保が困難となっているなどの問題点。
- 就労継続支援、ケアホーム、重度訪問介護、行動援護、児童デイサービスなどの障害福祉サービス費用や基準についても問題点。

〈障害福祉サービス費用の額の改定の実施〉

- 平成21年４月に障害福祉サービス費用の額の改定を実施。
- このため、公平、公正な経営実態調査に早急に着手。

〈緊急に措置すべき事項〉

- 利用者にとってのメリットを考えて、サービス利用についての日払いは維持しつつ、サービスの低下や職員の処遇悪化がないよう、事業者の経営安定化を図る緊急的な改善措置を実施。
- 具体的には、「特別対策」による従前収入の９割保障を更に上回るよう、通所サービスについての対応の拡充や空床保障など。
- 「特別対策」により造成された基金事業を見直すことにより、就労継続、重度障害者への対応、相談支援などについて支援措置。
- 小規模作業所等については、更なる移行促進策。

〈法施行後３年の見直しに向けて検討を急ぐ事項〉

- 福祉人材確保指針を踏まえた取り組みを促進。
- グループホームなど住まいの場の確保に対する支援方策を検討。

③　障害者の範囲

・　発達障害者を始めとする「障害者の範囲」について検討。

④　障害程度区分認定の見直し

・　知的障害、精神障害を始め各々の障害特性を反映した調査項目と判定基準となるよう、大幅な見直し。
・　障害程度区分に応じたサービス提供の仕組みの在り方については、地域移行の推進、本人や家族の置かれている環境や意思を踏まえた選択、公平性やサービスの必要性等の視点から検討。
・　現に施設に入所している者については、希望すれば継続して利用できるよう対応。

⑤　サービス体系の在り方

・　障害児のサービス体系の在り方については、様々な観点から検討。
・　就労支援等の充実方策、重度障害者への支援や移動支援等の在り方について検討
・　施行後３年の見直しにおいて、簡素で分かりやすい仕組みを目指す。
・　障害者に対する虐待の防止等のための制度について検討。

⑥　相談支援の充実

・　地域自立支援協議会の法令上の位置付けの明確化や総合相談窓口の充実によるなど相談支援体制を強化。

⑦　地域生活支援事業

・　サービスの均てん化を図るため、実施状況を検証の上、必要な対応。

⑧　就労の支援

・　一般就労の促進や「工賃倍増５カ年計画」の推進。
・　官公需を含めた福祉施設等への発注促進の取組みを強化。

⑨　所得保障の在り方

・　幅広い観点から検討を行うこととし、社会保障制度全般の一体的見直しに関する議論との整合性や、財源の確保を図った上で、障害基礎年金の引上げ（例えば２級の金額を１級並に、１級の金額は更に引上げ）や住宅手当の創設についても検討。

（以上）

障害者自立支援法の抜本的見直し（報告書）

平成19年12月7日
与党障害者自立支援に関するプロジェクトチーム

Ⅰ　はじめに

○ 本プロジェクトチームは、先般の連立政権合意で、「障害者自立支援法について抜本的な見直しを検討するとともに、障害福祉基盤の充実を図る」とされたことを受けて、障害者自立支援法施行後３年目の見直しも見据えながら議論。

○ 障害者自立支援法は、施行後１年半が経過し、サービスは着実に増加。

○ 昨年１２月、与党は、今回の改革に伴う軋みに丁寧に対応するため、国費総額１２００億円の「特別対策」を決定し、利用者負担の更なる引下げや事業者に対する激変緩和措置等を実施。

Ⅱ　抜本的見直しの視点

○ 障害者自立支援法の抜本的な見直しの全体像を提示した上で、法施行３年後の見直しに向けた基本的な課題とその方向性を明示。また、当事者や事業者の置かれている状況を踏まえ、特に必要な事項について、緊急措置を実施。

○ 介護保険との統合を前提とせず、障害者施策としての在るべき仕組みを考察。

○ 利用者負担については、低所得者の負担を更に軽減するなど、負担の応能的な性格を一層高めるとともに、特に障害児を抱える世帯の負担感や子育て支援の観点を考慮。

○ 障害福祉サービスの質の向上、良質な人材の確保と事業者の経営基盤の安定を図るため、障害福祉サービス費用（いわゆる報酬）の額の改定の実施を明示。

○ 障害福祉サービスについては、障害者が地域で安心して暮らせる社会の実現に向けて、地域の受け皿づくりや入所施設の拠点的な役割を重視した基盤整備を進め、利用者の立場に立って、簡素で分かりやすい制度体系を目指す。

Ⅲ　見直しの方向性

1　利用者負担の在り方

〈現状と課題〉

○ 障害者自立支援法による利用者負担は、最大１割の負担となっているが、所得に応じた一月当たりの上限額がきめ細かく設けられており、応能負担の性格が強い。一方、利用者負担の仕組みが分かりにくいとの指摘がある。

○ 「特別対策」により上限額が更に引き下げられた結果、低所得者の負担水準は平均５％を下回っている状況。しかしながら、食費等の実費負担があるほか、法施行前には低所得者の居宅・通所サービスに利用者負担がほとんど無かったことに比べると、なお負担感。

○ 「特別対策」は、利用者負担の軽減に大きな役割を果たしているが、平成 21 年 3 月までの措置であることから、それ以後の取扱いを不安視する声。

○ 利用者の所得状況を見ると、課税世帯の割合は、障害者が約４割であるのに対し、障害児は約８割となっており、「特別対策」実施後もその効果が行き届かない世帯が多いなど、障害児のいる世帯の負担感は依然として強い。また、18 歳、19 歳の場合に、様々な要因で負担が増えるケースがあるとの指摘がある。

〈緊急に措置すべき事項〉

○ 障害児の利用者負担については、子育てを支援する観点も含め、負担上限額の軽減対象となっていない課税世帯にも対応する。

○ 低所得者層の居宅・通所サービスなど、利用者負担については、一層の激変緩和を図るため、更に軽減。

○ 「特別対策」による利用者負担対策については、障害者自立支援法の抜本的な見直しとの整合性を確保しつつ、平成 21 年度以降も実質的に継続。

○ 障害福祉サービスの負担上限額の段階を区分する所得は、現行法は「世帯（家計）」を単位としているが、他の社会保障制度や税制における取扱いとの関係を整理しつつ、個人単位を基本として見直す。

〈法施行後３年の見直しに向けて検討を急ぐ事項〉

○ 利用者負担を支払った後に手許に残る金額については、施設と在宅のバランスに配慮しつつ検討。

○ 障害福祉サービス、補装具及び自立支援医療の利用者負担の合計額に上限を設けることについては、医療保険における高額療養費との合算も含めて検討。

２　事業者の経営基盤の強化

〈現状と課題〉

○ 障害福祉サービス費用については、新たなサービス体系への移行や日割り化に伴う激変緩和措置として、「特別対策」により従前収入の９割を保障。

○ しかしながら、これらの事業を実施するために各都道府県に設けられた基金の執行状況を見ると、未だ事業が軌道に乗っていない自治体も多く、一刻も早く各事業者に効果が行き渡るようにする必要。

○ 日割り化に伴って、大半の事業所で収入が減少していることや、入院や帰宅に伴い利用日数が変動することなどの問題点が指摘。

○ また、人材の確保が困難となっているなどの問題点が指摘。

○ 就労継続支援、ケアホーム、重度訪問介護、行動援護、児童デイサービスなどの障害福祉サービス費用や基準についても問題点が指摘。

〈障害福祉サービス費用の額の改定の実施〉

◎ 障害福祉サービス費用の体系については、利用者、事業者双方の視点から、在るべき姿を検討。

○ 障害福祉サービスの質の向上、良質な人材の確保と事業者の経営基盤の安定のため、平成 21 年４月に障害福祉サービス費用の額の改定を実施。

○ このため、事業者の経営実態など基礎的なデータの収集・分析が不可欠であり、公平・公正な経営実態調査に早急に着手するなど手続きを進める。

〈緊急に措置すべき事項〉

○ 利用者にとってのメリットを考えて、サービス利用についての日払いは維持しつつ、サービスの低下や職員の処遇悪化がないよう、事業者にとって経営の安定化を図る緊急的な改善措置を実施。

○ 具体的には、特別対策により従前収入の９割を保障しているが、それを更に上回るよう、通所サービスについての対応の拡充や空床保障などの様々な対応を行う。

○ 加えて、「特別対策」により各都道府県に造成された基金の使途や事業の実施基準を見直すことにより、就労継続、重度障害者への対応、児童デイサービス、相談支援等の事業、諸物価の高騰等への対応について支援措置。

○ 小規模作業所等については、円滑に法定事業に移行できるよう、コンサルタントの活用など「特別対策」を一層有効に活用するとともに、法定事業に移行する際の基準の見直しなど、更なる移行促進策を講ずる。また、小規模作業所の移行のための新たな受け皿の在り方についても検討。

〈法施行後３年の見直しに向けて検討を急ぐ事項〉

○ 本年８月に改定された福祉人材確保指針を踏まえ、適切な給与水準の確保、報酬の設定、人材の育成・活用（キャリアアップ）システムの構築などの取組みを促進。

○ 入院・入所者の地域移行の受け皿ともなるグループホームなど住まいの場の確保に対する支援方策を検討。

○ このほか、現在実施している事業者対策については、障害福祉サービス費用の額の改定や新体系への移行の状況等を踏まえた上で、その後の必要な対応につき検討。

３　障害者の範囲

○ 発達障害者を始めとする「障害者の範囲」については、引き続き検討。

４　障害程度区分認定の見直し

○障害程度区分認定の見直しについては、早急に実態調査に着手するとともに、知的障害、精神障害を始め各々の障害特性を反映した調査項目と判定基準となるよう、大幅な見直し。

○障害程度区分に応じたサービス提供の仕組みの在り方については、地域移行の推進、本人や家族の置かれている環境や意思を踏まえた選択、公平性やサービスの必要性等の視点から検討。

○その際、現に施設に入所している者については、希望すれば継続して利用できるよう対応。

5　サービス体系の在り方

○ 障害児のサービス体系の在り方については、児童の福祉の向上、自立支援、障害児を抱える家族の支援、保育施策など児童に対する一般施策や特別支援教育との連携の強化等の視点から検討。その際、児童相談所による措置との関係や、障害児のサービスの実施主体の在り方にも留意。

○ 就労支援等の充実方策、重度障害者への支援や移動支援等の在り方について、引き続き検討。

○ サービス体系の在り方については、施行後３年の見直しにおいて、簡素で分かりやすい仕組みを目指す。

○ 障害者に対する虐待の際の対応の明確化を図るなど、障害者の虐待の防止等のための制度について検討。

6　相談支援の充実

○ 地域移行の推進の観点から、地域自立支援協議会の法令上の位置付けの明確化や総合相談窓口の充実など、相談支援体制を強化する。その際、民間の社会福祉法人やＮＰＯなどの活用を図る。

○ 現行制度の仕組みや「特別対策」を分かりやすく説明するなど、制度の一層の定着を図る。

7　地域生活支援事業

○ 地域生活支援事業については、地域の特性を踏まえつつ、サービスの均てん化を図る観点から、実施状況を検証の上、必要な対応。

8　就労の支援

○ 障害者の一般就労を促進するとともに、「工賃倍増５カ年計画」を着実に推進。

○ 安定的な仕事を確保するため、官公需を含めた福祉施設等への発注促進の取組みを強化。

9　所得保障の在り方

○ 障害者の所得の確保に係る施策の在り方について、就労の支援を含め、幅広い観点から検討を行う。
　その際、社会保障制度全般の一体的見直しに関する議論との整合性や財源の確保を図った上で、障害基礎年金の引上げ（例えば２級の金額を１級並に、１級の金額は更に引上げ）や住宅手当の創設についても検討を行う。

（以上）

障害保健福祉関係主管課長会議	
H19．12．26	参考資料2

身体障害者補助犬法改正（概要）

1．相談窓口の設置について

規定なし→新たに規定

都道府県は、補助犬使用者又は受入れ側施設の管理者等から苦情や相談の申出を受けたときは、必要な助言、指導等を行うほか、関係行政機関の紹介を行う。

（施行日：Ｈ２０．４．１）

2．民間の職場における補助犬の使用について

努力規定→義務規定（一定規模以上の企業）

一定規模以上の民間企業（従業員５６人以上）は、勤務する身体障害者が補助犬を使用することを拒んではならない。ただし、補助犬の使用により事業の遂行に著しい支障を及ぼすおそれがある場合その他のやむを得ない理由がある場合は、この限りでない。

（施行日：Ｈ２０．１０．１）

障害保健福祉関係主管課長会議	
H19．12．26	参考資料3

障害者に対する就労支援の推進

～平成２０年度 障害者雇用施策関係予算案のポイント～

平　成　１９　年　１２　月

厚　生　労　働　省
職業安定局　障害者雇用対策課
職業能力開発局　能力開発課

施策の概要

障害者雇用に関する状況をみると、平成１８年度におけるハローワークの新規求職申込件数や就職件数が過去最高となるなど、障害者の「働きたい」という意欲がこれまでにない高まりをみせている。

また、障害者自立支援法の下、障害者がその能力や適性に応じて自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう支援が行われるとともに、特別支援教育により、障害のある生徒等の自立や社会参加に向けた主体的な取組への支援も行われているところであり、福祉、教育の分野におけるこうした動向を踏まえ、障害者の希望や能力に応じて雇用に結び付けていく必要性が高まっている。

こうした中、政府全体としても、障害者雇用に係る取組の充実が図られているところであり、最近の各種の施策の取りまとめにおいても、障害者雇用に係る取組が重要な位置付けとして盛り込まれているところである。

このため、平成２０年度においては、上記の状況を踏まえつつ、①雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化、②障害者雇用促進法制の整備、③障害者雇用の底上げのための関係者の意識改革、④障害の特性に応じた支援策の充実・強化、⑤障害者に対する職業能力開発の推進により、障害者の雇用促進を図ることとする。

平成２０年度予定額　16,780（13,882）百万円

Ⅰ　雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化

１　ハローワークを中心とした、地域の関係機関との連携による「チーム支援」（「地域障害者就労支援事業」）の強化等

［予定額　638（　129）百万円］

ハローワークが中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関と連携して、「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う取組（チーム支援）について、関係機関との連絡調整等を担う「就労支援コーディネーター（仮称）」を配置する等、体制・機能の強化を図る。

また、「就職ガイダンス」等の実施により、ハローワークのマッチング機能の充実・強化を図る。

２　障害者就業・生活支援センター事業の拡充

［予定額　2,509（1,242）百万円］

障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な相談・支援を行う「障

害者就業・生活支援センター」について、「成長力底上げ戦略」において、全障害保健福祉圏域に設置することとされたこと等を踏まえ、設置か所数を大幅に拡充する。また、センターの支援対象者の増加を踏まえ、実施体制を充実するとともに、職場定着機能を強化する。　　（設置か所数　１３５センター　→　２０５センター）

3　障害者の就労支援を担う人材の育成・確保のあり方に関する調査研究（新規）

［予定額　11（　0）百万円］

障害者の就労支援を担う人材の育成・専門性の向上を図るため、雇用、福祉、教育等の各分野で就労支援を担う人材について、分野横断的な育成・確保のあり方について、幅広い見地から検討を行う。

4　障害求職者と企業とのマッチング支援ツールの整備（新規）

［障害者雇用納付金事業］

障害者と企業とのミスマッチを解消するため、障害者の適性・能力や適切な支援方法、アピールポイント等を記述できる「障害者マッチングシート（仮称）」を開発するとともに、特に中小企業において、障害者の雇用の体制・条件整備を促進するための「障害者雇用自己診断チェックシート（仮称）」を開発することとする。

5　障害者トライアル雇用事業の拡充

［予定額　1,072（　902）百万円］

事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者に実践的な能力を取得させて常用雇用へ移行するため、短期間の試行雇用（トライアル雇用）を実施する。

（対象者数　８，０００人　→　９，５００人）

Ⅱ　障害者雇用促進法制の整備

1　障害者雇用促進法制の整備（新規）

［予定額　18（　0）百万円］

障害者雇用対策の充実強化に向け、短時間労働に対応した障害者雇用率制度の見直し、中小企業における障害者の雇用促進、福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の強化等について、関係審議会の検討結果を踏まえ、障害者雇用促進法制について所要の整備を行う。

Ⅲ　障害者雇用の底上げのための関係者の意識改革

1　障害者雇用の底上げのための意識改革・支援ネットワーク形成推進事業（新規）
［予定額　234（　0）百万円］

障害者の一般雇用への移行を促進するため、関係者から国民一般に至るまで幅広い層の意識改革を図るため、インターネットを通じた情報の共有・流通、障害者雇用支援優良企業による積極的な働きかけや働く障害者からのメッセージの発信他地域の事業主集団による意識改革セミナーの開催等により、働く障害者を支援するネットワークを構築・強化し、障害者雇用の取組の推進を図る。

2　地域の事業主団体を活用した「障害者雇用に関する意識改革促進事業」の推進
（新規）
［予定額　72（　0）百万円］

地域の事業主団体を活用して、「意識改革セミナー」を開催し、企業における具体的な障害者雇用の取組を促進するとともに、地域の福祉施設・特別支援学校等関係者との交流等を通じた意識改革を図り、地域の関係者が一体となった障害者雇用の取組の推進を図る。

