

厚生労働省発表
平成14年2月14日(木)

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する 法律案」について

厚生労働省においては、「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案」を作成し、同法案の国会提出について2月15日の閣議に付議することとしている。

なお、法律案の概要は、別紙のとおりである。

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案の概要

経済環境及び職場環境の変化、就職を希望する障害者の増加に対応し、障害者の職場の拡大を図るため、障害者雇用率の算定方式を見直すとともに、障害者に対する総合的支援の充実、精神障害者の雇用促進のための措置を講ずる。

1 概要

(1) 障害者雇用率算定方式の見直し

① 企業グループによる雇用率の算定

障害者雇用のために設けた特例子会社を保有する企業が、関係する子会社も含めて障害者雇用を進める場合に、企業グループでの雇用率算定を可能とする。

② 除外率制度の見直し

雇用率算定上の雇用義務の軽減措置である除外職員（国及び地方公共団体）及び除外率（一般事業主）について、廃止に向けて段階的に縮小する。

(2) 障害者に対する総合的支援策の充実

① 障害者就業・生活支援センター（仮称）における支援事業の創設

身近な地域で、雇用、福祉、教育等の関係機関が連携して、障害者に対して日常生活上の相談と併せて就業面での相談等を一体的に行う支援事業を実施する（社会福祉法人等において実施）。

