

れている。

また、私立の特別支援学校並びに小・中学校の特別支援学級において、障害に適応した教育を実施する上で必要とする設備の整備を学校法人が行う場合に、国がその一部を補助している。補助対象となる設備には、立体コピー設備、FM等補聴設備、VOCA（音声表出コミュニケーション支援装置）、携帯用防犯ベル、スクールバスなどがある。

第2節

雇用・就労の促進施策

障害のある人については、近年、その就労意欲が着実な高まりを見せる中で、より多くの就職希望を実現するとともに、一人ひとりが生き生きとした職業生活を送ることができるようにするため、就労支援について質・量ともに一層の強化を図ることが必要である。

1 障害のある人の雇用の場の拡大

（1）雇用率制度を柱とした施策の推進

ア 障害者雇用対策基本方針

障害者施策については、基本理念であるノーマライゼーションの実現のため、職業を通じての社会参加が基本となるものであり、障害のある人がその適性と能力に応じて可能な限り雇用の場に就くことができるようにすることが重要であるとの考え方の下に、各種の障害者雇用施策を推進している。また、平成4年に批准したILO第159号条約（障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約）を踏まえ、すべての障害の種類を対象として施策の推進に努めている。

障害者雇用施策の推進に当たっては、障

害のある人の雇用の動向を踏まえた将来展望及び各施策の展開の障害者雇用施策全般における位置づけを明瞭にしつつ、総合的かつ計画的・段階的に推進していくことが重要である。そのため、「障害者の雇用の促進等に関する法律」や「障害者雇用対策基本方針」等を踏まえ、障害のある人、一人ひとりがその能力を最大限発揮して働くことができるよう、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を講じている。

また、新5か年計画の「雇用・就業」分野においては、働くことを希望する障害のある人が、その能力を最大限に発揮し、就労を通じた社会参加を実現し、職業的自立を図ることができるようにするため、障害者雇用率制度を柱とした障害者雇用の一層の促進を図ることとし、旧5か年計画の目標をさらに上回る雇用障害者数を64万人（25年度）とする等新たに19項目の数値目標を設定したところである。さらに、「経済財政改革の基本方針2007」を踏まえ、19年度から23年度までの5年間を計画期間とする「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」を策定したところであり、これらの計画に基づく施策の着実な実施を図ることにより障害のある人の就労支援のさらなる充実強化を図ることとしている。

イ 障害者雇用対策の充実・強化に向けた検討

精神障害者に対する雇用対策の強化、在宅就業障害者に対する支援、障害者福祉施策との有機的な連携等を内容とする「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正法については、平成18年4月から全面施行されたところであるが、労働政策審議会意見書や国会審議の際の附帯決議等を踏まえ、次期制度改正に向けて、障害者雇用対策の充実強化についての検討を行うため、18年7月下旬から、「多様な雇用形態

等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会」、「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会」、「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」の3つの研究会を開催し、19年8月にそれぞれ報告書が取りまとめられた。これらを踏まえ、19年8月より労働政策審議会で検討を行い、12月に同審議会の意見書が取りまとめられ、当該意見書を踏まえ 障害者雇用納付金制度（納付金の徴収及び調整金の支給）の中小企業への適用範囲の拡大、 短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）を雇用義務の対象に追加すること等を内容とする「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」を作成し、第169回国会へ提出したところである。

ウ 障害者雇用率制度

障害者雇用率制度

我が国においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、民間企業、国、地方公共団体は、一定の割合以上、身体に障害のある人又は知的障害のある人を雇用しなければならないこととされている。

障害者雇用率の算定に当たっては、雇用されている身体に重度の障害のある人又は重度の知的障害のある人は、その1人をもって身体に障害のある人又は知的障害のある人を2人雇用（ダブルカウント）したものと取り扱うこととしている。また、通勤面等の理由から、通常のフルタイム勤務が困難な重度の障害のある人の雇用の促進を図るため、重度の障害のある短時間労働者については、その1人をもって1人として雇用率にカウントしている。また、精神障害のある人については、平成18年4月1日より、精神障害者保健福祉手帳所持者を雇用している場合には、雇用率に

カウントすることができることとなった。（精神障害のある短時間労働者については、その1人をもって0.5人として雇用率にカウントしている。）

雇用率の状況

障害のある人の雇用の状況については、1人以上の身体に障害のある人又は知的障害のある人を雇用する義務のある事業主等から、毎年6月1日現在における障害のある人の雇用状況の報告を求めており、平成19年の結果は次のようになっている。

（ア）民間企業等の状況

1.8%の法定雇用率が適用される一般の民間企業（56人以上規模の企業）において雇用されている障害のある人の数は6.7%（約1万9千人）増加した。このうち、身体に障害のある人は251,165人であり、知的障害のある人は47,818人であり、精神障害のある人は3,733.0人、法定雇用率達成企業割合は43.8%（前年は43.4%）であった。

