

厚生労働省発表
平成19年8月7日

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 矢田 玲湖
課長補佐 手倉森 一郎
電話 5253-1111(内)5837, 5852
3595-1173(直通)

障害者雇用促進のための3つの研究会、報告書まとまる

— 障害者雇用対策の充実強化に向けて —

平成18年4月に改正障害者雇用促進法が全面施行されたところであるが、労働政策審議会意見書や国会審議の際の附帯決議等において、次期制度改正に向けた障害者雇用対策の更なる充実強化が求められている。また、本年2月にとりまとめられた「成長力底上げ戦略（基本構想）」において、障害者等に対する就労支援戦略の一環として障害者雇用促進法制の整備が位置付けられているところである。

このような中、障害者雇用をめぐる状況として、近年、短時間労働、派遣労働等就業形態が多様化しており、こうした就業形態に対する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ていく必要がある。

また、中小企業における障害者の雇用状況が低下傾向にあること等を踏まえ、中小企業における障害者雇用を促進することが必要となっている。

さらに、雇用、福祉、教育等の分野の関係機関が、役割分担の下、各地域において就労支援のネットワークを構築すること等も重要となっている。

このため、厚生労働省においては、学識経験者等の参集を求め、平成18年7月より「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研究会」（座長：岩村正彦東京大学大学院教授）、「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学経済学部教授）及び「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」（座長：松矢勝宏目白大学人間学部教授）を開催してきたところであるが、今般、それぞれの研究会の検討結果がとりまとめられた。

今後、厚生労働省としては、これらの報告書を踏まえ、平成20年度概算要求に反映させるとともに、障害者雇用促進法の改正に向け、労働政策審議会障害者雇用分科会において検討していく予定である。

（資料）

- 資料1-1～1-3 各研究会報告書の概要
- 資料2-1～2-3 各研究会開催要綱
- 資料3-1～3-3 各研究会開催状況
- 資料4-1～4-3 各研究会報告書（ （略）

障害者雇用促進のための3つの研究会報告書の主な検討項目

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研究会報告書

- 障害者の短時間労働について
 - ・ 障害者雇用における短時間労働の位置づけ
 - ・ 障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用
 - ・ 適用時期等
- 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について
 - ・ 障害者雇用における派遣労働の位置づけ
 - ・ 派遣元事業主及び派遣先の障害者に対する配慮に関する役割分担等
 - ・ 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用
 - ・ 障害者雇用における紹介予定派遣の活用

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会報告書

- 中小企業に対する雇用支援策の強化について
 - ・ 中小企業に対する雇用支援策の現状と課題
 - ・ 障害者雇用についての理解の促進等
 - ・ 複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み
- 中小企業における経済的負担の調整の実施について
 - ・ 障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果
 - ・ 今後の制度の在り方

福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書

- 地域の就労支援のネットワークの構築
- 地域における各分野の就労支援機関の役割と今後の在り方
 - ・ ハローワーク
 - ・ 地域障害者職業センター
 - ・ 障害者就業・生活支援センター
 - ・ 障害者雇用支援センター
 - ・ 就労移行支援事業者
 - ・ 特別支援学校
- 就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保の在り方
- 連携による就労支援を効果的に実施するためのツールの整備

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研究会 報告書概要

障害者の短時間労働について

(障害者雇用における短時間労働の位置づけ)

- 障害者の短時間労働者が増加している中で、障害者の短時間労働に対するニーズも相当程度存在することから、障害者雇用における短時間労働の位置づけについて、あらためて検討すべき時期に来ている。
- 障害の特性や障害の程度、さらには、加齢に伴って体力等の面で課題が発生する場合等を考えると、短時間労働は、障害者の就業形態の選択肢の一つとして有効な面があると考えられる。
また、障害者自立支援法の施行により、障害者の就労支援策が強化される中、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も、有効であると考えられる。

(障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用)

- 今後は、事業主による社会連帯の理念の下で、新たに、短時間労働も含めて障害者の雇用機会を確保・拡大していくことが必要であるという考え方にに基づき、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、雇用義務の対象としていくこと、具体的には、雇用義務の基礎となる労働者数及び雇用している障害者数の算定において、短時間労働者も加えることとすることが考えられる。
- 短時間労働を雇用義務の対象とする場合、短時間労働者及び短時間労働の障害者について、具体的にどのように算定することとするかについては、本人の希望や適性に応じた働き方へ移行することを阻害しないようにすることにも留意して、検討する必要がある。短時間労働者及び短時間労働の障害者については、0.5カウントとして算定することが適当であると考えられる。

