

■ 図表4-11 ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

| | ①新規求職申込件数 | | ②有効求職者数 | | ③就職件数 | | ④就職率 (③/①) | |
|--------|-----------|------|---------|------|--------|------|------------|------|
| | | 前年度比 | | 前年度比 | | 前年度比 | | 前年度差 |
| 平成17年度 | 97,626 | 4.8 | 146,679 | △4.7 | 38,882 | 8.4 | 39.8 | 1.3 |
| 18年度 | 103,637 | 6.2 | 151,897 | 3.6 | 43,987 | 13.1 | 42.4 | 2.6 |
| 19年度 | 107,906 | 4.1 | 140,791 | △7.3 | 45,565 | 3.6 | 42.2 | △0.2 |
| 20年度 | 119,765 | 11.0 | 143,533 | 1.9 | 44,463 | △2.4 | 37.1 | △5.1 |
| 21年度 | 125,888 | 5.1 | 157,892 | 10.0 | 45,257 | 1.8 | 36.0 | △1.1 |
| 22年度 | 132,734 | 5.4 | 169,116 | 7.1 | 52,931 | 17.0 | 39.9 | 3.9 |
| 23年度 | 148,358 | 11.8 | 182,535 | 7.9 | 59,367 | 12.2 | 40.0 | 0.1 |
| 24年度 | 161,941 | 9.2 | 198,755 | 8.9 | 68,321 | 15.1 | 42.2 | 2.2 |
| 25年度 | 169,522 | 4.7 | 207,956 | 4.6 | 77,883 | 14.0 | 45.9 | 3.7 |
| 26年度 | 179,222 | 5.7 | 218,913 | 5.3 | 84,602 | 8.6 | 47.2 | 1.3 |

資料：厚生労働省

■ 図表4-12 ハローワークにおける障害者の職業紹介件数（平成26年度）

| | 新規求職申込件数 | | | | | | |
|------|----------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|
| | 障害者計 | 身体障害者 | | 知的障害者 | | 精神障害者 | その他 |
| | | | うち重度 | | うち重度 | | |
| 26年度 | 179,222 | 65,265 | 27,322 | 32,313 | 4,966 | 73,482 | 8,162 |

| | 就職件数 | | | | | | |
|------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|
| | 障害者計 | 身体障害者 | | 知的障害者 | | 精神障害者 | その他 |
| | | | うち重度 | | うち重度 | | |
| 26年度 | 84,602 | 28,175 | 11,181 | 18,723 | 4,248 | 34,538 | 3,166 |

資料：厚生労働省

② トライアル雇用

事業所が障害のある人を短期の試用雇用の形で受け入れることにより、障害のある人の適性や業務遂行可能性を見極め、障害のある人と事業主の相互理解を促進すること等を通じて、常用雇用への移行を促進する障害者トライアル雇用助成金事業を実施している。

イ 地域障害者職業センター

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構により各都道府県に1か所（そのほか支所5か所）設置・運営されている地域障害者職業センターでは、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など、他の機関では支援が困難な障害のある人を中心に、専門職の「障害者職業カウンセラー」により、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。

① 職業評価・職業指導及び職業リハビリテーション計画の策定

障害のある人個々の就職の希望等を把握した上で、職業評価・職業相談を行い、これらを基に就職及び就職後の職場適応に必要な支援内容等を含む職業リハビリテーション計画の策定を行っている。

② 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）

障害のある人に対して、就職又は職場適応に必要な障害特性や、職業上の課題の把握とその改善を図るための支援、職業に関する知識の習得のための支援及び社会生活技能等の向上のための支援を行っている。

③ 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、精神障害のある人等が円滑に職場適応することができるよう、就職時のみならず雇用後においても事業所にジョブコーチを派遣し、障害のある人に障害特性を踏まえた直接かつ専門的な支援を行うほか、事業主に対して、雇用管理に必要な助言や職場環境の改善の提案等の援助を行っている。

また、安定した雇用継続を図るためのフォローアップも行っている。

④ 精神障害のある人等に対する総合雇用支援

精神障害のある人及び事業主に対して、主治医との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のそれぞれの雇用の段階に応じた専門的な支援を総合的に行っている。