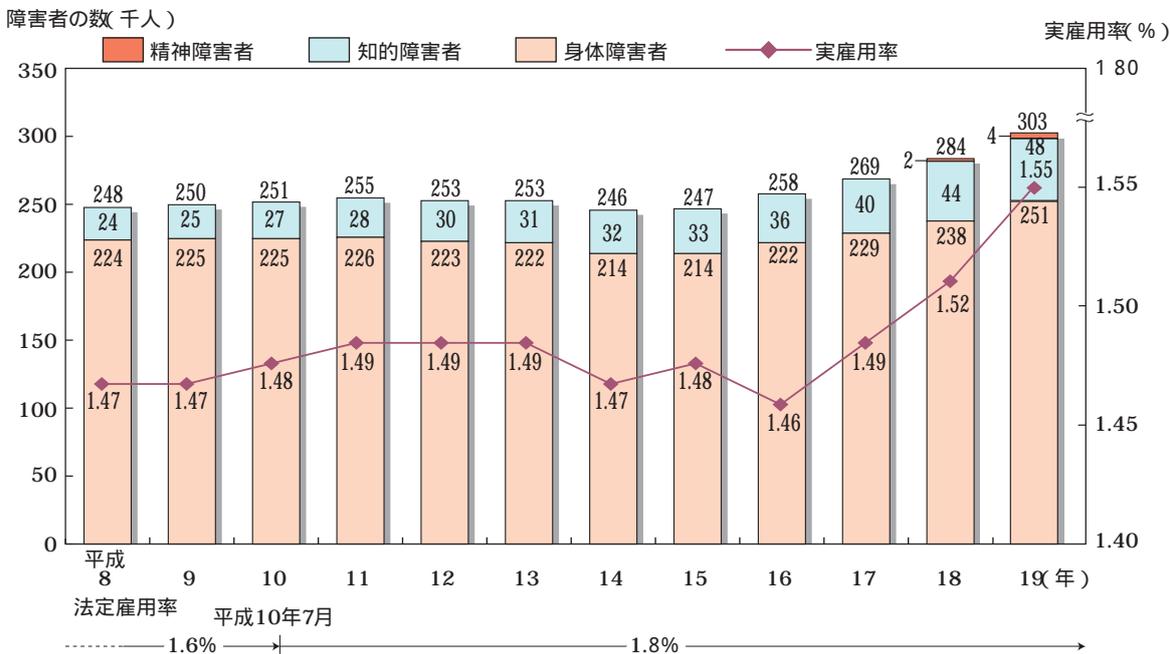
企業規模別にみると、雇用されている障害のある人の数は、すべての企業規模で前年より増加した。実雇用率は、56～99人規模企業では1.43%、100～299人規模企業では1.30%、300～499人規模企業では1.49%、産業別では、雇用されている障害のある人の数は、鉱業以外のすべての業種で前年より増加した。実雇用率は、民間全体の実雇用率と比較すると、農林漁業（1.77%）、製造業（1.73%）、電気・ガス・熱供給・水道業（1.86%）、運輸業（1.71%）、医療・福祉（1.90%）では上回り、それ以外の業種では下回った。

（イ）国・地方公共団体の状況

国の機関（法定雇用率2.1%）に雇用されている障害のある人の数は6,542.0人で、

図表1 22 民間企業における障害者の雇用状況

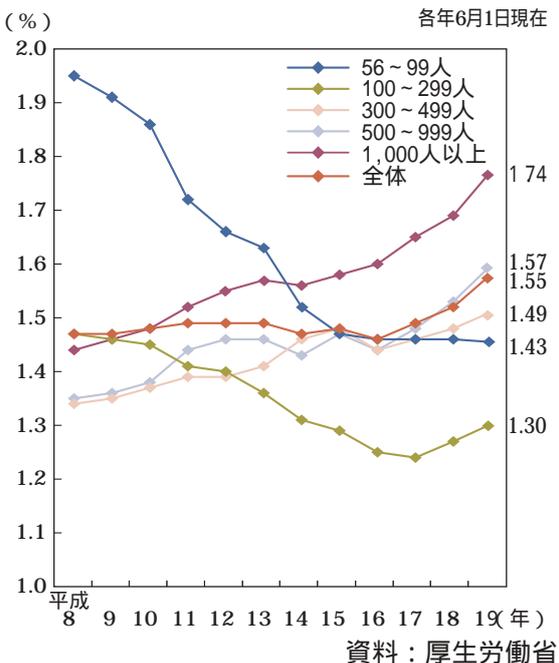
(1) 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



注1：雇用義務のある企業（56人以上規模の企業）についての集計である。
 注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。
 平成17年度まで
 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
 重度身体障害者である短時間労働者
 重度知的障害者である短時間労働者
 平成18年度以降
 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
 重度身体障害者である短時間労働者
 重度知的障害者である短時間労働者
 精神障害者
 精神障害者である短時間労働者
 （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
 注3：障害別に四捨五入をしている関係から、障害別内訳と合計値は必ずしも一致しない。

