

【ワーキング・セッションⅢ：インクルーシブ教育システム、雇用など】

～委員及び参考人からのご質問に対する回答～

平成27年6月5日（金）

厚生労働省

障害者雇用対策課とりまとめ

質問1（河井委員、田中参考人）

ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センター、ハローワークにおける定着率について。

（回答）

- どれほどの期間であれば「定着」かは、確たる定義・基準はなく、ジョブコーチ支援事業や障害者就業・生活支援センター事業において、各々の施策の効果を図るために、一定の期間を区切り、効果を測定しています。

（ジョブコーチ支援事業について）

- ジョブコーチ支援事業については、職場で発生した個別具体的な課題に対して専門家が集中的に支援する事業です。
- 本事業は、障害者の職場定着を図るため、予め策定する支援計画に基づき、標準2～4ヶ月の支援期間（最長原則8ヶ月）を設け、障害者、事業所の双方に支援を行いつつ、支援の主体を徐々に職場におけるナチュラルサポートに移行させることを目的に実施しています。その後は職場定着指導等により定着の促進を図るとともに、問題の発生が把握されればその原因等を分析等し、必要に応じジョブコーチによる再支援を行っています。

このように、一定期間の支援を実施した後から6ヶ月を指標として定着率を確認しております。

（障害者就業・生活支援センター事業について）

- 障害者就業・生活支援センター事業は、生活面も含んだ相談・支援を中長期的に実施する事業です。
- 本事業は、職場訪問の頻度、障害者・事業主への相談支援事項、在職中に生じる様々な問題に対応する各支援機関の役割分担等を整理するほか、日常生活面に対す

る支援も含んだ職場定着支援を実施しています。継続的に支援を行っていることから、事業の効果を確認するための定着状況の指標としては、雇い入れてから1年間としています。

- なお、ジョブコーチ支援事業についても、2～8ヶ月の支援期間に支援後からの6ヶ月の期間を加えれば、概ね1年程度となるところです。

(ハローワークについて)

- いわゆる定着率という形での集計は行っていません。

なお、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所を対象とした、抽出調査である平成25年度障害者雇用実態調査では、以下の障害種別についての勤続年数は以下のとおりです。

- ・ 身体障害者 10年0ヶ月
- ・ 知的障害者 7年9ヶ月
- ・ 精神障害者 4年3ヶ月

質問2（松森委員、阿部委員）

男女別データ、地域別データ、未就職者の性別、年齢別の分析について

（回答）

- 常用労働者5人以上を雇用する民営事業所を対象とした、抽出調査である平成25年度障害者雇用実態調査によれば、以下のとおりです。
 - ・ 身体障害者 男性 66.7% 女性 32.3% 無回答 1.0%
 - ・ 知的障害者 男性 67.1% 女性 32.3% 無回答 0.6%
 - ・ 精神障害者 男性 63.3% 女性 35.2% 無回答 1.5%

- また、ハローワークで求職している障害者のうち就職した方がどの程度かを図る指標である就職率は、平成26年度の実績は47.2%となっています。これを男女別で見ると、男性が47.5%、女性が47.0%となっており、大きな差は見られません。

- 同じく就職率を年齢別に見ると、19歳以下で55.1%、20～29歳で50.1%、30～39歳で48.3%、40～49歳で48.2%、50～59歳で46.1%、60歳以上で33.2%となっています。60歳以上の就職率が他の年齢層と比べて低くなっています。これはハローワークの全求職者の就職率においても同様の傾向となっており、障害者特有の傾向ではありません。

- なお、障害者雇用状況報告については、法定雇用率が未達成の企業等を把握するとともに、達成指導等を適切に実施するために、法律により企業からの報告を義務付けているものです。企業等に対して障害者の雇入れ指導や助言を行うにあたって、雇用されている男女の人数等に基づく指導を行うものでないことから、企業側の負担も考慮して、男女別での報告を求めています。

- 地域別についても同様ですが、大企業よりも中小企業が企業数として多数を占めることを考慮すれば、現行の障害者雇用状況報告においても一定の地域特性がうかがえるところです。

質問3（松森委員）

合理的配慮指針の別表（聴覚・言語障害）中に要約筆記や手話通訳の記載がない理由について。

（回答）

- 合理的配慮指針については、合理的配慮の事例を記載している別表も含め、多くの事業主が対応できると考えられるものとして、労働政策審議会障害者雇用分科会において議論いただき、記載したものです。
- 合理的配慮は個々の障害者である労働者の障害の状態や職場の状況に応じて提供されるものであるため、多様性があり、かつ、個別性が高いものです。したがって、別表に記載されている事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではなく、また、別表に記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあります。
- ご指摘の要約筆記や手話通訳を含め、今後、事例集において、様々な事例をお示しする予定です。

質問4（伊藤委員）

発達障害者、難病患者が雇用率に入らない理由について。

発達障害者、難病患者に係る助成金額が他障害と異なる理由について。

（回答）

（雇用率について）

- 障害者雇用率の対象となる障害者の範囲については、
 - ・ 昭和51年10月から身体障害者の雇用が義務化
 - ・ 平成10年7月から知的障害者が法定雇用率の算定基礎に追加
 - ・ 平成30年4月から精神障害者についても法定雇用率の算定基礎に追加となっています。

