

障害者等の雇用の在り方について（案）

長野県労働問題審議会

障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会

平成 25 年 月

目次

1 はじめに	1
2 障害者雇用の現状について	
①障害者数と就労希望者	2
②障害者雇用の推移と現況	3
3 障害者雇用のアンケート調査について	
①アンケートの概要と結果	4
②障害者雇用事業所からの聞き取り	9
③障害者関係団体との意見交換	12
4 障害者雇用の支援について	
①障害別の雇用にかかる配慮	15
②障害者雇用実績のない企業へのひろがり	17
③障害者認定には至らない者の就労支援	20
5 まとめ	22
【参考】	
○障害者の定義	24
○障害者雇用率制度	25
○障害者雇用に関する県等の施策体系	26
○現地調査した企業の取り組み紹介（事例7・8）	27
事例1（P9）、事例2・3（P16）、事例4（P18）、事例5・6（P19）	
○障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会・委員名簿	28
○障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会・開催経過	29

【1 はじめに】

障害者雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、平成25年4月より、民間企業の法定雇用率が2.0%に引き上げられ、また平成30年4月からは、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることになっている。

長野県においては、平成23年に当時の法定雇用率1.8%を超える1.82%となり、全国平均より高い状況で推移しているものの、法定雇用率達成企業の割合は、60.9%（H24.6.1現在）にとどまっており、約4割の企業は未達成である。

また、業種によっては、なかなか障害者雇用が進まない状況や、法定雇用率の対象外である50人未満の企業への雇用促進も課題となっている。

これらの状況を踏まえ、障害者雇用の在り方を、専門的な立場から検討いただく場として、長野県労働問題審議会に「障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会」を設置し、障害者雇用のアンケート調査、障害者雇用事業所の聞き取り調査及び障害者関係団体との意見交換を実施した。

【2 障害者雇用の現状について】

①障害者数と就労希望者

・ 県内の障害者の状況

H25. 3. 31 現在（単位：人）

区 分	対象者 (a+b+c)	うち生産年齢人口 (15～64 歳)	在宅者数 (a)	施設入所 者数(b)	入院者等数 (c)
障害者全体	127,239	47,133	(102,128)	(7,679)	(3,328)
身体障害者	96,620	23,255	88,348	5,160	3,112
知的障害者	15,893	12,368	13,780	2,519	216
精神障害者	14,104	11,510			

（就労関係）

H25. 3. 31 現在（単位：人）

区 分	就労者数 (一般・自営)	うち 56 人以上の事業所 の就労者数	福祉就労者数	有効求職者数
障害者全体	(19,658)	(5,803)	(3,875)	4,895
身体障害者	18,408		1,144	1,941
知的障害者	1,250		2,731	949
精神障害者				2,005

*就労者数（一般・自営）は障害者支援課調べ(H25. 3. 31 現在)

*就労者数（56 人以上の事業所）は長野労働局調べ（H24. 6. 1 現在）

*福祉就労とは、障害者福祉サービス事業所などで就労すること。

*有効求職者数(※1)の精神障害者の数値は手帳所持者及び医師の診断等により把握した数（長野労働局調べ H25. 3. 31 現在）

（※1 有効求職者数とは 前月末日現在において、求職票の有効期限が翌月以降にまたがっている就職未決定の求職者）

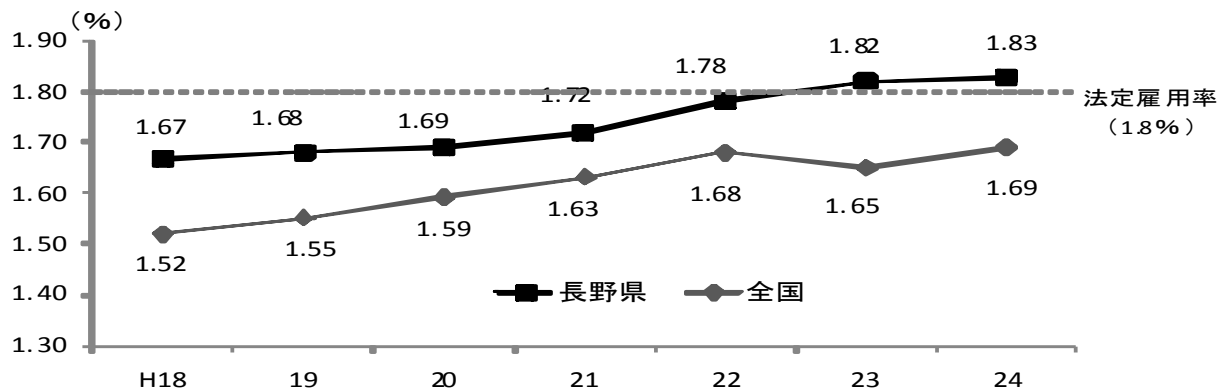
*障害者全体の（ ）は、精神障害者数が把握されていない項目について、知的障害者と身体障害者の合計数を表記したもの。