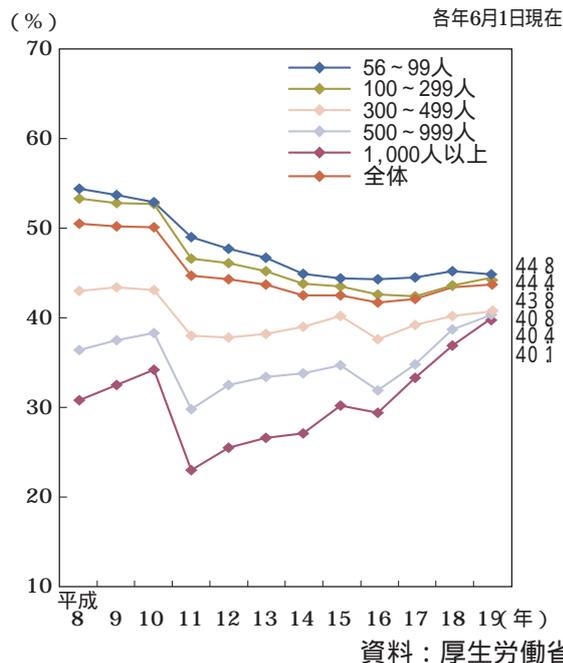
資料：厚生労働省

(2) 企業規模別実雇用率



資料：厚生労働省

(3) 企業規模別達成企業割合



資料：厚生労働省

図表1 23 一般の民間企業における規模別障害者の雇用状況（法定雇用率1.8%）

（平成19年6月1日現在）

区分	企業数	法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	障害者の数						実雇用率 E ÷ ×100	法定雇用率達成企業の数	法定雇用率達成企業の割合
			A. 重度身体障害者及び知的障害者	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者	C. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者	D. 精神障害者である短時間労働者	E. 計 A × 2 + B + C + D × 0.5	F. うち新規雇用分			
規模計	企業 71,224 (67,168)	人 19,504,649 (18,652,344)	人 79,469 (74,993)	人 4,637 (4,047)	人 138,651 (129,446)	人 980 (543)	人 302,716.0 (283,750.5)	人 29,755.0 (26,113)	% 1.55 (1.52)	企業 31,230 (29,120)	% 43.8 (43.4)
人 56～99	企業 26,746 (24,708)	人 1,967,939 (1,821,622)	人 6,484 (6,134)	人 604 (532)	人 14,576 (13,650)	人 157 (132)	人 28,226.5 (26,516)	人 2,489.5 (2,141)	% 1.43 (1.46)	企業 11,981 (11,175)	% 44.8 (45.2)
100～299	31,967 (30,337)	4,815,853 (4,582,065)	14,499 (13,605)	1,165 (1,031)	32,122 (29,830)	365 (233)	62,467.5 (58,187.5)	6,079.5 (4,861)	1.30 (1.27)	14,179 (13,216)	44.4 (43.6)
300～499	5,808 (5,643)	2,012,944 (1,952,209)	7,661 (7,503)	515 (440)	14,042 (13,406)	142 (68)	29,950.0 (28,886.0)	3,202.5 (2,890.5)	1.49 (1.48)	2,371 (2,268)	40.8 (40.2)
500～999	3,968 (3,814)	2,508,349 (2,411,051)	10,409 (9,792)	605 (537)	17,826 (16,751)	96 (32)	39,297.0 (36,888.0)	3,994.0 (3,732.0)	1.57 (1.53)	1,602 (1,477)	40.4 (38.7)
1,000以上	2,735 (2,666)	8,199,564 (7,885,397)	40,416 (37,959)	1,748 (1,507)	60,085 (55,809)	220 (78)	142,775.0 (133,273)	13,989.5 (12,488.5)	1.74 (1.69)	1,097 (984)	40.1 (36.9)

- 注1 欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数）を除いた労働者数である。
- 2 A欄の「重度身体障害者及び重度知的障害者」については法律上、1人を2人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たりダブルカウントを行い、D欄の「精神障害者である短時間労働者」については法律上、1人を0.5人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たり0.5カウントとしている。
- 3 A、C欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者であり、B、D欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者である。
- 4 F欄の「うち新規雇用分」は、平成18年6月2日から平成19年6月1日までの1年間に新規に雇い入れられた障害者数である。
- 5 ()内は平成18年6月1日現在の数値である。
なお、精神障害者は平成18年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。

