

障害者の自立の促進に向けた雇用・就労支援 「チャレンジ雇用」の推進・拡大

平成19年5月17日
厚生労働省

障害者の就労支援に向けた最近の動き

障害者自立支援法の施行(平成18年4月)

障害者が地域で安心して暮らせる社会の実現を目指し、就労移行支援事業、就労継続支援事業等を創設するとともに、福祉と雇用の関係機関がネットワークを構築し、連携強化を図るなど、就労支援を抜本的に強化。

成長力底上げ戦略(基本構想)(平成19年2月15日)

「福祉から雇用へ」の基本的考え方を踏まえ、公的扶助(福祉)を受けている人などについて、セーフティネットを確保しつつ、可能な限り就労による自立・生活の向上を図ることとし、そのため『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』を新たに策定・実施。

障害者の就労支援のための施策

『成長力底上げ戦略(基本構想)』に基づき、以下の施策を盛り込んだ、『福祉から雇用へ』推進5か年計画』を策定、実施することとする。

地域の特性を活かした就労支援体制の全国展開

- ・ 障害者就業・生活支援センターを全障害保健福祉圏域(400か所)に設置
- ・ 各省庁・各自治体において、障害者が一般雇用に向けて経験を積む「チャレンジ雇用」を推進・拡大
- ・ 障害者自立支援法に基づく「就労移行支援事業」を全国展開

ハローワークを中心に福祉関係者等と連携した「チーム支援」の全国展開、体制・機能強化

「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げ

平成19年度中にすべての都道府県において、「工賃倍増5か年計画」を全国で策定・推進。企業的な経営手法も活用。

障害者雇用率の遵守の徹底

公的部門については、国の機関は達成しているが、一部に未達成あり。

(参考)公的部門の各機関の障害者雇用率達成状況(特に未達成機関が多いもの) 平成18年6月1日現在
都道府県教育委員会 2/47 市町村の機関 2,037/2,624 国立大学法人 30/91

民間企業においては、全体としては障害者雇用は着実に進展しているが(実雇用率1.52%、達成割合43.4%)、業種によって差が大きい。

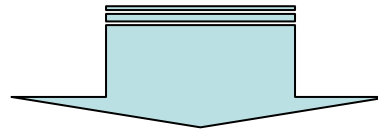
「チャレンジ雇用」の推進・拡大について

「成長力底上げ戦略(基本構想)」(平成19年2月15日)

各府省・各自治体において、障害者が一般雇用へ向けて経験を積む「チャレンジ雇用」を推進・拡大(平成20年度～)

「チャレンジ雇用」とは

1年以内の期間を単位として、各府省・各自治体において、非常勤職員として雇用。



各府省・各自治体での1～3年の業務の経験を踏まえ、ハローワーク等を通じた一般企業等への就職を実現。

(注)各府省・各自治体においては、職場実習の受入についても積極的に実施。

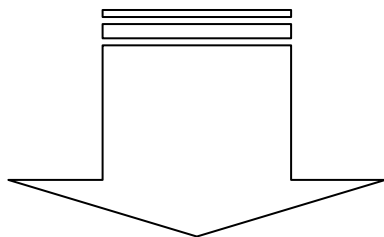
厚生労働省における取組

厚生労働省における採用状況(H18.1~)

厚生労働省本省	2名
都道府県労働局(ハローワーク)	26名

業務内容

郵便物の発受と仕分け、コピー用紙の補充、
不要書類のシュレッダー処理、パソコンで
のデータ入力、資料のセット 等



これまでの経験を踏まえ、今年度から、知的障害者等の「チャレンジ雇用」を推進・拡大

平成19年度 厚生労働省「チャレンジ雇用」プラン

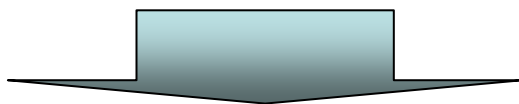
本省における取組

本省各局において、1名以上雇用【約20名】

地方支分部局等における取組

各都道府県労働局(ハローワーク)において、1名以上雇用【約70名】

その他の機関においても、積極的に雇用に取り組む。【約10名】



合計 約100名の「チャレンジ雇用」を実施

国の機関における雇用状況

全体の実雇用率2.17%〔法定雇用率2.1%〕

すべての機関で法定雇用率を達成

(参考) 都道府県の機関2.37% 市町村の機関2.23% 都道府県教育委員会等1.46%

障害種別在職者数(実人数)