- 発達障害者、難病患者であって、障害者手帳をお持ちの方については、既に雇用率の対象となっていますが、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病患者等を雇用率の算定基礎の対象とするかについては、平成25年3月の労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において、「雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえると、障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等のその他の障害者については、現時点では雇用義務の対象とすることは困難であるが・・・職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要である」とされたところです。

（助成金額について）

- 障害者手帳をお持ちの発達障害者、難病患者については、特定就職困難者雇用開発助成金の対象となり、障害者手帳をお持ちでない発達障害者、難病患者は発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の対象となります。

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金は、対象労働者の確認を診断書等により行っており重度であるかどうかの判定が存在しないため、特定就職困難者雇用開発助成金の重度障害者等を除く障害者の支給額に合わせて助成額を設定しています。

質問5（辻井委員）

就労移行支援事業所を利用した者のうち、ハローワークを利用している者の数について。

（回答）

- 就労継続支援事業所及び就労移行支援事業所から一般就労に移行した者の数は、10,001人（25年度）となっています。これらの者の就職経路は把握していませんが、一般的には、ハローワークを通じて就職している方が多いと考えられます。

質問6（大濱委員）

特例子会社の位置づけ、特例子会社における親会社と子会社間の賃金の比較について。

（回答）

○ 特例子会社制度は、障害者雇用に特別の配慮をした子会社を設立した場合に、認められるものであり、

- ・ 障害特性に配慮した職場環境の中で、個々人の能力発揮の機会が確保されるという障害者側のメリット
- ・ 障害特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となる等の事業主側のメリット

など、障害者と事業主双方にメリットがある制度です。

○ 同制度に関しては、平成25年3月の労働政策審議会障害者雇用分科会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」においても、「特例子会社制度が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割は大きく、多くの障害者とその特性に配慮して継続して雇用するという観点でも貢献しており、特例子会社制度は存続させることが必要である」とされています。

なお、特例子会社における親会社と子会社の間賃金の比較に係る資料はありません。

田中参考人要求資料 1

50 人以上の規模の企業で雇用される障害者に関する障害種別ごとの実数及び各障害種別におけるダブルカウントの対象者数

障害者雇用状況報告（平成 25 年 6 月 1 日現在）

区分		規模計	50 人～ 100 人未満	100～ 300 人未満	300～ 500 人未満	500～ 1000 人未満	1,000 以上
① 障害者の数（実数）合計		323,839	31,601	64,573	30,986	38,065	158,614
② 身体障害者の数（実数）	身体障害者計	224,889	19,910	44,258	21,615	27,300	111,806
	重度身体障害者※ 1	84,682	5,968	14,238	7,866	10,655	45,955
	重度身体障害者の短時間労働者	8,126	984	1,937	879	912	3,414
	重度以外の身体障害者	120,536	11,554	25,146	11,703	14,448	57,685
	重度以外の身体障害者である短時間労働者※ 2	11,545	1,404	2,937	1,167	1,285	4,752
③ 知的障害者の数（実数）	知的障害者計	72,788	9,161	15,165	6,788	7,692	33,982
	重度知的障害者※ 1	14,878	1,880	2,991	1,378	1,529	7,100
	重度知的障害者の短時間労働者	3,071	598	860	353	331	929
	重度以外の知的障害者	45,368	5,219	8,906	4,090	4,937	22,216
	重度以外の知的障害者である短時間労働者※ 2	9,471	1,464	2,408	967	895	3,737
④ 精神障害者の数（実数）	精神障害者計	26,162	2,530	5,150	2,583	3,073	12,826
	精神障害者	18,275	1,320	3,206	1,804	2,338	9,607
	精神障害者である短時間労働者※ 2	7,887	1,210	1,944	779	735	3219

※ 1 重度身体障害者、重度知的障害者は、ダブルカウントを行う。

※ 2 重度以外の身体障害者である短時間労働者、重度以外の知的障害者である短時間労働者、精神障害者である短時間労働者は、0.5 カウントを行う。

田中参考人要求資料 2

49 人以下の規模の企業において雇用される障害者の障害種別ごとの実数

○ 従業員規模 5 人以上 49 人以下の企業における雇用障害者数は約 22.2 万人であり、障害者種別ごとの実数は以下のとおりです。

- ・ 身体障害者 約 12.9 万人
- ・ 知的障害者 約 6.7 万人
- ・ 精神障害者 約 2.6 万人

※平成 25 年時点の推計値

田中参考人要求資料 3

チャレンジ雇用後の就業人数

○ 厚生労働省全体の就職者数を取りまとめたものではありませんが、厚生労働省都道府県労働局において、平成 25 年度にチャレンジ雇用を終了した者 188 人のうち、一般企業へ就職した者は 138 人です。

田中参考人要求資料 4

企業内で活動するジョブコーチ（旧 2 号ジョブコーチ）の実数

- 第 2 号職場適応援助者助成金の受給資格認定を受けた者 180 人

（平成 26 年 3 月 31 日時点）

なお、第 2 号職場適応援助者助成金の受給資格認定数でとなるので、実際にジョブコーチの研修を受講して、企業内で活動するジョブコーチの数は、上記人数を上回ります。

田中参考人要求資料 5

最低賃金除外特例の申請件数（または許可件数）

- 最低賃金法第 7 条に基づく最低賃金の減額の特例許可申請件数

（障害者に係るもの。平成 25 年）

合 計	内 訳		
4,165 件	精神障害者		身体障害者
	精神障害	知的障害	
	490 件	3,477 件	198 件