②障害者雇用の推移と現況（全国、長野県）

県内の民間企業の障害者雇用率は、全国水準を上回り、右肩上がりで順調に推移し、平成 23 年には、法定雇用率 1.8%を超えた（H25.4 からは 2.0%）。

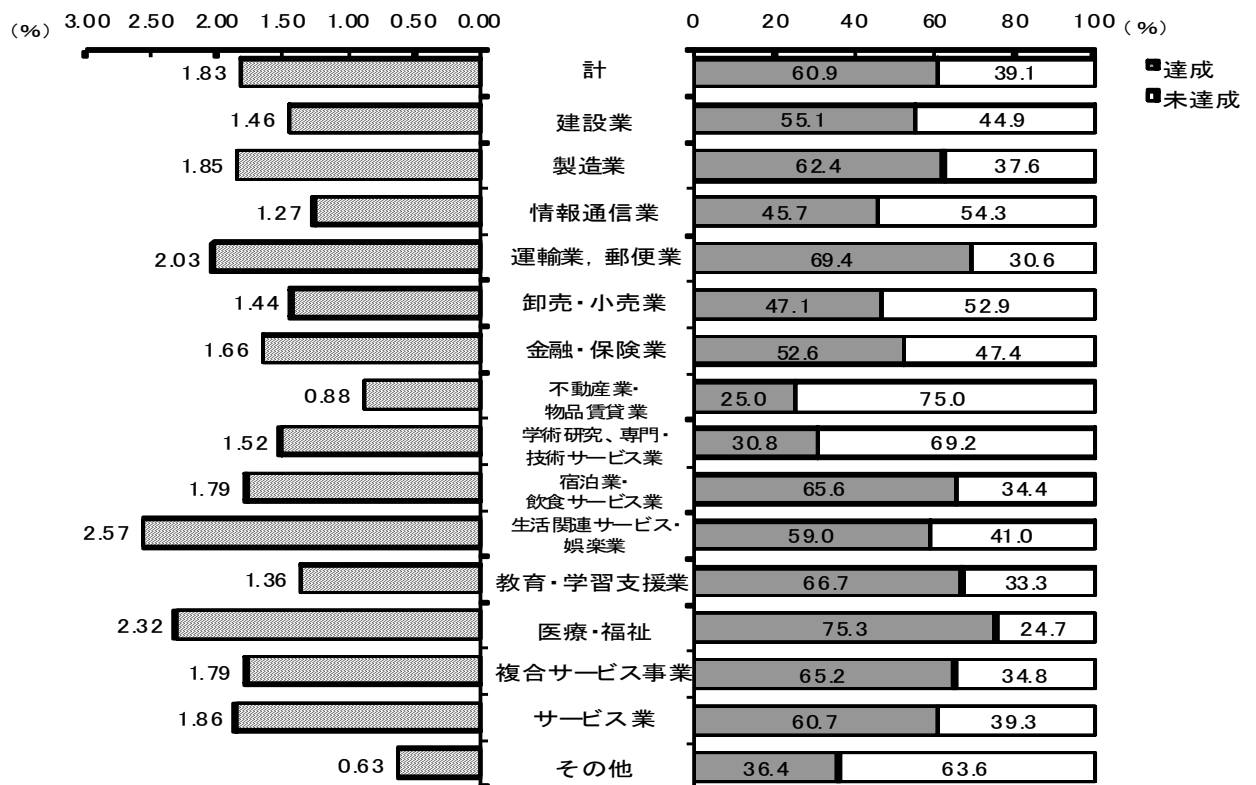
また、産業別では「生活関連サービス・娯楽業」、「医療・福祉」、「運輸・郵便」で雇用率が高く、「不動産・物品賃貸業」、「情報通信業」、「卸・小売業」で低い。法定雇用率達成企業の割合もほぼ同様の傾向。