② 職場適応援助者（ジョブコーチ）事業の創設

職場定着のために支援を要する障害者に対して、その職場における就職前後の支援を行う「職場適応援助者」事業を創設する。

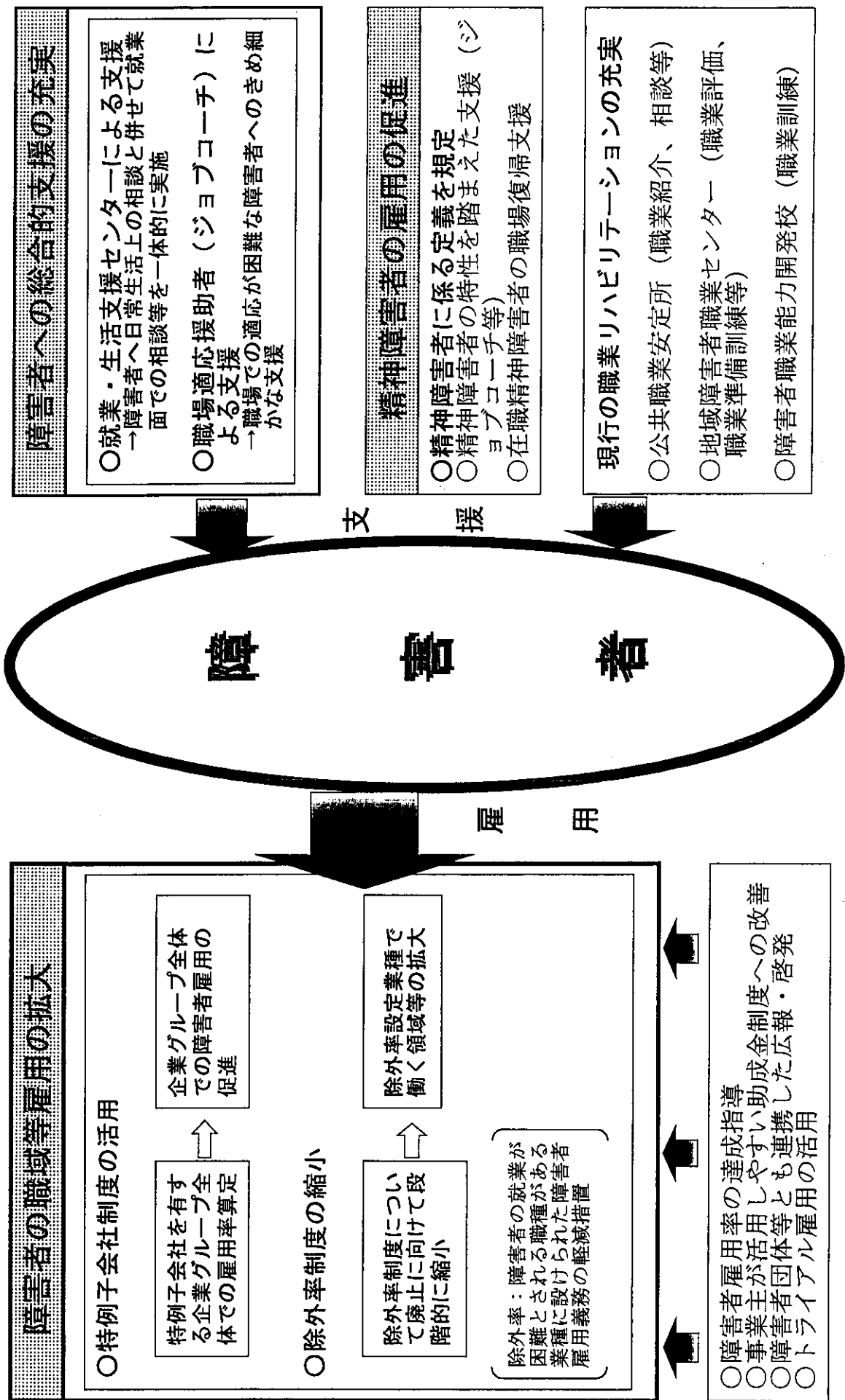
(3) 精神障害者の雇用促進

精神障害者に係る定義規定を置くとともに、精神障害者の特性を踏まえた支援を行う職場適応援助者事業等を創設することにより、精神障害者の雇用促進を図る。

2 施行期日

公布の日。ただし、1（1）①については平成14年10月1日、②については平成16年4月1日。

障害者雇用促進制度の改正



特例子会社制度について

1 現行の制度

- ・ 障害者雇用率による義務は、個々の事業主ごとに課せられるのが原則。
- ・ 特例として、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社（特例子会社）を持つ場合、一定の要件の下に、子会社の労働者も親会社の労働者と合わせて、実雇用率の算定を可能とする。

(参考)