Ⅳ　障害の特性に応じた支援策の充実・強化

1　精神障害者の特性に応じた支援策の充実・強化（「精神障害者ステップアップ雇用奨励金（仮称）」の創設等）（新規）
［予定額　290（　0）百万円］

精神障害者の障害特性を踏まえ、一定程度の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指すことができる制度（「精神障害者ステップアップ雇用奨励金（仮称）」）を創設するとともに、「精神障害者就職サポーター（仮称）」を配置し、ハローワークにおける精神障害者のカウンセリング機能を強化することにより、精神障害者の雇用促進のための包括的な支援を実施する。

2　医療機関等との連携による精神障害者の就労支援の推進
［予定額　45（　47）百万円］

医療機関等を利用している精神障害者を対象に、就職活動のノウハウ等を付与するジ

ョブガイダンスを、ハローワークが実施するとともに、医療から雇用への移行を促す就労支援モデルを構築する。

3　若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの推進

［予定額　85（　89）百万円］

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た専門支援機関に誘導するとともに、障害者向け専門支援を希望しない者については、きめ細かな就職支援を実施する。

また、専門支援機関である地域障害者職業センター及び発達障害者支援センターにおいて、発達障害者に対する専門的な就労支援を効果的に実施する。

4　発達障害者の就労支援者育成事業の推進

［予定額　12（　13）百万円］

発達障害者支援センターにおいて、医療、保健、福祉、教育等関係機関の発達障害者支援関係者に対する就労支援ノウハウの付与のための講習等を実施するとともに、発達障害者と支援者による体験交流会を開催する。

V　障害者に対する職業能力開発の推進

1　民間を活用した機動的かつ実践的な職業訓練の推進

［予定額　1,800（1,487）百万円］

障害者の態様に応じた多様な委託訓練の拡充により職業訓練機会の充実を図るとともに、特別支援学校と連携したより早い段階からの職業能力開発を行い、一般就労に向けた切れ目のない支援を実施する。

（対象者数　６，６００人　→　８，１５０人）

2　政令指定都市における職業能力開発推進基盤の強化

［予定額　217（　55）百万円］

教育、福祉の実施主体である政令指定都市において、特別支援学校の生徒及び就労移行支援事業利用者等の態様やニーズを踏まえた職業訓練をより一層推進する第２期障害者職業能力開発プロモート事業を実施する。

（実施箇所数　６か所　→　１７か所）

3　一般校を含めた公共職業能力開発施設における障害者職業訓練の推進

［予定額　4,023（4,287）百万円］

障害者職業能力開発校において、職業訓練上特別な支援を要する障害者に重点を置いた支援を実施するとともに、一般の職業能力開発校において知的障害者等を対象とした訓練コースの設置を促進し、身近な地域での職業訓練機会を拡充する。

4　発達障害者に対する職業訓練の推進

［予定額　106（　53）百万円］

一般の職業能力開発校における発達障害者対象の職業訓練コースを拡充するとともに、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の運営する障害者職業能力開発校において、発達障害者の職業訓練を本格実施する。

（実施箇所数　3か所　→　8か所）

障害保健福祉関係主管課長会議	
H19. 12. 26	参考資料4

障害者雇用への取り組み

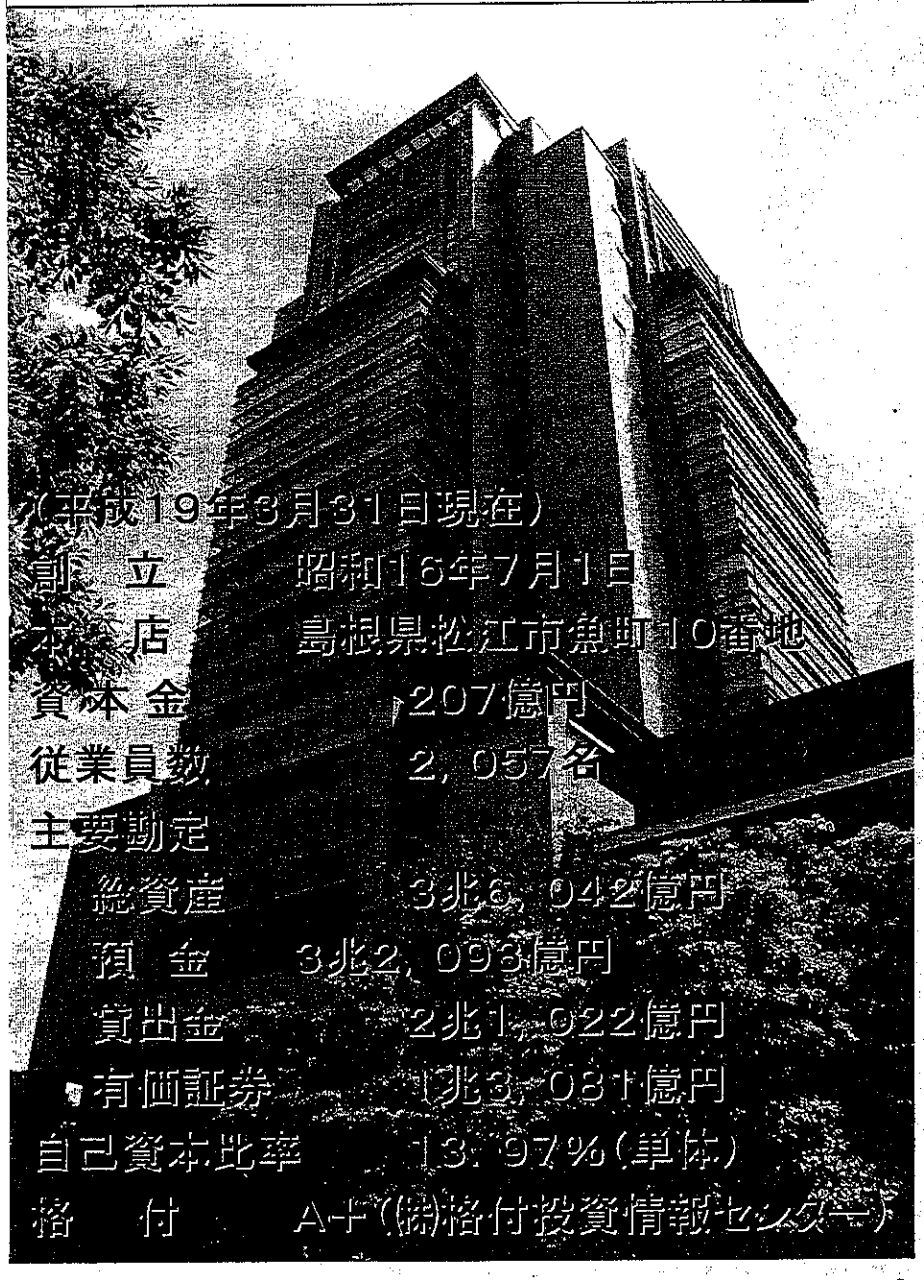
平成19年12月26日課長会議資料

知的障害者雇用への取り組み

～山陰合同銀行の例～

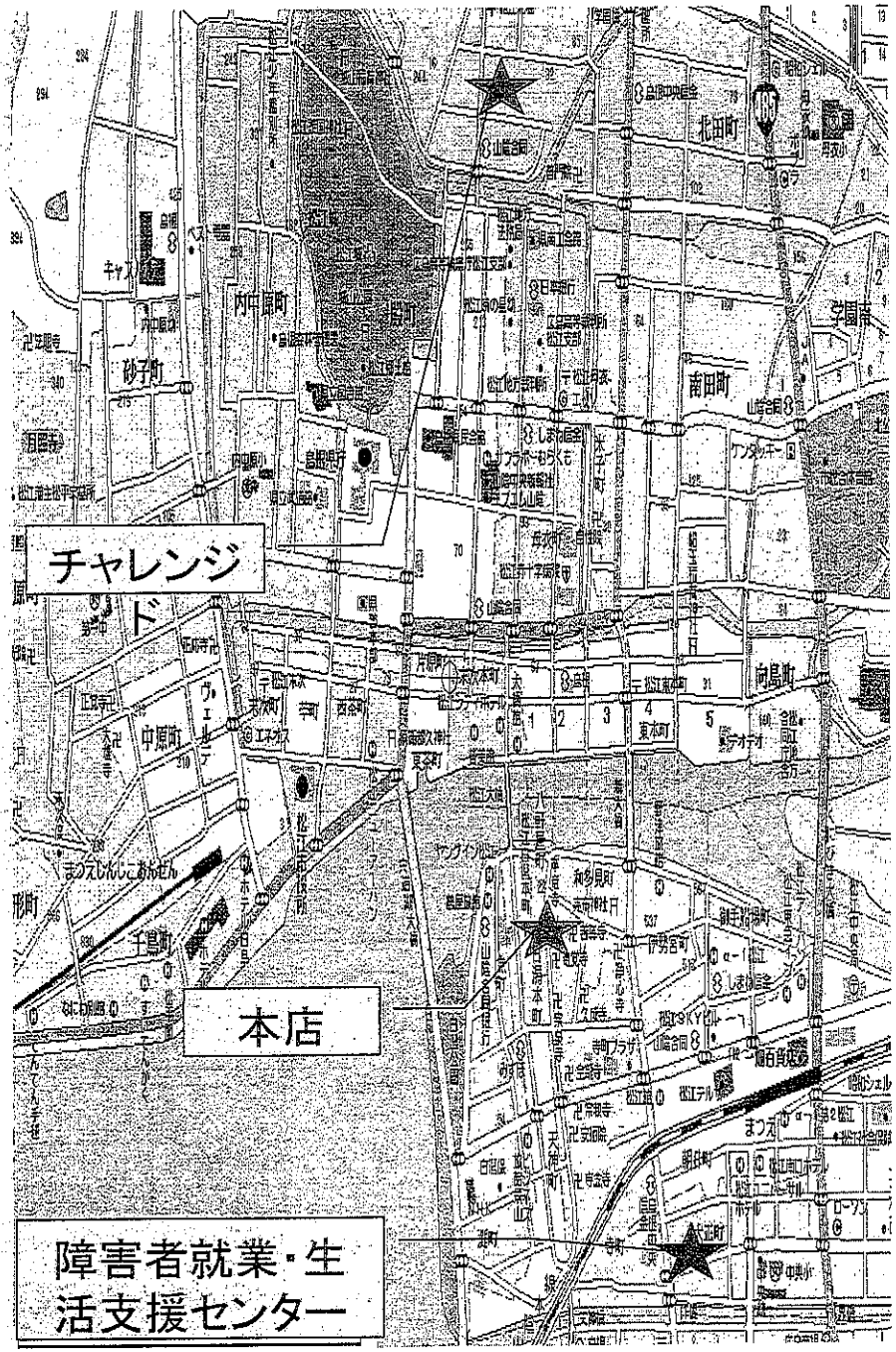
http://www.gogin.co.jp/
http://www.gogin.co.jp/about/press2007/topi07-035.html

1. 山陰合同銀行プロフィール

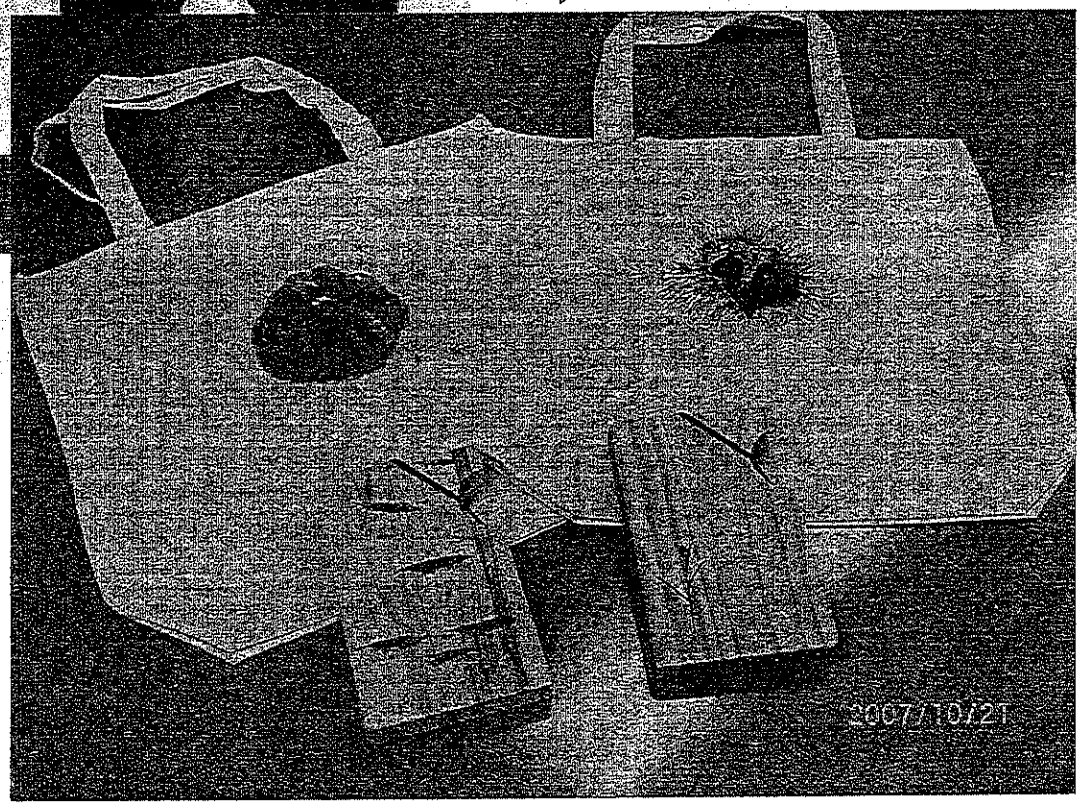


（平成19年3月31日現在）

創　立	昭和16年7月1日
本　店	島根県松江市魚町10番地
資本金	207億円
従業員数	2,057名
主要勘定	
総資産	3兆6,042億円
預　金	3兆2,093億円
貸出金	2兆1,022億円
有価証券	1兆3,081億円
自己資本比率	13.97%（単体）
格　付	A-F（㈱格付投資情報センター）



原画をプリントした
エコバッグと通帳入れ。
お客様にお配りします。



元北堀出張所を改造
（松江城や武家屋敷
のすぐ近くです。）

ごうぎんチャレンジドまつえ～構想から開設までの足跡～

STEP1　構想段階　「知恵を借りる、声を聞く」

トップを動かす

(1)「行政」の知恵を借りる

○島根県健康福祉部に対し構想を説明し、全面的な協力を得た。
○商工労働部も交え、詳細なミーティングを定期的に開催し、準備を進めていくうえでのポイント、「誰に、どのようなことを相談すればよいか？」などアドバイスを受ける。

(2)「福祉関係者」の知恵を借りる

○授産施設、養護学校、障がい者就業・生活支援センターなど多くの福祉関係者を訪問。
○施設のレイアウト、障がいの内容や度合いに応じた机の配置場所、トイレに至るまでのハード面、運営上の留意点、コンティンジェンシー・プランなどのソフト面でのアドバイスを受ける。

(3)「親」の声を聞く

○障がいのある子どもの親が活動するサークルを訪問し、子育てや生活の悩み、子どもの将来に対する親の思いなど直接対話した。
○親の思いを伺うなかで、障がい者が「自立」をしていいくための仕組みづくりや地域全体でのサポートの重要性を再認識。

(4)「地域」の声を聞く

○事業所設置場所の自治会に対し、計4回の地元説明会を開催。
○当行の構想について説明するとともに、運営面や施設整備面などに関する地元からの要望事項を伺った。
○事業所と地域のコミュニケーションの場を設けて欲しいなど、地元の全面的な理解と協力を得た。

STEP2　骨子を固める　「知恵を出す」

（1）　職員の才能を伸ばす

○職業を通じて、障がい者の才能を伸ばすことができる業務内容を検討。
○間伐材を加工した通帳ケースや無地のエコバック（お客様向けの当行PR品）に絵を描く業務を主要業務とした。
○絵の才能を伸ばすため、「キミ子方式」の絵の先生を講師として招聘することとした。

能力を引き出す絵画の技法の一つ

（2）　障がい者が自立するための雇用体系

○勤務時間：6時間
○健康保険、厚生年金、雇用保険等加入
○月収：8万円程度
　⇒障害基礎年金と合わせ14万円程度の月収
　（参考）
　※障害基礎年金：1級82千円/月、2級66千円/月

（3）　営利企業としてのモデルづくり

○事業にかかる経費（人件費や間伐材、絵の具等の原材料費など）は、他の経費を削減することで、
当行全体の経費増加とならないモデル。
○年間29百万円程度要する経費は、既存のPR品を廃止したり、既に他へ委託している業務を当事業所に委託替えすることで吸収した。

