

## 障害者雇用対策について

平成18年5月

厚生労働省 職業安定局  
高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課

## 目次

1	障害者雇用促進法の概要	2
2	障害者の雇用状況	9
3	障害者の雇用支援策	16
4	障害者雇用施策関係予算	26

## 1 障害者雇用促進法の概要

## 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。

☐は今回の改正による追加

### 事業主に対する措置

<b>雇用義務制度</b>	<p>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</p> $\text{障害者雇用率(1.8\%*)} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数} - \text{除外率相当労働者数}}$ <p style="text-align: right;">(*民間企業の場合)</p> <p>※ 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。</p> <p>☐精神障害者(手帳所持者)に雇用率適用</p>
<b>納付金制度</b>	<p style="text-align: center;"><b>障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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)</li> <li>○ 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)</li> </ul> <p>※ 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)</p> <p>☐在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に特例調整金等を支給</p>
<b>各種助成金</b>	<p style="text-align: center;"><b>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</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者作業施設設置等助成金</li> <li>・ 重度障害者介助等助成金</li> <li>・ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等</li> </ul>

### 障害者本人に対する措置

<b>職業リハビリテーションの実施</b>	<p style="text-align: center;"><b>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</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ハローワーク(全国591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</li> <li>○ 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)</li> <li>○ 障害者就業・生活支援センター(全国110か所) 就業・生活両面にわたる相談・支援</li> </ul> <p>☐障害者雇用促進施策を障害者福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進</p>
-----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 法定雇用率について

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

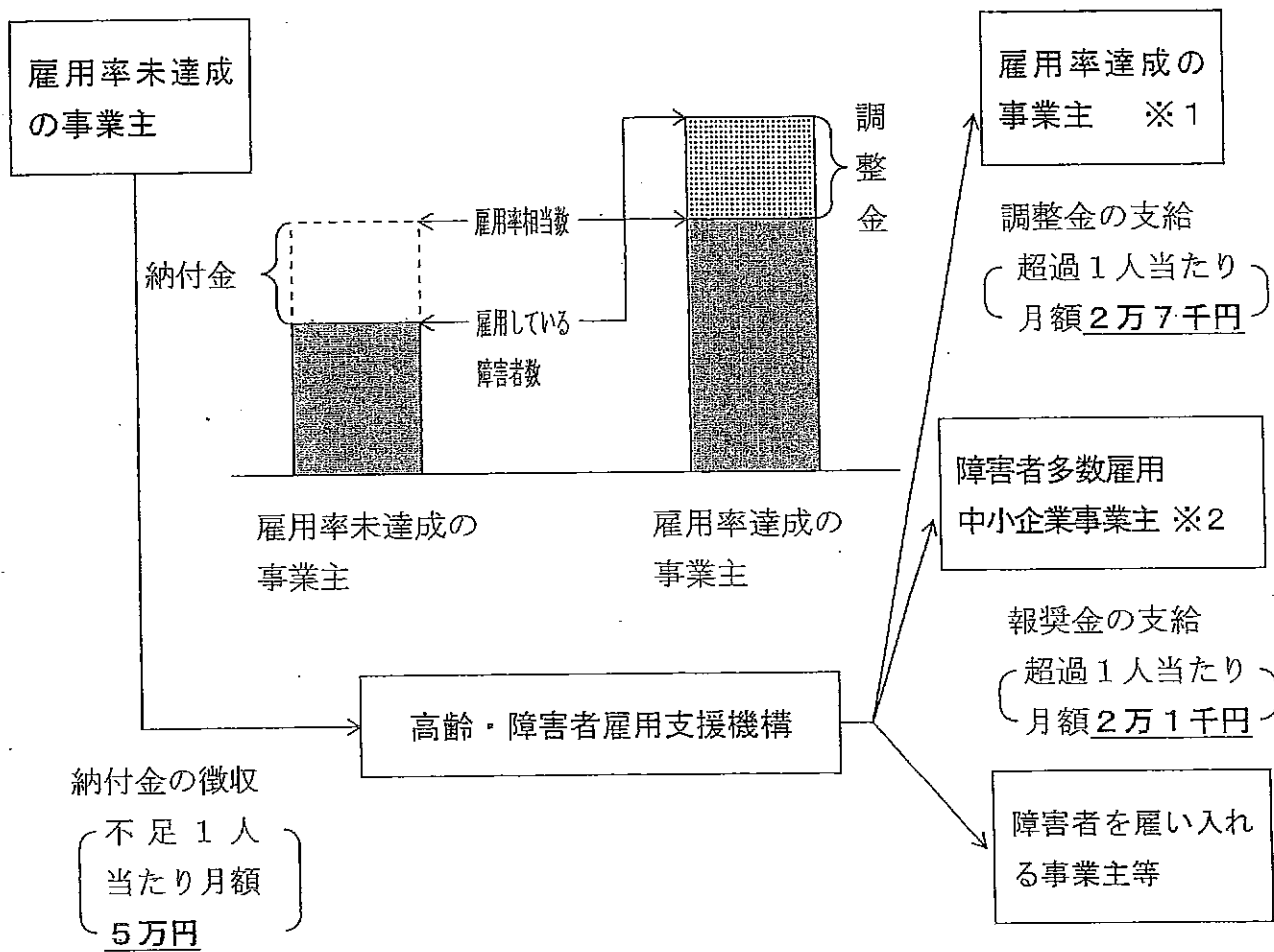
(カッコ内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。)

※ 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

# 特例子会社制度の概要

## 1 制度の概要

障害者雇用率による義務は、個々の事業主ごとに課せられるが、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たしているとの厚生労働大臣(公共職業安定所長)の認定を受けた場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなし、実雇用率を計算できることとしている。

## 2 特例子会社によるメリット

### (1) 事業主にとってのメリット

- ・ 障害者雇用率の向上・達成により、社会的責任を履行できる
- ・ 障害者の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備により、障害者の能力が十分に引き出せる
- ・ 職場定着率が高まり、定着に伴い生産性の向上が期待できる
- ・ 障害者受け入れのための設備投資が集中化できる
- ・ 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な対応が可能となる

### (2) 障害者にとってのメリット

- ・ 雇用機会の拡大
- ・ より障害者に配慮された職場環境の中で、最大限に能力を発揮する機会が増大

## 3 特例子会社認定の要件

### (1) 親会社の要件

○特定の株式会社の意思決定機関(株主総会等)を支配していること。

(例えば、子会社の議決権の過半数を有すること等)

### (2) 子会社の要件

①親会社の事業との人的関係が緊密であること。

(具体的には、親会社からの役員派遣、従業員出向等)

②雇用される障害者が5人以上で、かつ、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者の割合が30%以上であること。

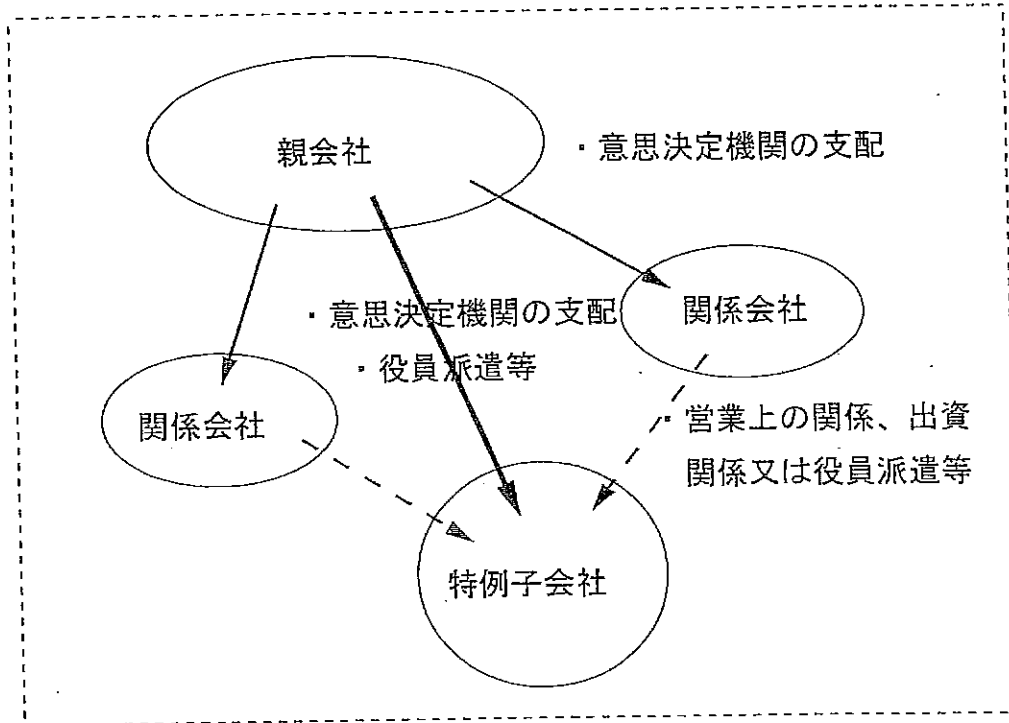
③障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること。