1) 障害者雇用率の推移（全国、長野県・平成 18 年～24 年）



2) 産業別雇用率 （長野県・平成 24 年）

3) 産業別法定雇用率達成・未達成 企業割合（長野県・平成 24 年）



資料：「平成 24 年 6 月 1 日現在の長野県内の障害者雇用状況」長野労働局

【3 障害者雇用のアンケート調査について】

この専門委員会の検討資料として、特に県内小規模事業所等における障害者雇用の実態に関する状況を把握するためのアンケート調査を実施した。

①アンケートの概要と結果

〈調査目的〉

県内民営事業所に雇用される障害者について、その雇用の実態を把握し、今後の労働行政の基礎資料として施策に反映することを目的として実施

〈調査対象〉

県内全域の3,000事業所(常用労働者30人以上を雇用する民営事業所から抽出)

〈調査項目〉

- ①事業所の概要
- ②障害者の雇用の現状
- ③障害者の労働者数
- ④法定雇用率適用事業所か否か
- ⑤身体障害者・知的障害者及び精神障害者の雇用状況
- ⑥障害者雇用のきっかけ・配慮事項・課題等
- ⑦障害者雇用に関する関係機関との連携・要望・助成制度等
- ⑧採用後に障害者となった従業員に対する配慮
- ⑨障害者雇用に関する意見

〈調査期日〉

平成24年11月1日

〈調査期間〉

平成24年11月30日～平成24年12月14日

〈調査方法〉

郵送アンケート調査

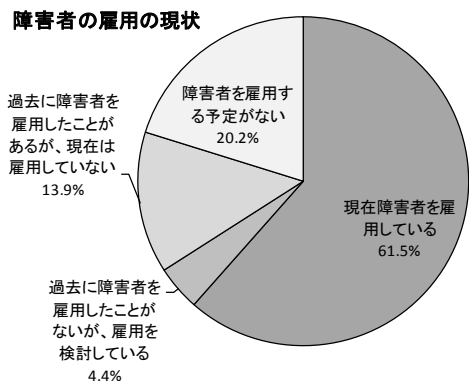
〈回答状況〉

回収事業所数 1,037事業所(回収率34.6%)
有効回答事業所数 1,024事業所(有効回答率34.1%)

〈結果概要〉

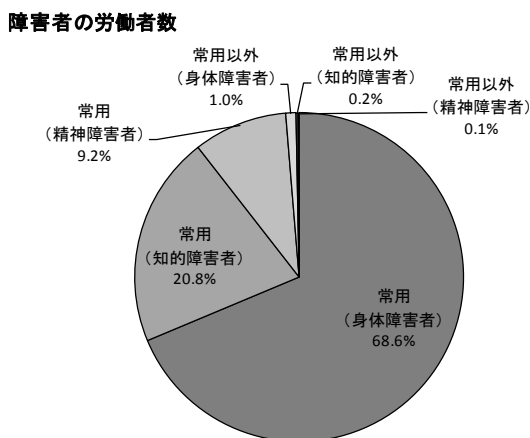
①障害者の雇用の現状

「現在障害者を雇用している」事業所が 61.5%(570 件)。300 人以上の規模では 97.9%(46 件)。30~49 人の規模では 42.7%(152 件)。



②障害者の労働者数

障害者の労働者のうち、「常用雇用労働者」が 98.6%(1,605 人)。内訳は、身体障害者は 68.6%(1,116 人)、知的障害者は 20.8%(339 人)、精神障害者は 9.2%(150 人)。



③法定雇用率適用事業所か否か

法定雇用率適用事業所は 66.2%(591 事業所)。

④身体障害者・知的障害者及び精神障害者の雇用状況

(身体障害者)

等級は、3・4 級が 37.5%(419 人)、1・2 級が 34.9%(390 人)。

雇用形態は正社員が 47.8%(533 人)。賃金の支払形態は月給が 53.0%(591 人)

(知的障害者)

程度では、重度以外が 50.1%(170 人)。

雇用形態では、正社員以外が 56.0% (190 人)、正社員 25.1%(85 人)