(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。

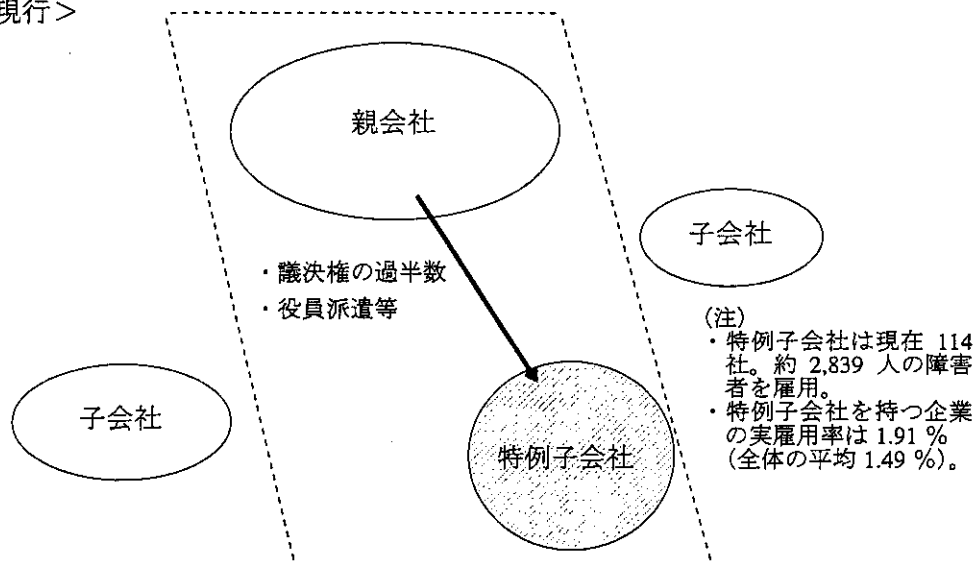
(2) 子会社に係る要件

- 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。

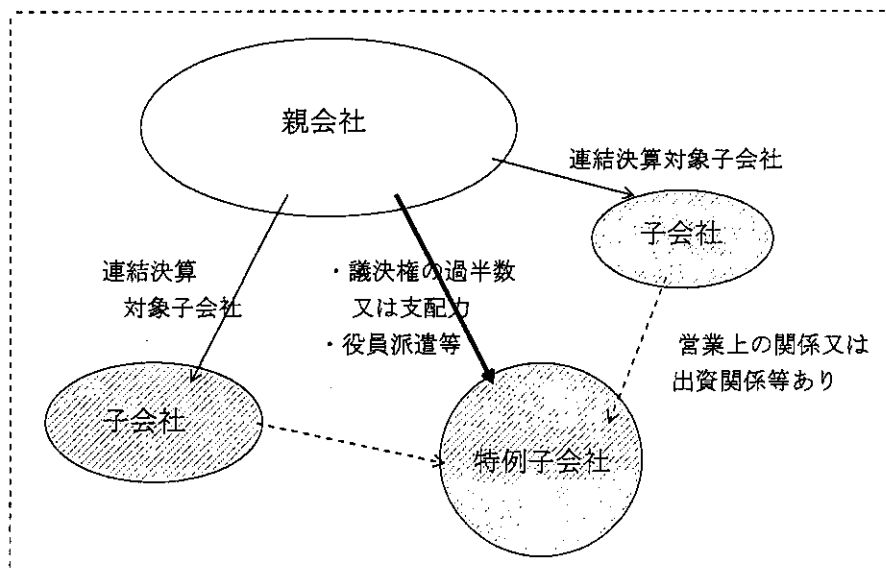
2 改正案

- ・ 特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループで雇用率算定を可能とする。

<現行>



<改正案>



障害者雇用率制度における除外率制度について

1 現行の制度

(1) 障害者雇用率制度

社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用の場を確保するため、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、事業主に課す制度。

(参考1) 現行の障害者の法定雇用率

<民間企業>

一般の民間企業 1. 8%、 特殊法人 2. 1%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 2. 1%、 都道府県等の教育委員会 2. 0%

(2) 企業の除外率

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される職種
の労働者が相当の割合を占める業種の事業所については、業種ごとに定め
た割合（除外率）により雇用義務を軽減。

(参考2)

労働者数 1,000 人で除外率 50% の業種の場合、雇用義務数は 18 人→9 人に軽減

○ 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

(3) 国及び地方公共団体の除外職員

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される職員
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。

2 改正案

- 企業の除外率は、準備期間を置き、一定期間をかけて段階的に引き下げ、廃止を
目指し、縮小を進める。

(平成16年4月から、各業種とも一律に10%ポイントの引下げの予定)

- 国及び地方公共団体機関は除外率に転換し、同様に廃止を目指し、縮小を進める。

(警察官、自衛官等は例外)

- 次回の法定雇用率見直し（平成18年）の際には、除外率縮小による障害者雇用
の進捗状況等の評価を行い、所要の措置をとる。

(参考)

除外率設定業種	除外率	除外職員
<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"> ・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
<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"> ・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
<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"> ・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
<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"> ・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
<ul style="list-style-type: none"> ・非金属鉱業 ・水運業 	30%	<ul style="list-style-type: none"> ・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
<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"> ・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
<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"> ・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
<ul style="list-style-type: none"> ・港湾運送業 	45%	<ul style="list-style-type: none"> ・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
<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"> ・多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者
<ul style="list-style-type: none"> ・林業(狩猟業を除く。) 	55%	<ul style="list-style-type: none"> ・郵便又は電報の配達を職務とする者
<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 	75%	
<ul style="list-style-type: none"> ・小学校 ・幼稚園 	80%	
<ul style="list-style-type: none"> ・船員等による船舶運航等の事業 	100%	