STEP3　採用する　*「呼びかける」*

(1)　関係機関との協調

○採用方法や雇用前の各種支援制度の利用などについて、以下の関係機関と定期的にミーティングを実施。

島根県健康福祉部・商工労働部、松江市健康福祉部、
島根労働局、ハローワーク、障害者職業センター、
障害者就業・生活支援センター

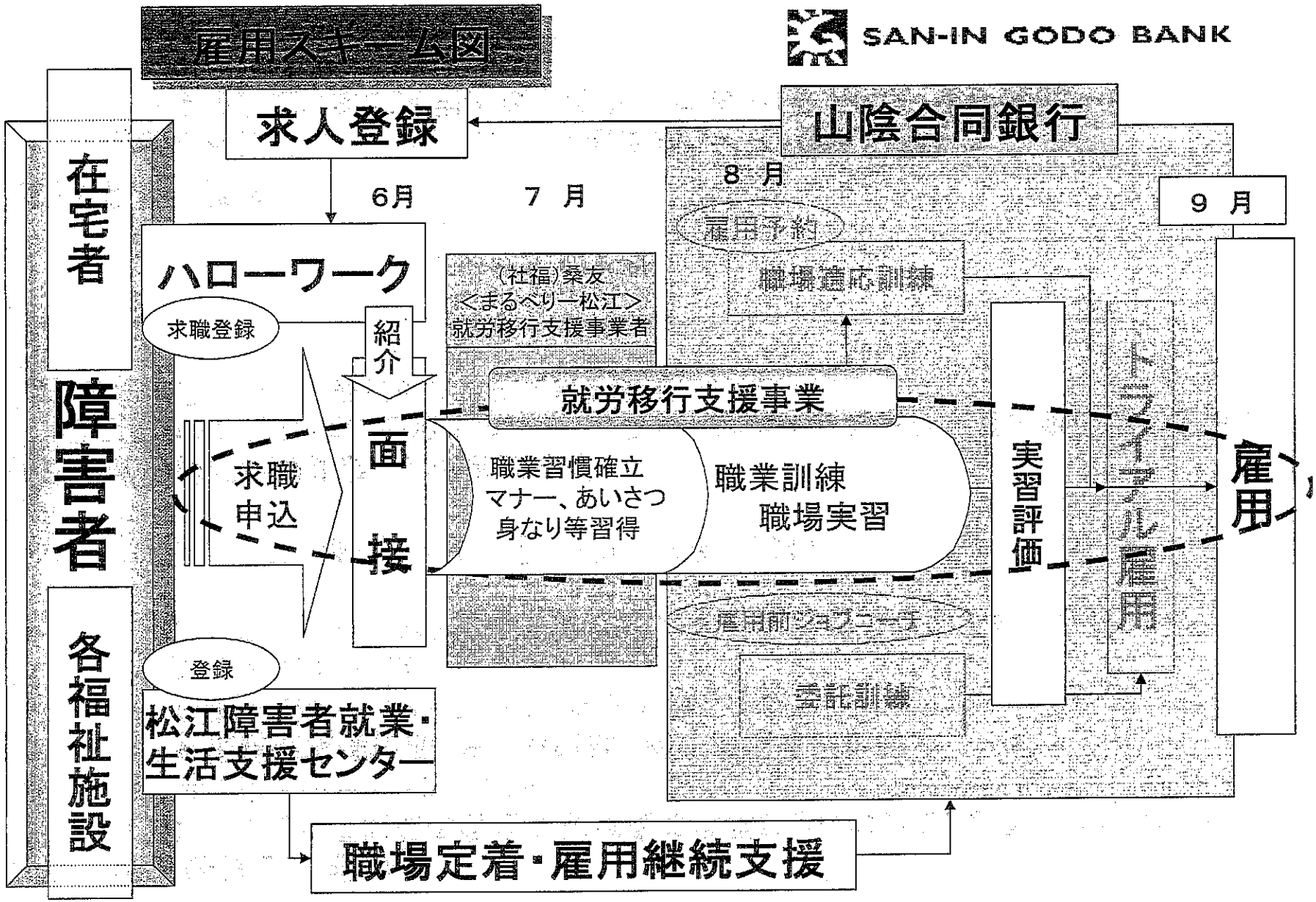
○松江市近郊の9つの福祉施設に対し、事業概要や当行の求める人材のイメージを説明し、応募を呼びかけ。最終的に12名の応募。

(2)　就労移行支援事業による職場実習

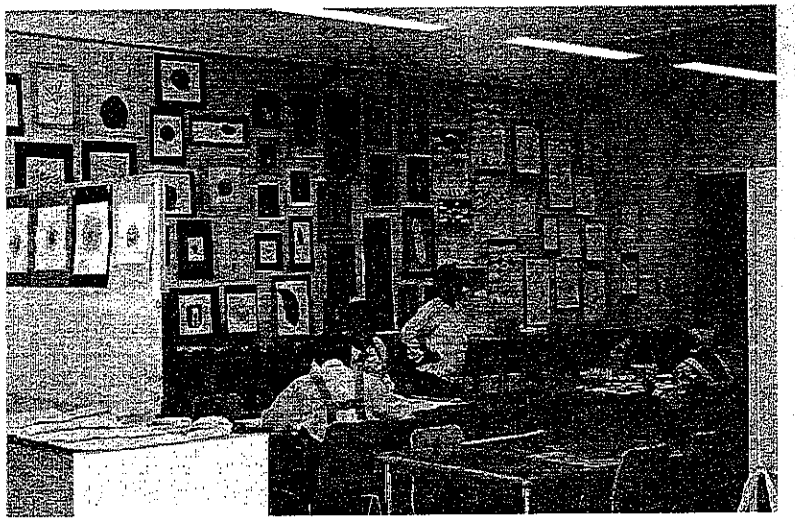
○応募者12名のうち、面接を通過した6名が、就労移行支援事業者の全面協力を得て職場実習を受け、最終的に6名全員を採用。

STEP4　開設

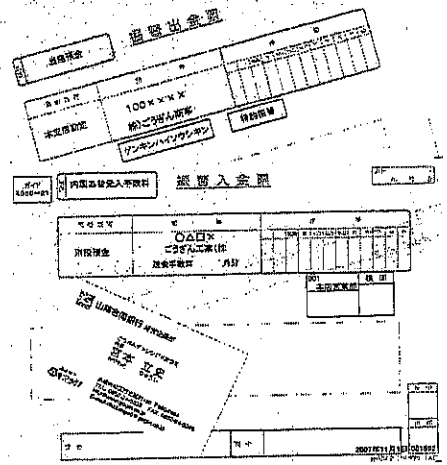
○当初6名からスタート。12月に4名雇用し現在10名。
○来夏を目途に順次雇用人数を増やし、最終20名程度まで雇用拡大

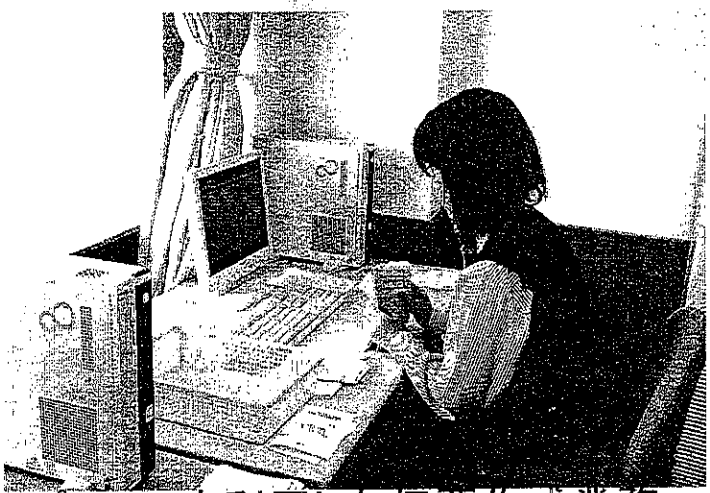

雇用スキーム図
SAN-IN GODO BANK
山陰合同銀行
求人登録
6月
7 月
8 月
9 月
在宅者
障害者
各福祉施設
ハローワーク
求職登録
紹介
(社福)桑友
<まるべり一松江>
就労移行支援事業者
就労移行支援事業
求職
申込
面
接
職業習慣確立
マナー、あいさつ
身なり等習得
職業訓練
職場実習
実習評価
トライアル雇用
雇用
雇用予約
職場適応訓練
雇用前ジョブコーチ
委託訓練
登録
松江障害者就業・
生活支援センター
職場定着・雇用継続支援

業務風景



作成した伝票・名刺



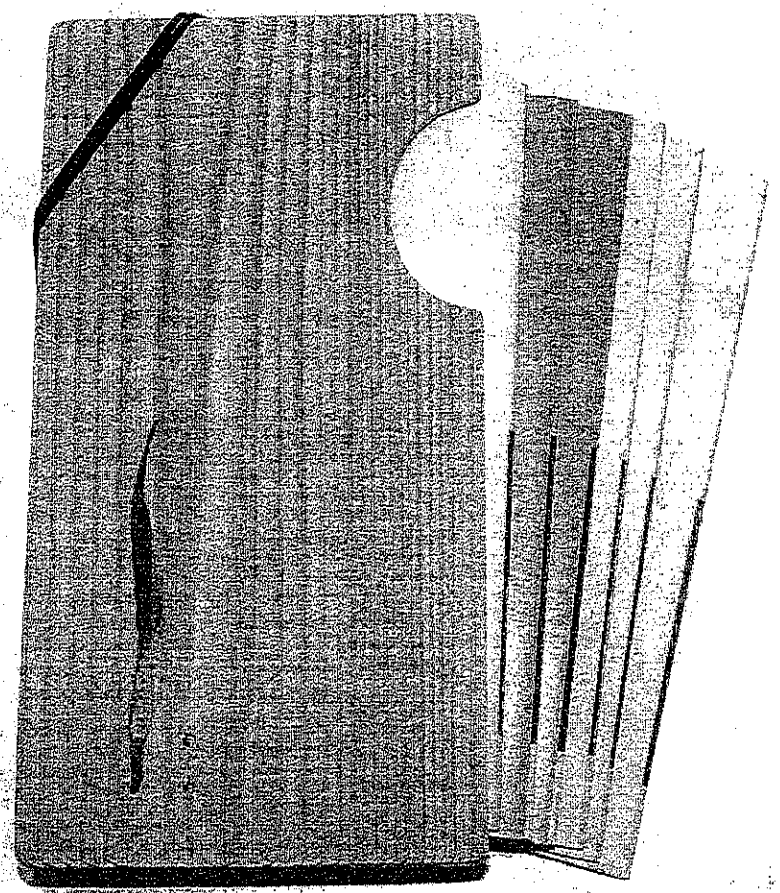


パソコンを利用した伝票作成業務

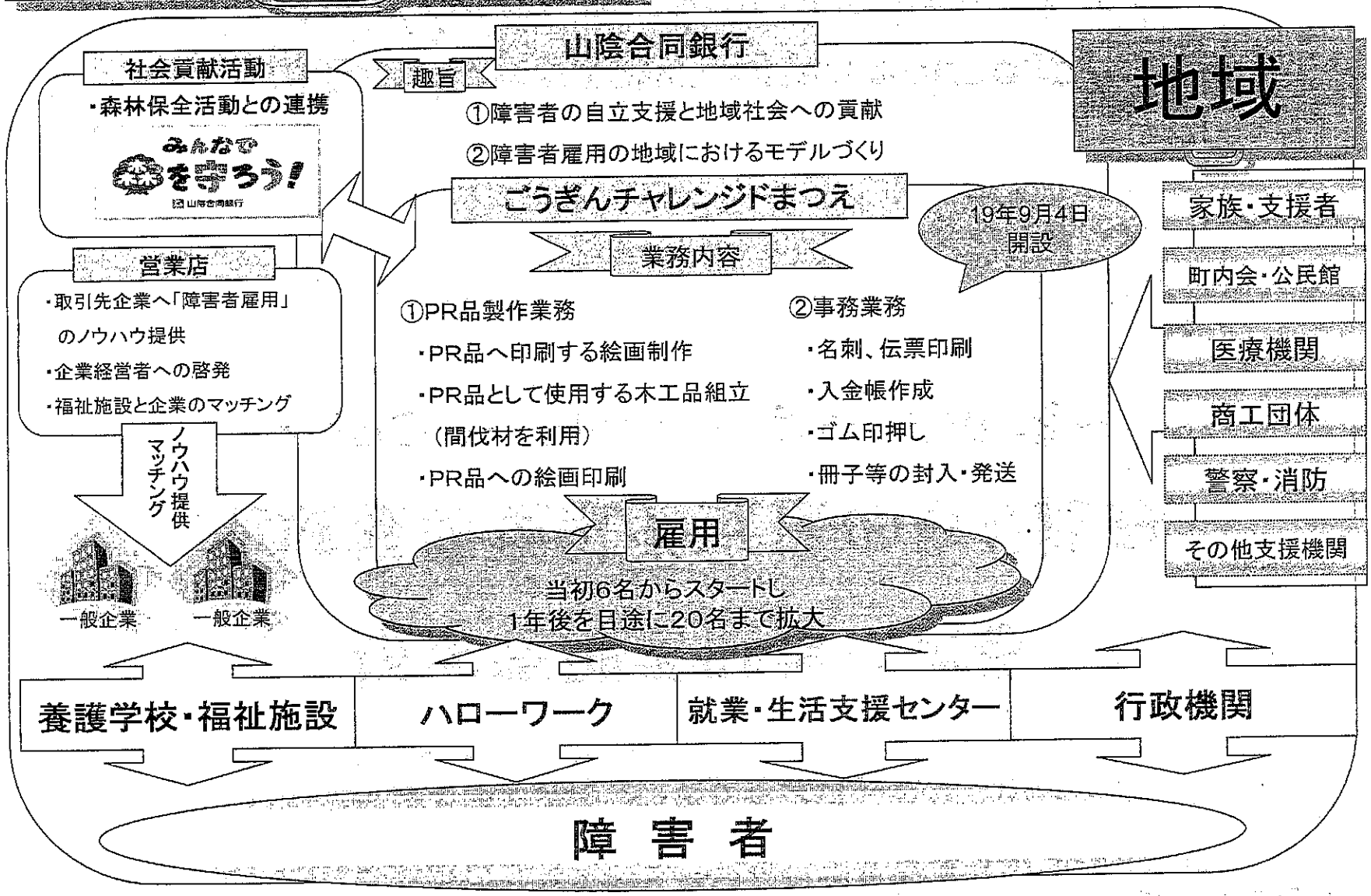
ゴム印押し業務

・職員の作品とPR品

めぐみ



障害者の自立と共生　地域モデル



指定管理者制度による
地域振興型就労支援の取り組み
～NPOハートinハートなんぐん市場～

http://www.town.ainan.ehime.jp/
http://www.nangun.org/index.html

人口　26，832人（平成19年11月）← 31，080人（平成9年）

10年間で約4，000人の減

高齢化率　30．1％（平成19年）（全国平均20．08％　平成18年）

有効求人倍率　0．53（平成19年5月宇和島圏域）、（全国平均1．06）

町内事業所数　1，616カ所（平成18年）← 1，814カ所（平成13年）

5年間で198事業所が撤退、倒産等

撤退企業の中には従業員500名以上の事業所も

愛媛県南宇和郡愛南町

松山から自家用車で約3時間、JR宇和島駅まで45Km

ネットワークの特徴：フォーマル・インフォーマル　重層的なネットワーク

- 精神障害者を支援するネットワークから障害の有無にかかわらず共に街づくりを行うネットワークへ
- ふつうの住民の主導、参画
  - ～南宇和福祉リサイクル活動（多職種、多企業）
- 専門職の一地域住民としての参画
- 多様な組織（官～官民一体～民）と組織同士の緩やかなネットワーク、分野をこえて
- 強い顔の見えるつながり～2代3代に
- 他地域の仲間とのネットワーク

