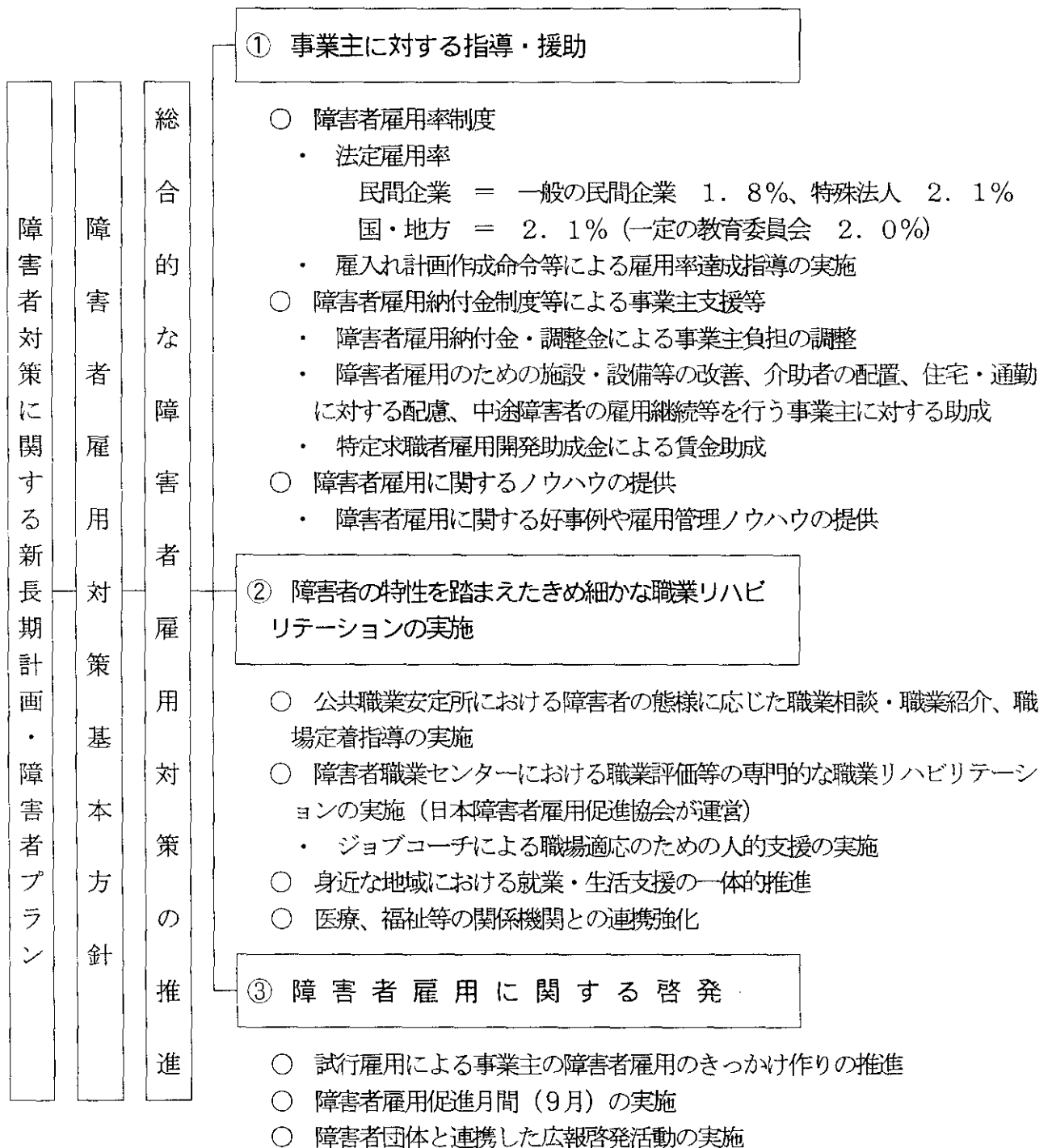


障害者雇用対策の体系

障害者が障害のない人と同様に、その能力と適性に応じた雇用の場に就くことができるような社会の実現をめざし、障害者の雇用対策を総合的に推進



特例子会社制度について

1 制度の概要

障害者雇用率による義務は、原則として、個々の事業主ごとに課せられるが、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を持った場合、一定の要件の下に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ものとみなして、実雇用率を計算できることとしている。

