

5. 施設のバリアフリー化の促進

学校施設の整備については、障害のある幼児児童生徒が支障なく学校生活を送るために障害の種類や程度に応じたきめ細かな配慮を行うよう、学校種別の「学校施設整備指針」において、施設の計画・設計上の留意点を示している。特別支援教育制度への転換を受け、平成19年7月に当該指針の改訂を行った際には、障害のある幼児児童生徒、教職員等が安全で円滑に学校生活を送ることができるように、障害の状態や特性、ニーズに応じた計画とすることなど、学校施設全体のバリアフリー化に関する記述を充実させている。また、学校施設のバリアフリー化に関する基本的な考え方や計画・設計上の留意点を示した「学校施設バリアフリー化推進指針」を策定するとともに、具体的な取組を事例集として取りまとめている。これらの指針や事例集は、地方公共団体等に配布するとともに、研修会等を通じて普及啓発に努めている。

さらに公立学校についてはエレベーターなどのバリアフリー化に関する施設整備について国庫補助を行うなど、各地方公共団体などによるバリアフリー化の取組を支援している。

なお、公立特別支援学校に対する設備の補助については平成17年度から税源移譲されている。

また、私立の特別支援学校並びに小・中学校の特別支援学級において、障害に適応した教育を実施する上で必要とする設備の整備を学校法人が行う場合に、国がその一部を補助している。補助対象となる設備には、立体コピー設備、FM等補聴設備、VOCA（音声表出コミュニケーション支援装置）、携帯用防犯ベル、スクールバスなどがある。



身体運動に関わる活動を行う自立活動室の整備事例



学校施設のバリアフリー化の事例（スロープの設置）

第2節

雇用・就労の促進施策

近年、障害のある人の就労意欲が着実に高まっている中で、より多くの就職を実現し、障害のある人が地域社会において、自立して生き生きと暮らせるよう、障害者雇用対策の一層の充実を図っていく必要がある。

1. 障害のある人の雇用の場の拡大

(1) 障害者雇用の現状

ア 平成22年障害者雇用状況報告について

現在、身体に障害のある人又は知的障害のある人を1人以上雇用する義務がある民間企業については、毎年6月1日時点の障害者雇用状況を報告することになっており、本報告の平成22年の結果は次のとおりである。

① 民間企業の状況

身体に障害のある人又は知的障害のある人を1人以上雇用する義務がある民間企業（56人以上規模）における障害のある人の実雇用率は1.68%であり、前年同日の報告から0.05ポイント増加し、過去最高を更新した。また、雇用されている障害のある人の数は、前年同日と比較して3.1%増の342,973.5人であった。このうち、身体に障害のある人は271,795人、知的障害のある人は61,237人、精神障害のある人は9,941.5人であった。法定雇用率（1.8%）を達成した企業の割合は47.0%（前年は45.5%）であった。障害のある人の雇用がこのような進展した背景には、障害のある人の就労意欲の高まりや企業におけるCSR（企業の社会的責任）の浸透などがある。

また、企業規模別に実雇用率をみると、56～99人規模企業では1.42%（前年は1.40%）、100～299人規模企業では1.42%（前年は1.35%）、300～499人規模企業では1.61%（前年は1.59%）、500～999人規模企業では、1.70%（前年は1.64%）、1,000人以上規模では1.90%（前年は1.83%）であり、すべての企業規模で前年同日の報告を上回った。さらに、雇用されている障害のある人の数についても、すべての企業規模で前年同日の報告より増加した。

② 国・地方公共団体の状況

国の機関（法定雇用率2.1%）の実雇用率は、2.29%（前年は2.17%）であり、勤務している障害のある人の数は6652.5人であった。

都道府県の機関（法定雇用率2.1%）の実雇用率は、2.50%（前年は2.48%）であり、勤務している障害のある人の数は7,598.5人であった。

市町村の機関（法定雇用率2.1%）の実雇

用率は、2.40%（前年は2.37%）であり、勤務している障害のある人の数は22,547.5人であった。

都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.0%）の実雇用率は1.78%（前年は1.72%）であり、勤務している障害のある人の数は11,212.0人であった。