(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等)

④その他、障害者の雇用の促進及び雇用の安定が確実に達成されると認められること。

#### 4 特例子会社制度の企業グループでの適用

特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループでの雇用率算定を可能としている。(平成14年10月以降)



#### 5 特例子会社の認定状況(平成18年4月末日現在)

- ・ 特例子会社の認定数 188社
- ・ うち、グループ適用の認定数 65社



# 障害者雇用促進法の改正の概要

働く障害者、働くことを希望する障害者を支援するため、障害者の就業機会拡大を目的とした各種施策を推進するべく、障害者雇用促進法が改正されました（平成17年法律第81号）。

障害者の就業機会の拡大をめざして

## 精神障害者に対する雇用対策の強化

- 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を雇用率の算定対象にします（法定雇用率は現行（1.8%）通り）。

## 在宅就業障害者に対する支援

- 自宅等で就業する障害者を支援するため、企業が仕事を発注することを奨励します（発注元企業に特例調整金等（障害者雇用納付金制度）を支給）。
- 企業が在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも、特例調整金等を支給します。

## 障害者福祉施策との有機的な連携

- 障害福祉施設体系の改革とあいまって、障害者雇用促進施策と障害者福祉施策の有機的な連携を図ります。

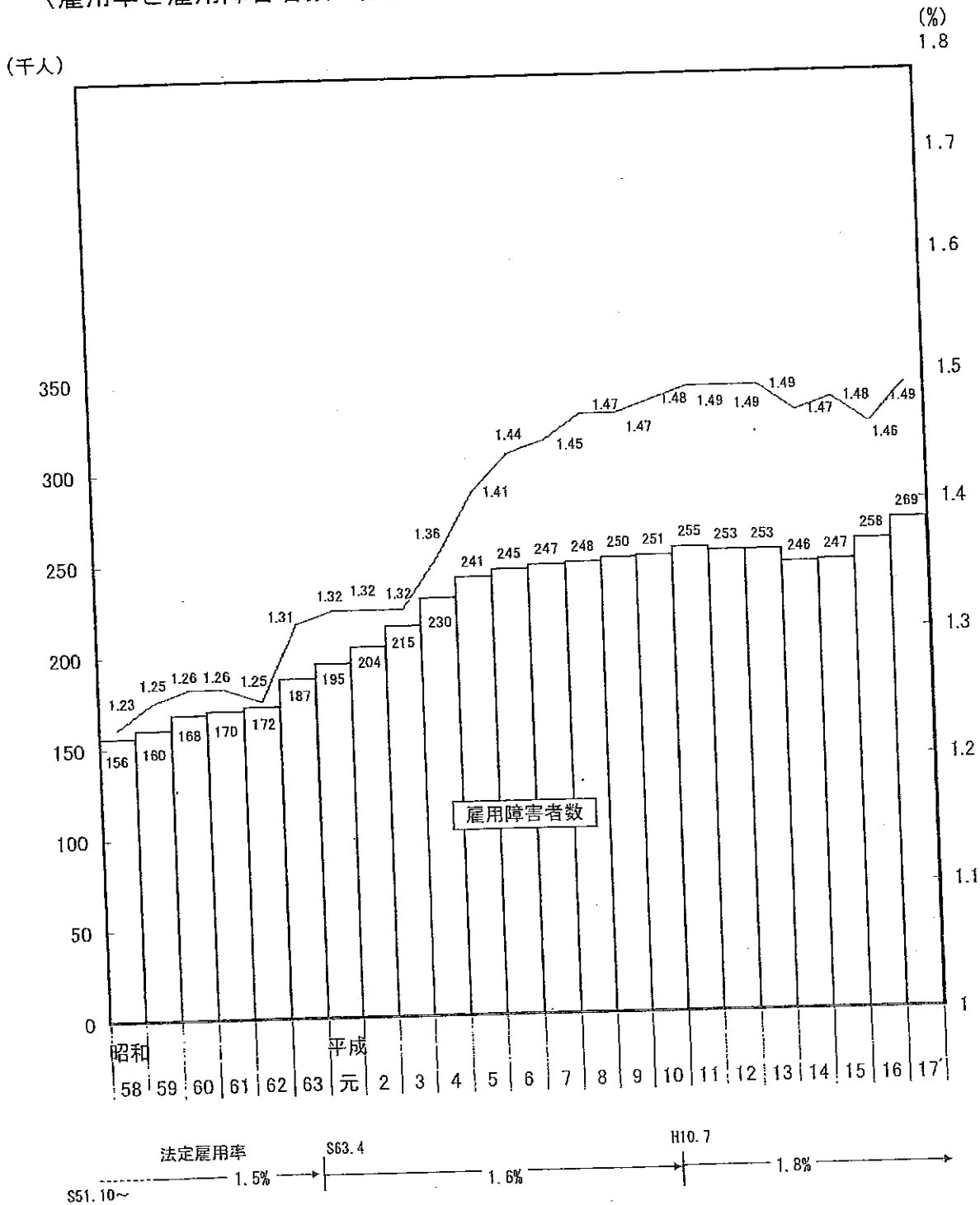
※ 以上のほか、特例子会社に係る調整金・報奨金の支給先の範囲拡大その他所要の改正を行いました。

【施行期日】平成18年4月1日（ただし、一部については平成17年10月1日）

## 2 障害者の雇用状況

# 民間企業における障害者の雇用状況について

〈雇用率と雇用障害者数の推移〉



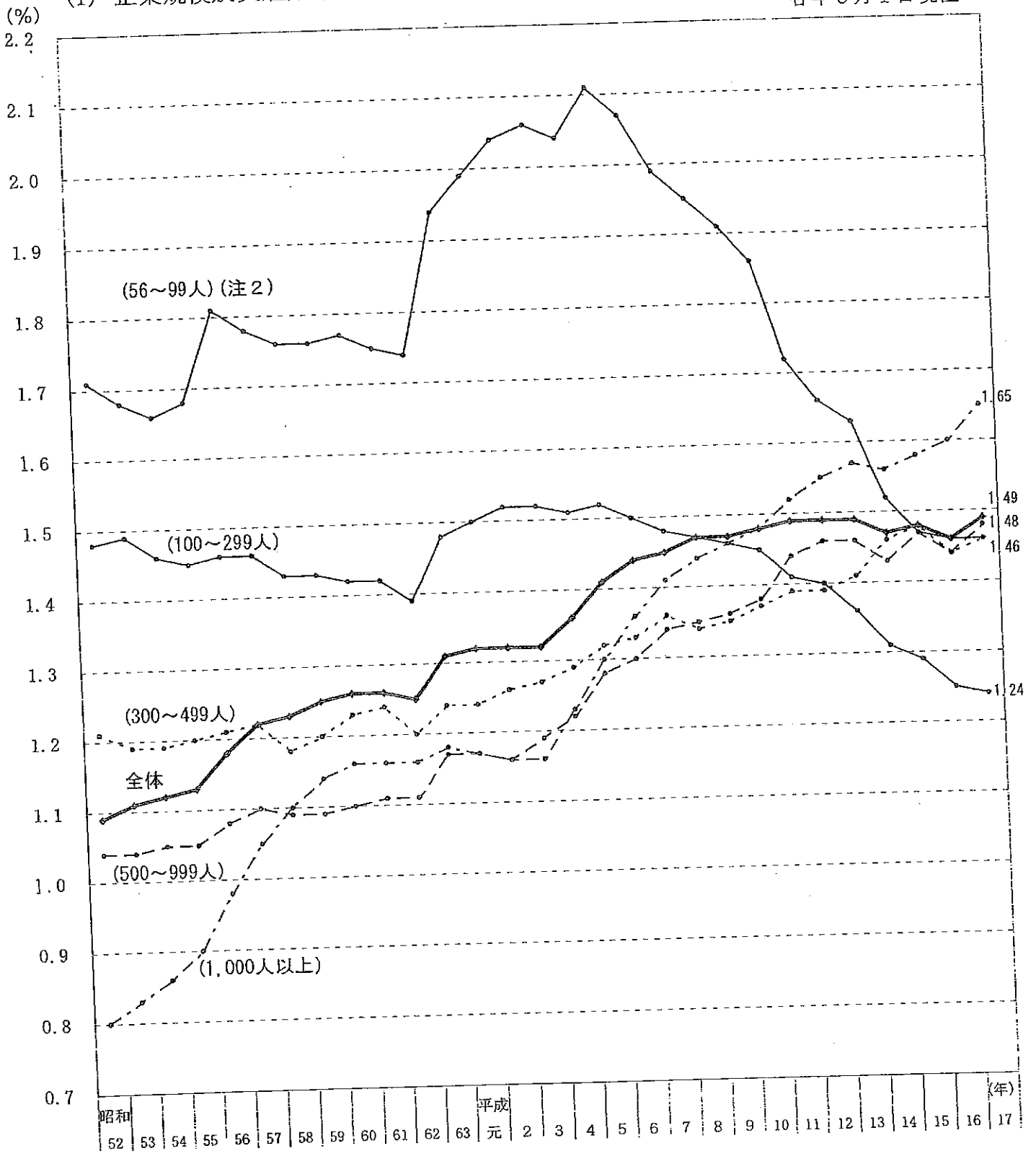
注：雇用義務のある企業（常用労働者56人以上規模）についての集計である。  
 ・障害者とは、次に掲げる者の合計数。

