

平成28年度第2回 三重県障がい者差別解消支援協議会 説明資料

平成29年1月31日



厚生労働省
三重労働局職業安定部職業対策課

厚生労働省三重労働局の組織体系



労働基準監督署の管轄

四日市労働基準監督署	四日市市・桑名市・いなべ市・桑名郡・員弁郡・三重郡
松阪労働基準監督署	松阪市・多気郡
津労働基準監督署	津市・鈴鹿市・亀山市
伊勢労働基準監督署	伊勢市・鳥羽市・志摩市・度会郡
伊賀労働基準監督署	伊賀市・名張市
熊野労働基準監督署	熊野市・尾鷲市・北牟婁郡・南牟婁郡

ハローワークの管轄

ハローワーク桑名	桑名市・いなべ市・桑名郡・員弁郡・三重郡のうち朝日町
ハローワーク四日市	四日市市・三重郡（朝日町を除く）
ハローワーク鈴鹿	鈴鹿市・亀山市
ハローワーク津	津市
ハローワーク松阪	松阪市・多気郡
ハローワーク伊勢	伊勢市・鳥羽市・志摩市・度会郡（大紀町錦を除く）
ハローワーク伊賀	伊賀市・名張市
ハローワーク尾鷲	尾鷲市・北牟婁郡・度会郡のうち大紀町錦
ハローワーク熊野	熊野市・南牟婁郡