実雇用率は、2.17%と前年と同じであった。

都道府県の機関（法定雇用率2.1%）に雇用されている障害のある人の数は8,094.0人で、実雇用率は、2.42%であった（前年は2.37%）。

市町村の機関（法定雇用率2.1%）に雇用されている障害のある人は22,112.0人で、実雇用率は、2.28%であった（前年は2.23%）。

2.0%の法定雇用率が適用される都道府県等の教育委員会に雇用されている障害のある人は10,067.0人で、実雇用率は、1.55%であった（前年は1.46%）。

（ウ）特殊法人の状況

特殊法人（法定雇用率2.1%）に雇用されている障害のある人の数は8,930.5人で、

実雇用率は、1.97%であった（前年は1.56%）。

雇用率達成に向けた指導の一層の促進

雇用率制度の履行を確保するため、公共職業安定所においては、雇用率未達成企業に対し、雇用率達成指導を行っている。

（ア）民間企業に対する指導

一般の民間企業に対する雇用率達成指導については、雇用率が著しく低い企業に対し、雇入れ計画の作成を命じ、計画に沿って雇用率を達成するよう指導している。平成19年度においては、18年度に企業名公表を前提とした特別指導を行った企業25社のうち、一定の改善がみられなかった2社について企業名の公表を行い、16年から3年

図表1 24 国・地方公共団体及び特殊法人における障害者の在職状況

1 法定雇用率2.1%が適用される国、地方公共団体

(平成19年6月1日現在)

	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	法定雇用率達成機関の数	達成割合
国の機関	301,926人 (303,632人)	6,542.0人 (6,585人)	2.17% (2.17%)	39/ 39 (38/ 39)	100.0% (97.4%)
都道府県の機関	334,373人 (345,142人)	8,094.0人 (8,176人)	2.42% (2.37%)	151/ 163 (148/ 163)	92.6% (90.8%)
市町村の機関	968,172人 (985,625人)	22,112.0人 (21,953人)	2.28% (2.23%)	2,097/ 2,585 (2,037/ 2,624)	81.1% (77.6%)

2 法定雇用率2.0%が適用される都道府県等の教育委員会

	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	法定雇用率達成機関の数	達成割合
教育委員会	649,369人 (658,741人)	10,067.0人 (9,648人)	1.55% (1.46%)	87/ 153 (77/ 152)	56.9% (50.7%)

3 特殊法人における障害者の在職状況

	法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	障害者の数	実雇用率	法定雇用率達成法人の数	達成割合
特殊法人	454,409人 (451,534人)	8,930.5人 8,526人 (7,053.0人)	1.97% 1.88% (1.56%)	150/ 247 (134/ 246)	60.7% (54.5%)

- 注1 1及び3の各表の欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数）を除いた労働者数である。
- 2 2の各表の欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。
- 3 各表の欄の「障害者の数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、精神障害者である短時間労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。
- 4 法定雇用率2.0%が適用される機関とは、都道府県の教育委員会及び一定の市町村の教育委員会である。
- 5 ()内は、平成18年6月1日現在の数値である。

資料：厚生労働省

間を計画期間とする雇入れ計画を作成している企業のうち、26社に対し企業名公表を前提とした特別指導を行った。

さらに、未達成企業に対し、平成18年度より雇入れ計画作成命令の対象範囲を拡大した新基準に基づき、雇用率達成指導を強化しているところである。

(イ) 国・地方公共団体に対する指導等
国及び地方公共団体の機関については、

民間企業に率先垂範して障害のある人の雇入れに努めるべき立場にあることを踏まえ、国及び地方公共団体の各機関の人事担当幹部に対し、身体に障害のある人又は知的障害のある人の計画的な採用を図るよう要請を行っている。

法定雇用率が未達成である機関については、障害のある人の採用に関する計画を作成しなければならないこととされており、その計画が適正に実施されていない場合に

は、計画の適正実施に関して勧告を行っている。

平成19年11月にすべての公的機関について、同年6月1日現在の雇用状況を発表するとともに、18年10月に設定した、「法定雇用率達成に向けた指導の目標」の達成に向け未達成の公的機関に対し指導を徹底しているところである。

なお、公的機関については、より積極的な取組が求められており、新5か年計画において同期間中の24年度までにすべての公的機関で障害者雇用率を達成する目標が盛り込まれている。

平成16年6月、公務部門における障害者雇用を促進するため、「障害者施策推進課長会議」の下に各省庁、会計検査院及び人事院の担当で構成する「公務部門における障害者雇用推進チーム」を設置し、働くことを通じて障害のある人が積極的に社会参加できるよう、国が率先して障害者雇用の機会を作り出す方策について総合的に検討し、「公務部門における障害者雇用ハンドブック」を作成、配付した。

また、さらに、総務省は、国の行政機関における知的障害のある人の雇用がほとんどない現状を踏まえ、国の職員が知的障害のある人に対する理解を深めるとともに、雇用に当たっての課題の発見とその改善策の検討などに取り組むため、平成17年度から19年度まで、各府省の協力を得て、「公務部門における知的障害者の職場体験実習事業」を実施し、全府省において知的障害のある人を実習生として職場へ受け入れた。

さらに、知的障害のある人等を各府省等で非常勤職員として雇用し1～3年の業務の経験を積んだ後、ハローワーク等を通じて一般企業等への就職の実現を図る「チャレンジ雇用」については、新5か年計画に