③ 独立行政法人等の状況

独立行政法人等（法定雇用率2.1%）の実雇用率は2.24%（前年は2.11%）であり、雇用されている障害のある人の数は6,639.0人であった。

イ ハローワークの職業紹介状況

平成22年度のハローワークを通じた就職件数は、雇用情勢が厳しいにもかかわらず、平成21年度の45,257件から大きく伸び、過去最高の52,931件となった。このうち、身体に障害のある人は24,241件（前年度比9.3%増）、知的障害のある人は13,164件（前年度比15.1%増）、精神障害のある人は14,555件（前年度比33.2%増）、その他の障害のある人（発達障害のある人、難病のある方、高次脳機能障害のある人など）は971件（前年度比35.6%増）となり、精神障害のある人の就職件数が大きく伸び、初めて知的障害のある人を上回った。

また、新規求職申込件数は132,734件（前年度比5.4%増）となり、このうち、身体に障害のある人は64,098件（前年度比1.6%減）、知的障害のある人は25,815件（前年度比3.1%増）、精神障害のある人は39,649件（前年度比19.1%増）、その他の障害のある人は3,172件（前年度比30.3%増）となり、特に、精神障害のある人やその他の障害のある人の申し込み件数が対前年度比で大きく増加している。

(2) 障害者雇用対策について

ア 障害者雇用対策の基本的枠組み

障害者施策の基本理念であるノーマライゼーションの実現のためには、職業を通じた社会参加は基本となるものであり、この考え方の下に各種の障害者雇用対策を推進しているところである。現代の社会においては、雇用労働の占める割合が非常に大きくなっていることから、障害のある人の能力を發揮する場も雇用の場に求めざるを得なく、これを実現することが重要である。

また、平成4年に批准したILO第159号条約（障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約）を踏まえ、すべての障害の種類を対象として施策の推進に努めている。さらに、障害者雇用施策の推進に当たっては、障害のある人の雇用の動向を踏まえた将来展望及び各施策の展開の障害者雇用施策全般における位置づけを明確にしつつ、総合的かつ計画的・段階的に推進していくことが重要である。そのため、「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律123号）」や同法に基づく「障害者雇用対策基本方針（平成15年厚生労働省告示第136号）」等を踏まえ、障害のある人、一人ひとりがその能力を最大限發揮して働くことができるよう、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を講じている。

なお、障害のある人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る障害者権利条約への対応について、労働・雇用分野においては、厚生労働省において平成20年4月から「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」を開催し、平成21年7月に中間整理を取りまとめた。また、これを踏まえ、平成21年10月からは労働政策審議会障害者雇用分科会において検討を行い、平成22年4月にこれまでの議論の中間的な取りまとめを行っ

た。今後、さらなる議論を深めていくこととしている。

イ 障害者雇用率制度及び厳正な雇用率達成指導

① 障害者雇用率制度

(ア) 障害者雇用率制度

我が国においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、民間企業等は、一定の割合（法定雇用率）以上の身体に障害のある人又は知的障害のある人を雇用しなければならない（精神障害者保健福祉手帳所持者を雇用している場合は、各企業における実雇用率に算定できる）。

実雇用率の算定に当たっては、以下のとおりである。

- ① 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）は、労働者数、障害者数（重度身体障害のある人又は重度知的障害のある人を除く）ともに、その1人の雇用をもって、0.5人を雇用しているものとして算定する。
- ② 重度の身体障害のある人又は重度知的障害のある人（短期間労働を除く）については、その1人の雇用をもって、2人を雇用しているものとして算定する。
- ③ 重度身体障害のある人又は重度知的障害のある人である短時間労働者については、1人分として算定する。

(イ) 特例子会社制度

事業主が障害のある人の雇用に特別の配慮をした子会社（特例子会社）を設立した場合、一定の要件の下でこの特例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者とみなして、実雇用率を計算できることとしている。これが「特例子会社制度」である。特例子会社制度は、このような事業主に対するメリットのみならず、障害に配慮された就業機会が拡大するなど障害のある人に対