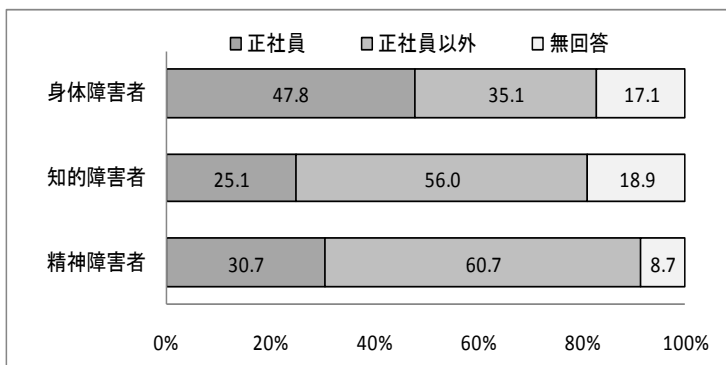
賃金の支払形態は、時間給が 59.3%(201 人)

(精神障害)

(精神障害者の確認方法は精神障害者保健福祉手帳と医師の診断書等がある。)

精神障害者保健福祉手帳 2 級の者が 48.0%(42 人)。1 級が 13.3%(20 人)。医師の診断ではそううつ病 10.0%(15 人)。

雇用形態は、正社員以外が 60.7%(91 人)。賃金の支払形態は時間給が 58.7%(88 人)。



⑤障害者雇用のきっかけ・配慮事項・課題等

(雇用のきっかけ)

身体障害者が「業務に適した人材であったため」47.4%(188 件)、知的障害者と精神障害者は「ハローワークからの紹介」(知的障害者 44.7%(71 件)、精神障害者 40.6%(28 件)

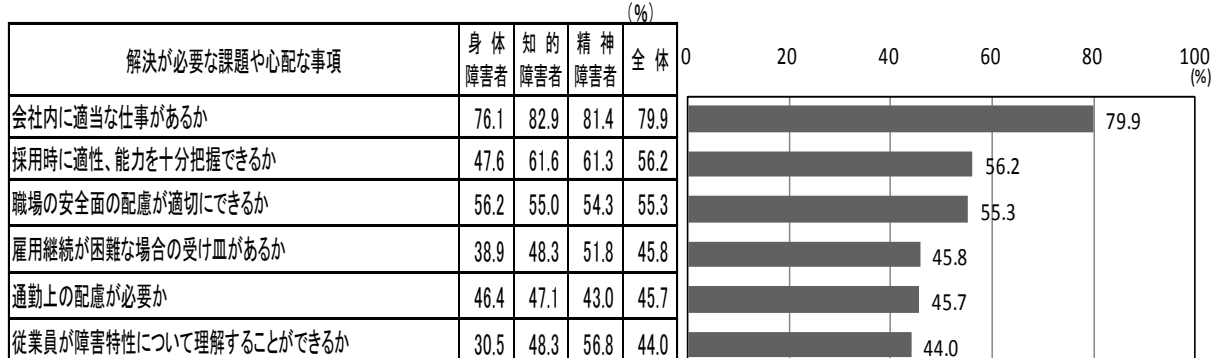
(雇用にあたっての配慮)

配慮があるのは 82.6%(423 事業所)。配慮の内容は、3 障害とも「業務内容」が最も多い。

(雇用にあたっての課題)

課題があるのは 88.0%(832 事業所)。課題は、3 障害とも「会社内に適当な仕事があるか」が最も多い。

解決が必要な課題や心配な事項(複数回答)<主な回答事項>



⑥障害者雇用に関する関係機関との連携・要望・助成制度等

(関係機関等の連携)

- ・ 募集・採用活動時は3障害とも「ハローワーク」が最も多い。
- ・ 雇用の継続、職場定着時は、身体障害者では、「ハローワーク」、知的障害者、精神障害者では「各圏域にある障害者就業・生活支援センター」が最も多い。

(関係機関に対する要望)

「障害者の雇入れ又は雇用継続のための助成制度の充実」が3障害とも最も多い。次いで、「障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が続いている。

障害者雇用に関する関係機関に対する要望事項(複数回答:4つまで)〈主な回答事項〉
(%)