三重労働局の組織と業務内容

三重労働局

〒514-8524 津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎

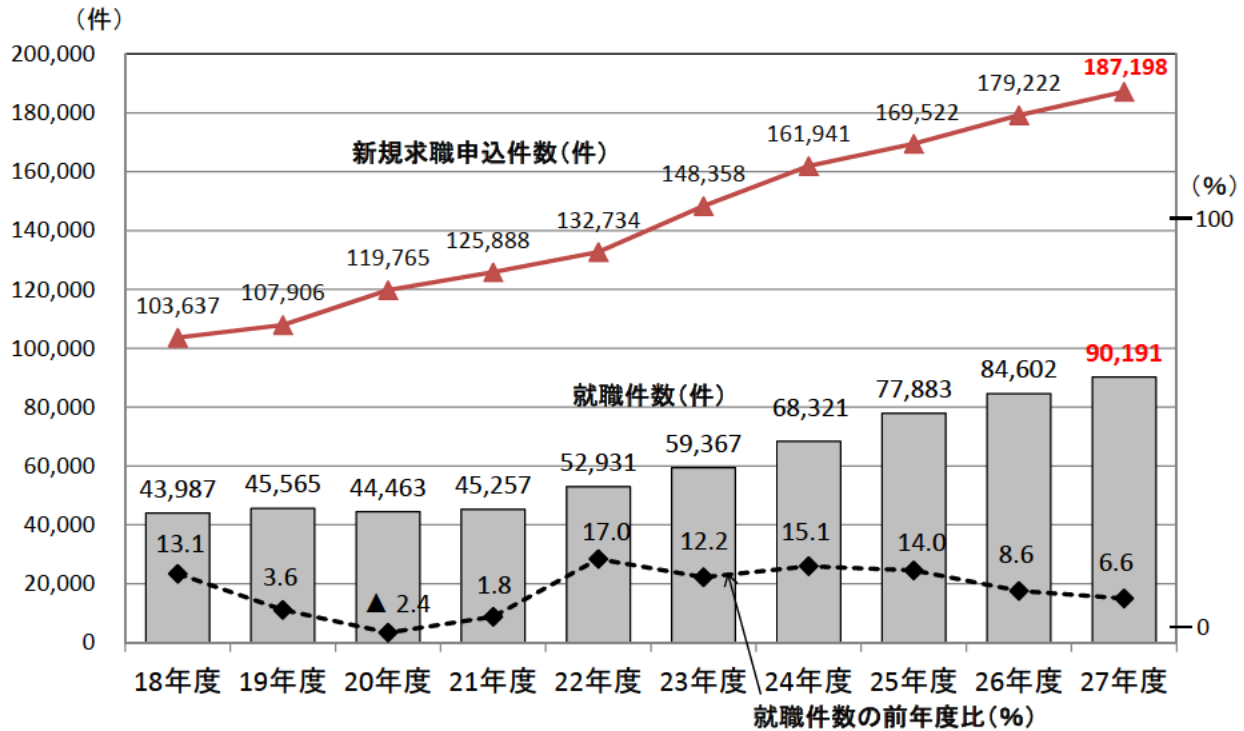


3

障害者雇用の現状について

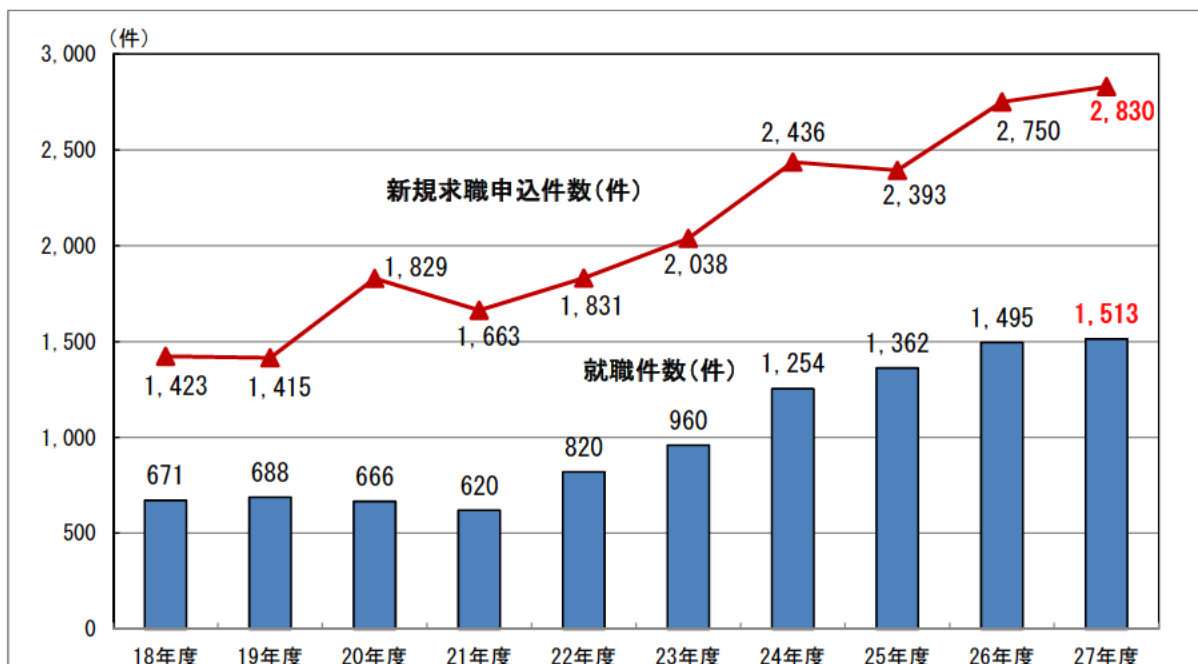
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況（全国）

- 平成27年度の就職件数・新規求職者数は、**前年度から更に増加**。
- 特に、就職件数は90,191件と**7年連続で増加**。



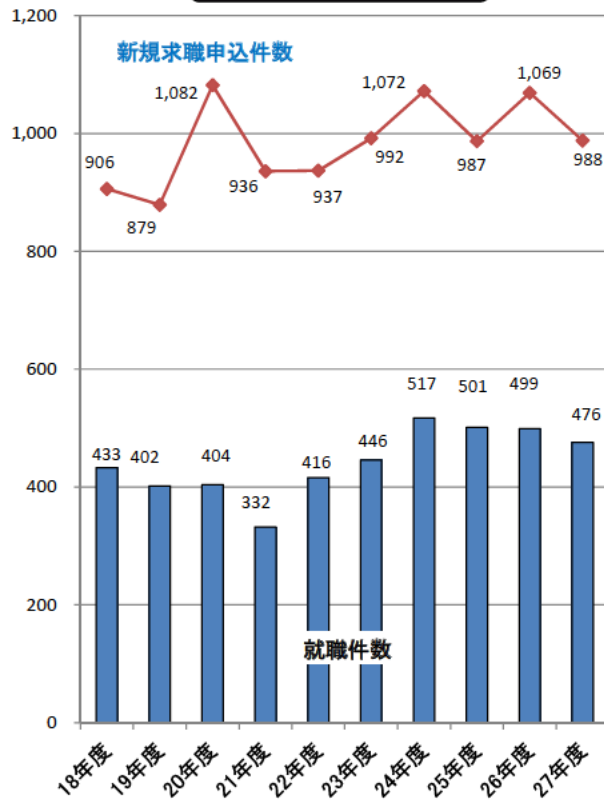
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況（三重）