(適用時期等)

- 短時間労働者を多数雇用している企業においては、短時間労働が雇用義務の対象となった場合の影響が大きいことも想定されるため、短時間労働を雇用義務の対象とするに当たっては、各企業に対して円滑かつ速やかな準備・取組を促すことにより、短時間労働による障害者の雇用機会が実際に拡大していくよう、適切な一定の準備期間を設けることが必要であると考えられる。

障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について

(障害者雇用における派遣労働の位置づけ)

- 派遣労働が選択肢の一つとなってきた中で、派遣労働で働く障害者は現状ではきわめて少ないものの、派遣労働に対する障害者のニーズが一定程度あることも踏まえつつ、障害者雇用対策の面から、その位置づけや課題について整理することが必要である。
- 派遣労働においては、障害者の場合は、職場定着に相当の配慮や時間を要することがあることから、派遣元事業主の配慮や支援により、できる限り安定的な形態での派遣労働をすることができるようにしていくことが望ましい。
- 労働者派遣を通じて派遣元事業主が有する労働力需給調整の機能に着目すると、福祉的就労から一般雇用への移行等に関して、そのチャンネルの一つとして機能することが期待される。

(派遣元事業主及び派遣先の障害者に対する配慮に関する役割分担等)

- 障害者が派遣労働という形で安心して働くことができるようにするためには、障害者の派遣労働に関して、派遣元事業主又は派遣先がそれぞれ配慮すべき事項、あるいは、ともに配慮すべき事項について、雇用関係と指揮命令関係との関係を踏まえ、具体的な整理を行い、明確にしていくことが適当である。
- 障害者である派遣労働者を派遣先が円滑に受け入れられるようにするためには、派遣元事業主及び派遣先の役割分担も考慮しつつ、派遣先における受入態勢の整備について、支援策を検討していくことも重要である。

(障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用)

- 障害者の派遣労働による就業機会を確保し、また、これにより障害者の雇用機会全体の拡大も図っていくためには、実際に働く場所となる派遣先が、障害者である派遣労働者の受入を前向きに考えることが不可欠であると考えられる。

そのためには、障害者である派遣労働者を受け入れた場合にメリットが生ずるよう、障害者雇用率制度において、派遣先においても一定の評価を行うことが適当である。

- この場合、障害者の雇用義務が雇用関係を基礎として事業主に課されている中で、派遣労働においては、派遣元事業主と派遣労働者との間に雇用関係があることから、派遣元事業主に障害者の雇用義務があることを前提とすることとし、障害者の雇用義務の算定の基礎となる労働者数については、現行と同様に派遣元事業主において算定することが適当である。

また、障害者雇用率制度において、派遣労働者が一般の労働者よりも優位に評価されることのないようにすることや派遣先における障害者の直接雇用が後退するようなことのないようにすることに留意しつつ、1人の障害者である派遣労働者について、例えば、派遣元事業主及び派遣先においてそれぞれ0.5人分ずつと算定することが

考えられる。

(障害者雇用における紹介予定派遣の活用)

- 紹介予定派遣の場合、一定の派遣期間を介することによって、企業と障害者の双方の不安感の解消にもつながるものと考えられ、さらに同一の企業において、派遣期間を経て直接雇用を目指すものであるため、職場定着に相当の時間や配慮が必要な知的障害者や精神障害者の場合であっても、また、福祉的就労から一般雇用への移行の場面においても、活用の可能性があると考えられる。
- 障害者に係る紹介予定派遣については、まだほとんど実績がない状況にあると考えられることから、今後はまず、これを活用した障害者雇用促進のモデルを確立していくことが重要であると考えられる。

このようなモデルが確立するまでの一定期間は、支援体制や相談体制の整備等を行って、障害者に係る紹介予定派遣を実施する派遣元事業主に対し、一定の助成措置を講じていくこと等、その支援策について検討を進める必要がある。

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会報告書概要

中小企業に対する雇用支援策の強化について

(中小企業に対する雇用支援策の現状と課題)

- 我が国の企業数の大半を占める中小企業において、十分な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、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地域の主要な担い手としても重要。
- 中小企業における障害者雇用を促進するため、障害者雇用についての理解の促進、マッチングに関する支援、職場定着に関する支援等様々な観点から、新たな取組について総合的に検討すべき状況にある。