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

○ 一般の民間企業における実雇用率等の推移（グラフ）

(1) 企業規模別実雇用率

各年6月1日現在

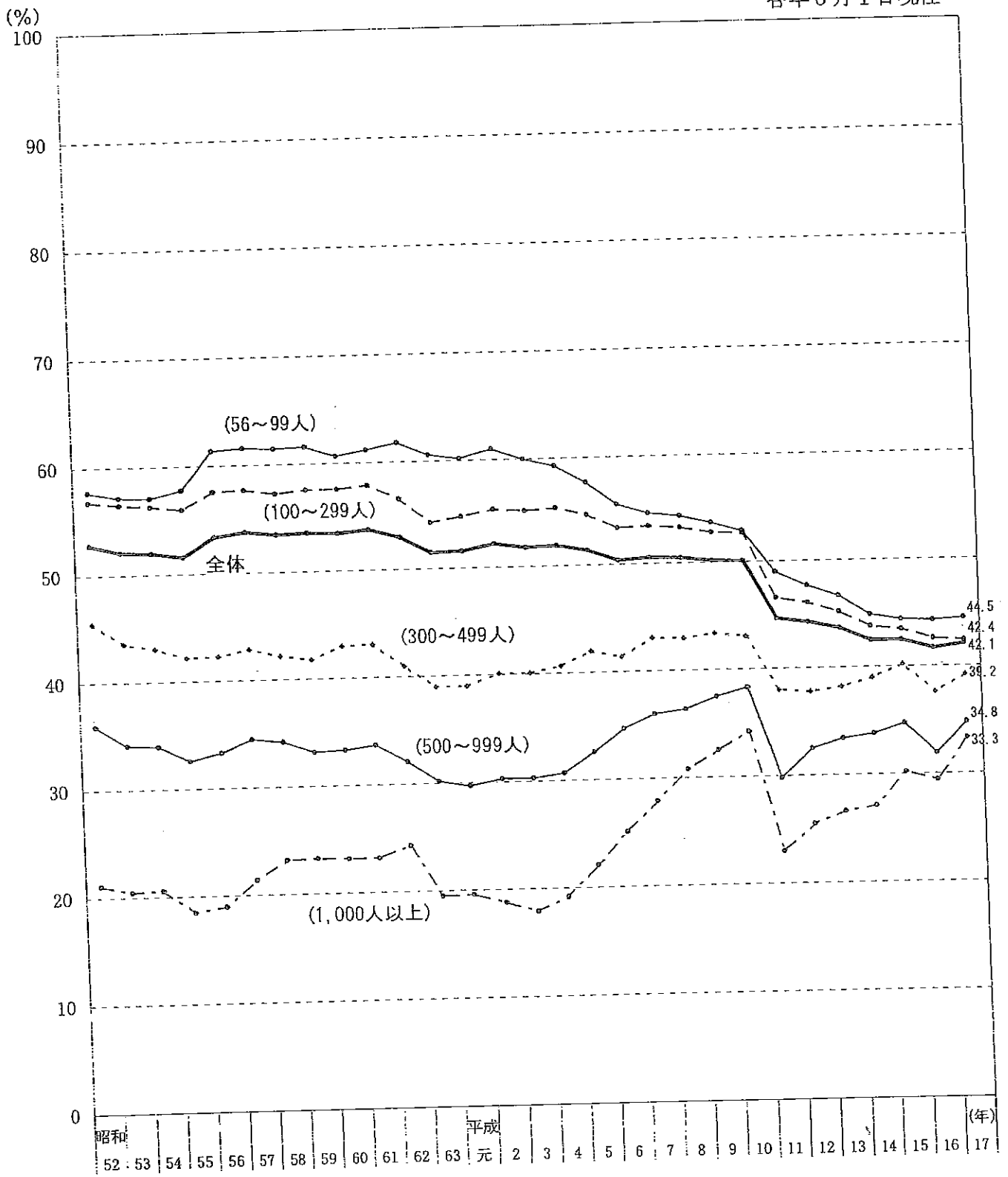


注 1 障害者数とは、次に掲げる者の合計。  
 ~昭和62年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）  
 昭和63年~平成4年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）、知的障害者  
 平成5年~ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）、  
 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）、  
 重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者

2 昭和62年までは「67~99人」、昭和63年から平成10年までは「63~99人」。

(2) 企業規模別達成企業割合

各年6月1日現在



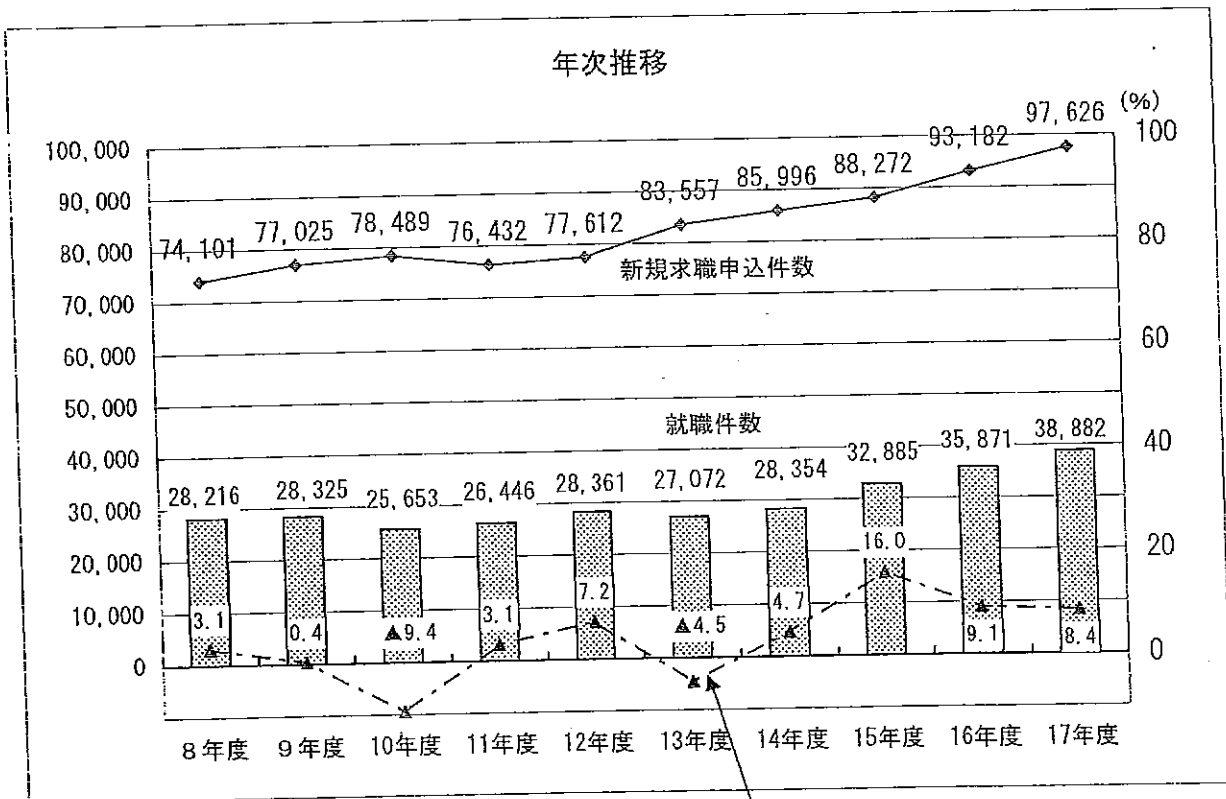
注 (1)の図と同じ

# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

(人、%、%ポイント)