してもメリットがあり、障害のある人の雇用の促進に有効な手段であると考えられる。平成23年3月末現在で305社が特例子会社として認定されている。

なお、特例子会社を持つ親会社については、関係する他の子会社も含め、企業グループでの雇用率算定を可能としている。

(ウ) 企業グループ算定特例

各子会社において一定数の障害のある人を雇用しているなど、定められた要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率や雇用義務数の基礎となる労働者数・実雇用障害者数を通算する特例を設けている。

(エ) 事業協同組合等算定特例

中小企業が共同で事業協同組合等を設立して障害のある人を雇用し、各中小企業において一定数の障害のある人を雇用しているなど定められた要件をみたすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業における実雇用率や雇用義務数の基礎となる労働者数・雇用障害者数を通算する特例を設けている。

② 雇用率達成指導に向けた指導の一層の促進

障害者雇用率制度の履行を確保するため、ハローワークにおいて、実雇用率未達成企業に対し、雇用率達成指導を行っている。

(ア) 民間企業に対する指導

一般の民間企業に対する実雇用率達成指導については、ハローワークが雇用率の著しく低い企業に対し、障害のある人の雇入れ計画の作成を命じ、計画に沿って雇用率を達成するよう指導している。平成19年から3年間を計画期間とする雇入れ計画を作成していた企業のうち、計画終期において一定の改善が見

られなかった90社に対し企業名公表を前提とした特別指導を行い、なお一定の改善が見られなかった4社を平成23年5月公表した。また、過去に企業名を公表し、平成22年12月末に雇入れ計画の終期を迎えた4社のうち、一定の改善がみられなかった2社について企業名の再公表を行った。

なお、平成24年から、雇入れ計画期間を3年から2年へ短縮するとともに企業名公表猶予基準の明確化を行い、障害者雇用率達成指導の実効性の向上を図っている。

(イ) 国・地方公共団体に対する指導等

国及び地方公共団体の機関については、民間企業に率先垂範して障害のある人の雇入れを行うべき立場にあることを踏まえ、国及び地方公共団体の各機関の人事担当幹部に対し、身体に障害のある人又は知的障害のある人の計画的な採用を図るよう要請を行っている。

すべての公的機関は、毎年6月1日現在の雇用状況を発表するとともに、法定雇用率が未達成である機関については、障害のある人の採用に関する計画を作成しなければならないとされている。また、その計画が適正に実施されていない場合には、計画の適正実施に関して勧告を行っている。

平成22年6月1日現在の障害のある人の雇用状況では、国・地方公共団体の実雇用率は前年よりも上昇しているものの、特に都道府県等の教育委員会では、法定雇用率を満たしていない機関が多くみられることから（雇用率未達成である都道府県教育委員会は47機関中34機関、市町村教育委員会は83機関中17機関）、厳正な雇用率達成指導を行っている。

平成19年12月に障害者施策推進本部で決定した後期重点施策実施5か年計画（以下「後期5か年計画」という。）において、「2012（平成24）年度までにすべての公的機関で障害者雇用率を達成する」という目標を掲げて

おり、その目標の達成に向け未達成の公的機関に対する指導を、引き続き徹底しているところである。

また、平成20年度から、精神障害のある人の雇用を推進する観点から、本府省等において「公務部門における精神障害者の職場体験実習」を実施しており、平成22年度には公正取引委員会、農林水産省、環境省及び会計検査院の4省等において実施した。

さらに、平成22年度には、国の地方機関における障害のある人の雇用を推進する観点から、地方8ブロック（ブロックごとに1機関）において「地方機関における知的障害者の職場体験実習」を実施するとともに、当該実習の成果等を踏まえて「公務部門における障害者雇用推進に関する地方別実務研究会」を各ブロックにおいて開催した。