(障害者雇用についての理解の促進等)

- 中小企業における理解の促進のためには、行政や関係機関からの働きかけだけではなく、中小企業団体や業種別団体を活用し、企業同士の情報交換等を含めた自主的な取組を進めていくことも、効果的であり、一定期間、集中的に、このような取組を全国的に実施し、中小企業における障害者雇用の取組に弾みをつけることも重要。
- 障害者を雇用した経験のない中小企業等では、障害者雇用について消極的・否定的な考えにとどまっている場合が多いと考えられるため、地域において中小企業と障害者団体、福祉施設、特別支援学校等との交流の場を設けて、障害に関する理解を深めたり、企業と施設・学校の相互の理解や連携を深めたりしていくことも一つの方策。
さらに、実際に雇用を進める中で事業主の理解の促進や不安感の解消を図るといふ面から、トライアル雇用や障害者委託訓練の活用も有効であるとともに、はじめて障害者を雇用する中小企業に対して、職場実習の受入等に関する促進策を講ずる等により、まずは障害者との接点をつくることを促すことも重要。
- 中小企業側と障害者側（又は障害者の就労支援を担う側）の間においては、マッチングの大きな制約となるギャップが存在することから、これを少しでも埋めて、両者を近づけていく工夫・ツールが不可欠。
例えば、中小企業向けには、障害者雇用に関して自社の状況・可能性を自己評価できるチェックリストのようなツール、また、求職障害者向けには、障害者が自らの適性や能力、アピールポイント等を分かりやすくまとめることができるシートのようなツールがあると有効。

(複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み)

- 中小企業において障害者の雇用機会を拡大していくためには、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出す（生み出す）ことが重要であると考えられるが、中小企業においては、個々の企業では障害者雇用を進めるのに十分な仕事量を確保することが困難な場合もあると考えられる。

このような場合、事業協同組合等を活用して、複数の中小企業が共同して障害者

の雇用機会を確保することが有効ではないかと考えられることから、このような仕組みについて、今後検討を進めていくことが必要。

中小企業における経済的負担の調整の実施について

(障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果)

- 実雇用率の推移、企業規模300人を境とした障害者雇用状況や障害者雇用に関する考え方の違いにかんがみると、障害者雇用納付金制度による経済的負担の調整が実施されてきたことが、大企業における障害者雇用の取組や理解の促進について、相当程度の効果を上げてきたと考えられる。

(今後の制度の在り方)

- 障害者雇用納付金制度においては、300人以下の規模の中小企業は障害者雇用納付金の徴収対象となっていないため、301人以上の規模の企業であれば法定雇用率を超えて1人でも多く障害者を雇用していれば支給される障害者雇用調整金が支給されず、障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用している場合について、報奨金が支給されており、その支給を受けている中小企業はごくわずかとなっている。


このような制度の状況は、中小企業における障害者雇用の取組を促進していくためには、十分なものとは言えない状況にあると考えられる。

- したがって、中小企業においても障害者雇用を確実に進めていくためには、法定雇用率を超えて障害者を雇用している中小企業と法定雇用率を達成していない中小企業との間の経済的負担の不均衡を調整していくことが必要となっており、300人以下の規模の中小企業についても、障害者雇用納付金制度の適用対象、すなわち、障害者雇用納付金を徴収し、障害者雇用調整金を支給する対象とすることを検討することが適当であると考えられる。
- この検討に当たっては、中小企業の経営実態等に十分配慮しつつ、規模別にみた障害者雇用の状況や経済的な負担能力を勘案して、実施時期や対象とする中小企業の範囲をどのようにするのかということ、また、対象とする際に中小企業に対する支援策を集中的に実施することにより障害者雇用を促進する流れを強めていくことも含め、今後さらに検討することが適当である。

(参考資料1)