2 メリット

(1) 障害者にとって

- ・ 施設設備の改善、職場の人的支援等の面で、より配慮された就業機会の拡大
- ・ 業務内容の再編成による知的障害者の働く場の拡大等能力を発揮する機会の増大

※ 重度障害者の割合 69.0%

知的障害者の割合 21.5% (H9.10以降に設立 58.7%)

(2) 企業にとって

- ・ 障害者の雇用管理ノウハウの蓄積による障害者雇用の拡大
- ・ 社会的責任を果たす企業としてイメージアップ
- ・ 社内の業務体制の見直しの契機

3 要件

(1) 親会社に係る要件

子会社の総株主の議決権の2分の1を超える数の議決権を有すること。

(2) 子会社に係る要件

- ① 親会社からの役員派遣、従業員出向等、親会社との人的関係が緊密であること。
- ② 雇用される障害者が5人以上で、かつ、全従業員に占める割合が20%以上であること。

さらに、雇用される障害者のうち重度身体障害者及び知的障害者の割合が30%以上であること。

- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること等。

4 現状

(1) 特例子会社は112社。約2,800人の障害者を雇用。

(2) 認定を受けた親企業の実雇用率は1.91%と平均(1.49%)を上回っている。

障害者雇用率制度における除外率制度の概要

○ 障害者雇用率制度とは

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保障するため、常用労働者の数に対する一定割合（障害者雇用率）の数の身体障害者又は知的障害者を雇用する義務を事業主等に課す制度。

(参考1) 現行の障害者雇用率

<民間企業>

一般の民間企業 = 法定雇用率 1.8%

特殊法人 = 法定雇用率 2.1%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 法定雇用率 2.1%

都道府県等の教育委員会 = 法定雇用率 2.0%

○ 企業の除外率とは

雇用義務数を算定する際に、障害者が就業することが困難と認められる職種の労働者が相当の割合を占める職種に属する事業を行う事業所の事業主については、その労働者数から除外率に相当する労働者数を控除することにより雇用義務を軽減する制度。

例えば、労働者数1,000人で除外率50%の業種の場合、以下のとおり雇用義務数は18人→9人に軽減される。

○ 除外率なし → $1,000 \text{ 人} \times 1.8\% = 18 \text{ 人}$ (雇用義務数)

○ 除外率あり → $(1,000 \text{ 人} - 500 \text{ 人}) \times 1.8\% = 9 \text{ 人}$ (雇用義務数)
除外率50%相当

○ 国及び地方公共団体の除外職員とは

雇用義務数を算定する際に、障害者が就業することが困難と認められる職員を職員総数には算入しないことにより雇用義務を軽減する制度。

除外率設定業種	除外率
<ul style="list-style-type: none"> ・タイヤ・チューブ製造業 ・窯業・土石製品製造業 ・金属製品製造業 ・一般機械器具製造業 ・ガス業 ・機械・家具等修理業(別掲を除く) 	10%
<ul style="list-style-type: none"> ・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、船用機関製造業を除く。) 	15%
<ul style="list-style-type: none"> ・その他の運輸に附帯するサービス業(通関業を除く。) ・電気業 	20%
<ul style="list-style-type: none"> ・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬精製業を除く。) ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・航空運輸業 ・倉庫業 ・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。) 	25%
<ul style="list-style-type: none"> ・非金属鉱業 ・水運業 	30%
<ul style="list-style-type: none"> ・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) 	35%
<ul style="list-style-type: none"> ・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 	40%
<ul style="list-style-type: none"> ・港湾運送業 	45%
<ul style="list-style-type: none"> ・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 	50%
<ul style="list-style-type: none"> ・林業(狩猟業を除く。) 	55%
<ul style="list-style-type: none"> ・金属鉱業 ・児童福祉事業 	60%
<ul style="list-style-type: none"> ・特殊教育諸学校(盲学校を除く。) 	65%
<ul style="list-style-type: none"> ・石炭・亜炭鉱業 	70%
<ul style="list-style-type: none"> ・道路旅客運送業 ・小学校 ・幼稚園 	75%
<ul style="list-style-type: none"> ・船員等による船舶運航等の事業 	80%
<ul style="list-style-type: none"> ・船員等による船舶運航等の事業 	100%