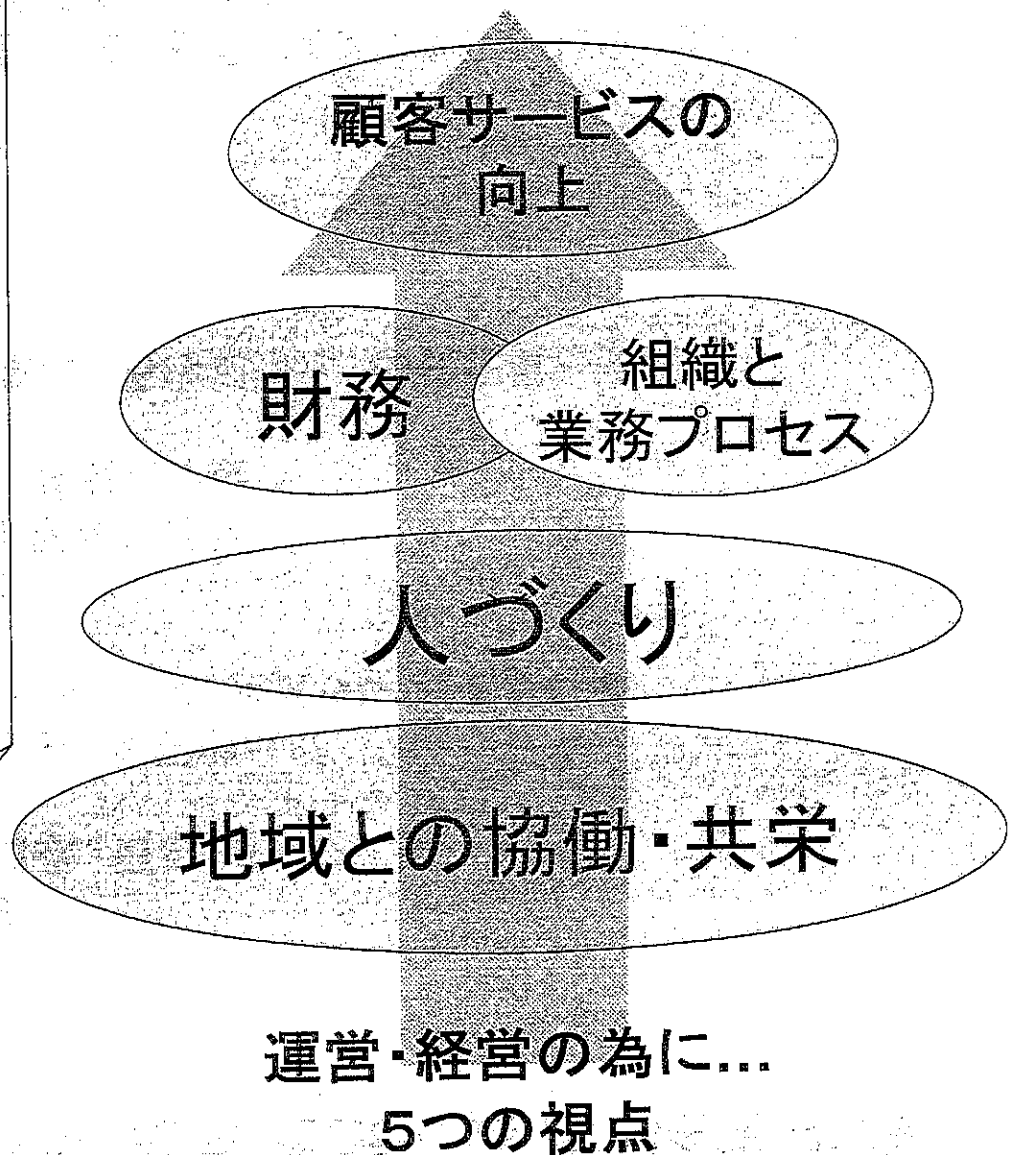
雇用の場づくりの経過福祉が、地域の課題に取り組む（地域貢献する）チャンス

- ネットワークの積み重ね～障害のあるなしに関わらず共に～特に“ふつうの住民”が主役
- H8～楽しみながら、仕事づくりを試行錯誤
- H17年12月小さな雇用の場の立ち上げ（観葉植物レンタル中心）→NPO法人を設立
- H18年5月厚生労働省のモデル事業を契機として、指定管理者制度、自立支援法を活用し、24名（あらたには15名）雇用の場を創出
  - 障害者11名（精神6名、知的4名、身体1名）

地域・住民・専門職・行政が協働

“地域振興型就労支援”に込めた思い

- 障害者、障害者福祉、地域福祉の地域の中での位置づけ
- 障害者、障害者福祉、地域福祉が一番魅力的で、無くてはならないものに…
- 地域福祉から地域振興へ
  - 森林ボランティアなど環境保全活動
  - 文化を根付かせる活動
  - 経済効果を地域に



指定管理者制度による観光温泉施設の運営・経営実践

- 申請～受託、許認可関係について
- 運営・経営の実践報告
  - 顧客サービスの向上と広告・営業
    - レストラン遊花亭、かけ流し温泉、宿泊、キャンプ場
    - 海遊船　なんぐん丸
    - イベント(コンサート、寄席、子供、体験型etc)
    - 広告・営業の実践とこれから～マスコミ、地元タレントとの協働
  - 財務
    - 当該施設前年度の経営状況
    - 委託金と自立支援法、モデル事業の活用
    - ここまで(4月～11月)の収支　課題と今後
  - 組織づくり～業務プロセス
    - 組織図～理事会とモデル事業による体制強化、職員配置と管理
  - 人づくり
    - 研修、コンサルタントの活用
    - ミーティング、理事会
    - 課題と今後～就労支援含め…
  - 地域協働・共栄の視点
    - 山出地区との協働の為に～説明会、雇用、協働によるイベント、食材～
    - 地域住民との協働の為に～地域貢献の実践
    - 行政との協働の為に

愛媛新聞 2007. 10. 8

愛媛新聞

ワイドえひめ

障害者と地域 一体

愛南のNPO法人

観光温泉施設本格オープン

就労支援に取り組み

南予げんき

バイキングメニューが人気の山出慰いの里温泉

障害者と地域住民の共生を目指している南宇和郡愛南町の特定非営利活動法人（NPO法人）「ハートなんぐん」（横田哲敬理事長）は八日、町の指定管理者として委託を受けて運営する同町緑の観光温泉施設「山出慰いの里温泉」をグランドオープンした。指定管理者制度などを活用した障害者就労支援の取り組みが障害者福祉のモデル事業として注目されている。

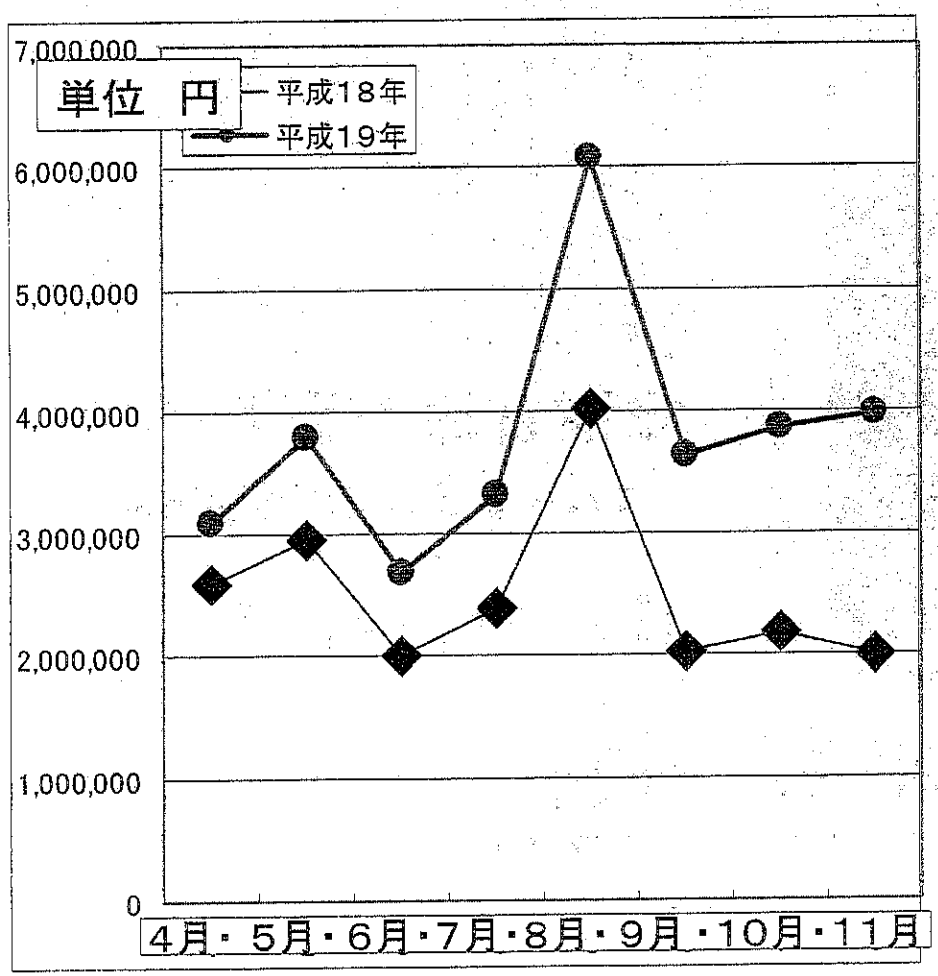
同法人は二〇〇六年九月設立。観葉植物レンタル事業「エコシリア」のほか、ことし四月一日から町の指定管理者として「山出慰いの里温泉」の運営事業「エコファイレブッ」の開館などで十七人の新規雇用を実現。現在、従業員二十八人（パート含む）のうち十一人が障害者で、残りは健常者と同じ方法で給与など待遇面で同じ条件で働いている。

「山出慰いの里温泉」には、多目的に使用できるいろり小屋（約七人収容）を新設したリレストランにバイキングメニューを導入。従業員教育に力を入れるなどして同日からの本格始動に向け取り組んできた。

六日のオープニングセレモニーでは横田理事長が「地域に新たな雇用の場を提供できた。障害者就労支援の成功事例として全国にアピールしたいとおもいます」。合口夏治町長は「障害者が共生できる場所としてみんなに育ててもらいたい」と激励した。

営業時間は午前十時から午後九時。入浴料は大人三百円、小学生百五十円、小学生未満無料ならび第三月曜休館。問い合わせは同温泉＝電話〇八九五（七二）六二六三。

平成19年4月～11月売上



～11月前年度比
150%

平成18年　2016万
平成19年　3042万

これまでの実践から
～全体まとめ

- 指定管理者制度活用のメリットを再確認
  - 適切な支援制度があれば全国で展開可能
- 地域・行政との連携協働が不可欠
  - 医療福祉の地域・行政との連携のきっかけにもなりうる。実践からネットワークは飛躍的に拡大。
- 経営の課題は更に整理が必要
  - 白紙からの経営ではない厳しさ、経営改革
  - 場合によっては民間企業を越える総合的な経営力を求められる！？。

これまでの実践から～今後の方針

地域と共に、障害の有無に関わらず

- 制度のみに左右されない地域福祉のしくみへ
- 地域福祉を担う人材の定着、育成の場へ
- 子供から高齢者まで　健全育成、健康づくりの場へ
  - 「進める会」南宇和福祉リサイクル活動の更なる拡大
- 地域へ文化の発信の場へ、また、地域の伝統文化を守る一翼を担う。

- 愛南町の交流人口の増、地域への経済効果の波及を目指して
  - さまざまなキーワードでのニューツーリズム　など
    - 農、食、川、海、福祉、指定管理、街おこしなど
    - 「人」というキーワード～なんぐんコンシェルジュ計画
  - 環境事業、農業など～将来のビジネスの準備

地域福祉から地域振興へ

全国の企業や街づくりと連携した取り組み

就労移行や就労継続の事業を活用し
企業の中で施設外就労や施設外支援を実施し、
雇用につながっています。

ほのぼのや：京都府舞鶴

2002年（平成14年）9月13日　富山新聞　(28)

600通の反響

観光客から「風のたより」続々

おわらの感想や提言

→地域を見渡せば、いろいろな仕事が転がっています。
企業就労を目指すと同時に、就労継続Aで法人社員の増員を図る、企業の中で就労移行支援を行うなど、工夫へのヒントは街の中にあります。

就労サポートセンター・ミラソル：沖縄那覇市

＜平成19年度就労移行支援実績＞ 平成19年11月22日現在

市町村	障害種別	産業	就職月	訓練期間	自立支援法の利用期間	紹介機関
那覇市	知的	食品製造	4月	27日間	2週間（就労移行）	名護学院
南城市	知的	小売	4月	10日間	0日	島尻養護学校
南城市	知的	小売	4月	10日間	0日	島尻養護学校
那覇市	知的	ホテル	5月	6ヵ月間	3ヵ月間（就労移行）	群星
那覇市	知的	製造	4月	4ヵ月間	0日（B型申請中）	上地クリニック
那覇市	精神	介護	5月	5ヵ月間	5ヵ月間（B型）	久恒クリニック
浦添市	身体	保険	5月	4ヵ月間	4ヵ月間（就労移行）	公明党議員
那覇市	精神	製造	5月	24日間	0日（就労移行申請中）	エンジョイ
那覇市	知的	スーパー	4月	24日間	0日	大平養護学校
糸満市	精神	介護	5月	5ヵ月間	3ヵ月間（B型）	同胞の紹介
那覇市	知的	食品製造	6月	8ヵ月間	6ヵ月間（B型）	那覇職安
中城村	精神	書籍卸	6月	12ヵ月間	B型2ヵ月半/自立訓練5ヵ月間	サマリヤ病院
那覇市	精神	百貨店	7月	1.5ヵ月	0日	友人の紹介
那覇市	知的	パン屋	7月	1.5ヵ月	0日	エンジョイ
宜野湾市	知的	食品加工	7月	3.5ヵ月	3ヵ月間（就労移行）	大平養護学校
浦添市	精神	食品加工	7月	1.5ヵ月	0日	新垣病院
石垣市	知的	スーパー	7月	6ヵ月	委託訓練3ヵ月/就労移行3ヵ月	群星
那覇市	知的	介護	8月	7ヵ月間	7ヵ月間（B型）	群星/天久台病院
那覇市	知的	食品加工	8月	5ヵ月間	5ヵ月間（就労移行）	島尻養護学校

現在は精神障害者通所授産施設で街の中のイタリアンレストランを営業しています。山口県免許センター指定管理を受け、10月1日オープンしました。
来年4月から就労継続Aで雇用を目指しています。

職員利用者配置
職員・・・・・1名～2名
非常勤・・・1名
メンバー・・・3名今後増員予定

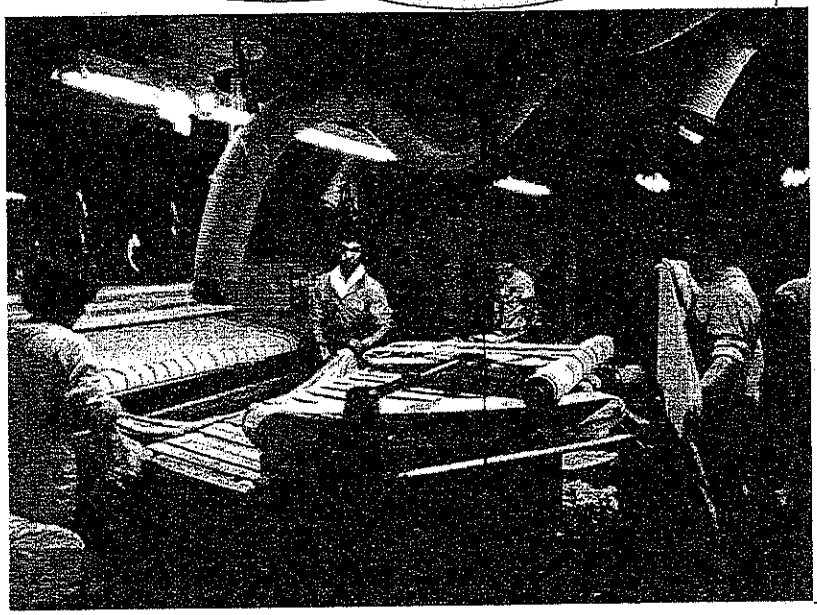
営業時間は現在2時程度
11:00～13:00
レストラン利用者
70人～100人
客単価525円程度

岡山市内就労支援の現場訪問記【知的障害・精神障害者の雇用】

シロクリーニングでは、障害者雇用に取組一人二人と雇用する内に、働く意欲はあるけれど雇うには厳しいたくさんの障害者の方の作業所をNPOで開設されました。
現在は多機能事業所で、工場の2階で就労継続B20名、市内のうどん屋で就労移行支援10名の支援を実施しています。来年度新工場の建設を予定しており、更に10人の雇用と、就労継続Aでの雇用を検討されており、一般雇用と就労継続Aの新工場を心待ちにしている人がいます。

民間企業の事例

社長、専務他職員11人、従業員17人で働いています。



岡山市シロクリーニングで雇用されている仲間

障害保健福祉関係主管課長会議	
H19. 12. 26	参考資料5

厚生労働省発表
平成19年12月19日（水）

職業安定局高齢・障害者雇用対策部
障害者雇用対策課
課長　吉永和生
調査官　浜島秀夫
課長補佐　手倉森一郎
電話　03-5253-1111（5855）
夜間直通　03-3595-1173

労働政策審議会意見書
今後の障害者雇用施策の充実強化について
ー障害者の雇用機会の拡大に向けてー

労働政策審議会（会長：菅野和夫 明治大学法科大学院教授）は、本日、別添のとおり、厚生労働大臣に対し、今後の障害者雇用施策の充実強化について意見書の提出を行った。

厚生労働省としては、この意見書の趣旨に沿い、次期通常国会への法案提出に向け、法案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問する予定である。

目　次

別　添：労働政策審議会意見書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
参考１：労働政策審議会意見書の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１２
参考２：労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿・・・・・・１４
参考３：障害者雇用分科会の開催実績・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１５
参考４：参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１６

別　添

労審発第４８９号
平成１９年１２月１９日

厚生労働大臣　舛添　要一　殿

労働政策審議会
会長・菅野　和夫

今後の障害者雇用施策の充実強化について
－障害者の雇用機会の拡大に向けて－
（意見書）

当審議会は、今後の障害者雇用施策の充実強化について、本年８月から障害者雇用分科会において鋭意検討を行ってきたが、今般、別添のとおり分科会意見書が取りまとめられた。

今後、この分科会意見書の趣旨に沿い、障害者の雇用機会の拡大に向けて障害者雇用施策の充実強化を図ることが必要であると考えるので、この意見書を提出する。

今後の障害者雇用施策の充実強化について
－障害者の雇用機会の拡大に向けて－
（意見書）

当分科会は、今後の障害者雇用施策の充実強化について検討を重ねた結果、別紙の通りその結論を得たので報告する。

平成１９年１２月１９日

労働政策審議会
障害者雇用分科会
会長　今野　浩一郎

労働政策審議会
会長　菅野　和夫　殿

別　紙

今後の障害者雇用施策の充実強化について
―障害者の雇用機会の拡大に向けて―

目　　次

1　多様な雇用形態に対応した障害者雇用の促進
（1）短時間労働への対応
（2）派遣労働への対応

2　中小企業における障害者雇用の促進
（1）雇用支援策の充実強化
（2）事業協同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用
（3）障害者雇用納付金制度の適用による経済的負担の調整