雇用義務制度創設時からの企業規模別実雇用率の推移

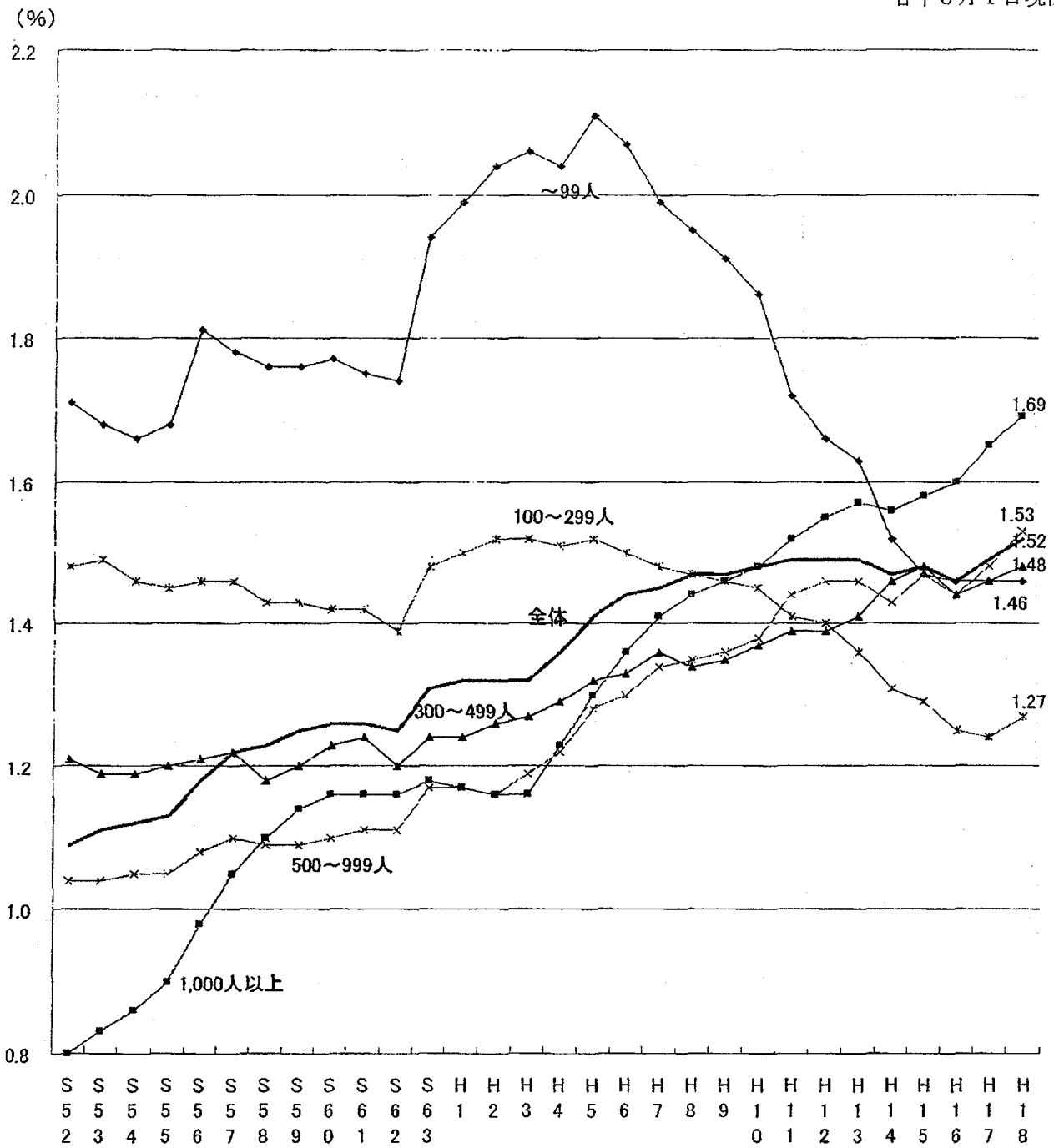
(各年6月1日現在)

	制度創設時 (昭和52年)		現在 (平成18年)	増減値
1,000人以上	0.80%		1.69%	0.89%
500~999人	1.04%		1.53%	0.49%
300~499人	1.21%		1.48%	0.27%
100~299人	1.48%		1.27%	△0.21%
~99人*	1.71%		1.46%	△0.25%
全 体	1.09%		1.52%	0.43%

※ 99人以下規模企業については、納付金制度創設時は法定雇用率が1.5%のため、67人以上規模が対象、現在は法定雇用率が1.8%のため、56人以上規模が対象である。