	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
平成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
16年度	93,182	5.6	153,984	0.3	35,871	9.1	38.5	1.2
17年度	97,626	4.8	146,679	△ 4.7	38,882	8.4	39.8	1.3

## 就職件数及び新規求職申込件数の推移



就職件数の前年度比 (%)

## ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況

### 障害者計

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	14,852	18,033	32,885	新規求職 申込件数	15年度	43,978	44,294	88,272
	16年度	16,711 (12.5)	19,160 (6.2)	35,871 (9.1)		16年度	45,266 (2.9)	47,916 (8.2)	93,182 (5.6)
	17年度	18,364 (9.9)	20,518 (7.1)	38,882 (8.4)		17年度	48,405 (6.9)	49,221 (2.7)	97,626 (4.8)

### 身体障害者

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	10,009	12,002	22,011	新規求職 申込件数	15年度	31,732	30,718	62,450
	16年度	10,875 (8.7)	12,117 (1.0)	22,992 (4.5)		16年度	31,883 (0.5)	31,422 (2.3)	63,305 (1.4)
	17年度	11,355 (4.4)	12,479 (3.0)	23,834 (3.7)		17年度	31,969 (0.3)	30,489 (△3.0)	62,458 (△1.3)

### 知的障害者

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	3,599	4,650	8,249	新規求職 申込件数	15年度	8,338	9,264	17,602
	16年度	4,008 (11.4)	5,094 (9.5)	9,102 (10.3)		16年度	8,204 (△1.6)	10,749 (16.0)	18,953 (7.7)
	17年度	4,647 (15.9)	5,507 (8.1)	10,154 (11.6)		17年度	9,250 (12.7)	11,066 (2.9)	20,316 (7.2)

### 精神障害者

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	1,189	1,304	2,493	新規求職 申込件数	15年度	3,701	4,098	7,799
	16年度	1,733 (45.8)	1,859 (42.6)	3,592 (44.1)		16年度	4,946 (33.6)	5,521 (34.7)	10,467 (34.2)
	17年度	2,253 (30.0)	2,412 (29.7)	4,665 (29.9)		17年度	6,822 (37.9)	7,273 (31.7)	14,095 (34.7)

### その他

		上半期	下半期	年度計			上半期	下半期	年度計
就職件数	15年度	55	77	132	新規求職 申込件数	15年度	207	214	421
	16年度	95 (72.7)	90 (16.9)	185 (40.2)		16年度	233 (12.6)	224 (4.7)	457 (8.6)
	17年度	109 (14.7)	120 (33.3)	229 (23.8)		17年度	364 (56.2)	393 (75.4)	757 (65.6)

( )内は前年同期比(%)

# 障害者雇用促進のためのハローワークの取組の強化

## 現状

- 民間企業の障害者雇用率は、1.49%。達成企業割合は、42.1%。(17年6月)
  - \* 中小企業の実雇用率が低下。100~299人規模では1.24%と、規模別で最低。
  - \* 大企業の実雇用率は高水準。しかし、達成企業割合は低い(1,000人以上規模で、33.3%)。
- ハローワークにおける新規求職者数 約 9万人 ~増加傾向が続いている  
有効求職者数 約15万人

## 1 雇用率達成指導の強化

- 雇用率達成指導基準の見直しと厳正な指導
  - \* 「雇入れ計画作成命令」の発出対象を、以下の範囲の企業にも拡大。
    - ・ 法定雇用障害者数が3~4人(167~277人規模企業)で、0人雇用の企業
    - ・ 不足数が10人以上の企業

## 2 障害者に対する職業紹介の充実

- 相談・支援体制の充実・強化 (「障害者専門支援員」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強化 (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)
- 雇用率達成指導と結び付けた職業紹介の実施 等

※ 以下の目標を設定して、着実に取組を推進

## 1 雇用率達成指導

- 平成20年の障害者雇用状況報告において、雇用率達成企業の割合が5割を超えることを目指す。

これに向けて

- ・ 平成18年の障害者雇用状況報告においては、前年(42.1%)を上回ることを最低限確保する。
- ・ 平成19年の障害者雇用状況報告においては、平成17年と比較して5%ポイントの上昇を目指す。

## 2 職業紹介

- 平成18年度の就職件数について、平成17年度と比較して2,500件の増加を目指す。
- 平成18年度のトライアル雇用について、開始者数6,000人、常用雇用移行率80%以上を目指す。



### 3 障害者の雇用支援策

## 障害者の雇用を支援するための施策

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。

※18年度 6,000人（17年度 6,000人）

### 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て、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

※ジョブコーチ配置数 703人（17年度末現在）

### 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…就職に向けた準備支援（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

※18年度 110センター（17年度 90センター）

### 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。

※18年度 6,300人（17年度 6,000人）

### 5 企業ノウハウを活用した福祉施設における就労支援（障害者就労支援基盤整備事業）

障害者雇用実績のある企業関係者の知識・経験等を活用して、福祉施設に対し、企業での雇用についての理解の促進、就労支援に関するノウハウの向上を図る事業。

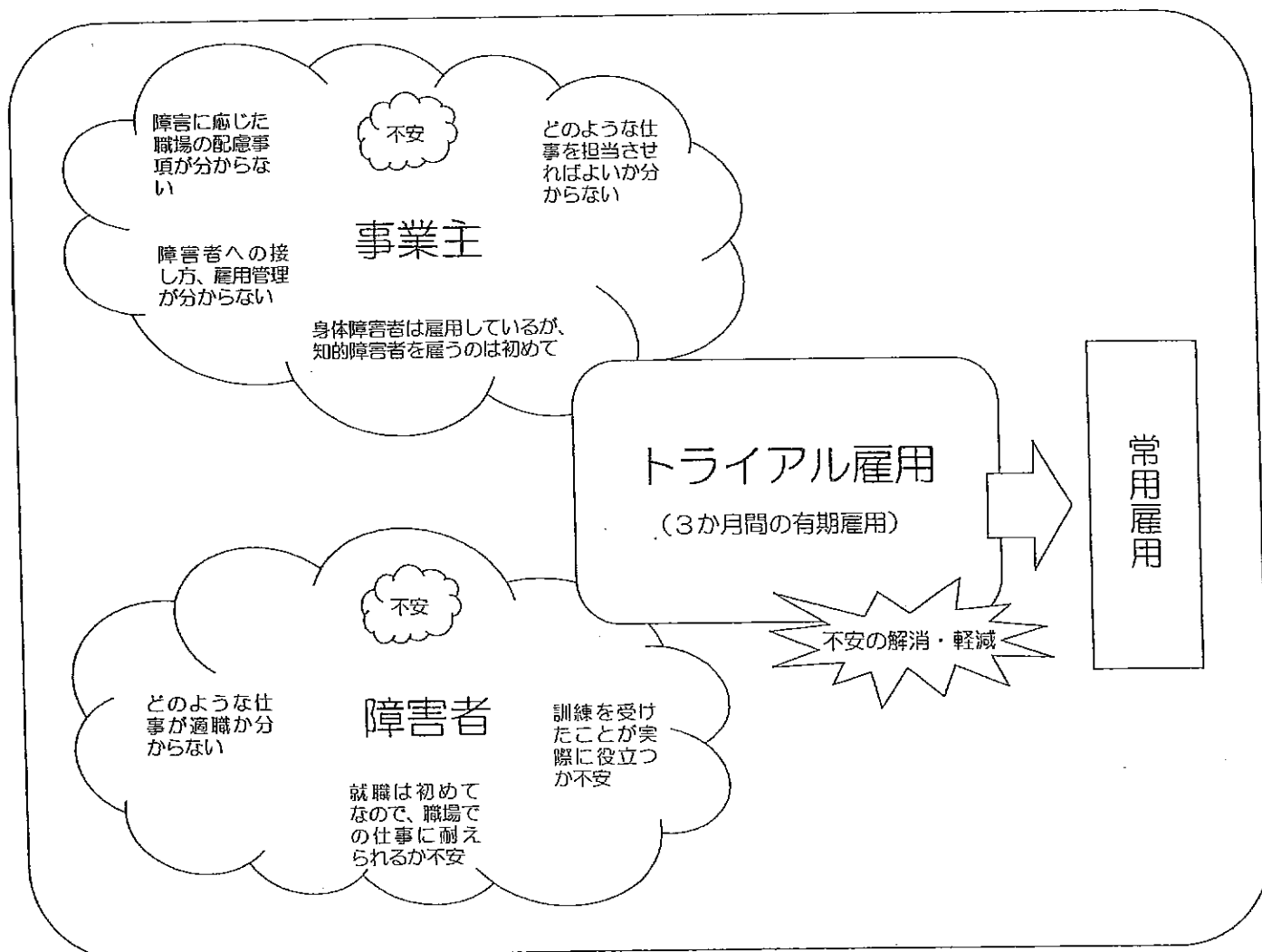
## 「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり ～障害者試行雇用事業～