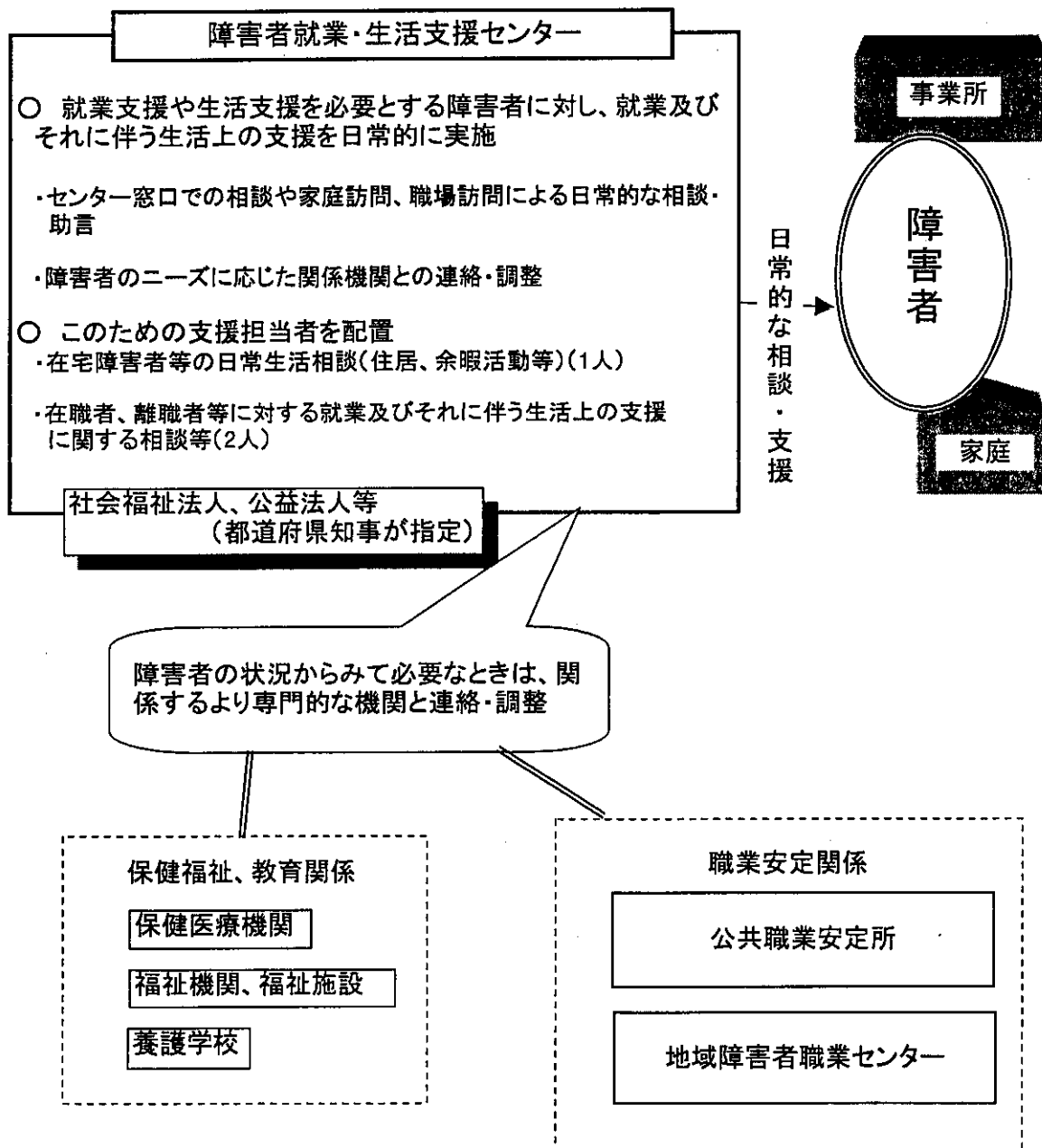
障害者就業・生活支援センターについて

○ 概要

- ・ 身近な地域で、就業面の支援と生活面の支援を一体的に行うため、「障害者就業・生活支援センター」(仮称)による支援事業を実施する。
- ・ 障害者就業・生活支援センターでは、雇用、福祉、教育等の関係機関と連携しながら、障害者の就業及びそれに伴う生活に関する指導・助言、職業準備訓練のあっせんなど、障害者の職業生活における自立を図るために必要な支援を行う。