特に、休職中の精神障害のある人及びその方を雇用する事業主に対しては、円滑な職場復帰に向けた支援（リワーク支援）を進めており、精神障害のある人に対しては、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、職場の受け入れ体制の整備等についての支援を行っている。

⑤ 地域の就労支援機関に対する助言・援助

各地域における障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者等の関係機関において、より効果的な職業リハビリテーションが実施されるよう、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言や支援方

法に係る助言や援助を行っている。

また、ジョブコーチの養成研修や関係機関の職員等の知識の習得、技術等の向上のための実務的研修を行っている。

ウ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターでは、障害のある人の職業生活における自立を図るために、福祉や教育等の地域の関係機関との連携の下、障害のある人の身近な地域（平成28年4月現在328箇所）で就業面及び生活面の両面における一体的な支援を行っている。

例えば、就業やそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある人に対し、就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）や求職活動等の就業に関する相談と、健康管理や住居、年金等の生活に関する相談などを行っている。また、必要に応じ、ハローワークや地域障害者職業センターなどの専門的支援機関と連絡を取り合い、支援を引き継ぐなど適切な支援機関への案内窓口としての機能も担っている。

近年、雇用障害者数が増加する中で、定着支援の取組の重要性が高まっており、センターの業務実績を見ると、就職件数、雇用者数の伸びにしたがって、企業からの相談の半数を定着支援が占めており、また、就業時点で就労支援機関の支援を受けていない障害者に対する定着支援を求められるなど、定着支援の比重が増している。センターでは、事業主に対し、本人の障害特性や症状・能力等についての助言や関係機関と連携した支援を行うほか、就職後に生じる課題の予測と実際に生じた際の事前準備や、センター職員による定期的な職場訪問や電話連絡等を通じ、本人が現在抱えている悩みや課題、事業主や上司・同僚等の意見等を把握し、問題が発生しないよう未然に対応をしている。

平成27年度には、ジョブコーチとして多く

の障害者の支援に携わり、障害者の職場定着支援に関する豊富な知識と経験を有する者を「主任職場定着支援担当者」として全国20カ所に新たに配置し、センターの定着支援機能の強化を図った。特に、職場定着が困難な事例について自ら支援を実施するとともに、地域の他のセンターの支援員等が抱える困難な事例を支援することも可能としている。

また、平成26年度に引き続き27年度においても、より手厚い支援が必要な精神障害者等に対応するため、精神障害者等の職場定着を図る観点から、職場定着支援を中心に実施する担当者を新たに増員して配置し、精神障害者等に対する支援体制の強化を図った。

さらに、本センターは、全国の各障害保健福祉圏域に1つ設置することとしてきたが、平成27年度から、人口の多い圏域において複数のセンター設置を認めることとした。

(2) 福祉的就労から一般就労への移行に向けた支援

障害者が地域で自立した日常生活又は社会生活を送るための基盤として就労支援は重要であり、障害者の就労支援として以下の取組を行っている。

① 就労移行支援について

一般就労を希望する65歳未満の障害者には、できる限り一般就労をしていただけるように、就労移行支援事業所では、生産活動、職場体験その他の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な相談、その他の必要な支援を行っている。

② 就労継続支援A型について

雇用契約に基づき、継続的に就労することが可能な65歳未満の障害者に対し、生産活動その他の活動の機会の提供、その他の就労に

必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行うとともに、一般就労に向けた支援や職場への定着のための支援等を行っている。

③ 就労継続支援B型について

通常の事業所に雇用されていた障害者であって、その年齢、心身の状態その他の事情により、引き続き当該事業所に雇用されることが困難となった者、就労移行支援によっても通常の事業所に雇用されるに至らなかった者、その他の通常の事業所に雇用されることが困難な者につき、生産活動その他の活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行うとともに、一般就労に向けた支援や職場への定着のための支援等を行っている。

④ 平成27年度障害福祉サービス等報酬改定について

2015（平成27）年度障害福祉サービス等報酬改定において、一般就労への定着支援を充実・強化するため、就労移行支援において、平成27年度から新たに利用者の就労定着期間に着目した加算を創設した。