おいて、平成20年度中に全府省において実施することとされているところであり、19年度においては、厚生労働省が各府省等に先駆けてチャレンジ雇用に取り組み、100名の雇用を達成したところである。また、20年4月現在、新たに内閣府において3名のチャレンジ雇用が実施されている。

そのほか農林水産省においては、新たに平成20年度から、農業法人等が障害者を雇用する際に必要な労働環境の整備等についてのノウハウを示したマニュアルの作成とその普及に取り組むこととしている。

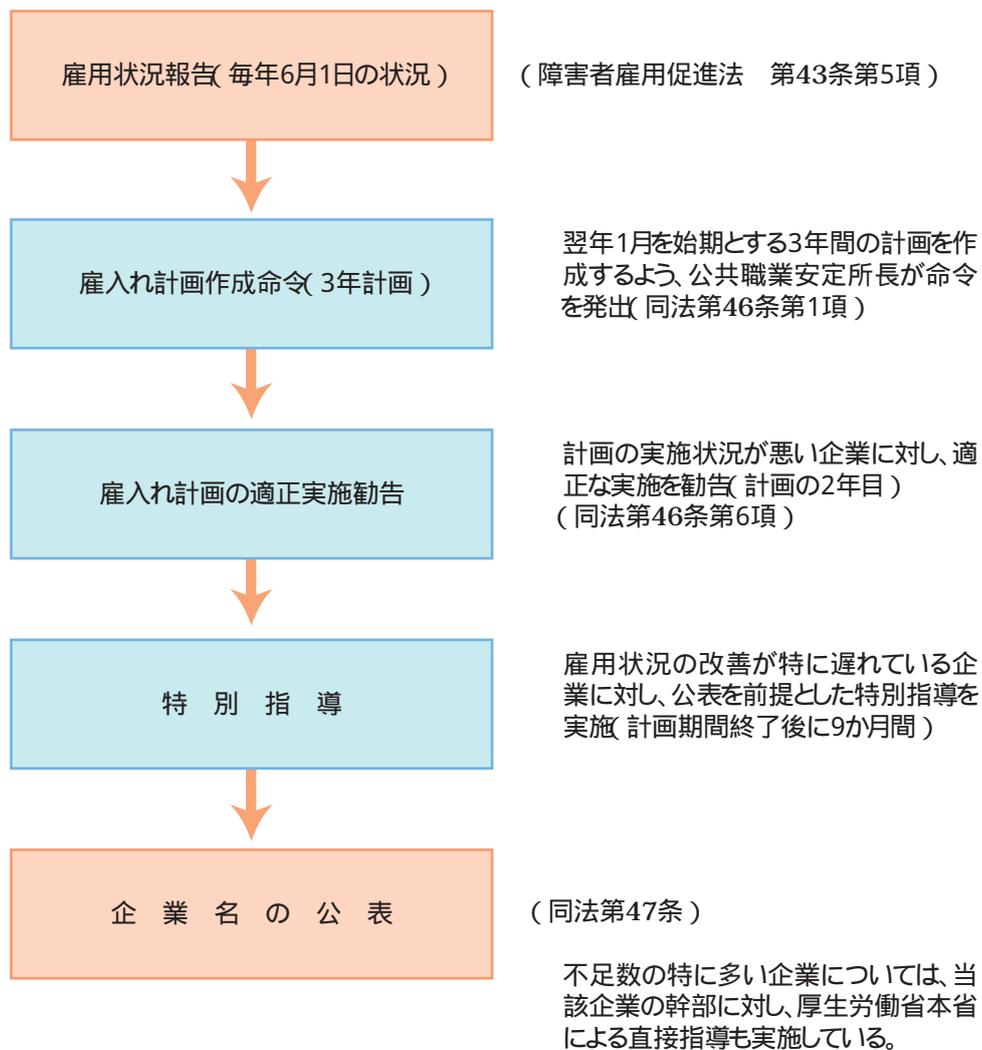
エ 障害者雇用納付金制度

身体に障害のある人又は知的障害のある人（精神障害のある人を雇用している場合は、その数に相当する身体に障害のある人または知的障害のある人を雇用しているものとみなすこととしている。）の雇用に伴う事業主間の経済的負担の調整を行うとともに、雇用水準を全体として引き上げるための助成・援助を行うため、障害者雇用納付金（常用労働者が300人を超える企業で、雇用率未達成の企業が、不足数1人につき月額5万円を納付する）を財源として、障害者雇用調整金（常用労働者が300人を超える企業で、雇用率を超えて雇用する企業に対し、雇用義務を超えて雇用する人1人につき月額2万7,000円を支給する）及び報奨金（常用労働者が300人以下の企業で、一定水準を超えて雇用する企業に対し、その一定数を超えて雇用する人1人につき月額2万1,000円を支給する）の支給を行うとともに、障害のある人を雇い入れるために作業設備の設置等を行う事業主等に対し、各種の助成金を支給している。