そのほか農林水産省においては、農業者に障害者就労の先進事例や就労マニュアル等の普及啓発を行うとともに、障害者支援のための研修会の開催等を実施している。

ウ 障害者雇用納付金制度（図表1-56）

障害のある人の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害のある人の雇用を容易にし、社会全体として障害のある人の雇用水準を引き上げるため、障害者雇用納付金制度が設けられている。この制度により、法定雇用率未達成の事業主（常用雇用労働者数200人超）から納付金を徴収するとともに、一定水準を超えて障害のある人を雇用している事業主に対しては、障害者雇用調整金、報奨金を支給するほか、障害のある人を雇い入れるために施設、設備の改善等を行う事業主等に対する助成金の支給や在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する在宅就業障害者特例調整金等の支給を行っている。

エ チャレンジ雇用

各府省・各地方公共団体において知的障害のある人等を非常勤職員として雇用し、1～3年の業務の経験を積んだ後、ハローワーク等を通じて一般企業等への就職の実現を図る「チャレンジ雇用」を推進している。

平成20年度には全府省で採用に向けた取組を実施し、22年度においても引き続き取組を行った。

厚生労働省においても、平成23年度に都道府県労働労働局やハローワークにおける「チャレンジ雇用」の大幅な増加（平成22年度170名→平成23年度370名）を図るなど「チャレンジ雇用」を推進する。

オ 税制上の特例措置

障害のある人を雇用する事業者に対し、税制上の各種の特例措置を講じているが、なかでも平成20年度から、障害のある人の「働く場」に対する発注を前年度より増加させた企業について、企業が有する固定資産の割増償却を認める「発注促進税制」が講じられている。

カ 職業リハビリテーションの実施

① ハローワーク

（ア）ハローワークにおける職業相談、職業紹介

就職を希望する障害のある人に対しては、ハローワークにおいて、求職の登録（就職後の定着支援まで一貫して利用）の後にその技能、職業適性、知識、希望職種、身体能力等に基づき、ケースワーク方式による職業相談を実施し、安定した職場への就職を支援している。

このため、ハローワークに障害のある人の就職支援を専門に担当する就職促進指導官を配置し、きめ細かな就職指導等を円滑かつ効果的に推進している。また、ハローワークが

中心となり、福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害のある人一人ひとりに対して、ハローワーク職員と福祉施設等の職員、市町村の職員等がチームを結成し、就職から職場定着定着まで一貫した支援を実施している。

(イ) トライアル雇用

事業主の中には、障害のある人を雇用した経験が乏しいために、障害のある人に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがなく、障害のある人を雇い入れることにためらう事業主もいる。こうした事業主に対し、短期間の試行雇用（トライアル雇用）を通じて今後の障害のある人の雇用のきっかけづくりを目的とした、トライアル雇用事業（障害者試行雇用事業）を実施している。トライアル雇用を実施する事業主に対しては、対象障害者1人1月当たり4万円の試行雇用奨励金（3ヶ月）を支給している。

また、後期5か年計画においては、トライアル雇用を通じた常用雇用への移行を進めるため、対象者の常用雇用移行率を80%以上にすることを目指しており、平成22年度の常用雇用移行率86.4%となっている。

② 地域障害者職業センター

各都道府県に1か所（そのほか支所5か所）設置され、ハローワークや地域の就労支援機関との連携の下に、身体に障害のある人、知的障害のある人はもとより、精神障害のある人、発達障害のある人、高次脳機能障害のある人等他の機関では支援が困難な障害のある人を中心に職業評価、職業指導から就職後のアフターケアに至る職業リハビリテーションを専門的かつ総合的に実施している。

また、後期5か年計画においては、以下の支援により、地域障害者職業センターの支援対象者数を24年度までの累計で125万人とすること等を目指すこととしている。

(ア) 障害のある人の就労の可能性を高めるための支援（職業準備支援）

ハローワークにおける職業紹介、職業訓練、職場実習、ジョブコーチによる支援等、就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、障害のある人一人ひとりのニーズに応じて、基本的な労働習慣の体得、社会生活技能の向上等、就職、復職、職場適応に向けた準備性を高めるための支援（職業準備支援）を実施している。平成22年度の支援対象数は、2058人となっている。