身体障害者 5,670人 知的障害者 19人 精神障害者 42人

知的障害者の雇用状況

公務部門における知的障害者の採用は、ごくわずか。

⇒ **国の機関 19人(職員数全体(約30万人)の0.006%)**

(参考) 都道府県の機関 6人

市町村の機関 160人

教育委員会 8人

現行の公務員制度のもとでは、知的障害者を常勤職員として採用するのは困難な状況にあり、ほとんどが非常勤職員としての採用である。

(参考)

民間企業(56人以上規模)の状況
約3万5千人

〔労働者数全体(約1,900万人)の0.18%〕

これまでの知的障害者の採用に向けた取組

H16.9～ 障害者施策推進本部「公務部門における障害者雇用推進チーム」で議論

H17.4～ 総務省「知的障害者の職場体験実習事業」

内閣府、総務省、文部科学省、厚生労働省及び人事院で、職場実習受入れ

成長力底上げ戦略(基本構想)

平成19年2月15日
成長力底上げ戦略構想チーム

戦略の基本構想

2 就労支援戦略

『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』の策定・実施

「福祉から雇用へ」の基本的考え方を踏まえ、公的扶助（福祉）を受けている人などについてセーフティネットを確保しつつ、可能な限り就労による自立・生活の向上を図る。

このため、平成19年度を初年度とする『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』を新たに策定し、関係機関間や産業界等との連携を図りつつ、本計画を実施する。