除外職員
<ul style="list-style-type: none"> ・特別職の国家公務員 ・警察官 ・船員 ・裁判官、検察官 ・大学及び高等専門学校の教育職員 ・特別職の地方公務員 ・国会の衛視 ・法廷の警備を職務とする者 ・皇宮護衛官 ・自衛官並びに防衛大学校及び防衛医科大学校の学生 ・刑務官及び入国警備官 ・密輸出入の取締りを職務とする者 ・麻薬取締官及び麻薬取締員 ・漁業監督官及び漁業監督吏員 ・森林警察を職務とする者 ・海上保安官等 ・消防吏員及び消防団員 ・医師及び歯科医師 ・保健婦、助産婦、看護婦及び准看護婦 ・小学校、聾学校、養護学校及び幼稚園の教育職員 ・児童福祉施設における介護、教護又は養育を職務とする者 ・動物検疫所の家畜防疫官 ・猛獣猛禽又は種雄牛馬の飼養管理を職務とする者 ・航空機への搭乗を職務とする者 ・鉄道車両、軌道車両、索道搬器又は自動車(旅客運送事業用バス、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。)の運転に従事する者 ・鉄道又は軌道の転轍、連結、操車、保線又は踏切保安その他の運行保安の作業を職務とする者 ・とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者 ・伐木、岩石の切出しその他不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者 ・建設用重機械の操作、起重機の運転又は玉掛けの作業を職務とする者 ・多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者 ・郵便又は電報の配達を職務とする者

障害者就業・生活支援センター（仮称）事業について

1 趣旨

障害者の雇用促進のためには、就労面と日常生活面からの支援を一体的に行うことが不可欠。

このため、障害者の就業・生活支援を身近な地域で行えるようにするため、「障害者就業・生活支援センター」（仮称）を地域での雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携の拠点と位置づけ、一体的な支援を行う（47カ所）。

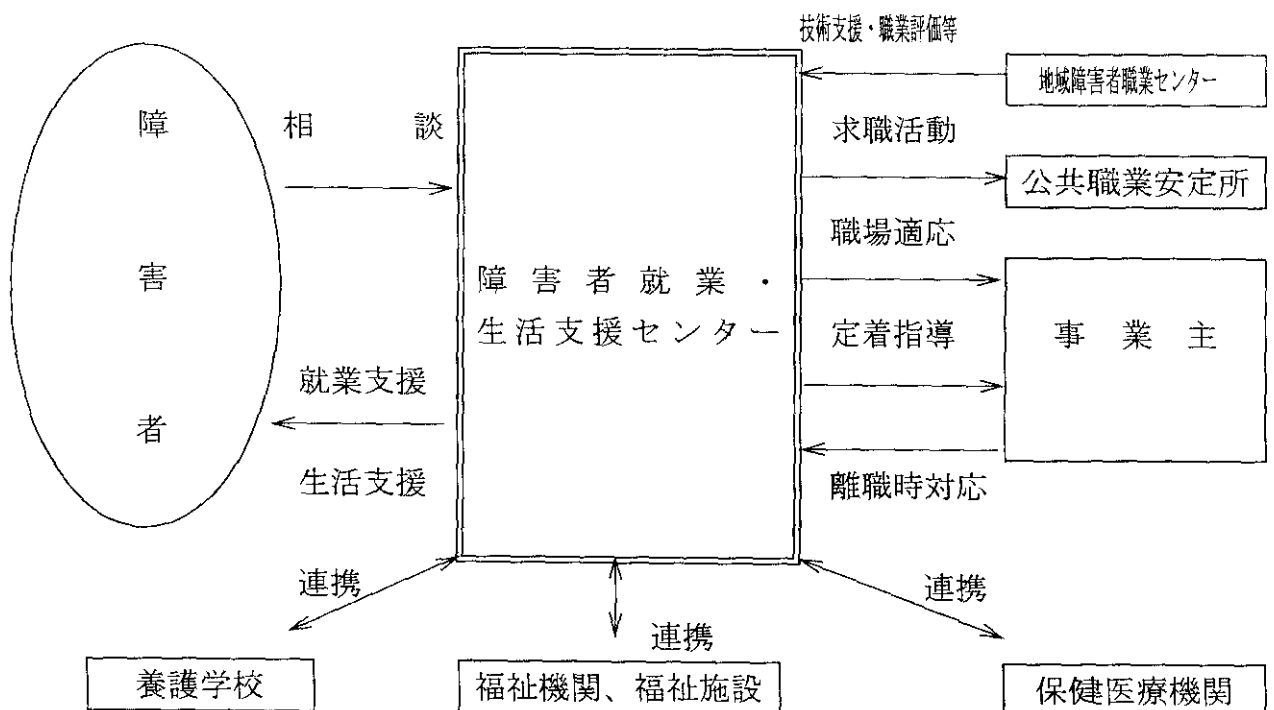
地域求職活動援助事業を活用し、求職活動援助地域と合致する場合には、地域求職活動援助計画に盛り込んで実施する。