また、在宅就業障害者に直接又は在宅就業支援団体を介して仕事を発注する企業に対して、障害のある人に対して支払われた

障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



〔指導実績〕

平成19年度の実績

- * 「雇入れ計画作成命令」の発出 692社
- * 雇入れ計画の「適正実施勧告」 143社
- * 「特別指導」の実施 31社

雇入れ計画を実施中の企業 2,099社(19年度末現在)

企業名の公表

平成3年度 4社、15年度 1社、16年度 1社、17年度 2社、18年度 2社、
平成19年度 3社(うち1社は再公表)

金額に応じて、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給している。

(2) 障害者の能力・特性に応じた職域の拡大

ア 障害者の雇用の促進・安定を図るための事業主の体制の整備

事業主に対しては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、次のような義務又は努力義務が課せられている。

56人以上の従業員を雇用する民間企業については、障害のある人の雇用に対する取組体制の整備を図るため、「障害者雇用推進者」の選任努力義務を課している。

障害のある人を5人以上雇用する事業所に対して、障害のある人の職業生活全般についての相談に当たらせるため、「障害者職業生活相談員」の選任を義務付けている。また、障害のある人の職場定着のために、原則として障害のある人を5人以上雇用す

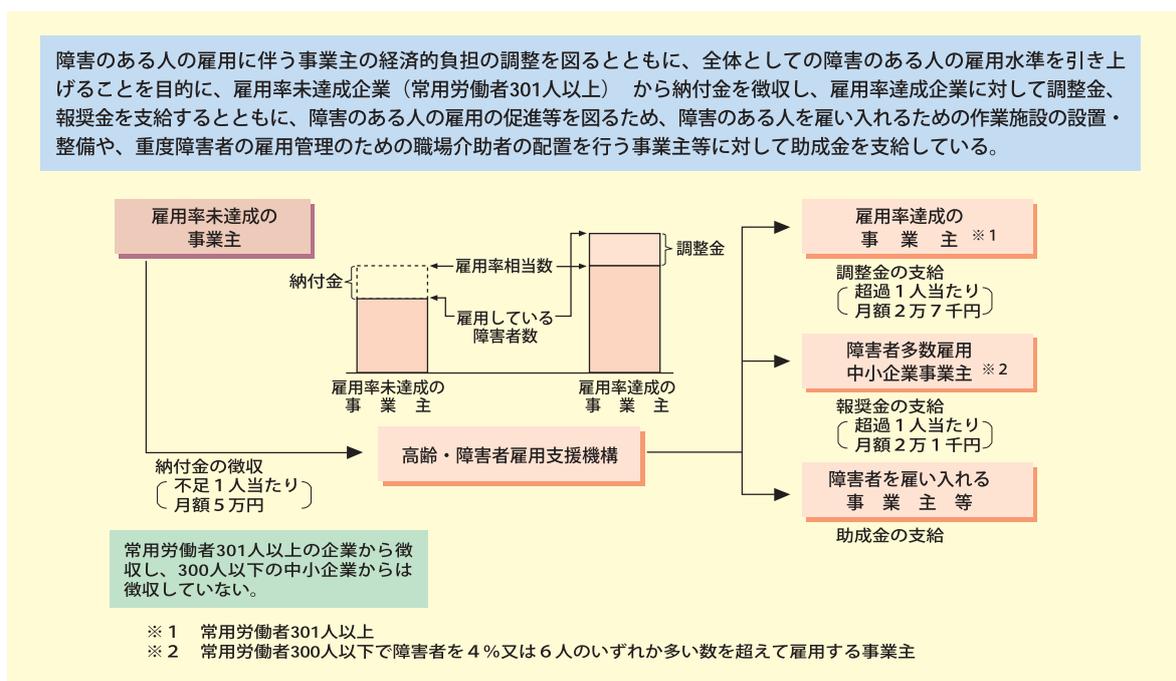
る事業所ごとに、事業主、障害者職業生活相談員、障害のある人の代表などを構成メンバーとする「障害者職場定着推進チーム」の設置を促進するほか、職場が一体となって障害のある人の職場定着に取り組む場合に「障害者職場定着推進チーム育成事業」を独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において実施している。

なお、事業主が障害のある人を解雇する場合には、早期再就職を図るため、その旨を速やかに公共職業安定所に届け出ることを義務付けている。

イ 特例子会社制度を活用した雇用の推進

事業主が障害のある人の雇用に特別の配慮をした子会社（特例子会社）を設立した場合、一定の要件の下で特例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者とみなして、実雇用率を計算できることとしており、これを「特例子会社制度」と呼んでいる。特例子会社制度は、障害に

図表1 25 障害者雇用納付金制度の概要



資料：厚生労働省

配慮された就業機会が拡大する等事業主のみならず障害のある人に対してもメリットがあるなど、障害のある人の雇用の促進に有効な手段であり、平成20年4月末日現在で234社が認定されている。