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、障害者雇用に取り組む意欲があっても雇い入れることに躊躇する面もあります。

また、障害者の側でも、これまでの雇用就労経験が乏しいために、「どのような職種が向いているかが分からない」、「仕事に耐えられるだろうか」といった不安があります。

このため、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、事業主の障害者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行を促進することを目指します。

- 期 間     3か月間を限度（ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結）
- 奨励金     事業主に対し、トライアル雇用者1人につき、月5万円を支給
- 実施数     6,000人（平成18年度）
- 実 績     開始者数4,220人、常用雇用移行率82.8%（平成16年度）



# 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援について

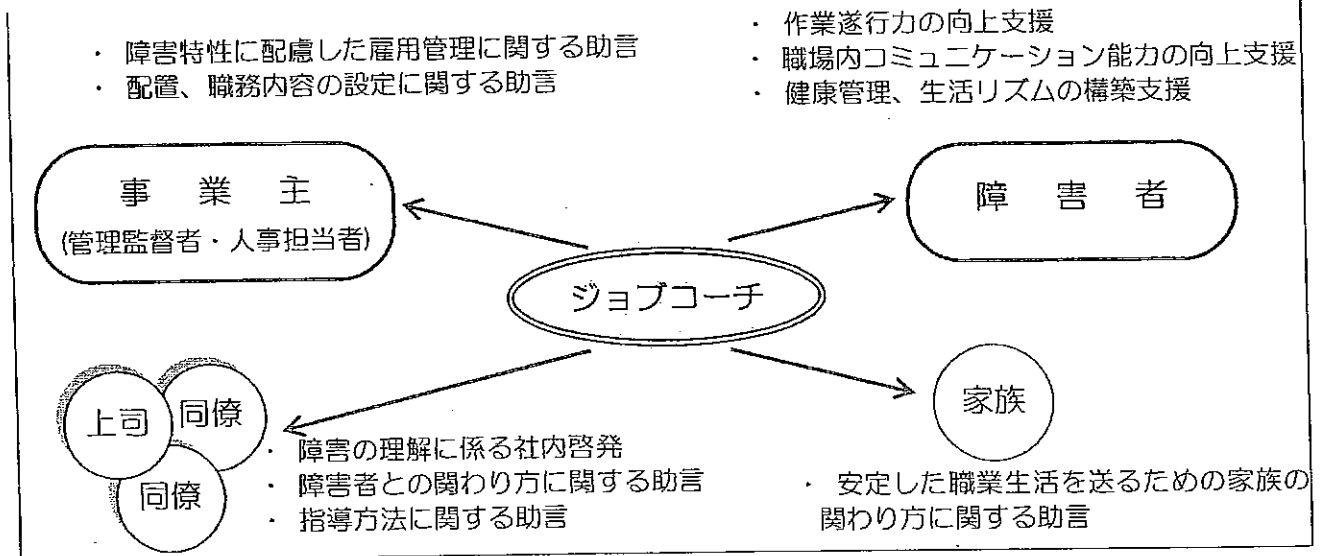
知的障害者、精神障害者等の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、きめ細かな人的支援を行う。

地域障害者職業センターにおいてジョブコーチを配置して支援を実施するとともに、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主が自らジョブコーチを配置し、ジョブコーチ助成金を活用して支援を実施。

