

平成20年度発達障害者支援施策関係予算案の概要

厚生労働省全体 平成19年度 平成20年度
9.6億円 → 10.7億円

1. 発達障害者の地域支援体制の確立

- 発達障害者支援体制整備事業 2. 1億円
都道府県等に支援体制整備検討会を設置し、各圏域において、ライフステージに対応した一貫した支援を行うため、支援関係機関のネットワークを構築する。
【障害保健福祉部】
- 発達障害者支援センター運営事業の推進 地域生活支援事業の内数
各都道府県・指定都市に設置する発達障害者支援センターにおいて、発達障害者やその家族などに対して、相談支援、発達支援、就労支援及び情報提供などを行う。(地域生活支援事業(400億円)の内数)
【障害保健福祉部】
- 子どもの心の診療拠点病院の整備(新規) 母子保健医療対策等総合支援事業の内数
様々な子どもの心の問題、児童虐待や発達障害に対応するため、都道府県域における拠点病院を中核とし、各医療機関や保健福祉機関等と連携した支援体制の構築を図るための事業を実施する。また、中央拠点病院の整備を併せて行い、人材育成や都道府県拠点病院に対する技術的支援等を行う。
【雇用均等・児童家庭局】

2. 発達障害者への支援手法の開発や普及啓発の着実な実施

- 発達障害者支援開発事業 5. 2億円
発達障害のある子どもの成長に沿った一貫した支援となるよう先駆的な取り組みを通じて発達障害者への有効な支援手法を開発・確立する。
【障害保健福祉部】

- 発達障害情報センター 49百万円
 発達障害に関する国内外の医療関係文献、研究成果等を収集・整理し、全国の発達障害者支援機関や一般国民に対してホームページにより情報提供を行うとともに、ポスターやシンポジウム等による情報の幅広い普及啓発活動を行う。
 【障害保健福祉部】
- 発達障害研修事業 18百万円
 各支援現場等における支援内容の充実を図るため、発達障害者支援に携わる職員等に対する研修を行う。
 【障害保健福祉部】
- 青年期発達障害者の地域生活移行への就労支援に関するモデル事業の創設（新規） 43百万円
 国立身体障害者リハビリテーションセンターにおいて、青年期発達障害者の職業的自立を図るため、関係機関等と連携して就労支援モデル事業を実施する。
 【障害保健福祉部】

3. 発達障害者の就労支援の推進

- 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 85百万円
 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、発達障害に対する専門的な就労支援を効果的に実施する。
 【高齢・障害者雇用対策部】
- 発達障害者就労支援者育成事業の推進 12百万円
 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。
 【高齢・障害者雇用対策部】
- 発達障害者に対する職業訓練の推進 106百万円
 一般の職業能力開発校において、発達障害者対象職業訓練コースを設置するモデル事業を拡充するなど、その職業訓練機会の充実を図る。
 【職業能力開発局】

障害者雇用促進法一部改正法案について

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案の概要

～意欲・能力に応じた障害者の雇用機会の拡大～

趣旨

1 障害者の就労意欲の高まり

求職件数: 7.8万(H10) → 10.4万(H18)
就職件数: 2.6万(H10) → 4.4万(H18)

地域の身近な雇用の場である
中小企業での障害者雇用が
低下傾向 (大企業では増加傾向)
※ 実雇用率は、100人～299人規模の
企業が最も低い状況

2 短時間労働への対応

福祉から雇用への移行が進められ、また、高齢障害者がフルタイムで働くことが困難な場合がある中、短時間労働に対する障害者のニーズが相当程度あるのに対し、現行制度は対応できていない。

事業主の雇用義務としては、
現行法は週30時間以上の
常用雇用に基本
〔短時間労働者の雇用者の受入れの
インセンティブが乏しい。〕

改正内容

1 中小企業における障害者雇用の促進

① 障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大
障害者雇用納付金制度(納付金の徴収・調整金の支給)が適用される対象範囲を常用雇用労働者101人以上の中小企業に拡大(一定期間は、常用雇用労働者201人以上の中小企業まで拡大)
※ 現行は経過措置により301人以上の事業主のみ

② 雇用率の算定の特例
中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障害者を雇用する仕組みを創設
※ 事業協同組合等が、共同事業として障害者を雇用した場合に、当該組合等と組合員企業とをまとめて雇用率を算定
※ 併せて、中小企業に対する支援策を充実、経過措置として負担軽減措置を実施

2 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に、短時間労働者(週20H以上30H未満)を追加

3 その他

特例子会社(※)がない場合であっても、企業グループ全体で雇用率を算定するグループ適用制度の創設
※ 障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

施行期日

平成21年4月1日施行予定。ただし、

- ・ 1① …平成22年7月1日(200人以下については、P)
- ・ 2 …平成22年7月1日

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。

(改正の内容)

○ 中小企業における経済的負担の調整の実施

- ・ 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(101人以上)に対し、適用。
- ・ この場合、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(201人以上)から対象とする。

○ 雇用率算定の特例

- ・ 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う場合であって、事業協同組合等において障害者を雇用して事業を行うときに障害者雇用率制度を適用する。

※ 併せて、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策等を充実、また、経過措置として負担軽減措置を実施

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

(改正の内容)

○ 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。

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、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定する。**

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活かして、地域の就労支援機関に対する助言・援助等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底上げを図る。**

「障害児支援の見直しに関する検討チーム」の設置について（案）

1. 設置

障害児支援（発達障害を含む。）の見直しに関する検討を行うため、障害者自立支援推進本部に、検討チームを設置する。

2. 検討項目

検討チームは、以下の項目を中心に、障害児支援の見直しに関する検討を行う。

(1) ライフステージに応じた一貫した支援の方策

ア) 早期発見・早期対応

- ・ 母子保健施策と障害児福祉の連携の在り方 等

イ) 就学前の支援

- ・ 保育所等での障害児の受入の現状と課題
- ・ 通園施設や児童デイサービスの役割と在り方 等

ウ) 学齢期・青年期の支援

- ・ 福祉と教育の連携の在り方
- ・ 放課後等の支援の在り方
- ・ 児童精神科医療と福祉の連携の在り方
- ・ 職業教育の在り方 等

エ) ライフステージを通じた相談支援

- ・ 乳幼児期から青年期に至るまでの一貫した個別支援の在り方 等

(2) 家族支援の方策

- ・ 親の障害受容や養育能力を高めるための支援の在り方
- ・ NPO法人やボランティアなど地域社会による支援の在り方 等

(3) 行政の実施主体

- ・ 障害児施設サービスに係る支給決定や措置事務の実施主体の在り方 等

3. 構成員

- 検討会のチーム長は障害保健福祉部長とし、常任構成員は障害保健福祉部企画課長、同障害福祉課長、同精神・障害保健課長、雇用均等・児童家庭局総務課長、同家庭福祉課長、同育成環境課長、同保育課長、同母子保健課長とする。
- このほか、検討事項に応じて、チーム長が構成員を指名する。