(参考) 障害者就業・生活支援センターに係る予算(平成14年度予算案)

計546百万円(職業安定局分と障害保健福祉部分を合算)



職場適応援助者（ジョブコーチ）事業について

○ 概要

- ・ 知的障害者、精神障害者等の職場での適応を容易にするため、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実施。
- ・ 各都道府県ごとに設置された地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）においてジョブコーチを実施。適当と認められる社会福祉法人等の協力機関とも連携して支援を実施。

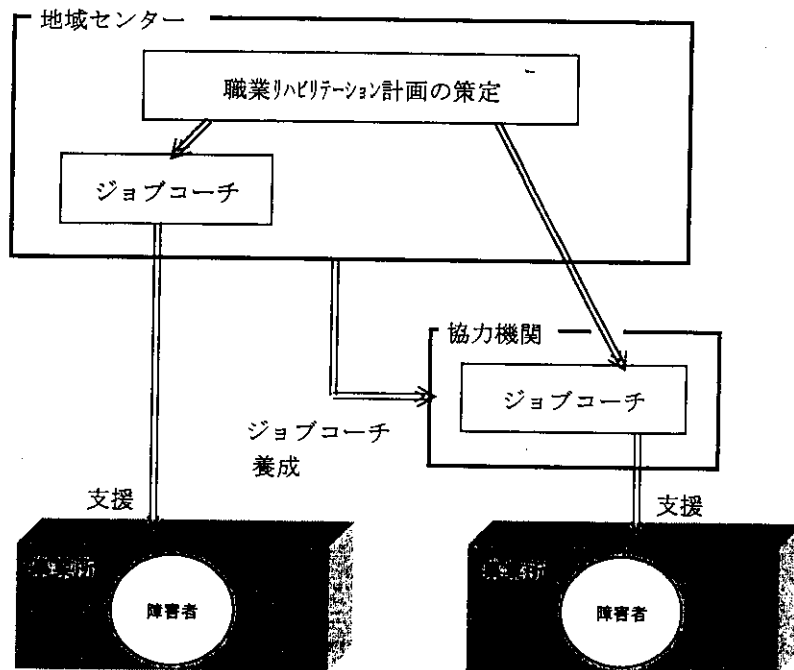
※ ジョブコーチの配置数（平成 14 年度予算案）