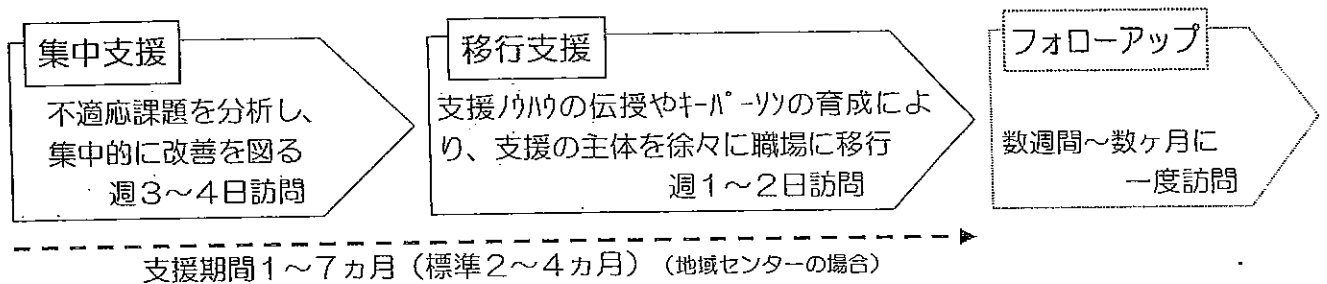
## ◎ 支援の契機

- ・ 就職時（雇用前又は雇入れと同時に支援を開始）
- ・ 職場環境の変化等により職場適応上の問題が生じたとき

## ◎ 支援内容



## ◎ 標準的な支援の流れ



## ◎ ジョブコーチ配置数（平成18年4月現在）

計726人	地域センターのジョブコーチ	304人
	第1号ジョブコーチ（福祉施設型）	407人
	第2号ジョブコーチ（事業所型）	15人

## ◎ 支援実績（平成16年度、地域センター）

支援対象者数 2,960人、職場定着率（支援終了後6ヵ月） 83.0%

# 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業の見直しについて

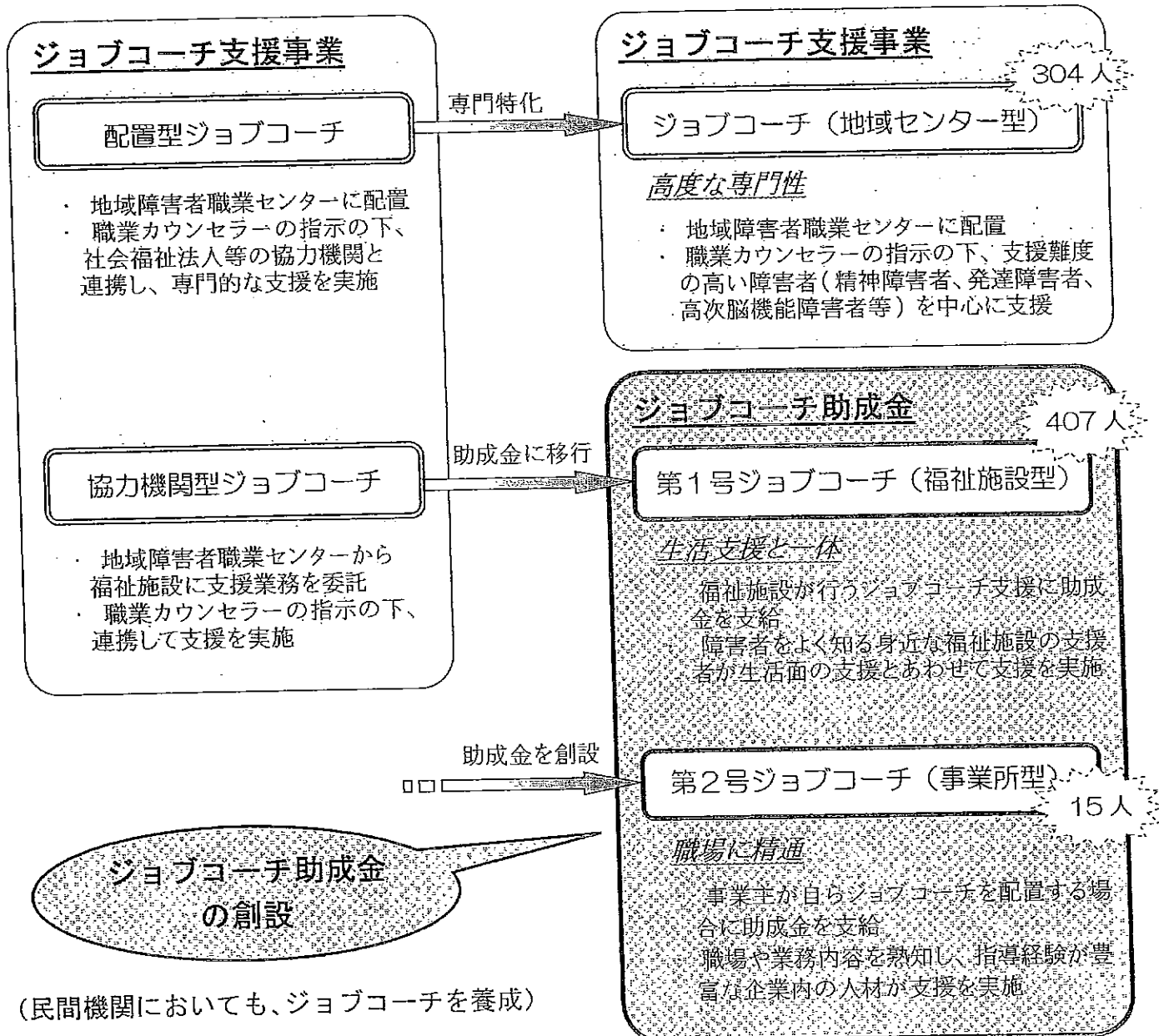
## ◎ 見直しのねらい

- ① 支援ニーズの増加への対応  
→ 助成金化によりジョブコーチ数の拡充を図り、柔軟な運用を可能に
- ② ジョブコーチの裾野の拡大  
→ 福祉分野や企業における人材を、それぞれの得意分野を活かして有効活用
- ③ 福祉施設の就労支援機能の強化  
→ 施設体系の見直しとあいまって、福祉施設に就労支援ノウハウを普及

## ◎ 見直しの内容

法改正前（17年9月まで）

法改正後（17年10月～）



職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業の実施状況（平成16年度）

(1) 障害種類別の支援状況

	支援開始者数	支援終了者数
身体障害者	261人（8.8%）	262人
知的障害者	2,384人（80.5%）	2,331人
精神障害者	275人（9.3%）	287人
その他	40人（1.4%）	38人
計	2,960人（100.0%）	2,918人

※ 「支援終了者数」とは、16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) 支援終了後の職場定着状況

支援終了者数（A） （平成15年10月～16年9月）	支援終了後6ヶ月経過時点 での在職者数（B）	定着率（B/A）
2,857人	2,371人	83.0%

(3) 事業利用者（障害者、事業主）の声

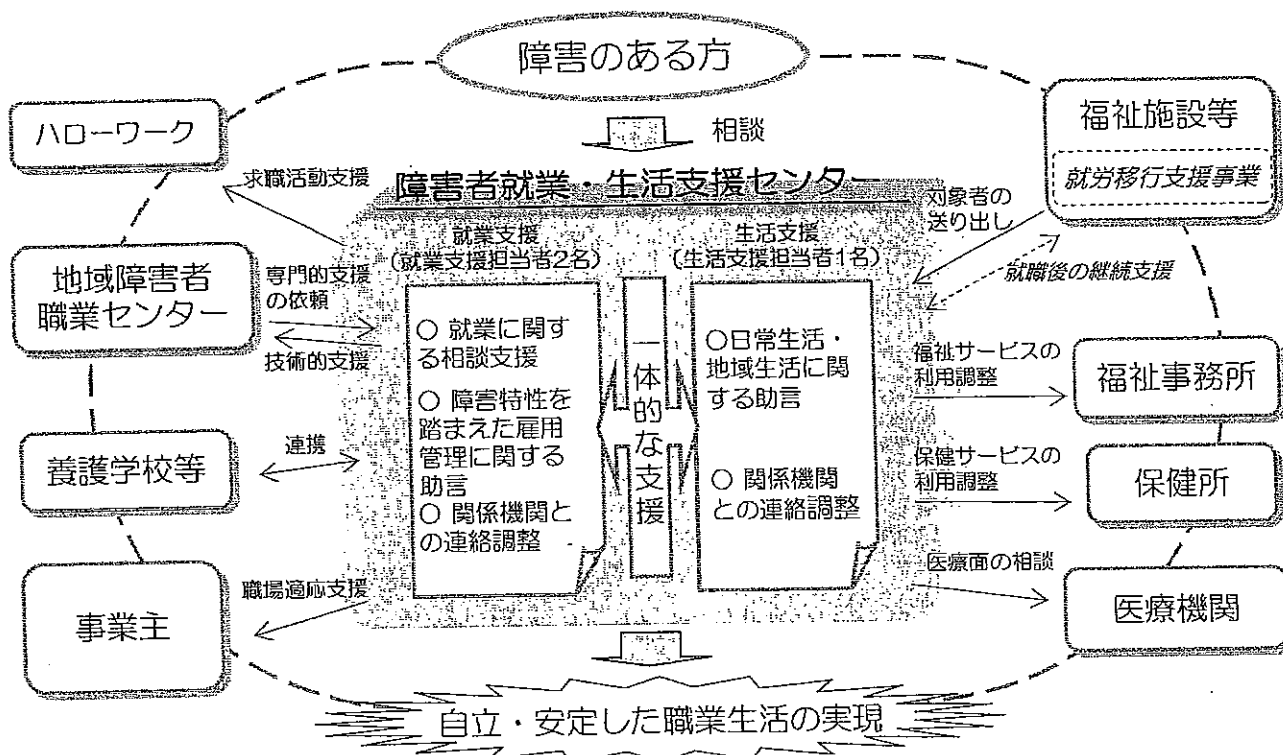
- ジョブコーチに職場環境の整備や作業マニュアルの作成等の支援を受け、作業がスムーズになった（事業主からの声）
- 長期間支援を受けることで少しずつ改善がみられたこと、具体的な手立てや手順がよく考えられていること等、センターでの支援があったからこそ社会復帰ができたと思う。（精神障害者からの声）
- 障害者と社員相互のコミュニケーションがよくなった。（事業主からの声）
- 職場における人間関係や仕事の内容について、とても不安でしたが、ジョブコーチが私と職場の人たちとのコミュニケーションの間に立っていただき、とても早く職場環境に慣れることができ、今は楽しく仕事をしています。（知的障害者からの声）
- 問題発生時に速やかに連絡が取れ、対応してもらえたことで職場として信頼感がもてた。（事業主からの声）

※ 障害者及び事業主に対するアンケート調査から

## 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）

就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を行います。  
（平成14年度より開始）

### 雇用と福祉のネットワーク



#### ◆ 障害者就業・生活支援センターでの業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

##### <就業面での支援>

- 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
- 就職活動の支援
- 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