⑤ 障害者総合支援法施行3年後の見直しについて

障害者総合支援法においては、施行後3年を目途として検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとされている。これを受け、社会保障審議会障害者部会において、平成27年4月から同年12月にかけて計19回の審議を行い、今後の取組について報告書を取りまとめた。この報告書では、障害者の就労支援について、就業に伴う生活面での課題等を抱える障害者が早期に離職することのないよう、就労定着に向けた支援を強化するための取組を進めるべきであるとされており、就労定着に向けた支援（企業・家族との連絡調整や生活支援等）を集中的に提供するサービスを新たに位置づけるべきであると報告されている。

報告書に盛り込まれた事項のうち法律改正を要する事項に対応するため、障害福祉サービス及び障害児通所支援の拡充等を内容とする「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の一部を改正する法律案」を平成28年3月1日に閣議決定し、第190回国会に提出しており、就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、「就労定着支援」を創設することとしている。

(3) 障害特性に応じた雇用支援策

ア 精神障害のある人への支援

精神障害のある人については、近年、ハローワークにおける新規求職者数が急激に伸びてきており、その専門窓口では「精神障害者雇用トータルサポーター」などの専門職員による個々の障害特性に応じたきめ細かな相談支援を行うとともに、精神障害のある人に関する事業主の意識啓発から就職後のフォローアップ等の働きかけを行っている。

また、民間企業に対しては継続雇用する労働者へ移行することを目的に、一定程度の期間をかけて、週の所定労働時間を20時間以上とすることを目指す、障害者短時間トライアル雇用奨励金の支給などを行っている。

さらに平成23年度から、事業主等を対象に、精神障害のある人の雇用管理をテーマにしたセミナーを継続して開催しており、平成27年度は全国10ブロックで開催した。

なお、精神障害のある人については、これら各般の取組を通して、その雇用促進を一層図ることとしており、障害者基本計画（第3次）では、50人以上の規模の事業主で雇用される精神障害のある人を、平成29年の障害者雇用状況報告で3.0万人にすることを目指しており、平成27年6月1日現在で3.5万人となっている。

イ 発達障害のある人への支援

発達障害のある人についても、近年ハローワークにおける新規求職者数が増加しており、その雇用の促進を図ることが必要となっている。そのため、ハローワークでは、発達障害のある求職者に対する職業紹介を行うに当たっては、地域障害者職業センターや発達障害者支援センターと十分な連携を図って、対応している。なかでも、発達障害など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、専門の支援員（就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分））によるきめ細かな就職支援を実施する「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」を実施している。

また、発達障害のある人をハローワーク等の職業紹介により新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して助成を行う発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金による助成を実施しており、その雇用促進を図っている。

さらに、「発達障害者就労支援者育成事業」として、支援関係者等の発達障害者支援のための基盤作りのために、平成27年度は全国8ブロックで発達障害のある人の就労支援者及び当事者等を対象としたセミナーの開催や発達障害のある人を対象とした職場実習を実施し、発達障害のある人の雇用のきっかけづくりを行う啓発事業を実施した。

ウ 難病のある人への支援

ハローワークでは、障害者手帳の有無にかかわらず、就労支援の必要な難病のある人に対して、難病相談・支援センターとの連携による就労支援も行っている。平成25年度からは、ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談・支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細かな就労支

援や在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な就労支援を行っている。

また、難病のある人をハローワーク等の職業紹介により新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して助成を行う「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」による助成を実施しており、その雇用促進を図っている。

平成23年には労働関係機関だけでなく、保健・医療・福祉関係機関、患者団体等の幅広い関係者の共通認識を促進するため、難病患者の雇用管理に資するマニュアルとして「難病のある人の就労支援のために」を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成し、ハローワークをはじめとした就労支援機関等で、難病のある人の就労支援に活用している。

エ 在宅就業への支援

① 在宅就業支援制度

自宅等で就業する障害のある人（在宅就業障害者）の就業機会の確保等を支援するため、これらの障害のある人に直接又は在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣の登録を受けた法人（在宅就業支援団体（平成27年12月現在で22団体））を介して業務を発注した事業主に対して、障害のある人に対して業務の対価として支払われた金額に応じて、障害者雇用納付金制度で、在宅就業障害者特例調整金（常用雇用労働者数100人以下の事業主については在宅就業障害者特例報奨金）を支給する制度を運用している。