- ・ 各地域センターごとに 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

- ・ 日本障害者雇用促進協会の障害者職業総合センター及び地域センターにおいてジョブコーチの養成研修を実施。

（参考）ジョブコーチ事業の予算（平成 14 年度予算額）

1,814 百万円



○ 支援の内容例

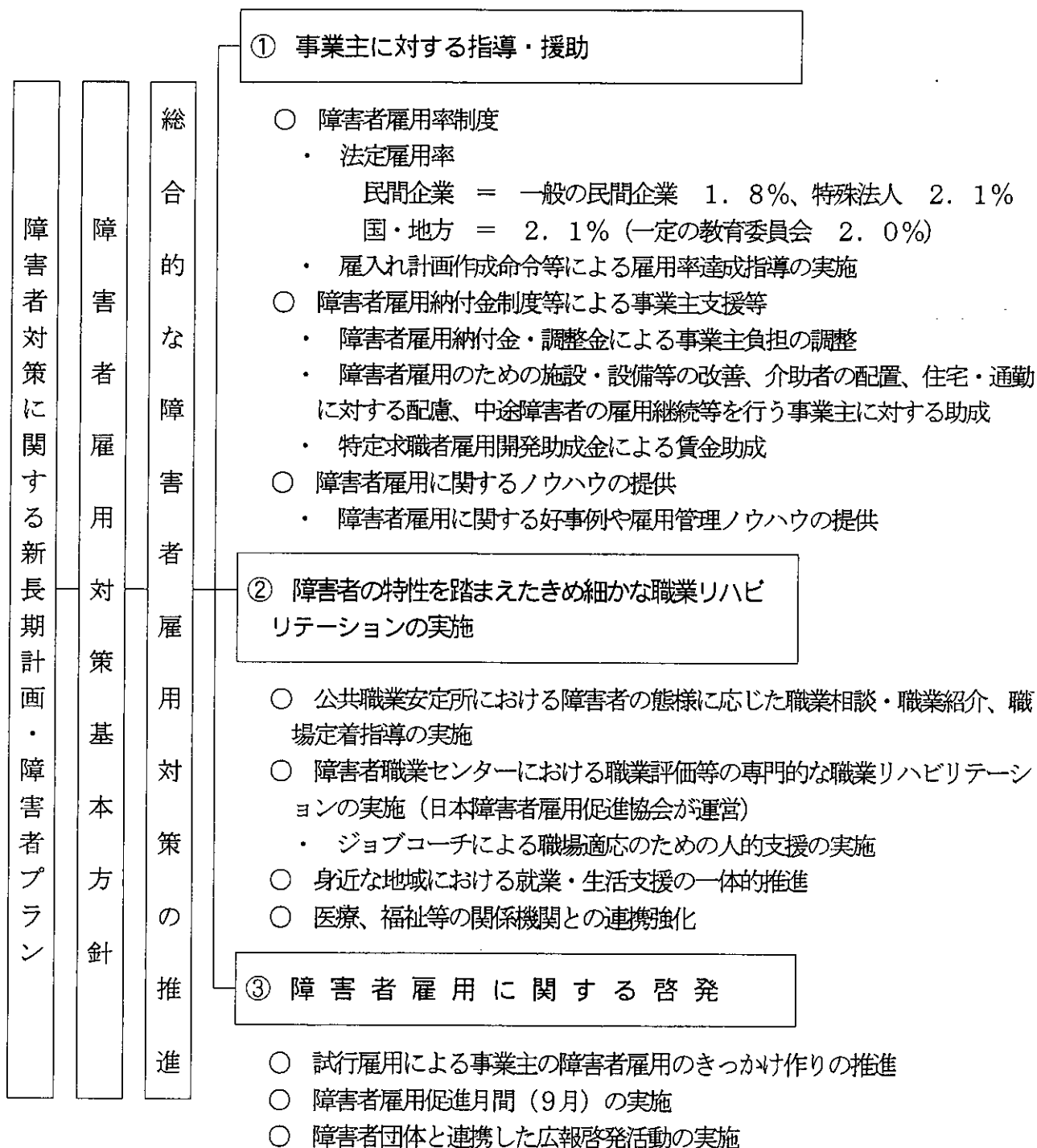
- ・ 職務を円滑に遂行するために必要な技能に関する指導
（上司等の指示を守って作業を行う習慣の確立、職場の整理整頓に関する習慣の確立、挨拶・報告・相談等コミュニケーションに係る習慣の確立等に関する指導・援助）
- ・ 職場における対象障害者の特性に関する理解の促進に係る援助
（事業主、同僚等に対する対象者障害者の特性に関する説明等）