3　福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進
（1）地域の就労支援のネットワークの構築
（2）地域の就労支援機関の役割と今後の在り方
（3）就労支援を担う人材の育成・確保の在り方

4　その他の諸課題
（1）企業グループにおける障害者雇用の促進等
（2）障害者雇用に関する助成金の見直し
（3）除外率の引下げによる障害者雇用の促進
（4）障害者雇用率等の見直し
（5）精神障害者等に対する雇用支援
（6）障害者権利条約の締結に向けた検討

今後の障害者雇用施策の充実強化について
― 障害者の雇用機会の拡大に向けて ―

近年、障害者の就労意欲が高まるとともに、企業側でも、ＣＳＲ（企業の社会的責任）への関心の高まりなどを背景とし、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加するなど障害者雇用は着実に進展している。一方で、企業全体では未だに法定雇用率に達しておらず、働くことを希望しながら就職が実現していない障害者も依然として数多く存在している状況にある。

また、障害者自立支援法の下、障害者がその能力や適性に応じて自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう支援が行われるとともに、特別支援教育により、障害のある生徒等の自立や社会参加に向けた主体的な取組への支援も行われているところであり、福祉、教育の分野におけるこうした動向を踏まえ、障害者の希望や能力に応じて雇用に結び付けていく必要性が高まっている。

こうした中、政府全体としても、障害者雇用に係る取組の充実が図られているところであり、最近の各種の施策の取りまとめにおいても、障害者雇用に係る取組が重要な位置付けとして盛り込まれているところである。

さらに、昨年１２月に国連総会において障害者権利条約が採択されるなど、雇用の分野も含めた障害者の権利に関する国際的な関心も高まっているところである。

このような状況を踏まえながら、国民誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う共生社会の理念の下、障害者本人の希望に応じつつ、企業における取組をさらに進め、障害者の雇用機会を拡大していくため、様々な課題に対応した障害者雇用施策の充実強化を図ることが必要である。

１　多様な雇用形態に対応した障害者雇用の促進

近年、短時間労働、派遣労働等雇用形態が多様化しており、障害者のニーズを踏まえつつ、働き方の選択肢を拡大しながら、障害者雇用を進めるため、以下のとおり措置することが必要である。

（１）短時間労働への対応

短時間労働については、障害者のニーズが相当程度あり、また、今後障害者の希望や適性に応じて福祉的就労から一般雇用への移行を進めていく中で、短時間労働は、段階的な就業形態として両者をつなぐ道筋にもなり得ると考えられる。さらに、高齢となった障害者等については、これまでどおりフルタイムで働くことが困難になった場合であっても、短時間労働であれば就業可能なものもいると考えられる。

このため、短時間労働（週所定労働時間２０時間以上３０時間未満の労働。以下同じ。）については、障害者のニーズ等を踏まえ、雇用義務の対象とする（雇用義務の基礎となる労働者数に短時間労働者を加え、雇用している障害者数に短時間労働

の障害者を加える）ことが適当である。

この場合、現行の短時間労働の重度身体障害者及び重度知的障害者、精神障害者の特例や、短時間労働への安易な代替の防止等についても考慮しつつ、短時間労働者、短時間労働の重度以外の身体障害者及び知的障害者について、障害者雇用率及び実雇用率の算定に当たってそれぞれ０．５カウントとすることが適当である。

また、短時間労働を障害者の雇用義務の対象とするに当たっては、短時間労働者の多い企業への影響等を考慮しながら、各企業の円滑な準備・取組を促すため、一定の準備期間を設けることとし、その期間は、短時間労働を障害者の雇用義務の対象とした場合の影響や、障害者雇用率の見直しの在り方（下記４（４））等を考慮しつつ、定めることが適当である。

さらに、短時間労働者を雇用義務の対象とする場合、障害者雇用における短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用について、改めて、企業、障害者団体等を始め、関係者に広く周知するとともに、週所定労働時間が３０時間以上で働くことができる、あるいは、働くことを希望する障害者が、その希望や適性に応じた働き方ができるようにしていくことや、週所定労働時間が３０時間以上の労働から短時間労働に代替されることのないようにすることについても留意する必要がある。

（２）派遣労働への対応

派遣労働については、現在、派遣労働者として働く障害者は少数であるが、派遣労働で働くことを希望する障害者もいることから、働き方の選択肢の一つとして、適切に派遣労働により働くことができるようにすることが必要である。

このため、障害者の場合、職場定着に相当の配慮や時間を要することがあることも踏まえつつ、障害者が派遣労働という形で安心して働き、能力を発揮することができるようにするため、障害者の派遣労働に関して、派遣元事業主と派遣先の双方がともに配慮すべき事項、あるいは、いずれかが配慮すべき事項について、明確化することが適当である。

また、紹介予定派遣については、障害者本人及び派遣先の企業双方が就労の可能性について見極めた上で、派遣先における直接雇用に移行する可能性のあるものであり、これが活用されることにより、障害者雇用が進むことが期待される。

なお、障害のある派遣労働者が働くためには、派遣先が受け入れることが必要であり、派遣先に一定のインセンティブを与えることも考えられるが、現時点では、派遣労働に対する障害者の理解やニーズの動向を慎重に見極める必要がある。

２　中小企業における障害者雇用の促進

我が国において中小企業は雇用の大きな受け皿であり、障害者雇用についても、身近な地域で自立した生活を求める障害者に対し、雇用の場を提供することができる重要な担い手である。

一方、障害者雇用率制度発足以来、全体として障害者雇用が進展している中、ここ十数年、中小企業における障害者の雇用状況は低下傾向、あるいは、低い水準にある

など、雇用の場を十分に提供することができていない状況にある。

このため、中小企業における障害者雇用が進むよう、以下のとおり、措置を講ずることが必要である。

（1）雇用支援策の充実強化

中小企業における障害者雇用に関する課題に対応するため、障害者を雇用する前提となる理解促進、実際に雇用する場面でのマッチングに関する支援、また、雇用後の職場定着に関する支援等、中小企業における障害者雇用に係る各場面に応じて、障害者雇用の経験のない中小企業等においても積極的に障害者雇用を進めるための支援策を充実させる必要がある。

このため、中小企業における障害者雇用についての理解促進のため、中小企業経営者の理解を進めるため直接の働きかけを強化するとともに、中小企業団体等の自主的な取組、地域の関係機関との交流等を通じて、障害者雇用の経験が乏しい中小企業に対する周知啓発等を進めていくことが適当である。

また、マッチングに関する支援としては、ハローワークによるチーム支援、トライアル雇用等の充実強化のほか、障害者の採用や定着に関する情報やノウハウの提供、中小企業、障害者それぞれの自己評価に資するチェックシートの作成、助成制度の中小企業により重点を置いた実施等、障害者雇用に関する不安の解消、障害者を受け入れやすい環境の整備のための支援を充実することが適当である。

さらに、障害者を雇用している中小企業に対しては、職場定着等に関する雇用管理についての情報、ノウハウの提供等を行うとともに、離職防止等のため障害者の雇用管理について相談することができるよう、障害者就業・生活支援センター事業、ジョブコーチ支援等について、充実することが適当である。

（2）事業協同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用

個々の中小企業が職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出し、障害者の雇用機会を拡大することのほか、複数の中小企業が事業協同組合等を活用して共同で障害者の雇用機会を拡大することも、中小企業における雇用促進のために有効であると考えられる。また、これは、各地域それぞれの産業の特色をいかしながら、障害者にとって身近な地域において、中小企業が障害者の雇用の場を提供することにもつながると考えられる。

このため、中小企業が、事業協同組合等を活用して共同して事業を行い、当該事業協同組合等において障害者を雇用する場合に、障害者雇用率制度を適用する仕組みを創設することが適当である。また、具体的な制度設計に当たっては、実態上生じ得る課題を把握、整理することが必要である。

さらに、中小企業が導入しやすいその他の制度についても、幅広く検討することとが望まれる。

（3）障害者雇用納付金制度の適用による経済的負担の調整

障害者雇用に伴う経済的負担の調整である障害者雇用納付金制度については、創

設以来約３０年にわたって企業規模３００人以下の中小企業に対する適用（障害者雇用納付金（以下「納付金」という。）の徴収及び障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）の支給）を猶予してきた。しかし、本来中小企業も適用対象となるものであること、近年の中小企業における障害者雇用の状況、積極的に障害者の雇用に取り組んでいる企業も多い中で障害者の雇用が進んでいない企業との間での経済的不均衡があること、地域間・企業規模間等で業況における格差が拡大していること、そのため障害者雇用をめぐる環境も異なること、中小企業が厳しい経営環境におかれていること等に配慮しつつ、中小企業に対する適用の在り方について見直す必要がある。

このため、一定の範囲の中小企業（企業規模１０１人以上）に対し、障害者雇用納付金制度を適用し、経済的負担の調整を行うことが適当である。

この場合、中小企業の中での企業規模別の障害者の雇用状況や経済的負担能力等を考慮し、一定範囲の中小企業のうち、当初は、比較的規模の大きい中小企業（企業規模２０１人以上）から、障害者雇用納付金制度の適用対象とすることが適当である。

また、中小企業を取り巻く厳しい経営環境や、中小企業の負担能力等に配慮することが適当であることから、中小企業において円滑に障害者雇用が進むために十分な期間、納付金の額を減額するとともに、併せて、調整金の額を減額することとする。

さらに、中小企業における障害者の雇用がより効果的に進むよう、障害者雇用納付金制度の適用と中小企業に対する各種支援策の充実強化とを並行的に実施することが適当である。

３　福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進

（１）地域の就労支援のネットワークの構築

福祉・教育から雇用への移行を一層促進するためには、障害者の希望や適性に応じた就職を実現し、働く障害者を支えることが重要である。障害者のライフステージやニーズに応じて、長期的な支援を総合的に行うために、雇用、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関が連携及び役割分担をしながら、地域ごとに就労支援のネットワークを構築することが適当である。

ネットワークの構築に当たっては、障害者の多様なニーズに的確に対応するために、就労支援に必要な機関がお互いの役割を明確にし、参画するとともに、就労に向けた意識や目標、情報についての共有化を図ることが適当である。

また、こうしたネットワークによる就労支援が地域に根ざすようになるためには、ネットワークを構成する機関の担当者が、地域に定着して活動できるように配慮することが重要である。

さらに、障害者の雇用を促進するためには、障害者本人、保護者、企業等の幅広い層に対して、障害者の職業的自立や一般就労、中途障害等に関して広く理解促進を図ることが重要である。

（２）地域の就労支援機関の役割と今後の在り方

主な各機関ごとの役割と今後の在り方については、以下のとおりである。

ア　第一線の労働行政機関であるハローワークは、障害者に対する職業紹介及び企業に対する指導を一層強化する必要がある。また、ハローワークが中心となって関係機関と連携して支援を行う「チーム支援」を着実に実施するとともに、職場実習、トライアル雇用等の支援策の充実・活用により、障害者と企業のマッチングを効果的に行っていく必要がある。さらに、ハローワークは就労支援の中でも特に重要なマッチングを担う機関であることから、地域のネットワークの構築に中核的な役割を果たすとともに、関係機関と連携して支援を行うために、支援機関等に対するコーディネート力を高めることが適当である。

イ　障害者就業･生活支援センターは、福祉から雇用への円滑な移行を促進するとともに、障害者の身近な地域で職業生活の継続を支えるための支援を生活面も含めて行う機関としての重要な機能を担っている。しかしながら、現在の設置状況は、全障害保健福祉圏域のうち３分の１程度の圏域にとどまっており、今後、計画的かつ早急な設置が必要である。また、地域のネットワークの中で、地域の障害者を広く対象とし、就職準備から職場定着に至るまで必要な支援を生活面も含めて幅広く行うことから、専門性の確保、実施体制の充実・強化を図ることが適当である。

ウ　地域障害者職業センターは、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として設置され、障害者職業総合センターを中心に全国ネットワークを形成し、豊富な支援実績に基づくノウハウを蓄積している。地域のネットワークを形成する支援機関において、質の高い就労支援が提供されるようにするためには、地域障害者職業センターの専門性とノウハウをいかして、今後は、①地域において就労支援を担う専門的人材の育成、②地域の就労支援機関に対する助言・援助の業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の向上を図ることが適当である。

また、地域障害者職業センターは、就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を積極的に実施することが適当である。

エ　なお、障害者雇用支援センターは、障害者自立支援法の施行に伴い、目的・機能が類似している就労移行支援事業が創設されたことから、地域の実情を踏まえつつ、就労移行支援事業に移行し、これまで先駆的に蓄積してきた訓練ノウハウや地域において果たしてきた機能を継承することが適当である。

（３）就労支援を担う人材の育成・確保の在り方

就労支援の強化が求められる中で、支援の担い手の育成と専門性の確保が追いついていないことから、人材育成を図ることが必要である。人材育成に当たっては、専門的支援を行うジョブコーチを含め、就労支援を担う人材に必要なスキル・能力をレベルごとに明確化するとともに、育成方法や能力評価の仕組み等について幅広い見地から検討することが適当である。

また、こうした育成の機会は全国各地で求められていることから、就労支援のノウハウや研修の実績を有する機関等が率先して専門的な人材の育成に取り組むことが適当である。

さらに、就労支援を担う人材については、就労支援機関における人材の安定的な確保や専門性の向上を図ることが重要であることから、その処遇やキャリア形成について十分に配慮することが必要である。

なお、福祉系の大学の課程や、社会福祉士等の専門資格取得に必要なカリキュラムにおいて職業リハビリテーションが盛り込まれることも重要である。

4　その他の諸課題

（1）企業グループにおける障害者雇用の促進等

障害者雇用率制度においては、個々の事業主ごとに雇用義務が課されているが、現行法上、障害者の雇用に特別の配慮をした特例子会社が設けられている場合に、①親会社及び特例子会社、②親会社、特例子会社及び特例子会社以外の子会社（関係会社）をまとめて実雇用率を算定する特例が認められている。

一方、企業グループの中には、障害者が就労しやすい業務を行う子会社もそうでない子会社も様々存在し、子会社の業務内容に応じて雇用し、グループ全体で障害者雇用を促進することが期待できる場合がある。

このような場合には、特例子会社がない場合でも、企業グループ全体として実雇用率を算定することができる特例を設けることが適当である。その際、現行の特例と同様、障害者に対する適正な雇用管理が図られるよう、要件を定めることが必要である。

なお、現行の②の特例に関し、現行制度では親会社又は特例子会社のいずれかに支給することとされている調整金及び報奨金について、関係会社も相当程度障害者雇用に寄与している場合もあることから、適正かつ合理的な支給事務の確保を図りつつ、親会社、特例子会社又は関係会社のいずれか、又はこれらに対して分割して支給できるようにすることが適当である（企業グループに対する新たな特例を設けた場合には、同様に適用することが考えられる。）。

（2）障害者雇用に関する助成金の見直し

障害者雇用納付金制度に基づく助成金は、障害者雇用に伴う経済的な負担の調整の基本的な仕組みである納付金の徴収及び調整金の支給に加え、障害者雇用に伴い作業施設・設備の設置、支援を行う者の配置等に一時的に多額の費用がかかる場合に支援を行うものであり、障害者雇用の進展の状況、今後の障害者雇用対策の方向等を踏まえつつ、適宜、見直しを行うべきものである。

このため、中小企業により重点を置いた実施、物的支援から人的支援への重点化を図るとともに、助成金制度全体において支給期間、上限額及び対象となる障害者数等の適正化等を図ることが適当である。

一方、個々の助成金の見直しに当たっては、それぞれの趣旨を踏まえつつ、各種

支援機関の整備状況、対象となる障害者の障害の種類・程度、事業主の雇用管理の状況等について考慮しつつ、上記のような重点化等を図りつつ、できる限り幅広い事業主が支給対象となり、かつ、きめ細かい対応が継続的にできるよう見直すことが適当である。

なお、今後は、ＰＤＣＡサイクルによる目標管理の手法等も活用しながら、助成金の見直しを行うことを検討することが適当である。

（３）除外率の引下げによる障害者雇用の促進

除外率制度については、ノーマライゼーションの理念の下、平成１４年の障害者雇用促進法の改正により廃止されたが、同法の附則において経過措置として定められ、除外率設定業種における障害者雇用の状況等を考慮しつつ、段階的に縮小することとされている。

したがって、このような法律の規定等に沿って、段階的に引き下げ、廃止を目指すという基本的方向に基づき、今回、一定の引下げを行うことが適当である。

また、この際、社会連帯責任の理念の下、前回（平成１６年）は一律１０％ポイント引き下げたことを参考にしつつ、具体的な引下げの方法について、検討することが適当である。

（４）障害者雇用率等の見直し

障害者雇用率については、障害者雇用促進法に基づき、少なくとも５年以内に、労働者の総数に対する障害者である労働者の総数の割合を基準として設定することとされている。

今回の障害者雇用率の見直しについては、今後、短時間労働の雇用義務化（上記１（１））や除外率の引下げ（上記４（３））といった制度改正が実施されることを前提とすれば、これらによる障害者雇用率への影響も考慮した上で設定することとし、現行のとおりとすることが適当である。