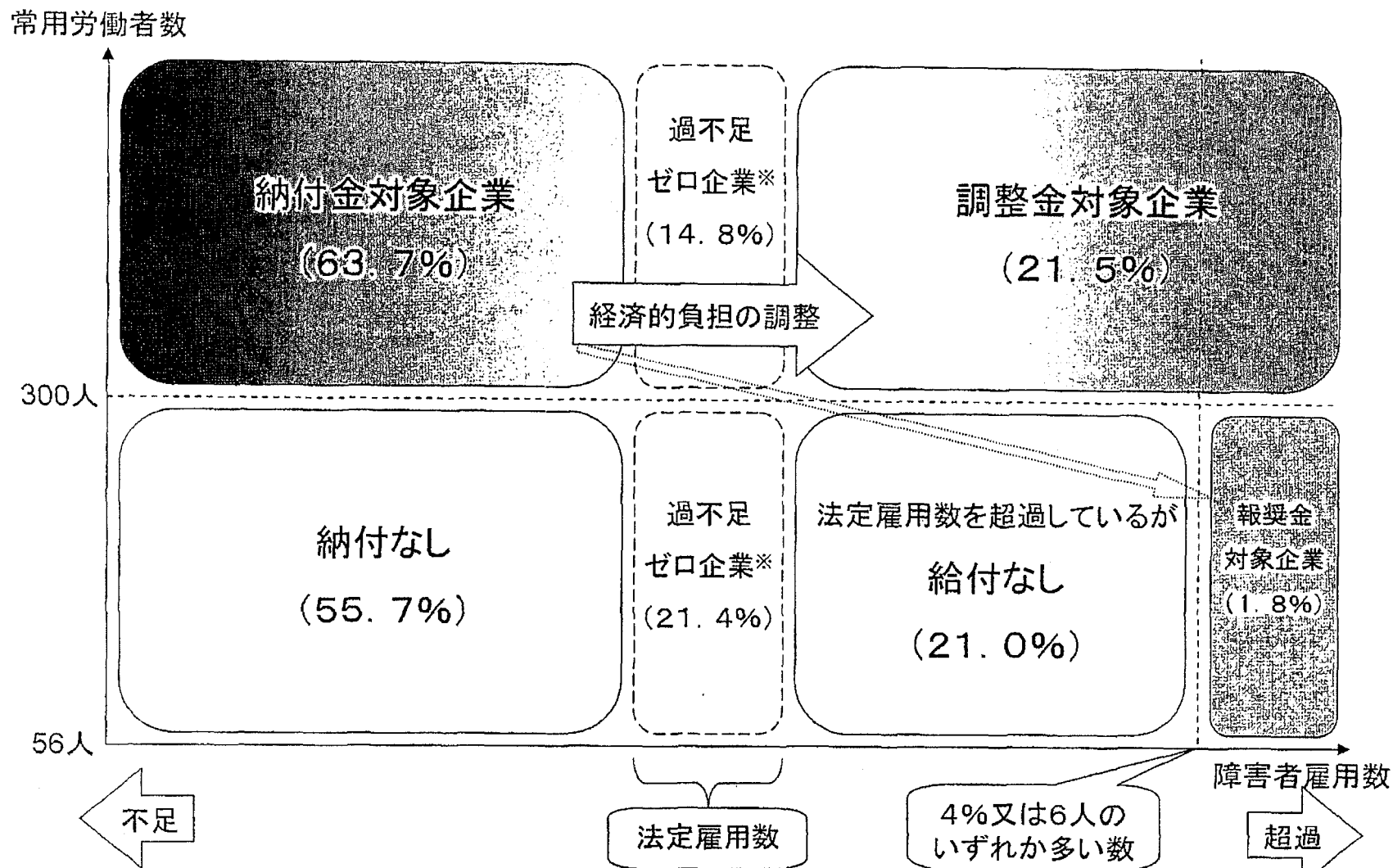
(参考資料2)

各年6月1日現在



- ※ ~99人規模企業については、
- ・ 昭和52年~昭和62年は、67人以上規模企業が対象
 - ・ 昭和63年~平成10年は、63人以上規模企業が対象
 - ・ 平成11年~は、56人以上規模企業が対象となっている。

経済的負担の調整の現状(イメージ図) (参考資料3)



- 図のカッコ内の数値は、301人以上規模企業及び56～300人規模企業それぞれの全企業数を100%とした場合の割合を示す。
- ※ 過不足ゼロ企業には、法定雇用数は超過しているが、給付の面では除外率が適用されないため、給付の対象とならない企業も含む。