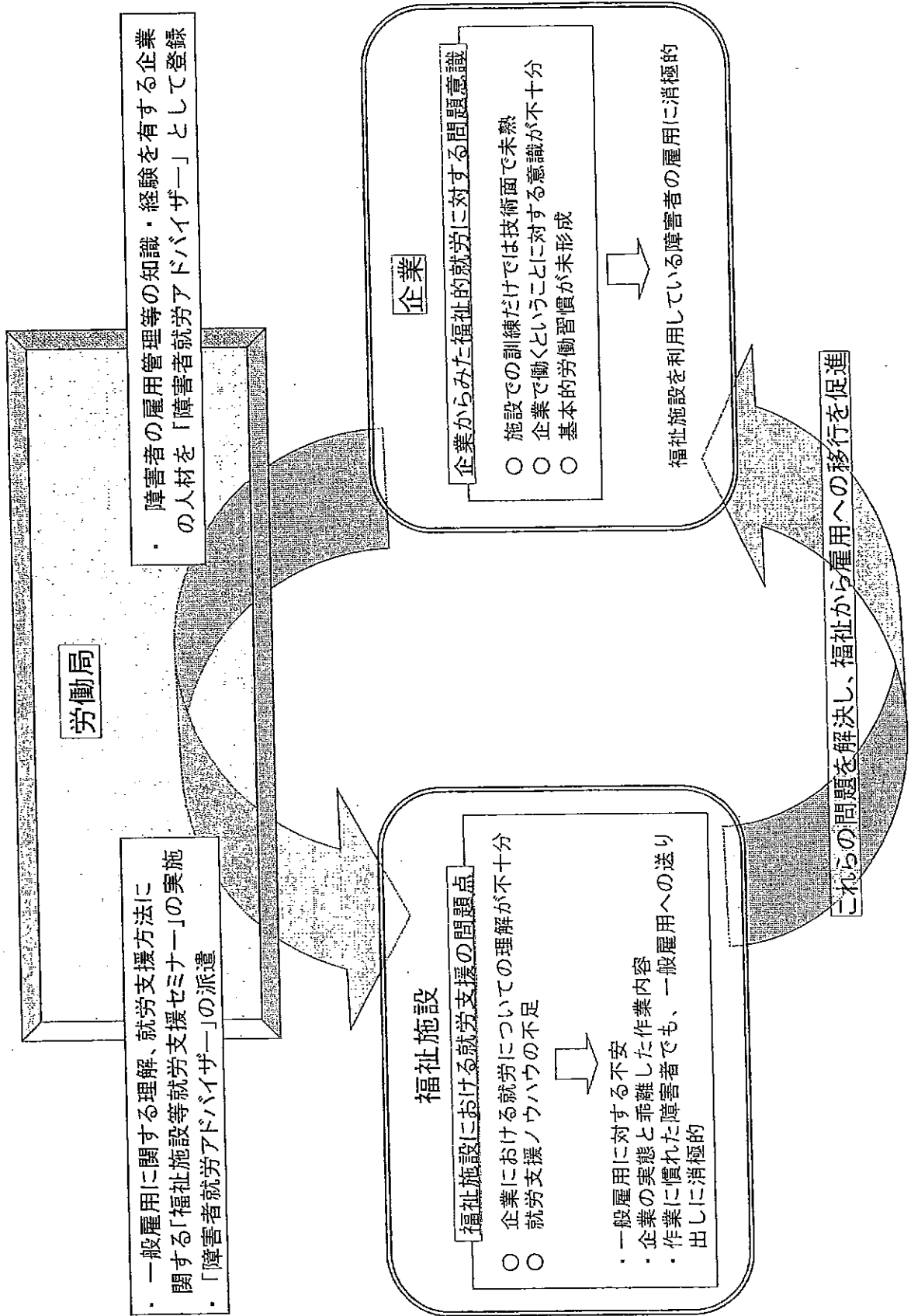
##### <生活面での支援>

- 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

#### ◆ 設置箇所数

平成18年度 110センター（17年度 90センター）

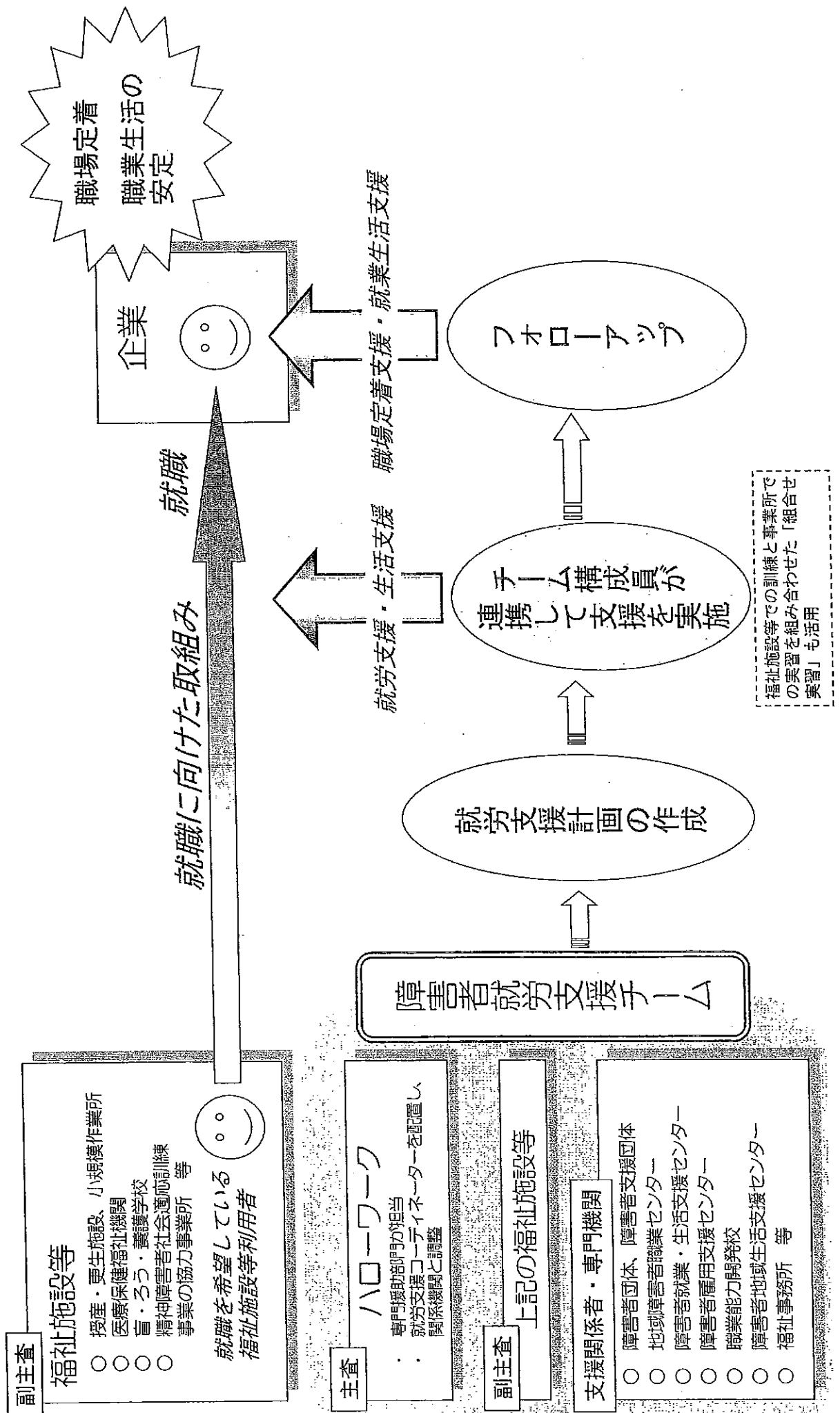
# 企業ノウハウを活用した福祉施設における就労支援の促進 ～障害者就労支援基盤整備事業～