また、障害者雇用納付金制度における調整金の額、納付金の額及び報奨金の額についても、現行のとおりとすることが適当である。

（５）精神障害者等に対する雇用支援

ア　精神障害者については、平成１８年４月より、障害者雇用率制度において実雇用率の算定に当たってカウントすることができることとなったが、現時点では、企業における精神障害者の雇用はそれほど進んでいない状況にある。

このため、精神障害者の雇用義務化の環境が早急に整うよう、精神障害者の特性に応じ、予算措置などによる雇用支援の一層の推進、充実を図ることが適当である。

イ　発達障害については、現在の発達障害者の就労支援のための施策を推進しつつ、今後、発達障害者支援法（平成１７年４月施行）について、施行後３年経過後の検討が行われる際、併せて、就労支援についても検討を行うことが適当である。

ウ　難病のある者については、当面、在職中発症した者について、雇用継続、職場

復帰等を図るため、雇用管理等について企業における理解を深めるとともに、今後、就職支援の在り方について検討していくことが適当である。

エ　視覚障害者等の中途障害者については、就労支援機関等との連携に加え、必要に応じ、医療関係者等との連携も図りながら、視覚障害者に対するロービジョンケアなども含め、継続雇用支援を行うことが適当である。

（６）障害者権利条約の締結に向けた検討

本年９月２８日に、「障害者の権利に関する条約」について我が国は署名したところであり、今後、条約の締結に向けて、国内法制の整備等が求められている。

この条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、障害者の自立、非差別、社会への参加等の一般原則のほか、教育、労働等様々な分野において、障害者の権利を保護・促進する規定を設けている。

雇用・労働分野については、公共・民間部門での障害者雇用の促進等のほか、

①　あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。）に関する差別の禁止、

②　職場において合理的配慮が提供されることの確保

等のための適当な措置をとることにより障害者の権利の実現を保障・促進することとされている。

これらについて、障害者雇用促進法制においてどのような措置を講ずべきかについては、特に、②の職場における合理的配慮の提供というこれまで我が国にはない概念が盛り込まれており、十分な議論が必要であることから、労使、障害者団体等を含めて、考え方の整理を早急に開始し、必要な環境整備などを図っていくことが適当である。

参考１

労働政策審議会意見書の概要

１　多様な雇用形態に対応した障害者雇用の促進

（１）短時間労働への対応

短時間労働（週所定労働時間２０時間以上３０時間未満の労働）については、障害者のニーズ等を踏まえ、雇用義務の対象とすることが適当

この場合、短時間労働者、短時間労働の重度以外の障害者について、障害者雇用率及び実雇用率の算定に当たってそれぞれ０．５カウントとすることが適当

また、一定の準備期間を設けることが適当

（２）派遣労働への対応

障害者の派遣労働に関して、派遣元事業主と派遣先の双方がともに配慮すべき事項、あるいは、いずれかが配慮すべき事項について、明確化することが適当

２　中小企業における障害者雇用の促進

（１）雇用支援策の充実強化

障害者雇用についての理解促進のため、障害者雇用の経験が乏しい中小企業に対する周知啓発等を進めていくこと、助成制度の中小企業により重点を置いた実施等障害者を受け入れやすい環境の整備のための支援を充実すること、障害者就業・生活支援センター事業、ジョブコーチ支援等を充実すること等が適当

（２）事業協同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用

中小企業が、事業協同組合等を活用して共同して事業を行い、当該事業協同組合等において障害者を雇用する場合に、障害者雇用率制度を適用する仕組みを創設することが適当

（３）障害者雇用納付金制度の適用による経済的負担の調整

障害者雇用納付金制度については、本来中小企業も適用対象となるものであること、近年の中小企業における障害者雇用の状況等に配慮しつつ、一定の範囲の中小企業（企業規模１０１人以上）に対し適用し、経済的負担の調整を行うことが適当

この場合、一定範囲の中小企業のうち、当初は、比較的規模の大きい中小企業（企業規模２０１人以上）から、適用対象とすることが適当

また、中小企業において円滑に障害者雇用が進むために十分な期間、納付金の額を減額するとともに、併せて、調整金の額を減額

さらに、中小企業に対する各種支援策の充実強化と並行的に実施することが適当

３　福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進

（１）地域の就労支援のネットワークの構築

雇用、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関が連携及び役割分担をしながら、地域ごとに就労支援のネットワークを構築することが適当

（２）地域の就労支援機関の役割と今後の在り方

ア　ハローワークは、地域のネットワークの構築に中核的な役割を果たすとともに、関係機関と連携して支援を行うために、支援機関等に対するコーディネート力を高めることが適当

イ　障害者就業･生活支援センターは、全障害保健福祉圏域への計画的かつ早急な設置が必要

ウ　地域障害者職業センターは、今後は、地域の就労支援機関に対する助言・援助等の業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の向上を図ることが適当

エ　障害者雇用支援センターは、就労移行支援事業に移行し、これまで蓄積してきた訓練ノウハウや地域において果たしてきた機能を継承することが適当

（３）就労支援を担う人材の育成・確保の在り方

就労支援を担う人材に必要なスキル・能力をレベルごとに明確化するとともに、育成方法や能力評価の仕組み等について幅広い見地から検討することが適当

４　その他の諸課題

（１）企業グループにおける障害者雇用の促進等

特例子会社がない場合でも、企業グループ全体として実雇用率を算定することができる特例を設けることが適当

（２）障害者雇用に関する助成金の見直し

障害者雇用納付金制度に基づく助成金について、中小企業により重点を置いた実施、物的支援から人的支援への重点化を図るとともに、助成金制度全体において支給期間、上限額及び対象となる障害者の数等の適正化等を図ることが適当

（３）除外率の引下げによる障害者雇用の促進

除外率制度については、法律の規定等に沿って、段階的に引き下げ、廃止を目指すという基本的方向に基づき、今回、一定の引下げを行うことが適当

（４）障害者雇用率等の見直し

障害者雇用率については、今後、短時間労働の雇用義務化や除外率の引下げといった制度改正が実施されることを前提とすれば、現行のとおりとすることが適当

（５）精神障害者等に対する雇用支援

精神障害者については、精神障害者の特性に応じ、予算措置などによる雇用支援の一層の推進、充実を図ることが適当

発達障害者、難病のある者等については、それぞれ、支援について検討していくことが適当

（６）障害者権利条約の締結に向けた検討

条約における職場における合理的配慮の提供等の規定について、障害者雇用促進法制においてどのような措置を講ずべきかについては、十分な議論が必要であることから、労使、障害者団体等を含めて、考え方の整理を早急に開始し、必要な環境整備などを図っていくことが適当

労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿

[平成19年11月1日現在：五十音順]

（公益代表）

○今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授
岩村 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
菊池 恵美子	首都大学東京健康福祉学部教授
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所教授
平木 典子	東京福祉大学大学院社会福祉学研究科教授
松矢 勝宏	目白大学人間学部子ども学科教授

（労働者代表）

泉田 和洋	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会書記長
高橋 睦子	日本教職員組合中央執行副委員長
豊島 栄三郎	国公関連労働組合連合会副中央執行委員長
野村 泰弘	全日本自動車産業労働組合総連合会副会長
長谷川 裕子	日本労働組合総連合会総合労働局長

（使用者代表）

飯ヶ谷 清明	株式会社日立製作所労政人事部長
大島 博	株式会社千疋屋総本店代表取締役社長
斉藤 好	花椿ファクトリー株式会社代表取締役
新澤 昌英	福島県中小企業団体中央会会長
輪島 忍	社団法人日本経済団体連合会労政第一本部 雇用管理グループ長

（障害者代表）

鈴木 孝幸	社会福祉法人日本盲人会連合情報部長
副島 宏克	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会理事長
舘 暁夫	西南学院大学人間科学部教授
松井 逸朗	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会会長

（五十音順・敬称略）

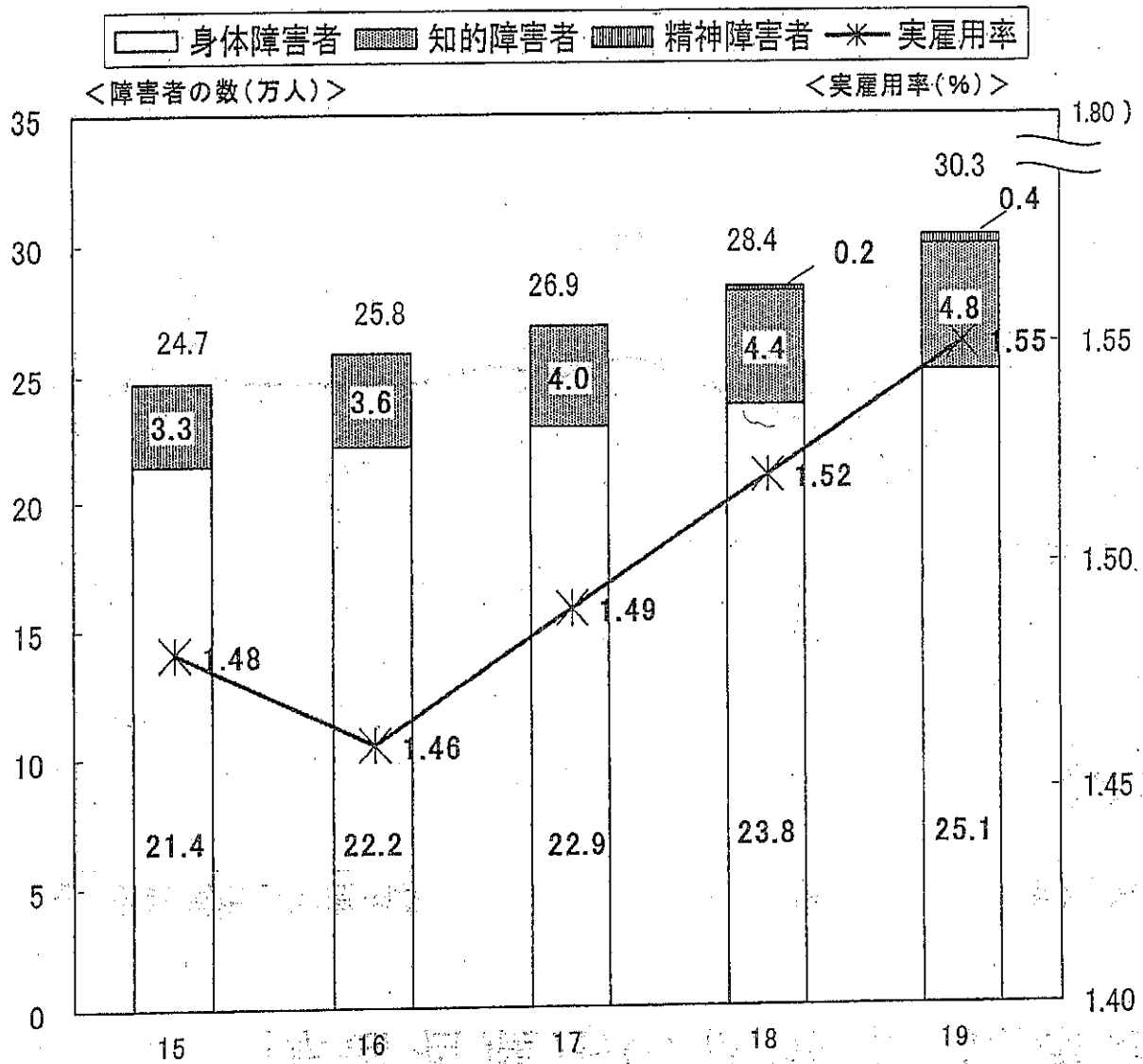
注）○印は分科会長。

障害者雇用分科会の開催実績

８月２７日（月） 【第２２回】	(1) 障害者雇用をめぐる現状と課題について (2) 障害者雇用対策の充実・強化について (3) 検討項目及びスケジュールについて
９月１８日（火） 【第２３回】	多様な雇用形態に対応する障害者雇用率制度の在り方について
９月２６日（水） 【第２４回】	(1) 中小企業における障害者の雇用促進について (2) 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案について（諮問）
１０月１０日（水） 【第２５回】	(1) 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の強化について (2) 障害者権利条約について
１０月２４日（水） 【第２６回】	(1) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の見直しについて (2) 除外率の引下げについて (3) 精神障害者の雇用支援について
１１月６日（火） 【第２７回】	(1) 障害者の派遣労働について関係者からのヒアリング （社団法人　日本人材派遣協会　松田雄一専務理事） (2) 難病患者に対する雇用支援について (3) 発達障害者に対する雇用支援について (4) 今後の障害者雇用対策について検討すべき具体的論点（素案）について
１１月２１日（水） 【第２８回】	(1) 平成１９年障害者雇用状況報告について (2) 障害者雇用率について (3) 障害者雇用納付金の額等について (4) 今後の障害者雇用対策について検討すべき具体的論点（素案）について
１１月２８日（水） 【第２９回】	意見書案について
１２月１２日（水） 【第３０回】	意見書案について
１２月１９日（水） 【第３１回】	意見書案について（とりまとめ）

資料編

障害者雇用の状況①（障害者の雇用数）



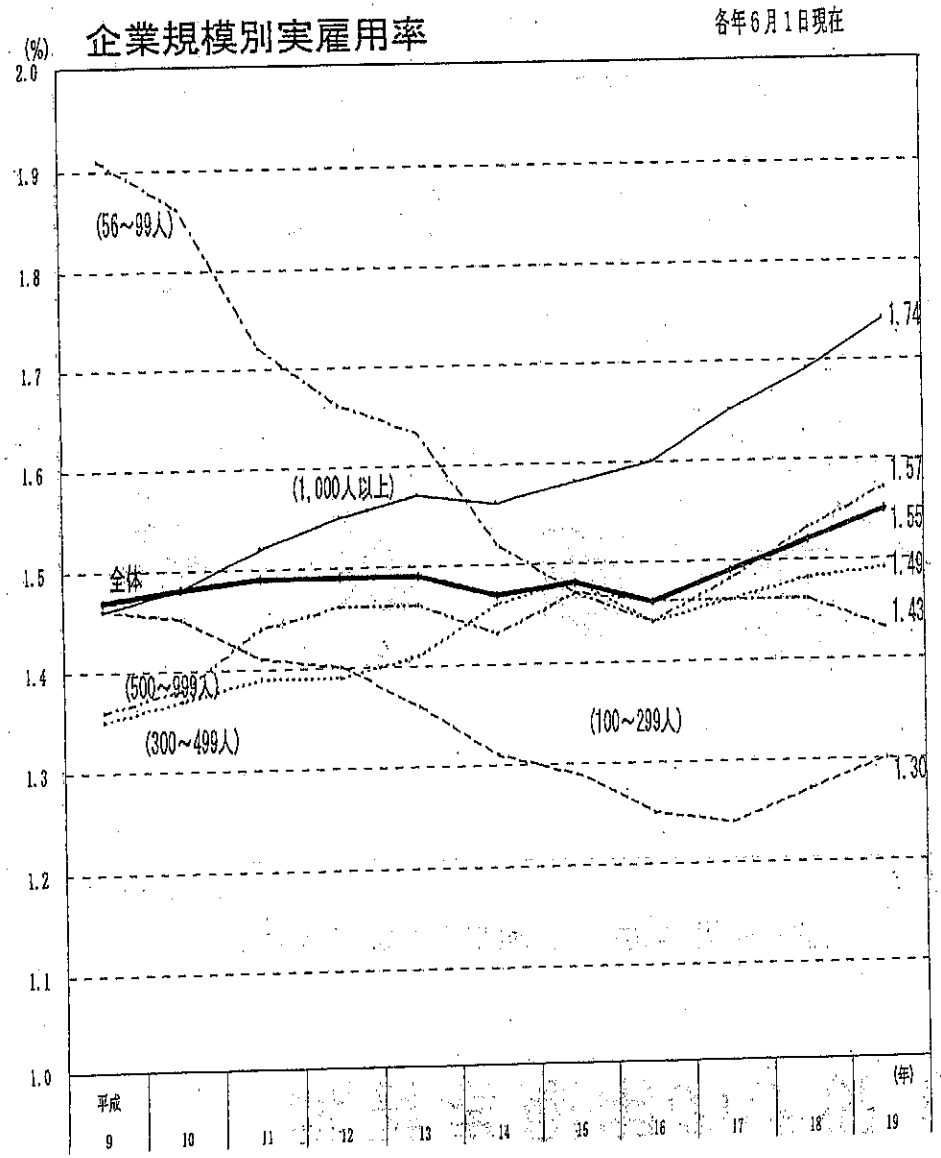
※ 毎年6月1日現在の企業からの障害者雇用状況報告による(56人以上の規模の企業)