2 事業内容

(1) 社会福祉法人、民法法人等が実施。

(2) 事業は以下のものを実施する。

- ・ 離職した障害者等について就業に関する相談及びこれに伴う日常生活上の相談。
- ・ 公共職業安定所、事業主との調整等、障害者の求職活動についての支援。
- ・ 障害者に対して職業準備訓練をあっせんし、職場実習先との調整。
- ・ 就職後の障害者に対して必要な助言、事業主に対して障害者の就職後の雇用管理に係る助言。
- ・ 再就職のための支援として社会福祉施設への一時的入所のあっせん。
- ・ 養護学校卒業生のフォローアップ。
- ・ 障害者雇用支援者に係る情報の収集及び提供。



職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援事業の実施

1 趣旨

- 知的障害者、精神障害者等の就職が特に困難な障害者に対して、就職前後にかかわらず障害者のいる職場にジョブコーチを派遣することにより、きめ細かな人的支援を行う。社会福祉法人等の協力機関と連携して実施する。

(注) 就職後の障害者に就職先へのジョブコーチの派遣を行うモデル事業（平成12年～13年度）と就職前の人的支援として行ってきた「職域開発援助事業」（平成4年度より実施）を踏まえて実施。

2 事業内容

(1) 支援実施の体制

- 地域障害者職業センター(以下「地域センター」という。)がジョブコーチ支援協力機関として適当と認めた社会福祉法人等の協力機関と連携して支援を実施。
- 地域センターにジョブコーチを配置するとともに、協力機関にも対応を依頼。