- 平成27年度の新規求職申込件数・就職件数は、**増加傾向**。
- 特に、就職件数は1,513件と**6年連続で増加**。

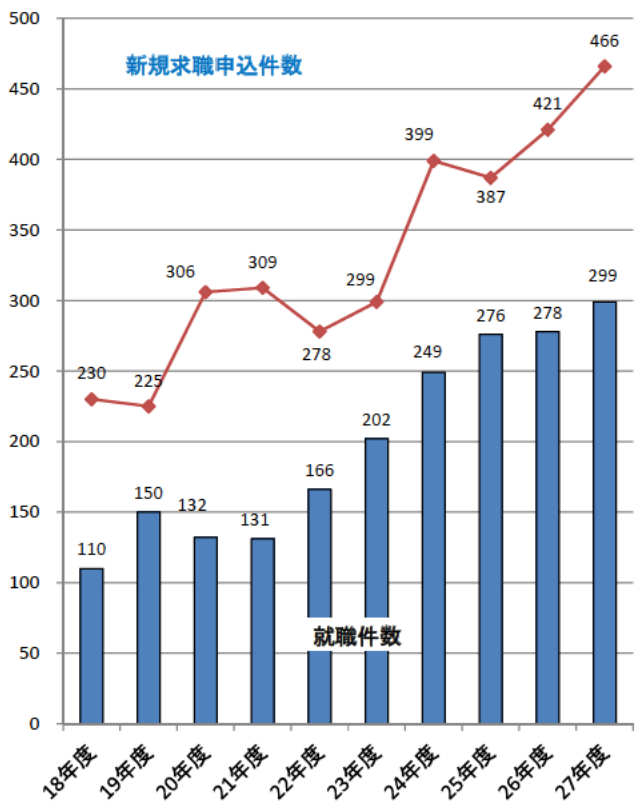


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

身体障害者

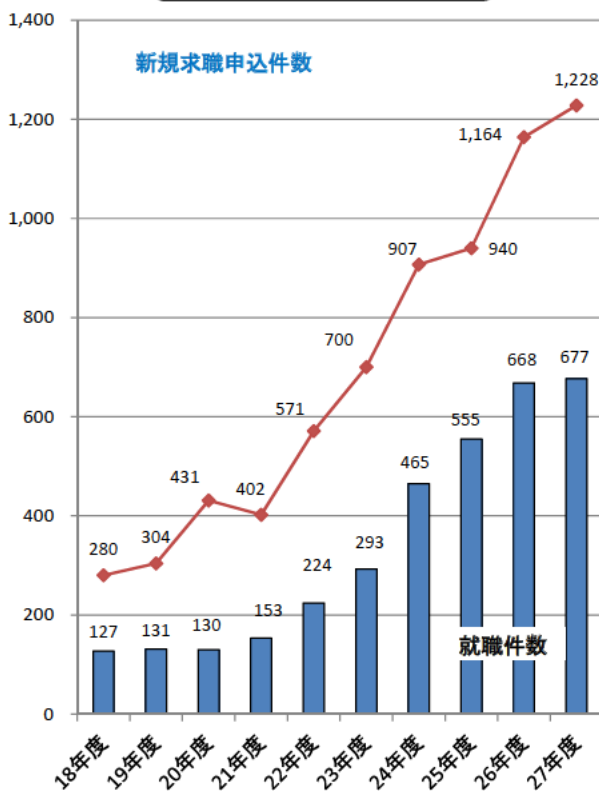


知的障害者



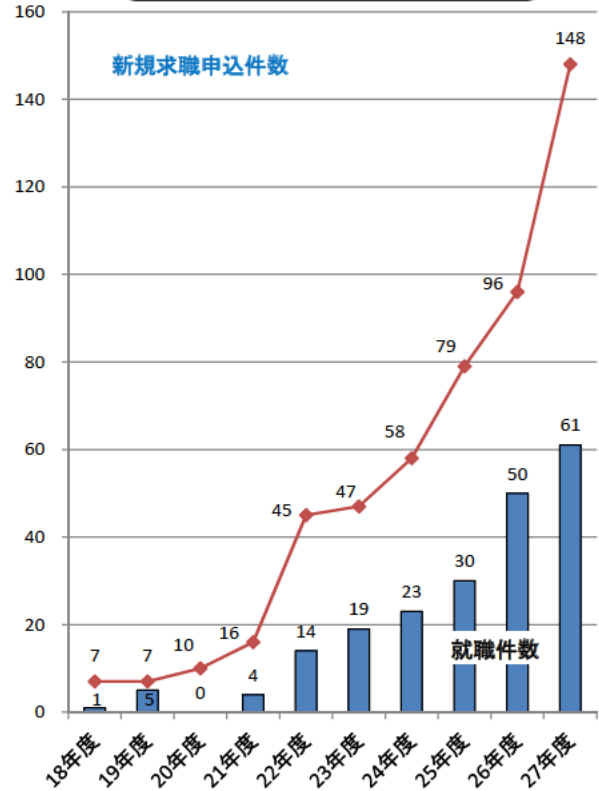
ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