○ 対象となるケース

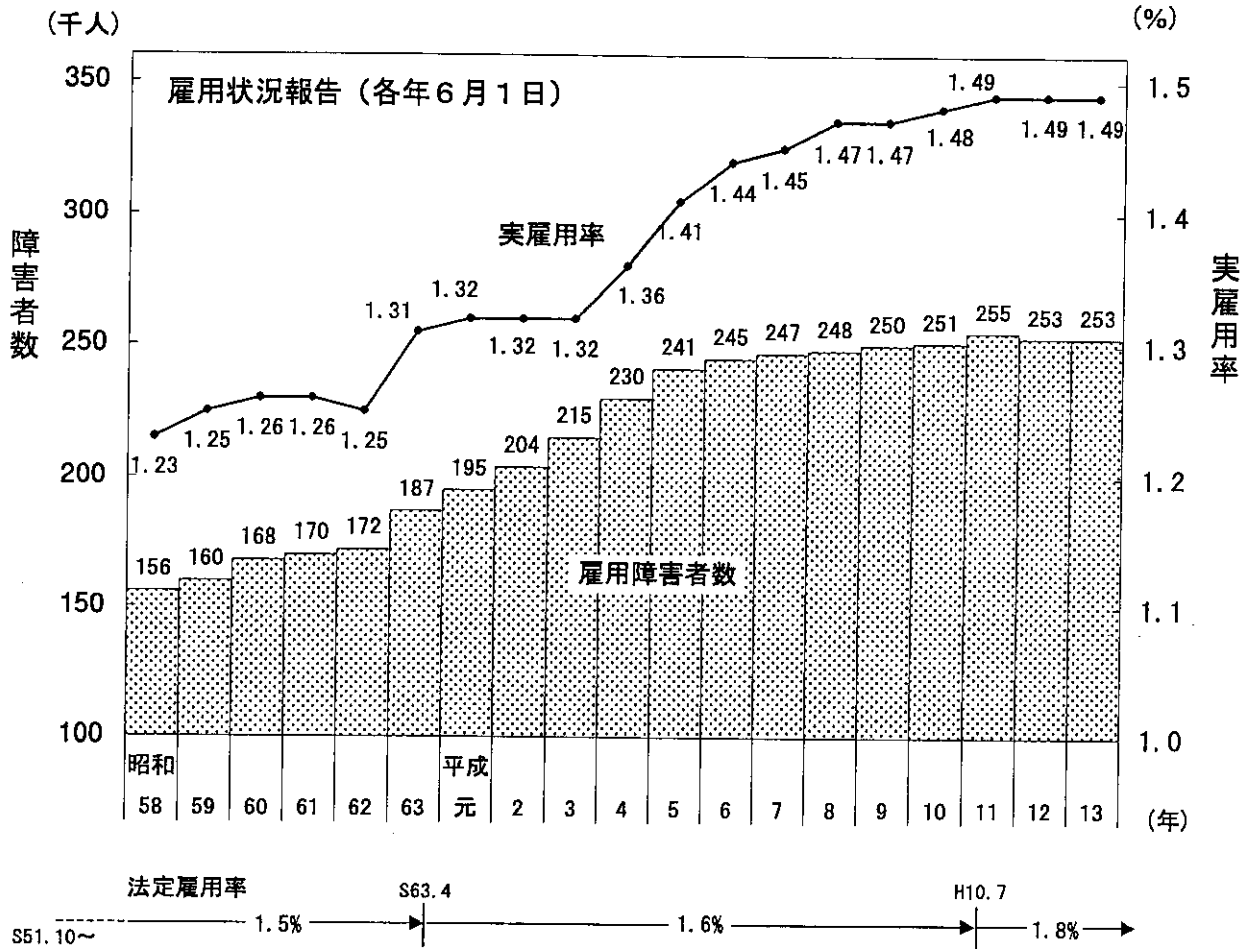
- ・ 職場実習の時点から必要に応じて就職後まで支援する場合（最高通算 6 ヶ月間）。
- ・ 就職後に職場でのトラブルが生じた際に支援する場合（最高 8 ヶ月間）。

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



障害者雇用の現状



(注) 雇用状況を報告する義務のある常用労働者56人以上規模の企業についての集計である。

○ 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 (45万6千人)

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12年度 55.7% (1,000人以上規模 74.5%)

平成13年度 56.3% (1,000人以上規模 73.4%)