② 就労支援機器等の普及・啓発

従来、障害のある人が就労困難と考えられていた職業であっても、IT機器を利用することにより、就労の可能性が高まってきている。このため、障害のある人の職域拡大に資することを目的として、高齢・障害・求職者雇用支援機構において、障害のある人や事業

主のニーズに対応した就労支援機器に関する情報提供、貸出事業等を通じて、その普及・啓発に努めている。

（4）「障害者に係る欠格条項」の見直し

「障害者に係る欠格条項」とは、資格・免許制度等において障害があることを理由に資格・免許等の付与を制限したり、障害のある人に特定の業務への従事やサービスの利用などを制限・禁止する法令の規定のことであり、平成11年8月に「障害者施策推進本部」において「障害者に係る欠格条項の見直しについて」を決定し、平成16年6月には、対象とした63制度すべての見直しが終了したが、障害のある人の資格取得等の機会が実質的に確保されるためには、教育や就業環境など必要な条件整備を併せて推進する必要があることから、「障害者施策推進本部」における「課長会議」の下に、「資格取得試験等における配慮推進チーム」（障がい者制度改革推進本部の設置（平成21年12月8日閣議決定）に伴い廃止）を設け、全省庁横断的に、資格取得試験等における障害への配慮のあり方について検討を行い、平成17年11月、「資格取得試験等における障害の態様に応じた共通的な配慮について」を「課長会議」で決定し、国が直接実施する資格取得試験等において、共通的に対応すべき配慮事項として示している。

（5）就労に向けた各種訓練の推進

国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局においては、一般就労を希望する65歳未満の障害のある人に対して、就労に必要な知識や技能を獲得させるため、障害福祉サービス（就労移行支援）を実施している。身体又は発達障害のある方には、生産活動、職業体験等の必要な訓練を、視覚に障害のある方には、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の国家資格取得のための教育訓練を

行い、就労に関する相談や支援を通じて、障害のある方の適正に見合った職場への就労とその定着を支援している。

(6) 障害のある人の創業・起業等の支援

生活福祉資金貸付制度は、低所得世帯、障害者世帯等に対し、資金の貸付けと必要な相談支援を行うことにより、その経済的自立及び生活意欲の助長促進並びに在宅福祉及び社会参加の促進を図り、安定した生活を送れるようにすることを目的に、都道府県社会福祉協議会を実施主体として運営されている。本制度の資金種類の1つとして、「福祉資金」が設けられており、障害者世帯が生業を営むのに必要な経費や技能習得に必要な経費等の貸付を行っている。

(7) 障害者の就労支援にあたっての農業部局との連携

障害者就労施設において、稲作や野菜、果樹、花き、畜産、農産加工や販売等、幅広い分野で農業活動等に取り組まれている。農業を通じて高い賃金・工賃を実現している事業所もあり、障害者の就労機会の確保や賃金・工賃の向上といった面のみならず、地域の農業における労働力不足への対応といった面でも意味のある取組であり、農業と福祉の連携の推進を図ることは重要な課題である。

このため、農林水産省は、厚生労働省と連携して「『農』と福祉の連携プロジェクト」を推進し、障害者等のための福祉農園の開設・整備等の取組を支援している。また、両省に加え、農業関係団体や福祉関係団体も参加した、全国及びブロックごとの連絡協議会を設けるとともに、農業関係者と福祉関係者との相互理解を深めるための意見交換会の開催（平成28年3月18日には「農福連携推進フォーラム」を開催）等にも取り組んでいるところである。

また、厚生労働省では、農業分野に取り組もうとする就労継続支援B型事業所等に対して、農業分野の専門家を派遣し、農業に関する知識・技術の習得や6次産業化の推進に向けた助言・指導を行う取組や農福連携マルシェ（市場）の開催を支援している。

これらの取組を通じて、両省が連携しつつ、優良事例や支援策の周知を含め積極的に情報発信を行い、農業と福祉の連携や、それを通じた障害者の賃金・工賃の向上の推進に取り組むこととしている。