精神障害者

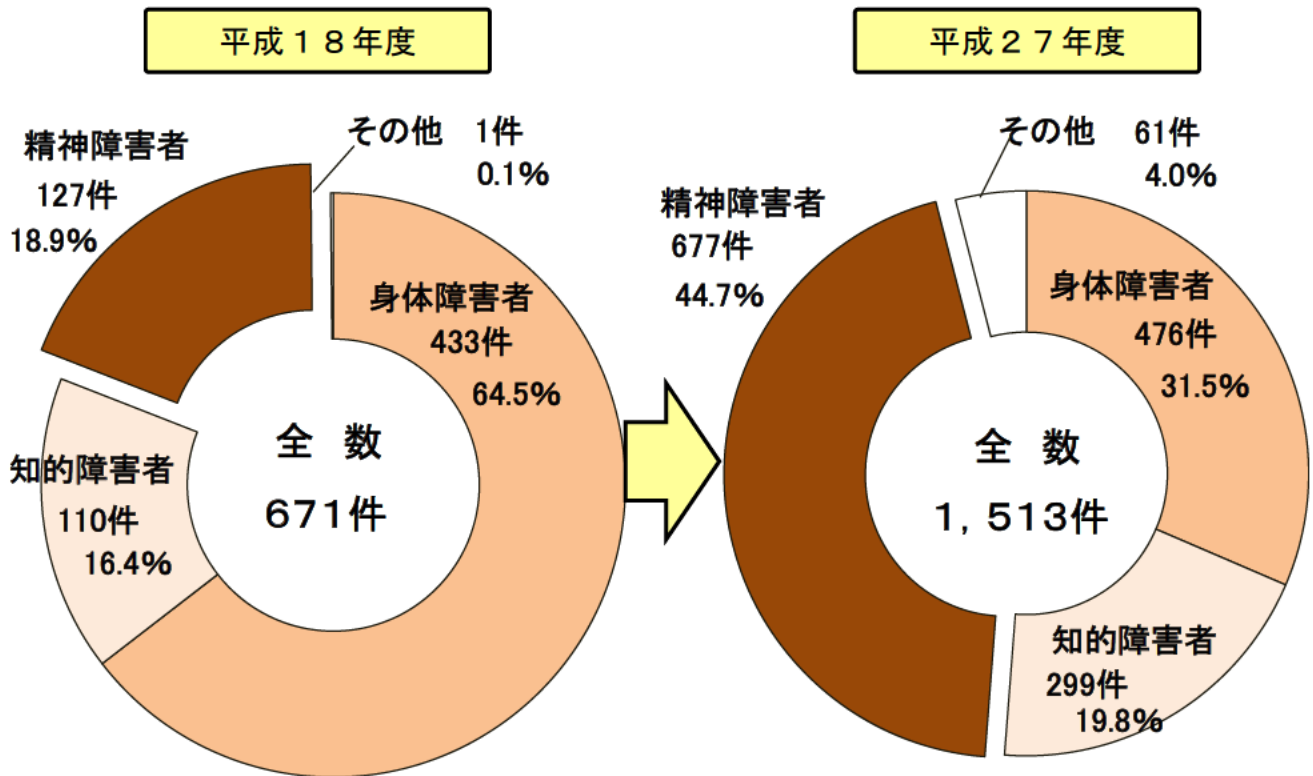


その他

(発達障害、高次脳機能障害、難病者など)