(イ) 障害のある人の職場適応に関する支援（職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業）

就職又は職場適応に課題を有する知的障害のある人、精神障害のある人等の円滑な職場適応を進めるため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害のある人に対し職場適応や、事業主に対する職場における職務創出等の支援を行うジョブコーチ支援事業を実施している。

後期5か年計画においては、障害のある人の円滑な就職及び職場適応を推進するため、平成24年度における支援終了後の定着率80%以上及び平成23年度までに5,000人を養成することを目指すこととしており、平成22年度職場定着の状況（平成21年10月～平成22年9月までに支援を終了した者のうち、支援終了後6ヶ月経過時点での定着状況）は、87.6%であった。また、ジョブコーチの養成者数は、3,878人となっている。

(ウ) 精神障害のある人等に対する総合雇用支援

精神障害のある人等及び事業主に対する雇用支援を強化するため、主治医等の医療関係者との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のそれぞれの段階における様々な支援ニーズに対する総合的な支援を実施している。特に、休職中の精神障害のある人及びそ

れを雇用している事業主に対して、円滑な職場復帰支援を進めている。精神障害のある人に対しては、職場復帰に向けた生活リズムの立直しや集中力・持続力の向上等の支援を行うとともに、事業主に対しては受け入れ体制の整備についての助言・援助等を実施している。

後期5か年計画においては、在職中に精神障害のある人となった人等について、地域障害者職業センターの実施する精神障害者総合雇用支援による復職支援及び雇用継続支援終了後の復職・雇用継続率を75%以上とすることを目指すこととしており、平成22年度は、82.0%となっている。

(エ) 専門職員の養成・確保

職業リハビリテーションに従事する専門職員については、全国で1か所設置されている障害者職業総合センターにおいて、障害者職業カウンセラーを養成するための「厚生労働大臣指定講習」及びその後の資質向上を図るための研修等を体系的に実施している。

また、障害のある人への雇用支援が、医療・福祉等の分野から連続して効果的に行われるよう、職業リハビリテーションに携わる人材の育成を図るため、ジョブコーチの養成研修、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者及び発達障害のある人の就業支援担当者に対する研修、職業リハビリテーション実践セミナーなど、多様な研修を実施している。

③障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは、障害のある人の身近な地域において、就業・生活面にわたる一体的な相談・支援を行っており、雇用、福祉、教育等の関係機関の連携拠点として機能すべく、平成22年度には、全国272か所が設置され、平成23年度は全国322か所の設置、運営を予定している。

また、障害者就業・生活支援センターについては、支援を希望する障害のある人が、できる限り身近な地域で支援を受けることができるよう後期5か年計画及び「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」等において、平成23年度までに全障害保健福祉圏域に設置することとされている。

2. 総合的支援施策の推進

(1) 福祉的就労から一般雇用への移行の促進

障害のある人の就労支援の充実と活性化を図るため、引き続き、雇用・福祉・教育の一層の連携強化を図ることとし、ハローワークを中心とした関係機関とのチーム支援、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進、障害者就業・生活支援センター事業、トライアル雇用事業、ジョブコーチ等による支援、就労移行支援のためのチェックリストなどの活用を図っている。

また、授産施設等で働く障害のある人の工賃水準を引き上げるため「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げとして、19年度からの5か年において、官民一体となった取組を推進し、工賃水準の倍増を図るとともに、地域における福祉的就労から一般雇用への移行を促進している。これらを踏まえ、障害福祉計画において、福祉施設から一般就労への年間移行者数を23年度までに1万人とすることとしている。

ア ハローワークを中心とした「チーム支援」

福祉施設利用者や特別支援学校卒業（予定）者等の福祉的就労から一般雇用への移行を図るため、ハローワークが中心となって、関係機関からなる個々人に応じた「障害者就労支援チーム」を作り、就職に向けた準備が