なお、特例子会社を持つ親会社については、関係する他の子会社も含め、企業グループでの雇用率算定を可能としている。

ウ 事業主に対する助成

障害者雇用納付金に基づく助成金

事業主が障害のある人の雇用に伴い、作業施設・設備の設置又は整備や、手話通訳担当者・職場介助者の委嘱等の雇用管理上の措置を行う場合や、職場環境や業務内容に精通した企業内の人材をジョブコーチとして育成し、職場定着のための支援を行う場合、これらの事業主の経済的負担を軽減し、障害のある人の雇用の促進及び雇用の継続を図るため、障害者雇用納付金に基づく助成金の支給を行っている。

職場環境や業務内容に精通した企業内の人材をジョブコーチとして養成し、職場定着のための支援を行うことについて、職場適応援助者（ジョブコーチ）助成金を支給している。このうち、平成19年度から健康相談医師の委嘱助成金の対象障害者に、緑内障等の視覚障害のある人を加えたところである。

さらに、障害のある人の能力開発訓練を行う場合等にも助成金を支給しているところであるが、この中で、グループで就労に向けた訓練を行う場合についても助成金を支給している。

特定求職者雇用開発助成

身体に障害のある人、知的障害のある人又は精神障害のある人を継続して雇い入れる事業主に対して、雇入れに係る者の賃金

相当額の一部を助成金として支給する。また、重度の障害のある人等の取扱いについては、一般の障害のある人の場合よりも支給期間を長くし、助成額も高く設定している。

重度障害者雇用促進融資

日本政策投資銀行において、重度の障害のある人（重度身体障害者、知的障害のある人、精神障害のある人、重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者）を常時5人程度以上雇用する事業主が、事業施設等の設置若しくは整備又は土地を取得する場合、必要な資金を低利で貸し付けている。（日本政策投資銀行の民営化に伴い平成20年9月で廃止）

税制上の特例措置

障害のある人を雇用する事業所に対し、税制上の各種の特例措置を講じている。

また、平成20年度4月から、青色申告を提出する事業者が特例子会社や重度障害者を多数雇用している事業所、障害者自立支援法の就労移行支援等を行う事業所に対する発注額を前年度より増加させた場合に、一定の期間内に取得等を行った固定資産について割増償却を認める措置が創設された。

エ「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月にはその見直しの促進を図るため中央省庁再編前に設置されていた旧・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、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ている。

一方、欠格条項の見直しにより、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」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。

(3) 障害のある人の働きやすい多様な雇用・就業形態の促進

ア 多様な勤務形態による重度の障害のある人の雇用の促進

重度の障害のある人については、移動の制約や健康上の理由から、企業に通勤する形での通常のフルタイム雇用が困難な人も多く、そのような場合には勤務形態に配慮を加えて雇用することが、その職業的自立に役立つと考えられる。このため、短時間勤務、在宅勤務、フレックスタイム等の多様な勤務形態による重度の障害のある人の

図表1 26 障害者を雇用する事業所に対する税制上の特例措置

事 項	内 容
機械等の割増償却措置 (法人税、所得税)	障害者の雇用割合が50%以上(雇用障害者数が20人以上である場合には25%以上)である法人又は個人は、機械及び工場用の建物等の普通償却限度額の100分の24(工場用の建物については100分の32)相当額の割増償却ができる。
助成金に係る課税の特例措置 (法人税、所得税)	障害者雇用納付金制度に基づく助成金については、助成金のうち固定資産の取得又は改良に充てた部分の金額に相当する金額の範囲内で、圧縮記帳による損金算入(法人税)又は総収入金額不算入(所得税)とすることができる。
事業所税の軽減措置	事業所税の従業者割については、課税標準としての従業者給与総額から障害者の給与分を控除し、また、障害者を10人以上雇用し、かつ、その雇用割合が50%以上である事業所であって、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金の支給に係る施設又は設備に係るものについては、事業所税の資産割に係る課税標準の算定につき、当該事業所床面積の2分の1を控除できる。
不動産取得税の軽減措置	障害者を20人以上雇用し、かつ、その雇用割合が50%以上の事業所の事業主が、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金を受けて事業用施設(作業の用に供するものに限る)を取得した場合において、その者が当該施設の取得の日から引き続き3年以上当該施設を当該事業所の事業の用に供したときは、当該施設の取得に対して課する不動産取得税については当該税額から価格の10分の1に相当する額に税率を乗じて得た額を減額するものとする。
固定資産税の軽減措置	障害者を20人以上雇用し、かつ、その雇用割合が50%以上の事業所の事業主が、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金を受けて取得した事業用の家屋(作業の用に供するものうち、障害者の雇用割合に応じた部分に限る)に対して課する固定資産税の課税標準は、取得後5年間に限り、当該家屋の課税標準となるべき価格の6分の1に障害者の雇用割合を乗じたものを減額した額とする。