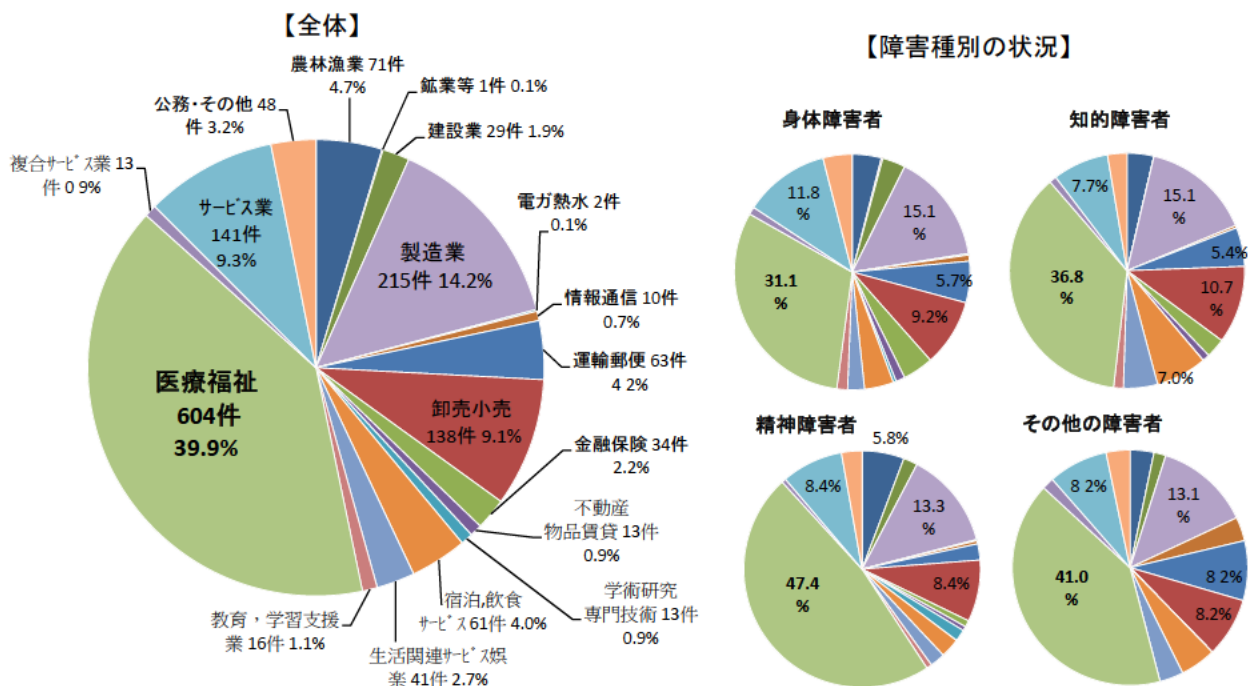
ハローワークの障害種別の職業紹介状況（三重） （就職件数）



9

障害者の産業別就職状況（平成27年度）（三重）

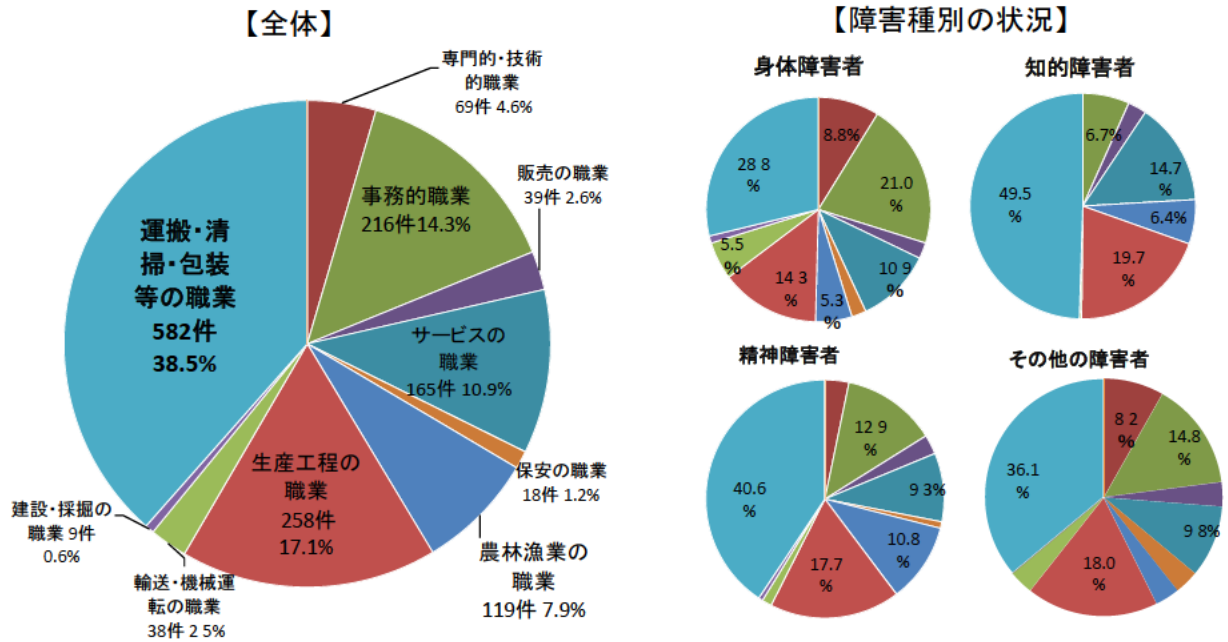
- 産業別では、「医療・福祉」（604件、39.9%）、「製造業」（215件、14.2%）、「サービス業」（141件、9.3%）、「卸売業、小売業」（138件、9.1%）における就職件数が多い。
- いずれの障害者種別も、「医療、福祉」への就職割合が一番高い。



10

障害者の職業別就職状況(平成27年度)(三重)

- 職業別では、「運搬・清掃・包装等の職業」(582件、38.5%)の割合が大きく、「生産工程の職業」(258件、17.1%)、「事務的職業」(216件、14.3%)、「サービスの職業」(165件、10.9%)、「農林漁業の職業」(119件、7.9%)が続いている。
- 障害種別でみると、身体障害者については、「運搬・清掃・包装等の職業」、「事務的職業」、「生産工程の職業」の割合が高く、知的障害者、精神障害者については、「運搬・清掃・包装等の職業」の割合が高い。



障害者雇用率制度の概要

障害者雇用対策について①

背景・趣旨

- 雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱。
- 障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指す。

日本における障害者の雇用法について

日本における障害者の雇用法は1960（昭和35）年に制定された「身体障害者雇用促進法」に始まる。

この法律を1987（昭和62）年に、法の対象となる障害者の範囲を身体障害者から知的障害者、精神障害者を含むすべての障害者に拡大した「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正し、その後、累次の改正を経て現在に至る。

参考：身体障害者雇用促進法（昭和35年法律第123号）

（目的）

身体障害者が適当な職業に雇用されることを促進することにより、その職業の安定を図ることを目的とする。

（主な対策）

- ・職業相談・紹介等
- ・雇用率制度（国等は義務、民間企業は努力義務） 等

障害者雇用対策について②

背景・趣旨

- 雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱
- 障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指す。

仕組み

① 障害者の雇用義務

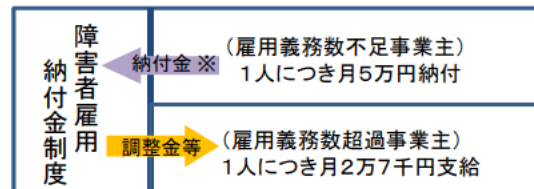
○ 障害者雇用率制度

事業主に対し、従業員の一定割合（＝法定雇用率）以上の身体・知的障害者の雇用を義務付け（※精神障害者はカウント可）

	法定雇用率
民間企業	2.0%
国、地方自治体	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.2%

○ 障害者雇用納付金制度

事業主間の経済的負担を調整するため、法定雇用率を満たしていない企業から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している事業主に対して調整金等を支給



※納付金を納付したとしても雇用義務は免除されない。

② 職業紹介・地域就労支援

- **ハローワーク** 544ヶ所〈産業や人口の集積地域であることや利用者の利便性等を総合的に勘案して設置〉
… 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を実施
- **地域障害者職業センター** 52ヶ所〈各都道府県に1ヶ所+5ヶ所の支所〉
… 専任カウンセラーによる専門的な支援（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）を実施
- **障害者就業・生活支援センター** 328ヶ所〈障害福祉圏域単位で設置（平成28年4月現在）〉
… 身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を実施

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

障害者

身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する。)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者
(法第2条第1号)

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの
(法第2条第2号)

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令(※1)で定めるもの
(法第2条第4号)

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令(※2)で定めるもの (法第2条第6号)
※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
 - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
 - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。
(法第43条第1項)

実雇用率算定の対象

※平成30年から雇用義務の対象

(雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例)
事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項(第43条第1項)の規定の適用については、…当該事業主が…当該精神障害者である労働者の数に相当する数の身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。
(法第71条第1項)
※当該規定における「精神障害者」は、法第69条の規定により「精神障害者保健福祉手帳所持者」に限定している。