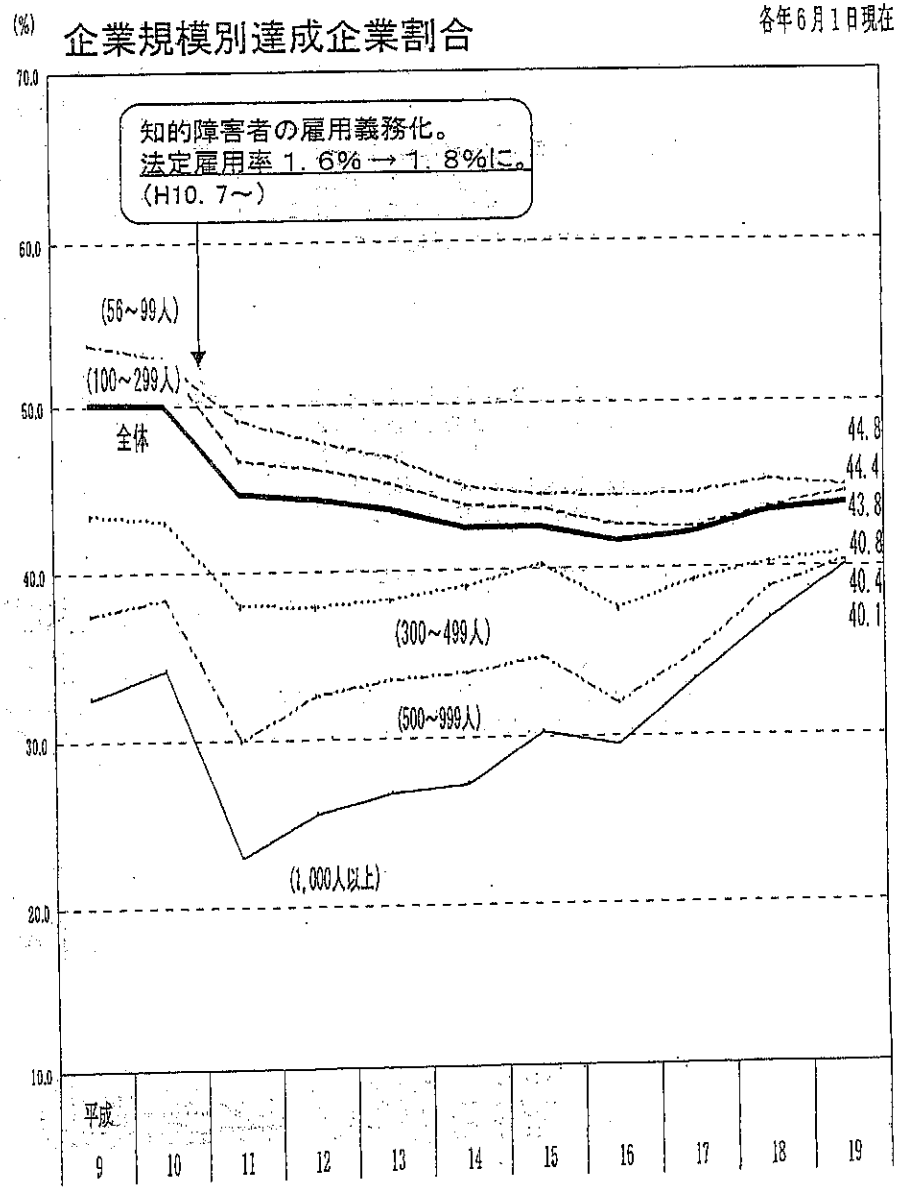
（注）
「障害者の数」は以下の者の合計。

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
精神障害者（短時間労働者は0．5カウント）

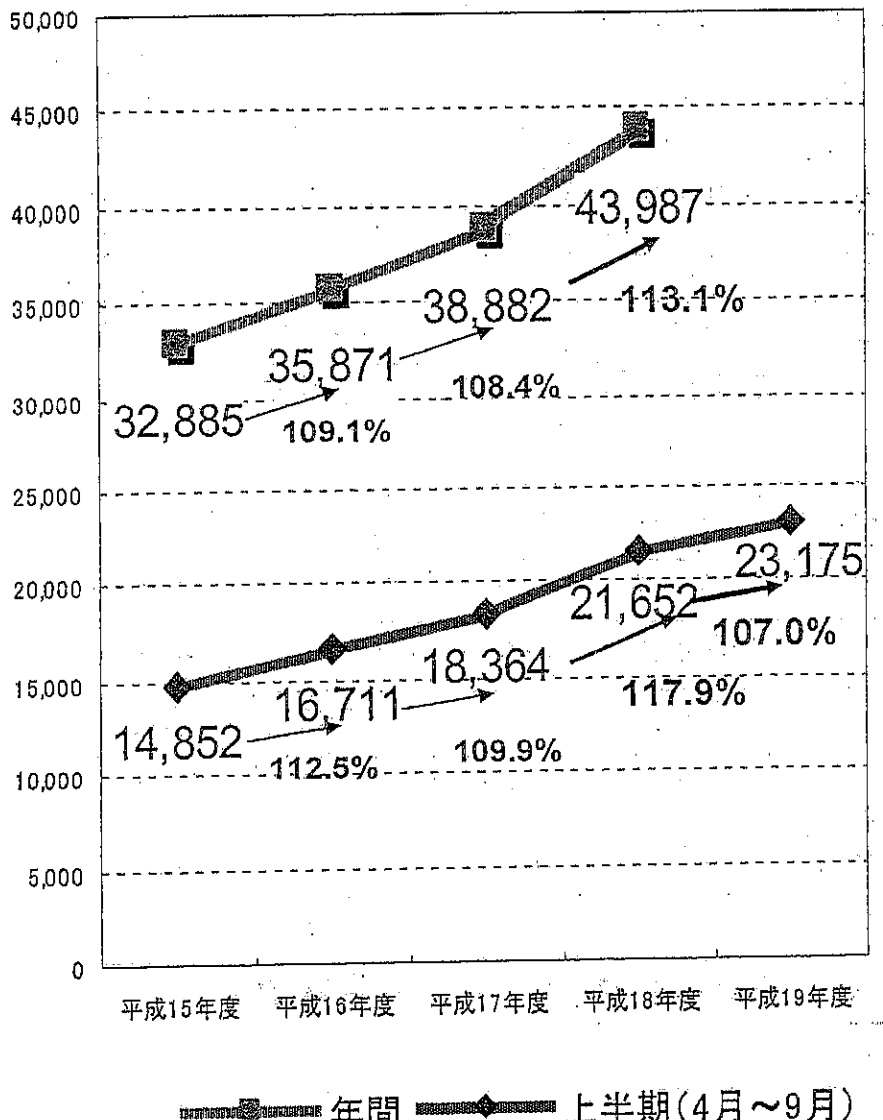
（参考）
5人以上の規模の企業において
雇用される障害者数
約４９，６万人
〔平成15年度障害者雇用実態調査による推計〕

障害者雇用の状況②（企業規模別の状況）





障害者の職業紹介状況①（全体）



○ ハローワークにおける障害者の就職件数は、着実に伸びており、最近では前年度比10%程度の伸びを続けている。
（前年度比13.1%増）

① 障害者の「働きたい」という意欲の高まり
（新規求職件数の着実な伸び）

② 企業側の取組の拡大
- 雇用失業情勢の改善に伴う障害者雇用意欲の高まり
- コンプライアンス、CSRの観点からの障害者雇用の取組の進捗
- 雇用率達成指導の強化への対応

③ ハローワークの取組強化
- 就職件数などの目標設定・管理
- トライアル雇用やジョブコーチ支援などの雇用支援策の積極活用
- 障害者就業・生活支援センターなど関係機関との連携した支援の充実

障害者の職業紹介状況②（障害種類別）

	新規求職申込件数									
	障害者計		身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他	
12年度	77,612	(1.5)	57,393	(0.3)	15,143	(3.2)	4,803	(12.9)	273	(3.0)
13年度	83,557	(7.7)	61,548	(7.2)	16,357	(8.0)	5,386	(12.1)	266	(△2.6)
14年度	85,996	(2.9)	62,888	(2.2)	16,511	(0.9)	6,289	(16.8)	308	(15.8)
15年度	88,272	(2.6)	62,450	(△0.7)	17,602	(6.6)	7,799	(24.0)	421	(36.7)
16年度	93,182	(5.6)	63,305	(1.4)	18,953	(7.7)	10,467	(34.2)	457	(8.6)
17年度	97,626	(4.8)	62,458	(△1.3)	20,316	(7.2)	14,095	(34.7)	757	(65.6)
18年度	103,637	(6.2)	62,217	(△0.4)	21,607	(6.4)	18,918	(34.2)	895	(18.2)

	就職件数									
	障害者計		身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他	
12年度	28,361	(7.2)	19,244	(6.0)	7,414	(8.9)	1,614	(16.6)	89	(△ 6.3)
13年度	27,072	(△4.5)	18,299	(△4.9)	7,069	(△4.7)	1,629	(0.9)	75	(△15.7)
14年度	28,354	(4.7)	19,104	(4.4)	7,269	(2.8)	1,890	(16.0)	91	(21.3)
15年度	32,885	(16.0)	22,011	(15.2)	8,249	(13.5)	2,493	(31.9)	132	(45.1)
16年度	35,871	(9.1)	22,992	(4.5)	9,102	(10.3)	3,592	(44.1)	185	(40.2)
17年度	38,822	(8.4)	23,834	(3.7)	10,154	(11.6)	4,665	(29.9)	229	(23.8)
18年度	43,987	(13.1)	25,490	(6.9)	11,441	(12.7)	6,739	(44.5)	317	(38.4)

※ ( )内は前年同期比(差)
新規求職申込件数及び就職件数は年度(期間)内の累計の数値

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

雇用義務制度		*事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける* 民間企業 ……1. 8% 国、地方公共団体、特殊法人等 ……2. 1% 都道府県等の教育委員会 ……2. 0% ※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、企業グループでの雇用率適用も認めている。 ※2 精神障害者（手帳所持者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率（実雇用率）に算定することができる。
納付金制度	納付金・調整金	*障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る* ○ 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 （常用労働者301人以上） ○ 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（常用労働者301人以上） ※ この他、300人以下の事業主については報奨金制度あり（超過１人月額２万１千円支給） ・ 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）
	各種助成金	*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* ・障害者作業施設設置等助成金 ・障害者介助等助成金 ・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等

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	*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＞* ○ ハローワーク（全国584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 ○ 地域障害者職業センター（全国47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） ○ 障害者就業・生活支援センター（全国135か所） 就業・生活両面にわたる相談・支援

法定雇用率

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。

雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者又は知的障害者である（なお、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる）。

○ 民間企業	一般の民間企業（56人以上規模の企業）	1．8％
	特殊法人等（労働者数48人以上規模の特殊法人及び独立行政法人）	2．1％
○ 国、地方公共団体（48人以上規模の機関）		2．1％
○ 都道府県等の教育委員会（50人以上規模の機関）		2．0％

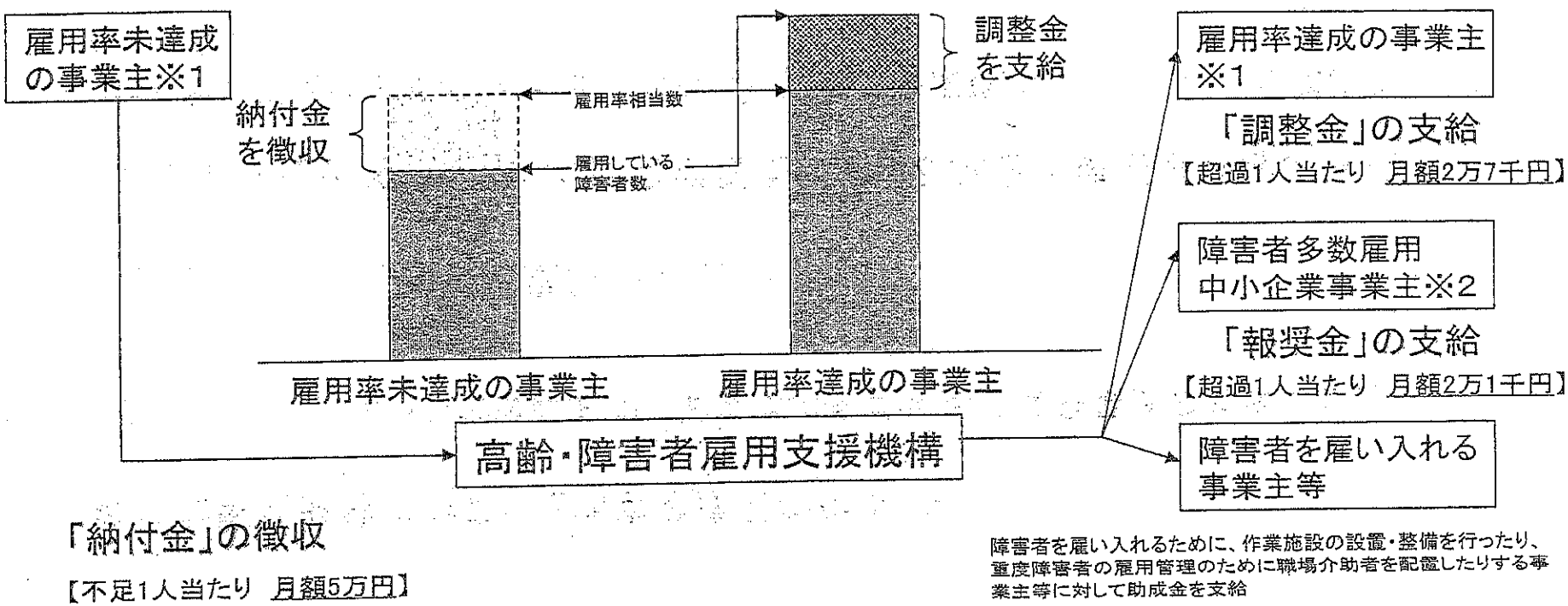
（カッコ内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。）

※ 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。

※ 短時間労働者は原則的に実雇用率にはカウントされないが、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。

障害者雇用納付金制度

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。



※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

労働政策審議会意見書の概要

＜多様な雇用形態に対応した障害者雇用の促進 ＞

・ 短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）を雇用義務の対象に追加

＜中小企業における障害者雇用の促進 ＞

・ 事業協同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用

・ 障害者雇用納付金制度（納付金の徴収及び調整金の支給）について、中小企業に対して適用を拡大

＜その他＞

・ 地域障害者職業センターの業務に、地域の就労支援機関に対する助言・援助等を追加

・ 特例子会社がない場合においても、企業グループに対し、一定の要件の下で、障害者雇用率制度を適用

障害者の短時間労働について

○　短時間労働に関する障害者のニーズ

- 障害者の求職者の38.8%、授産施設等利用者の45.7%が、短時間労働（週30時間未満）を希望。
- また、障害程度が重い程、短時間労働を希望（重度45.3%、軽度33.3%）。

○　障害者雇用における短時間労働の位置づけ

- 障害の特性や程度、加齢に伴う体力等の面での課題に対応する就業形態として、有効。
- 福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就業形態として、有効。

（現行の障害者雇用率制度の対象範囲）

	週30時間以上	週20～30時間（短時間労働者）
身体障害者	○	－
重度	◎	○
知的障害者	○	－
重度	◎	○
精神障害者	○	△

○　週所定労働時間が30時間以上の労働者が、法定雇用障害者数の算定の基礎となる。
○　短時間労働者については、重度の身体障害者・知的障害者と精神障害者が、実雇用率のカウント対象となっている。
※　◎ダブルカウント、○1カウント、△0．5カウント

（意見書の内容）

○　障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用

- 障害者雇用率制度において、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働についても、雇用義務の対象とする。
- この場合、短時間労働者及び短時間労働の障害者について、0．5カウントとして算定する。

○　適用時期

- 短時間労働を雇用義務の対象とするに当たっては、一定の準備期間を設ける。

中小企業における障害者の雇用の促進

○ **全体の雇用状況は着実に進展している一方、中小企業では低調**

- 実雇用率が近年大幅な低下。特に100～299人規模の企業は、企業規模別で最低(1.30%)。
- 障害者雇用に関する考え方についても、企業規模300人を境とした違いがみられるところ。

○ **中小企業における障害者雇用の促進の必要性**

- 我が国の企業数の大半を占める中小企業において、障害者の雇用の場を確保することは重要であり、また、中小企業は、障害者に対し、雇用の場を提供することができる地域の主要な担い手としても重要だが、中小企業における障害者雇用の状況が低い水準にあり、中小企業における障害者雇用の促進が必要。

○ **障害者雇用納付金制度の現状**

- 納付金は、障害者雇用促進法上、本則においては、すべての事業主が雇用する労働者の数に応じて平等に負担することとされているが、附則において、当分の間の暫定措置として、300人以下の規模の企業からは徴収しないこととされている。

(意見書の内容)

○ **中小企業に対する雇用支援策の強化**

- 障害者雇用についての理解の促進、マッチング及び職場定着に関する支援を講じていくことが必要。

○ **事業共同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用**

- 複数の中小企業が、事業協同組合等を活用して共同して事業を行い、当該事業協同組合等において障害者を雇用する場合に、障害者雇用率制度を適用する仕組を創設。

○ **障害者雇用納付金制度の適用による経済的負担の調整**

- これまで300人以下の企業に対しては、暫定措置として適用を猶予してきた障害者雇用納付金制度について、一定の範囲の中小企業(企業規模101人以上)に対し、適用。
- この際、一定範囲の中小企業のうち、比較的規模の大きい中小企業(企業規模201人以上)から対象とする。