資料：厚生労働省

雇用の事例集や雇用管理マニュアルを作成・配布し、事業主に対する指導・啓発等を行っている。

また、在宅勤務障害者の業務の管理等を担当する「在宅勤務コーディネーター」を配置する事業主に対しては、障害者納付金制度に基づく助成金を支給している。

イ 就労に向けた各種訓練の推進

国立光明寮、国立保養所、国立身体障害者リハビリテーションセンターにおいては、平成18年10月に全国に先駆けて障害者支援施設の指定を受けて、就労移行支援、就労移行支援（養成施設）、自立訓練（機能訓練、生活訓練）、施設入所支援を実施しており、就労に必要な知識・技能を取得させるため、障害のある人の特性に合わせた様々な訓練を行っている。

このうち、養成施設（あん摩・マッサージ・指圧、はり、きゅう）については、晴眼者の進出により、視覚に障害のある人の就労が厳しい状況にあることから、就職指導、職域拡大を目的とした研修会を利用者及び修了者に対して実施している。

また、就労に向けては、知識・技能の獲得もさることながら、就職や開業後の人間関係形成の観点から対人技能の獲得も重要であり、さらに不規則な生活習慣、記憶障害、注意欠陥、感情障害等も家庭や職場における日常生活上の支障となることから、日常生活訓練やコミュニケーション訓練、社会生活支援等の自立訓練を行っている。

（４）ITを活用した雇用の促進

ア 在宅就業障害者支援制度

自宅等において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20年3月現在で17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において、特例調整金（常用労働者数300人以下の事業主については特例報奨金）を支給する制度を創設し、18年4月から運用を開始している。

新5か年計画においては、本制度を活用して、就業機会の拡大が図られるよう、在宅就業支援団体を平成24年度までに100団体にすることを目指している。

イ 就労支援機器等の開発

最近のITの進歩により、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、重度の障害のある人が職業的なハンディキャップを克服し、職域を拡大することの可能性が高まってきている。このため、就労が困難な障害のある人の職域拡大に資することを目的として、独立行政法人高齢・障害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、ソフトウェア等の開発を推進するとともに、事業主に対して、それらの成果も含めた各種就労支援機器等に関する情報提供、貸出事業等を通じて、普及・啓発に努めている。

（５）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援助指導を行うことにより、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、障害者世帯が生業を営むのに必要な経費を支援する「更生資金（生業費）」が設けられている。

2 総合的な支援施策の推進

（1）保健福祉、教育との連携を重視した職業リハビリテーションの推進

ア ハローワークにおけるきめ細かな職業相談、職業紹介

障害のある人の職業紹介については、ハローワークにおいて、就職を希望する障害のある人に対して求職の登録（就職後の定着支援まで一貫して利用）を行い、求職者の技能、職業適性、知識、希望職種、身体能力等の状況に基づき、ケースワーク方式による職業相談を実施し、安定した職場への就職あっせんに努めている。このため、主要なハローワークに障害のある人の就職問題を専門に担当する就職促進指導官を配置するとともに、きめ細かな就職指導等を円滑かつ効果的に推進している。（平成20年度は全国で精神障害就職サポーター47名、障害者専門支援員223名、職業相談員（障害者職業相談担当）60名、職業相談員（障害者求人開拓担当）189名、障害者就労支援コーディネーター134名のほか、手話協力員を配置。）

平成20年3月現在の求職登録状況を見ると、登録者総数は51万9,812人で、前年同期に比べて1万5,242人の増加となっている。このうち、有効求職者数は14万791人、就業中の者は31万8,499人となっている。有効求職者数のうち、身体に障害のある人は8万2,017人、知的障害のある人は3万561人、精神障害のある人は2万7,101人、その他の障害のある人は1,112人となっている。19年度における障害のある人の新規

求職申込みは10万7,906件、就職件数は4万5,565件と、ハローワークを通じた就職件数が過去最高となっており、障害者雇用は着実に進展している。

新5か年計画においては、チーム支援を行うことなどにより就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を展開することとされているとともに、就労移行支援の全国展開も踏まえ、これまでの実績を更に上回る就職を実現することとし、平成24年度までの5年間で24万件の就職を実現することを目指している。

イ 障害者職業センターにおける職業リハビリテーション

障害者職業センターには、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が運営する3種類の施設機関があり、それぞれ次のような業務を行っている。

障害者職業総合センター

職業リハビリテーションの中核となる施設として、高度の職業リハビリテーションに関する研究・開発及びその成果の普及、職業リハビリテーションに従事する専門職員の養成・研修等を実施している。（千葉県美浜区に設置）

広域障害者職業センター

広範囲の地域にわたり、障害者職業能力開発校や医療施設等との密接な連携の下に、系統的な職業リハビリテーションサービスを提供する施設として、現在次の3施設が運営されている。

（ア）中央広域障害者職業センター

中央障害者職業能力開発校と併設し、両者を総称して「国立職業リハビリテーションセンター」としている。（埼玉県所沢市