(8) 職場での適応訓練

ア 職場適応訓練

障害のある人に対し、作業環境への適応を容易にし、訓練修了後も引き続き雇用されることを期待して、都道府県知事又は都道府県労働局長が民間事業主に委託して実施する訓練で、訓練生には訓練手当が、事業主には職場適応訓練費（2万4千円/月）が支給される（訓練期間6か月以内（原則））。また、重度の障害のある人に対しては、より訓練期間、支給期間を長くし（1年以内）、職場適応訓練費も増額上積み支給（2万5千円/月）している。

イ 職場適応訓練（短期）

障害のある人に対し、実際に従事することとなる仕事を体験させることにより、就業への自信を持たせ、事業主に対しては対象者の技能程度、適応性の有無等を把握させるため、都道府県知事又は都道府県労働局長が民間事業主に委託して実施する訓練で、訓練生には訓練手当が、事業主には、職場適応訓練費（960円/日）が支給される（訓練期間2週間以内）。また、重度の障害のある人に対しては、より訓練期間や支給期間を長くし（4週間以内）、職場適応訓練費も増額（1,000円/日）している。

(9) 資格取得試験等（法務関係）における配慮

司法試験においては、障害のある人がその有する知識及び能力を答案等に表すに当たり、その障害が障壁となり、事実上の受験制限とならないために、障害のない人との実質的公平を図り、そのハンディキャップを補うために必要な範囲で措置を講じている。具体的には、視覚障害者に対する措置として、パソコン用電子データ又は点字による出題、解答を作成するに当たってのパソコン（ワープロ）の使用、拡大した問題集・答案用紙の配布、試験時間の延長等を、肢体障害者に対する措置として、解答を作成するに当たってのパソコン（ワープロ）の使用、拡大した答案用紙の配布、試験時間の延長等を認めるなどの措置を講じている。

司法書士試験、土地家屋調査士試験及び簡裁訴訟代理等能力認定考査においては、その有する知識及び能力を答案等に表すことについて障害のない人と比較してハンディキャップを補うために必要な範囲で措置を講じている。具体的には、弱視者に対する拡大鏡の使用や記述式試験の解答を作成するに当たってのパソコン（ワープロ）の使用を、また、試験時間の延長を認める等の措置を講じている。

(10) 福祉施設等における仕事の確保に向けた取組

ア これまでの取組

後期5か年計画において、国は公共調達における競争性及び公正性の確保に留意しつつ、福祉施設等の受注機会の増大に努めるとともに、地方公共団体等に対し、国の取組を踏まえた福祉施設等の受注機会の増大の推進を要請することとされていたことから、これを踏まえ、官公需（官公庁の契約）を積極的に進めるため、各府省の福祉施設受注促進担

当者会議を開催し、更なる官公需の促進を依頼するなどの取組を行うとともに、平成20年に地方自治法施行令を改正し、地方公共団体の契約について随意契約によることができる場合として、地方公共団体が障害者支援施設等から、クリーニングや発送作業などの役務の提供を受ける契約を追加する措置を講じた。

また、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（障害者優先調達推進法）の施行（平成25年4月）にあわせて、「予算決算及び会計令」を改正し、随意契約によることができる場合として、「慈善のため設立した救済施設から役務の提供を受けるとき」を追加する措置を講じた。

イ 障害者優先調達推進法の成立

障害のある人が自立した生活を送るためには、就労によって経済的な基盤を確立することが重要である。そのためには、障害者雇用を支援するための積極的な対策を図っていくことも重要であるが、加えて、障害者が就労する施設等の仕事を確保し、その経営基盤を強化する取組が求められている。

このような観点から、障害者就労施設等への仕事の発注に関し、民間企業をはじめ国や地方公共団体等において様々な配慮が行われてきた。

平成25年4月からは、障害者優先調達推進法が施行され、障害者就労施設等で就労する障害のある人や在宅で就業する障害のある人の自立の促進に資するため、国や地方公共団体などの公的機関が物品やサービスを調達する際、障害者就労施設等から優先的に購入することを進めるために、必要な措置を講じることとなった。当該法律に基づき、すべての省庁等で調達方針を策定し、障害者就労施設等が供給する物品等の調達に取り組んでいる。（法律の概要については、図表5-13）