(1) 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』の策定

主な施策

地域の特性を活かした就労支援体制の全国展開

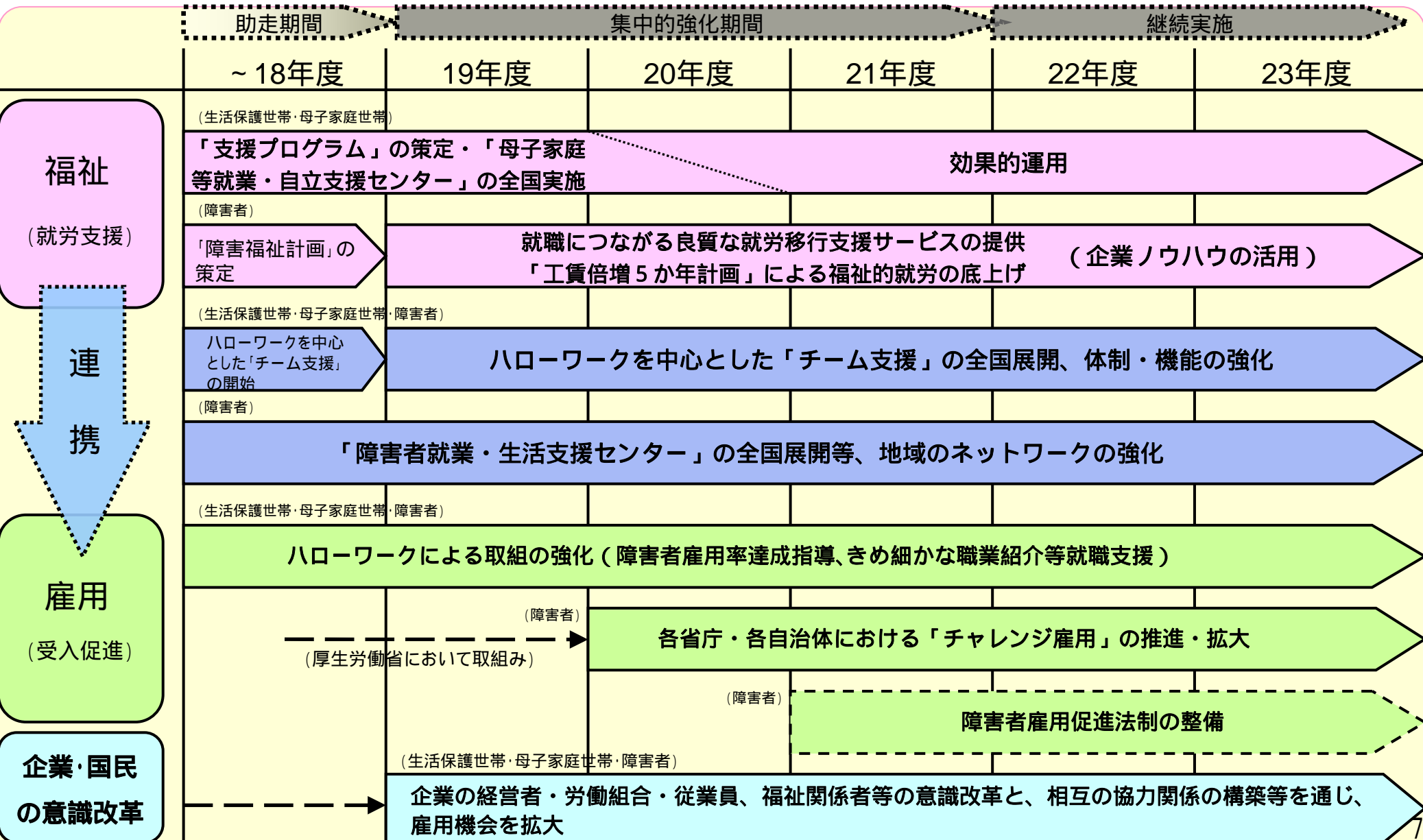
・ 各省庁・各自治体において、障害者が一般雇用に向けて経験を積む「チャレンジ雇用」を推進

拡大

『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』のイメージ

福祉から雇用への移行を推進する「5か年計画」を策定するとともに、具体的な「目標」を定めて取り組む。

(特に、19～21年度の3年間に集中的に取り組を強化する。)



『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』における重点戦略

地域の特性を活かした就労支援体制を全国展開

「障害者就業・生活支援センター」を全障害保健福祉圏域に設置(約400カ所)
各省庁・各自治体における障害者に対する「チャレンジ雇用」の推進・拡大
障害者に対する「就労移行支援事業」を全国展開するとともに、全都道府県において「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げを推進

平成19年度までに「生活保護の就労支援プログラム()」を全自治体で策定

()意欲の向上や職業意識の啓発、技能修得、就職支援等、段階的・計画的な支援を行うプログラム

母子家庭等就業・自立支援センターやマザーズハローワークなどの子育て女性重点支援拠点を全国展開

ハローワークを中心とした「チーム支援」

ハローワークを中心に福祉関係者等と連携した「就労支援チーム()」の体制・機能強化

()ハローワークの就職支援担当と福祉事務所、福祉施設等関係機関により編成されるチーム

ハローワークにおける「就労支援アクションプラン」の推進により、支援対象者(生活保護・母子世帯)の就職率を60%に上げ
「就職活動プランの策定」、「就労意欲向上プログラム」 など



障害者雇用促進法制の整備

短時間労働・派遣労働を活用した雇用促進、中小企業における雇用促進等を図るための障害者雇用促進法制の整備

関係者の意識改革

関係者の意識改革を通じた雇用機会の拡大

企業の経営者・労働組合・従業員、福祉関係者等の意識改革と、相互の協力関係の構築等を通じ、雇用機会を拡大