障害者雇用率制度の概要

身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

○ 一般民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

- ※ 短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。
- ※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。
- ※ 精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者数に算入することができる。

○ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 現行の障害者雇用率 (平成25年4月1日から施行)

<民間企業>

一般の民間企業 = 2.0%
特殊法人等 = 2.3%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.3%
都道府県等の教育委員会 = 2.2%

除外率制度について

1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。

現在の民間事業主の法定雇用率・・・2.0%

2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）を設けていた。

除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。

3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。

経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、**廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている（法律附則）。**

4 平成16年4月、一律に10ポイントの引下げを実施した（現在の率は別紙のとおり）。

平成21年度中に更なる引下げを行う方向で検討していたが、昨今の経済情勢を踏まえ、平成22年7月に一律に10ポイントの引下げを実施。

<見直し後の除外率設定業種及び除外率>

除外率設定業種	除外率	
	改正前	改正後 (H22.7～)
・有機化学工業製品製造業 ・石油製品・石炭製品製造業 ・輸送用機械器具製造業（船舶製造・修理業及び船用機関製造業を除く。）	5%	→ 0%
・その他の運輸に附帯するサービス業（通関業、海運仲立業を除く。） ・電気業 ・郵便局	10%	→ 0%
・非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く。） ・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・航空運輸業 ・国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）	15%	→ 5%
・窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） ・その他の鉱業 ・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・水運業	20%	→ 10%
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	25%	→ 15%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む。）	30%	→ 20%
・港湾運送業	35%	→ 25%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関	40%	→ 30%
・林業（狩猟業を除く。）	45%	→ 35%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	50%	→ 40%
・特殊教育諸学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	55%	→ 45%
・石炭・亜炭鉱業	60%	→ 50%
・道路旅客運送業 ・小学校	65%	→ 55%
・幼稚園	70%	→ 60%
・船員等による船舶運航等の事業	90%	→ 80%

障害者雇用の状況(全国)

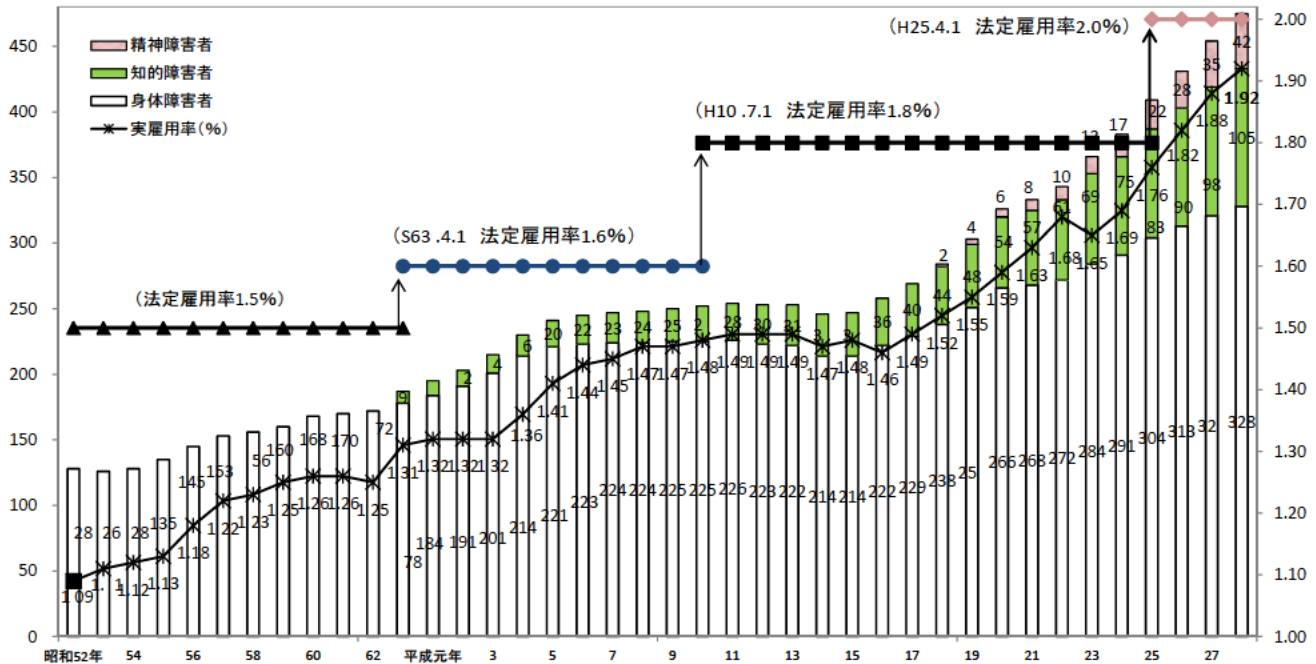
(平成28年6月1日現在)

○ 全国の民間企業の雇用状況

雇用者数 **47.4万人** (身体障害者32.8万人、知的障害者10.5万人、精神障害者4.2万人)