地域障害者職業センターの業務の追加

○　**地域障害者職業センターの専門性とノウハウをいかして、以下の業務をセンターの基幹業務の一つとして新たに位置づけ、地域の就労支援力の向上を図る。**

①　地域において就労支援を担う専門的人材の育成

②　地域の就労支援機関に対する助言・援助

※　このほか、福祉、教育等との連携による就労支援の強化のため、ハローワークを中心とした「チーム支援」の強化、障害者就業・生活支援センターのすべての障害保健福祉圏域への設置、実施体制の充実・強化が必要。

特例子会社がない場合の企業グループに対する障害者雇用率制度の適用

○　**特例子会社を持たない場合でも、一定の要件の下で、グループ全体として実雇用率を算定することができる特例を創設。**

除外率の引下げ

除外率制度・・・障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）

⇨ ノーマライゼーションの観点から、平成16年4月に廃止。
ただし、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている（法律附則）。

※ 16年4月の引下げ・・・建設業、鉄鋼業：40%→30%、鉄道業、医療業：50%→40%、
道路旅客運送業75%→65%、船舶運航事業100%→90%　等

⇨ 除外率制度については、法律の規定等に沿って、段階的に引き下げ、廃止を目指すという基本的方向に基づき、今回、一定の引下げを行うことが適当。

障害者権利条約の締結に向けた対応

障害者権利条約・・・障害者の人権及び尊厳を保護・促進するための包括的総合的国際条約。
昨年12月に国連総会で採択。本年9月に日本も署名。

⇨ 障害者権利条約の締結に向けて、雇用・労働分野における、
- 差別禁止
- 合理的配慮の提供

等について、労使、障害者団体等を含めて、考え方の整理を早急に開始し、必要な環境整備などを図っていくことが適当。

障害保健福祉関係主管課長会議	
H19．12．26	参考資料6

平成２０年度予算額（案）主要事項の概要

文部科学省初等中等教育局
特別支援教育課

子ども一人一人のニーズに応じた特別支援教育の推進

（前年度予算額　　６，９４１，２０６千円）
20年度予算額（案）７，６１１，０１６千円

１　趣　旨

発達障害を含む障害のある幼児児童生徒の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、子ども一人一人の教育的ニーズに応じた適切な指導及び必要な支援を行うため、外部専門家の活用を含めた特別支援教育の体制整備を総合的に推進する。

２　内　容

１．発達障害等支援・特別支援教育総合推進事業（新規）
503,052千円（　新　規　）

発達障害を含む全ての障害のある幼児児童生徒の支援のため、医師や大学教員等の外部専門家による巡回指導、各種教員研修、厚生労働省との連携による一貫した支援を行うモデル地域の指定などを実施することにより、特別支援教育を総合的に推進する。

（特別支援教育体制推進事業の後継事業　１９年度予算　193,857千円）

○委嘱先：４７都道府県

２．発達障害教育情報センター（新規）　32,552千円（　新　規　）

発達障害児の教育的支援のために、外部専門家や専門機関、教材等の情報提供を行うとともに、教員研修用講義コンテンツの配信、総合的調査、先端技術やＩＣＴを活用した支援機器の使用に関する研究等を実施する。

○独立行政法人国立特別支援教育総合研究所に設置

３．発達障害早期総合支援モデル事業（拡充）　122,964千円（　50,807千円）

発達障害のある幼児の早期発見・早期支援を強化するため、教育委員会及び教育関係機関が、医療、保健、福祉等の関係機関と連携し、幼稚園や保育所における発達障害の早期発見の方法の開発や、発達障害のある幼児及びその保護者に対する相談、指導、助言等の早期支援を行うモデル地域を指定し、早期からの総合的的な支援の在り方について実践的な研究をさらに拡充して実施する。

○指定地域数：２０地域

4．高等学校における発達障害支援モデル事業　　51,071千円（　　21,121千円）

発達障害のある高校生の支援のため、国公私立の高等学校をモデル校として指定し、当該高等学校に在籍する発達障害のある生徒に対して、専門家を活用したソーシャルスキルの指導や授業方法・教育課程上の工夫、就労支援等について実践的な研究をさらに拡充して実施する。

○指定校数：２０校

5．ＰＴ、ＯＴ、ＳＴ等の外部専門家を活用した指導方法等の改善に関する実践研究事業（新規）　　42,790千円（　新　規　）

特別支援学校に在籍する障害のある児童生徒等に対してＰＴ（理学療法士）、ＯＴ（作業療法士）、ＳＴ（言語聴覚士）等の外部専門家を活用した指導方法等の改善について実践研究を行う。

○委嘱先：８都道府県

6．特別支援学校教員専門性向上事業　　8,216千円（　　10,769千円）

発達障害を含む多様な障害や重度・重複化に対応する適切な指導及び支援の在り方、関係機関や地域の小・中学校等との連携の在り方などについての専門的な研修を行う。

○委託先：３大学

7．特別支援教育就学奨励費負担等　　6,850,371千円（　6,664,652千円）

特別支援学校及び小・中学校の特別支援学級等への就学の特殊事情をかんがみ、障害のある児童生徒等の保護者等の経済的負担を軽減するために必要な援助を行い、就学を奨励する。

発達障害等支援・特別支援教育総合推進事業（新規）

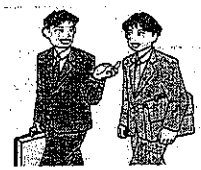
平成20年度予算額（案）　503,052千円

発達障害を含む全ての障害のある幼児児童生徒の支援のため、各種教員研修、外部専門家の巡回・派遣、厚労省との連携による一貫した支援を行うモデル地域の指定などを実施することにより、学校（幼小中高特）の特別支援教育を総合的に推進する。

文部科学省 ⇔ 連携 ⇔ 厚生労働省

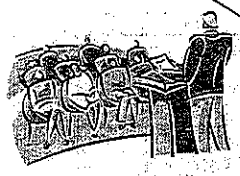
４７都道府県に委嘱

特別支援教育推進地域



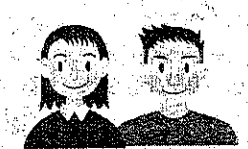
外部専門家（医師・大学教員・心理士等）による学校への巡回・派遣指導

特別支援教育連携協議会（教育と福祉ネットワークの協働）



教員研修

幼・小・中・高の教員、管理職、支援員、コーディネータ等への研修に拡充



学生支援員の活用

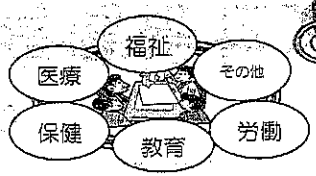
教員養成大学等の学生による学校の支援

グランドモデル地域（厚生労働省と連携）

【乳幼児期から成人期に至るまで一貫した支援】

相談支援ファイルの活用

（保護者が持ち関係者間で一貫した情報を共有）

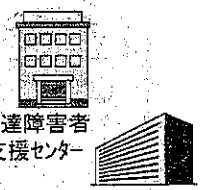


保健、福祉、医療機関との連携協議会

地域住民への理解・啓発

地域支援事業、就労支援事業等

（厚労関係機関からの支援）



発達障害者支援センター

ハローワークなど

発達障害情報センター（厚労省H19～）

連携

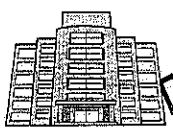
発達障害教育情報センター

（（独）国立特別支援教育総合研究所に設置）

発達障害支援機器の実践的調査研究

校内研修に活用できる講義コンテンツの配信

など



特別支援学校

（センター的機能）

幼稚園・高等学校を含め、学校への助言・援助機能を強化。

学校（幼・小・中・高・特）における特別支援教育が総合的に推進される

発達障害教育情報センター（新規）

平成20年度予算額（案）　32,552千円

＜背景＞

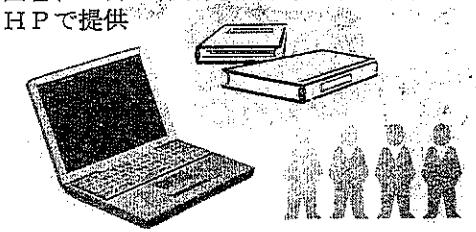
- 教員が発達障害のある児童生徒に適切な指導・支援を行うための情報が、学校現場には不足している。
- 教員研修をさらに推進するために、校内研修や個人のスキルアップを支援したいが、研修会に行きにくい。
- 発達障害に有効な支援機器の使用・開発が諸外国に比べ遅れており、その有効性の検証や情報提供が求められている。
- 海外の日本人学校の障害児支援が求められている。　→ **国としての教育情報提供のキーステーションが必要！**

（独）国立特別支援教育総合研究所に設置

発達障害教育情報センター

■ＨＰによる発達障害関連情報の提供

教材情報、外部専門家、専門機関情報、図書、ビデオ、研究報告等の最新情報をＨＰで提供

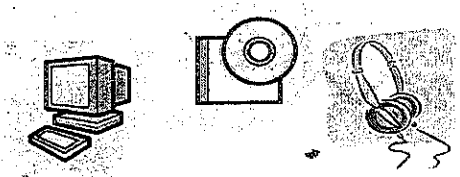


■教員研修用講義コンテンツの配信

発達障害など各障害種に対応した支援、指導に関する講義等をＨＰで配信

■発達障害の支援機器の使用に関する調査研究・情報提供

ＩＣＴを活用し、支援や指導に有効な機器の使用に関する実践的研究、機器情報を提供



■発達障害に関する総合的調査

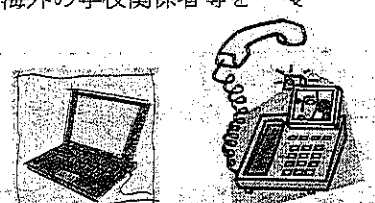
教育施策を行う上での参考となる基本情報の収集

■ＷＥＢを活用した相談支援・本人支援

支援依頼者がＷＥＢ上で相談に関する情報を得る

■海外の日本人学校関係者への支援

テレビ電話やＷＥＢ等を活用し、海外の学校関係者等を支援



■発達障害に関する理解啓発

発達障害に関する教育関係者や子ども、一般市民への理解・啓発

発達障害早期総合支援モデル事業

(平成19年度予算額　50,807千円)
平成20年度予算額(案)　122,964千円

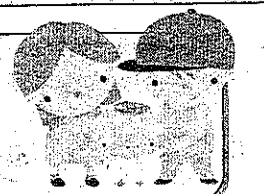
【課　題】　発達障害のある就学前の幼児について、早期からの十分な支援体制を構築する必要がある。
(発達障害者支援法に国の責務として明記されている。)

モデル地域（20地域）

早期総合支援モデル地域協議会(仮称)

教育 ＋ 医療　保健　保育　福祉

すくすく教室 など
- 教育相談の実施
- 教育的な指導の実施



教育相談会・講演会
- 関係機関による教育相談の実施
- 保護者に対する情報提供

<その他の実践研究例>
- ○発達障害者支援センターと教育の連携
- ○5歳児健診実施地域における福祉と教育の連携
- ○幼稚園・保育所の教職員への理解啓発

委嘱

文部科学省

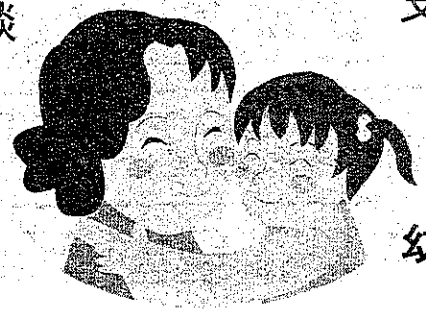
連携

厚生労働省

全国への情報発信
早期発見
早期支援の広がり

相談

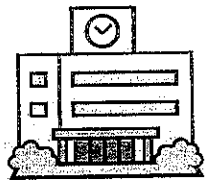
支援



保護者　幼児

スムースな移行

小学校、幼稚園等



高等学校における発達障害支援モデル事業

(平成19年度予算額　21,121千円)
平成20年度予算額(案)　51,071千円

【課　題】発達障害のある高校生のために、支援体制を強化する必要がある。
(発達障害者支援法に国の責務として明記されている。)

文部科学省 ―委嘱→ 都道府県 等（私立、国立も対象）

文部科学省 ―連携― 厚生労働省

広域特別支援連携協議会

福祉　医療　その他　保健　教育　労働

医療機関、福祉施設
- 臨床心理士、作業療法士等の専門家の派遣
- 発達障害者支援センターとの連携

小・中学校、特別支援学校
- センター的機能による指導、助言
- 通級指導、特別支援学級担当教員による指導、助言

大学、教育センター
- 大学教員等の専門家の派遣
- 教員への理解啓発、研修の支援

ハローワーク
- 就職支援情報の提供
- 職業相談の実施　★

★厚労省事業
「若年コミュニケーション要支援者就職プログラム」とも連携

研究委員会

高等学校モデル校（20校）
- ソーシャルスキル指導
- 授業、教育課程の工夫
- 教員の理解啓発
- 就労支援　など

全国への情報発信

発達障害への支援の在り方、モデル

ＰＴ、ＯＴ、ＳＴ等の外部専門家を活用した指導方法等の改善に関する実践研究事業（新規）

平成20年度予算額（案） 42,790千円

【課題】

特別支援学校

●児童生徒の障害の重度・重複化、多様化

・障害の状態が極めて重度である者

・3つ以上の障害を併せ有する者

指導に当たっては、

医学、心理学等の視点による、専門的な知識・技術が必要

専門的な対応が必要

外部の専門家

PT（理学療法士）
OT（作業療法士）
ST（言語聴覚士）
等

教員と外部の専門家が協力した指導の改善が必要

中央教育審議会答申（平成17年12月）	「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2007」	教育再生会議（第二次報告）
「総合的な支援体制整備に当たっては、（略）外部の専門家の総合的な活用を図ること」が必要であると提言。	外部の専門家を活用した指導の充実を指摘。	

国として、外部の専門家を活用した指導方法等の改善について研究する必要がある。

委託

8都道府県教育委員会

指定

PT（理学療法士）

・呼吸状態や姿勢などについて身体機能面からの評価

・学校生活で可能な運動機能の改善・向上についての指導

・児童生徒の障害の状態に応じて、椅子や机などの適正を評価、改善

OT（作業療法士）

・ADL（着替、排泄、食事、道具の操作などの日常生活動作）の評価

・ADLを獲得するための必要な補助具等の必要性について評価、製作

・日常生活、作業活動の改善に役立つ教材（コンピュータ等の支援機器も含む）の製作

活用　活用

特別支援学校

○教員と協力した指導の改善

・児童生徒の実態把握

・個別の指導計画の作成

・指導内容・方法の改善

・教材・教具の工夫

・評価

○校内研修における専門的な指導

活用　活用

授業改善

ST（言語聴覚士）

・ことばの発声・発音の評価

・摂食機能の評価、改善

・人工内耳を装着した児童生徒の聞こえの評価、改善

その他の専門家

・心理学の専門家

・専門の医師

・視能訓練士　等

特別支援学校における指導の充実

特別支援学校教員専門性向上事業

（平成19年度予算額　　10,769千円）
平成20年度予算額（案）　8,216千円

【課題】

●児童生徒の障害の重度・重複化、多様化への対応

●特別支援学校の新たな取組

医療、福祉、労働等の関係機関と連携・協力した支援

特別支援教育のセンター的機能（地域の小・中学校等の支援等）

【国として】

特別支援学校教員の専門性を向上させるため、各都道府県における指導者を養成

1．指導者養成講習会（大学に委託）

（内容）

特別支援学校教員を対象とした専門性の向上を図る研修

・各障害に応じた教育　　・関係機関との連携

・重複障害に応じた教育　　・小・中学校等への支援

・発達障害に応じた教育

2．連絡協議会

（内容）

教育委員会を対象とした講義、研究協議等

・教員の専門性の向上を図るための教育委員会における取組、

・学校間の連携を図った校内研修などの学校の取組、

・学校運営上の工夫など

について、講義、実践事例の紹介、成果や課題の検証、研究協議等を行う。

全国の特別支援学校教員の専門性を向上

特別支援教育就学奨励費（負担金・補助金・交付金）

特別支援学校及び小・中学校の特別支援学級等への就学の特殊事情にかんがみ、障害のある児童生徒等の保護者等の経済的負担を軽減するために必要な援助を行い、もってこれらの学校への就学を奨励するとともに特別支援教育の振興を図る。
（ 根拠法令：特別支援学校への就学奨励に関する法律 ）

○ 特別支援教育就学奨励費 負担金　平成20年度予算額(案) 4,333百万円　(平成19年度予算額 4,276百万円)
公私立の特別支援学校の小学部、中学部及び高等部（専攻科を除く）の保護者等に対する補助

○ 特別支援教育就学奨励費 補助金　平成20年度予算額(案) 2,036百万円　(平成19年度予算額 1,893百万円)
公私立の特別支援学校の幼稚部及び高等部（専攻科）並びに小・中学校の特別支援学級等の保護者等に対する補助

○ 特別支援教育就学奨励費 交付金　平成20年度予算額(案)　481百万円　(平成19年度予算額　494百万円)
国立大学法人附属の特別支援学校並びに小・中学校の特別支援学級等の保護者等に対する補助

平成20年度査定額　計 6,850百万円

教育の機会均等の確保