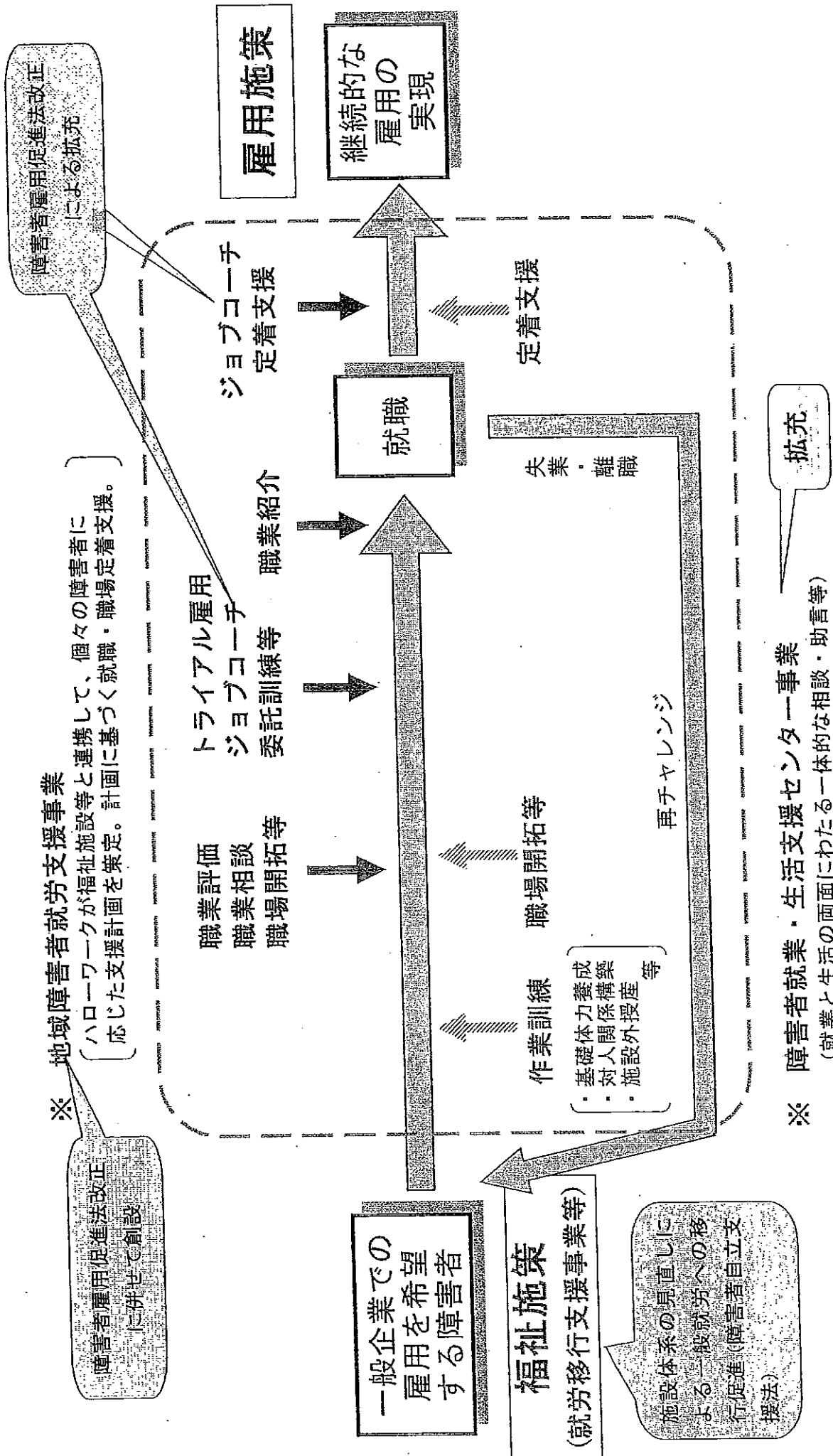


# 福祉的就労から雇用への移行促進

～地域障害者就労支援事業～



# 雇用と福祉の連携による就労支援



#### 4 障害者雇用施策関係予算

# 平成18年度 障害者雇用施策関係予算の主要事項

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

平成18年度予算額 13,765(14,109)百万円

## [施策の概要]

障害者の社会参加が進展し、就業に対する意欲も高まる中で、障害者が職業生活において自立することを促進するため、先般の通常国会において、①精神障害者を実雇用率に算定することによる雇用の促進、②障害者の在宅就業に対する支援、③障害者福祉施策との有機的な連携の強化等を内容とする障害者雇用促進法の改正（平成17年法律第81号）が行われたところである（平成18年4月1日全面施行）。

また、障害者自立支援法（平成17年法律第123号）の成立により、就労移行支援事業等が創設されるなど、障害者福祉の分野においても、今後、就労支援の抜本的強化が図られることとなっている（平成18年10月1日から本格施行）。

こうした中で、平成18年度においては、改正障害者雇用促進法の円滑な施行に努めるとともに、①雇用と福祉の連携による福祉的就労から雇用への移行支援、②ハローワークにおける相談・支援体制の充実・強化、③在宅就業支援団体の育成をはじめとする多様な形態による障害者の雇用・就業支援、④障害者に対する職業能力開発の充実により、障害者の雇用・就業機会の拡大を図ることとする。

## I 雇用と福祉の連携による障害者施策の推進

### 1 地域障害者就労支援事業の推進

[予算額 40(66)百万円]

ハローワークが中心となり福祉等の関係者による連携体制を確立し、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援を行う事業を推進し、障害者の福祉的就労から雇用への移行の一層の促進を図る。

(実施箇所数 10安定所)

### 2 企業ノウハウを活用した福祉施設における就労支援の促進（新規）

[予算額 26(0)百万円]

障害者雇用に実績のある企業関係者の知識・経験等を活用して、福祉施設に対し、企業での雇用についての理解の促進、就労支援に関するノウハウの向上を図る事業を、実施する。

(実施箇所 全労働局)

### 3 障害者就業・生活支援センター事業の拡充

[予算額 1,028(790)百万円]

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、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」の設置箇所数を拡充する。

(設置箇所数 90センター → 110センター)

#### 4 福祉施設の人材を活用したジョブコーチ支援の充実

[障害者雇用納付金事業]

福祉施設の職員が行うジョブコーチ支援について、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給を行うことにより、福祉施設のノウハウを生かした効果的な職場適応援助を推進する。

#### 5 精神障害者等のグループ就労に対する支援

[障害者雇用納付金事業]

企業において数人の精神障害者等のグループが指導員の指導を受けながら就労する場  
合に、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給を行うことにより、常用雇用への移  
行を促進する。

#### 6 発達障害者の雇用促進のための就労支援者育成事業の創設（新規）

[予算額 8 ( 0) 百万円]

発達障害者の雇用促進を図るため、発達障害者支援センターと連携して、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を実施するとともに、事業主  
を対象とした雇用管理ノウハウの普及・啓発を図るためのセミナーを開催し、発達障害  
者の就労支援を行うための共通基盤を整備する。

## II ハローワークによる相談・支援体制の充実・強化

#### 1 障害の態様や適性に応じた相談・支援機能の充実・強化

[予算額 1,062 ( 0) 百万円]

障害者ひとりひとりの障害の態様や適性に応じた就労支援を実施するため、専門的な  
知識・経験を有する者をハローワークに配置するなど、障害者に対する相談支援体制の  
充実・強化を図る。

障害者専門支援員	217人	
職業相談員[障害者職業相談担当]	154人	
職業相談員[障害者求人開拓担当]	251人	
精神障害者ジョブコンサルタント	47人	計669人

#### 2 雇用率達成指導の強化による障害者雇用の促進

近年、実雇用率が横ばいで推移している状況にあることから、障害者雇用促進法改正  
に係る附帯決議において、雇用率達成指導の厳正な実施が強く求められていることを踏  
まえ、障害者雇用率達成指導の一層的確かつ厳正な実施を図り、障害者の雇用促進を図  
る。

### Ⅲ 多様な形態による障害者の就業機会の拡大

#### 1 ITを活用した在宅就業支援団体への育成支援

[予算額 49 ( 98) 百万円]

先駆的に在宅就業支援に取り組んできた団体のノウハウを活用し、新たに支援に取り組む団体へのノウハウの提供等を行い、障害者の在宅就業のさらなる普及を図る。

#### 2 障害者試行雇用事業の推進

[予算額 900 ( 900) 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、常用雇用へ移行するため短期間の試行雇用を実施して、障害者雇用を推進する。

(対象者数 6, 000人)

#### 3 多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する調査研究(新規)

[予算額 5 ( 0) 百万円]

短時間労働、労働者派遣などの働き方の多様化や分社化等の企業の経営環境の変化を踏まえ、多様な雇用形態等に対応する障害者の雇用率制度の在り方について検討を行う。

#### 4 当事者団体と連携した障害者の職業自立等啓発事業の実施

[予算額 32 ( 32) 百万円]

身体障害者、知的障害者及び精神障害者について、それぞれ当事者団体との連携により、当事者間でのカウンセリングや家族に対する相談・情報提供等の事業を行い、職業的自立の促進を図る。

#### IV 障害者に対する職業能力開発の推進

1 公共職業能力開発施設における障害者訓練の推進  
[予算額 4,523 ( 5,485) 百万円]

障害者職業能力開発校が設置されていない地域において、職業能力開発校に知的障害者等を対象とした訓練コースを設定し、障害者の職業訓練を推進する。

(実施県 23 県・25 コース)

2 事業主や社会福祉法人等による実践的な職業訓練の推進  
[予算額 1,481 ( 1,417) 百万円]

企業、社会福祉法人等の多様な委託訓練先を開拓し、知的障害者、精神障害者等の障害の態様に応じた職業訓練を推進する。

(委託訓練対象者数 6,000 人 → 6,300 人)

3 障害者職業能力開発プロモート事業（仮称）の実施（新規）  
[予算額 26 ( 0) 百万円]

福祉施設、養護学校等の関係機関の連携体制を確立することにより、障害者の職業能力開発を促進する事業を政令指定都市において試行的に実施する。

(実施政令指定都市 3 市 障害者職業能力開発プロモーター配置 各1名)

4 障害の態様を踏まえた職業能力開発プランの策定等に関する調査研究  
[予算額 3 ( 6) 百万円]

福祉部門から雇用部門への円滑な移行と職業生活の安定に資するために、障害の重度化、多様化に対応した能力開発プラン策定マニュアルの作成及び普及促進を図る。

5 発達障害者に対する効果的な職業訓練のあり方に関する調査研究  
[（独）雇用・能力開発機構交付金事業]

発達障害者の雇用・就業を支援するための職業訓練指導と受講ルートの確立等のあり方に関して調査研究を行い、発達障害者職業訓練指導ハンドブック等を開発する。