実雇用率 **1.92%** 法定雇用率達成企業割合 **48.8%**

○ 雇用者数は13年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

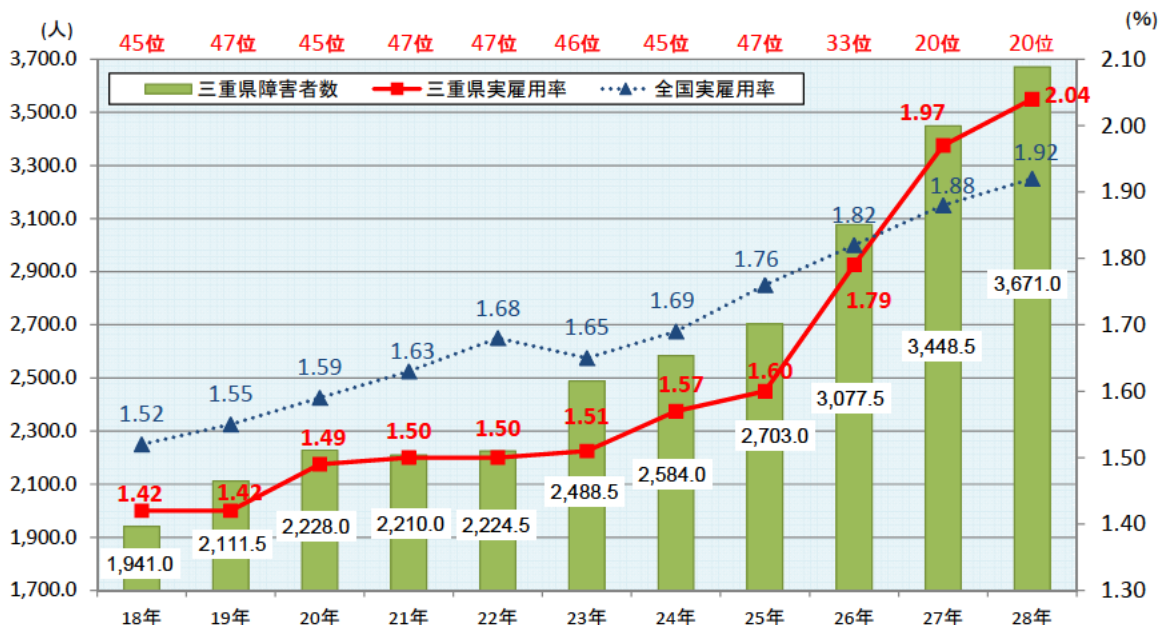


障害者実雇用率の推移(三重)

○ 三重県の民間企業の雇用状況

実雇用率 **2.04%** 法定雇用率達成割合 **60.8%**

○ 三重労働局の最重点課題として取り組むことにより改善は進み、法定雇用率の2.0%を上回った。(全国20位)



※参考：実雇用率は本社所在の都道府県においてカウントされているが、事業所所在地による集計の実雇用率（100人以上規模企業）でも、平成21年度：1.58%（全国41位）と低い水準。（事業所所在地による集計は平成22年度以降実施されていない）

平成28年6月1日の障害者雇用状況(三重)

全国平均
雇用率:1.92%
達成割合:48.8%

障害者雇用状況調査

(H28.6.1現在)

○雇用率は、**2.04%** 【全国20位】
○達成企業割合は、**60.8%** 【全国 9位】

	対象事業所		基礎となる労働者数		障害者数		雇用率		達成企業数		未達成企業数		達成企業の割合	
	数	(前年)	数	(前年)	数	(前年)	率	(前年)	数	(前年)	数	(前年)	率	(前年)
桑名	123	(120)	22,302.0	(21,620.0)	439.0	(415.5)	1.97	(1.92)	69	(63)	54	(57)	56.1	(52.5)
四日市	253	(250)	52,217.0	(51,425.5)	1,069.0	(1,030.5)	2.05	(2.00)	147	(128)	106	(122)	58.1	(51.2)
鈴鹿	121	(111)	18,312.0	(17,791.5)	414.0	(357.0)	2.26	(2.01)	65	(55)	56	(56)	53.7	(49.5)
津	202	(196)	37,648.5	(36,670.0)	786.0	(745.0)	2.09	(2.03)	128	(109)	74	(87)	63.4	(55.6)
松阪	118	(115)	17,394.5	(16,882.5)	305.0	(283.0)	1.75	(1.68)	66	(64)	52	(51)	55.9	(55.7)
伊勢	112	(113)	15,888.0	(15,780.5)	317.0	(308.5)	2.00	(1.95)	81	(74)	31	(39)	72.3	(65.5)
伊賀	82	(74)	11,793.5	(11,019.5)	245.5	(222.0)	2.08	(2.01)	53	(48)	29	(26)	64.6	(64.9)
尾鷲	16	(16)	2,105.0	(2,165.0)	48.5	(46.5)	2.30	(2.15)	11	(10)	5	(6)	68.8	(62.5)
熊野	17	(19)	1,982.5	(2,102.0)	47.0	(40.5)	2.37	(1.93)	15	(14)	2	(5)	88.2	(73.7)
計	1,044	(1,014)	179,643.0	(175,456.5)	3,671.0	(3,448.5)	2.04	(1.97)	635	(565)	409	(449)	60.8	(55.7)