※ 平成14年度要求におけるジョブコーチの数

- ・ 各地域センター毎に6名（東京及び大阪センターは12名）
- ・ 協力機関を活用したジョブコーチ支援として、各地域センター毎に10名

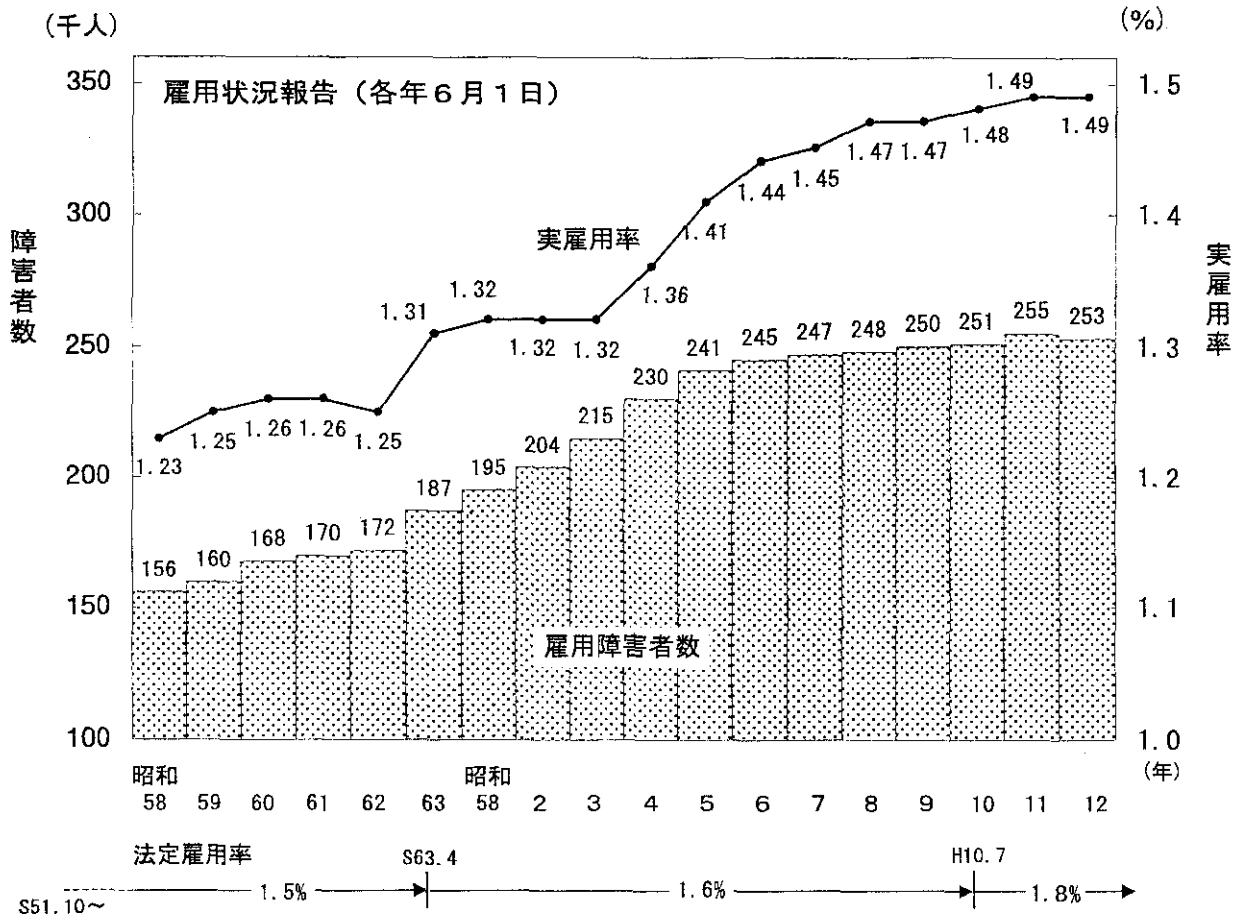
(2) 地域センターの役割

- ジョブコーチ養成のための研修
- 協力機関の指定、事業費の支給及び専門的援助
- 支援対象者の決定、協力機関への支援対象者の紹介
- 自らジョブコーチ支援を実施

(参考) 支援ポイント・内容

		各期のポイント	支援内容
ジョブコーチ支援	事業所内支援体制	<ul style="list-style-type: none"> ○ 対象者との信頼関係の形成 ○ 課題に対する集中支援 ○ 職場との調整と職場内での支援体制の形成 	障害者への取組として <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場の人間関係の改善、職場内コミュニケーション能力の向上 ・ 職務内容の理解、作業遂行能力の向上 ・ 通勤時のトラブルへの対応能力の向上 等
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主の支援体制への円滑な移行 ○ より安定した職業生活の維持 	その他、事業主、職場の同僚への取組として <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害特性と対応の在り方に関する助言 ・ 作業指導、技術指導の方策等の助言 ・ 家族等との連絡、連絡体制の確立 等

障害者雇用の現状



○ 障害者雇用の現状

(1) 雇用障害者数 (平成10年11月現在、常用労働者5人以上雇用事業所)

身体障害者 39万6千人 (全体の数: 317万7千人)

知的障害者 6万9千人 (41万3千人)

精神障害者 5万1千人 (204万人)

(注) 全体の数: 身体障害者、知的障害者は実態調査等による手帳所持相当者数。
精神障害者は患者調査等による数で、手帳所持相当者数は不明。

(2) 障害者の有効求職者数

平成11年度末 約12万6,300人 (約+1万人)

平成12年度末 約13万2,000人 (約+6千人、過去最高)

(3) 法定雇用率未達成企業の割合

平成11年度 55.3% (1,000人以上規模 77.0%)

平成12年度 55.7% (1,000人以上規模 74.5%)