「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」 報告書概要

地域の就労支援のネットワークの構築

- 障害者の希望・ニーズに応じた就職を実現し、働く障害者を支えていくためには、雇用、福祉、教育等の各分野の連携が不可欠であり、各支援機関の役割分担の下、個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを地域ごとに構築することが必要。
- 就労支援のネットワークは、障害者の身近な地域に設置される就労支援機関が中心となって構成されるものであり、支援ニーズに応じて、地域ごとに、各支援機関の強みを活かした効果的な役割分担やネットワークの構成を検討することが重要。
また、都道府県レベルで設置される機関は、相互の連携を密接に図りつつ、地域のネットワークを支える役割を果たすことが必要。

地域における各分野の就労支援機関の役割と今後の在り方

(ハローワーク)

- 全国の各地域に設置されている第一線の労働行政機関として、職業相談・職業紹介や企業指導等を通じ、障害者の雇用機会の確保というセーフティネット機能を十分に発揮すべき。また、就労支援のプロセスの中でも特に重要なマッチングを担う機関として、ネットワークの構築に中核的な役割を果たすべき。
- ハローワークのみでは支援の完結しない求職者や、福祉・教育から雇用への移行を希望する者等に対してきめ細かな支援を効果的に行うために、ハローワークが中心となり地域の支援機関と連携して個別支援を行う「チーム支援」をハローワークの業務として明確に位置づけるとともに、地域の支援機関の機能に応じた役割の調整を行い、一貫した効果的な支援となるよう、関係機関に対するコーディネート力を高めることが必要。
- 知的障害者、精神障害者等のよりきめ細かな支援を必要とする求職者の増加を踏まえ、質の高い職業紹介を行うことが求められ、職員研修の充実等を通じて障害者担当の専門性を高めるとともに、十分な実施体制を確保することが必要。

(地域障害者職業センター)

- 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集約して蓄積しており、地域の就労支援の広がりの中で、その高度な専門性とノウハウの蓄積を活かした業務の展開を図るべき。
- 地域の支援機関による質の高い就労支援が、どの地域においても提供されるようにするためには、今後は、
 - ① 地域において就労支援を担う専門的な人材の育成
 - ② 地域の支援機関に対する助言・援助
の業務を同センターの基幹業務の一つとして位置づけ、地域の就労支援力の底上げ

を図ることが必要。

- また、地域の就労移行支援事業等の支援機関との役割分担を明確にし、地域センターにおいては、就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者等）に対する専門的支援を自ら実施することとすべき。
- 地域センターの業務の新たな方向性を踏まえ、実施体制の充実や障害者職業カウンセラーの資質の一層の向上を図ることが必要。

(障害者就業・生活支援センター)

- 就業面と生活面の一体的な支援を行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。
- 地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、障害者に必要な支援をコーディネートする役割が求められ、地域のネットワークの一員として不可欠な存在であることから、すべての障害保健福祉圏域への設置を、計画的かつ早急に進めることが必要。
- また、様々なニーズを有する障害者に対する支援をコーディネートする機能を十分に発揮していくためには、専門性の高い人材の育成・確保を図ることが重要であり、事業の委託の在り方を見直すとともに、支援担当者の専門性を高めるための研修の充実を図ることが必要。
- さらに、センターの支援により就職を実現した利用者をはじめ、支援対象者が増大していることを踏まえ、地域のニーズ及び支援実績等を勘案しつつ実施体制の充実を図ることが必要。また、定着支援に果たす役割をセンターの業務としてあらためて明確に位置づけるとともに、定着支援機能の強化を図ることが重要。

(障害者雇用支援センター)

- 就職が特に困難な知的障害者等に対する長期的な職業準備訓練の場として、全国14カ所に設置され、地域において就労支援の実績をあげてきたところ。
- 障害者自立支援法の施行により、目的・機能が雇用支援センターときわめて類似する就労移行支援事業が創設され、全国に展開されつつあることから、センターの制度的な位置づけを見直す必要が生じており、地域の実情を踏まえつつ、就労移行支援事業に移行することが適当であると考えられる。

(就労移行支援事業者)

- 新たに就労移行支援に取り組む事業者が相当数見込まれており、各事業者が支援の質を確保し、良質なサービスを提供するためには、事業者自ら就労支援に関する専門性の向上等に取り組むことが必要であるとともに、地域センターが技術的・専門的な観点から助言・援助を行うことも有効。
- 利用者の訓練終了後の就職を円滑に進めるためには、ハローワーク等の労働関係機関との連携を図ることが重要であるとともに、就職後の定着支援については、障害者就業・生活支援センター等と連携してサポートしていくことが重要。