※()内は昨年

障害者雇用促進法の改正

雇用の分野における障害者差別の禁止と合理的配慮の提供義務

近年の障害者雇用促進法等の改正内容

- 平成25年4月～
法定雇用率の引上げ (1.8% → 2.0%)
- 平成27年4月～
障害者雇用納付金制度の対象企業の拡大
(常用労働者200人を超える事業主 → 100人を超える事業主)
- 平成28年4月～ (平成25年の障害者雇用促進法の改正)
雇用分野における
障害を理由とする差別の禁止
合理的配慮の提供義務
苦情処理・紛争解決援助
(自主的解決の努力→労働局長による助言・指導・勧告、紛争調整委員会による調停)
- 平成30年4月～ (平成25年の障害者雇用促進法の改正)
算定基礎に精神障害者を加えて法定雇用率を算定
*現在は、実雇用率の計算に当たって精神障害者をカウントすることができるが、法定雇用率の算定基礎には、身体障害者及び知的障害者のみが入っている。
*平成30年4月から精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えるが、施行後5年間に限り、従来の算定基礎で計算した率と、精神障害者を加えた算定基礎で計算した率との間の率とすることも可。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日(平成25年6月19日))

①障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

- 平成19年に我が国が署名した「障害者権利条約」の批准に向けた法整備の一つとして、25年に障害者雇用促進法を一部改正。
- 雇用分野における障害者の差別禁止、合理的配慮の提供について、すべての事業主に法的に義務付け。【平成28年4月より施行】

【障害者差別禁止指針】(平成27年3月策定)

- すべての事業主に対して、障害者であることを理由とする差別を禁止。
- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの項目で差別の禁止を規定。
- 積極的差別是正措置や障害者を有利に取り扱うこと、合理的配慮の措置を行うこと、合理的配慮を提供した上で労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うことなどは、差別に当たらない。

例 募集・採用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。 ○ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。 ○ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
---------	--

【合理的配慮指針】(平成27年3月策定)

- すべての事業主に対して、合理的配慮の提供を義務付け。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。
- 具体的な措置について、一定の手続の下、事業主と障害者が話し合う。事業主は相談体制を整備する。

例 募集・採用時	<ul style="list-style-type: none"> ○ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害) ○ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など
例 採用後	<ul style="list-style-type: none"> ○ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由) ○ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害) ○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

25

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

平成19年に署名した「障害者権利条約」の批准に向けた法整備

内閣府

- 平成25年6月に、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」を制定

雇用分野以外の全般について

- 不当な差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の提供

法的義務

国・地方公共団体等は法的義務
事業者は努力義務

平成28年4月施行

- 差別解消のための「基本方針」を策定
- 「基本方針」に即して、各府省庁等において
 - ・ 当該機関における取組に関する対応要領
 - ・ 事業分野別の対応指針(ガイドライン)を策定。

厚生労働省

- 平成25年6月に、「障害者の雇用の促進等に関する法律」を一部改正し、以下の規定を新設。

雇用分野(事業主)

- 不当な差別的取扱いの禁止
- 合理的配慮の提供

法的義務

法的義務

平成28年4月施行

- 必要があると認めるときは、事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。
- 労働政策審議会 障害者雇用分科会の意見を聴いて、「指針」を策定。
- Q&A及び事例集を作成し、現在都道府県労働局において事業主等に精力的に周知

雇用関係助成金(障害者関係) ※ハローワークにおいて支給

特定求職者雇用開発助成金	<ul style="list-style-type: none">・ ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、1人当たり50万円(中小企業の場合は120万円)等を支給。
障害者トライアル雇用奨励金	<ul style="list-style-type: none">・ ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3か月の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月4万円(精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額8万円)の奨励金を支給。
障害者短時間トライアル雇用奨励金	<ul style="list-style-type: none">・ 精神障害者等について、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月2万円の奨励金を支給。
障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)	<ul style="list-style-type: none">・ 障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、120万円を支給。
中小企業障害者多数雇用 施設設置等助成金	<ul style="list-style-type: none">・ 障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を10名以上雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業である事業主に対し助成。雇入れ者数と施設・設備等の設置・整備に要した費用に応じて支給額を決定(上限額3000万円)。
発達障害者・難治性疾患患者 雇用開発助成金	<ul style="list-style-type: none">・ 発達障害者又は難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により雇入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円(中小企業の場合は120万円)を支給。
障害者職場定着支援奨励金	<ul style="list-style-type: none">・ ハローワーク等の紹介により障害者を雇入れ、業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を、雇用又は業務委託により配置する事業主に対して月額3万円(中小企業の場合は4万円)、委嘱により配置する事業主に対して1回当たり1万円を支給。
訪問型職場適応援助 促進助成金	<ul style="list-style-type: none">・ 企業に雇用され、職場適応・定着に特に課題を抱える障害者について、支援計画に基づき訪問型職場適応援助者による専門的な支援を提供する事業主に対して、支援実施1日当たり16,000円(4時間未満の日8,000円)及び訪問型職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。
企業在籍型職場適応援助 促進助成金	<ul style="list-style-type: none">・ 自社において雇用し、職場適応・定着に特に課題を抱える障害者について、企業在籍型職場適応援助者を配置して支援計画に基づく専門的な支援を実施させる事業主に対して、月額6万円(中小企業の場合は8万円)及び企業在籍型職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。
障害者職場復帰支援助成金	<ul style="list-style-type: none">・ 雇用する労働者が事故や難病等の発症などによる中途障害等により長期の休職を余儀なくされ、かつ、復帰にあたり雇用の継続のために職場適応の措置が必要な場合に、必要な措置を講じて雇用の継続を図った事業主に対して50万円(中小企業の場合は70万円)を支給。