障害者雇用に関する関係機関に対する要望事項	身体障害者	知的障害者	精神障害者	全体
障害者の雇入れ又は雇用継続のための助成制度の充実	66.8	62.7	60.3	63.5
障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助	50.1	35.1	35.1	40.6
具体的な雇用ノウハウについて相談できる窓口の設置	29.4	31.1	33.4	31.2
関係機関の職員等による定期的な職場訪問など職場適応・職場定着指導	20.4	32.2	31.2	27.6
職場内での業務支援者の派遣、業務支援者の配慮に対する助成	19.4	27.5	26.8	24.3

(障害者雇用に関する助成制度等)

助成制度を知っている事業所は65.1%(650事業所)。知っている制度は、「試行雇用奨励金(トライアル雇用奨励金)」59.1%。「特定求職者雇用開発助成金」58.6%。

⑦採用後に障害者となった従業員に対する配慮

採用後に障害者となった方がいる事業所は26.6%(256事業所)

⑧障害者雇用に関する意見〈主な意見〉

(雇用の難しさ)

運輸業においては、事務職以外全員が運転手という中で障害者の雇用は非常に難しく、法定雇用率を一律にかけられても越えられるかどうか懸念がある。

(職種・仕事の限定に関して)

障害者が対応できる仕事は少ない(主な業務は看護・介護補助)。仕事も限られてしまうので雇用を増やすのはむずかしい。

(企業の負担について)

精神障害の人とのかかわりが、ノーマライゼーションではなく、特別に気を使ったり、特別に配慮しなければいけない場面があり、加えて気分がダメな時は休んでしまう。企業全体で取り組まなければいけないが、他の職員とのバランスが難しい。

(雇用促進について)

- ・ 障害特性にあわせた仕事はあるはずなので、「うちには働く場が無い」ではなく、積極的に雇用を進めてほしい。
- ・ 障害があっても活躍できる職種、適している仕事があるはず。就職を希望する障害者一人ひとりにきめ細かい支援を行い、雇用主側と仕事のマッチングをしてくれる人材の育成と関係機関の強化が必要。

(制度の見直し)

ハローワーク関係の助成制度は過去に解雇があると利用できない。もっと現場で活用できる制度にしてほしい。

(企業側の理解や協力などについて)

- ・ 企業、団体の代表者様の理解が大切だと考えます。
- ・ 事業者への障害者雇用面での啓発及び実務上のアドバイスを期待したいと考えます。

②障害者雇用事業所からの聞き取り

先進事業所等の実態を調査するため、専門委員による、事業所の現地調査を実施。

株式会社コシナ（中野市）
長野県交通警備（長野市）
社会医療法人慈泉会 相澤病院（松本市）
エプソンミズベ株式会社（諏訪市）
株式会社デイリーはやしや（松本市）
多摩川リンクス株式会社（飯田市）

（主な意見）

- ・生活リズムが乱れないよう見守ること、悩み事の聞き取りなど、障害者の生活面も含め、「障害者就業・生活支援センター」の支援ワーカーが就労後も支援をしてくれるので職場定着につながっている。
- ・国の助成金を有効に活用しているが、過去に事業主都合の解雇を行った場合は対象としないなど、制度が適用となる条件が厳しく使いにくいことがある。
- ・単純作業だが、正確さが求められる仕事では、知的障害者は適している。
- ・障害者の適性を見極め、それに合った仕事の切り出しをしていくことが必要。
- ・身体障害者は段差解消などの作業環境整備、知的障害者は作業工程を常に確認できるための写真等の「見える化」、精神障害者は疲れやすさに配慮した勤務時間など、業務や働き方を工夫している。
- ・ハローワークや障害者就業・生活支援センターからのアドバイスをもらい、職業訓練や助成金をフル活用している。
- ・企業の解雇しない方針で、中途障害者の雇用が継続している。
- ・ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等との連携による受け入れ、職場定着及び技術専門校の障害者民間活用委託訓練の有効活用。

【事例紹介1 解雇はしない】

株式会社コシナ（中野市）

（身体障害者・知的障害者・精神障害者の方が就労）

経営者の「解雇はしない」、「地域密着」という方針が、途中で障害者となった従業員も含め、自然に障害者雇用に結びついているとのこと。

障害者の有無に関係なく、その人の適性に合った配置をするため、必要な環境整備には助成金を活用。

一緒に働く人たちの理解が、思いやりの心につながり、その思いが製品づくりにも役立っているとのことでした。

障害者雇用事業所聞き取り状況

■ 現地調査の概要

実施期日	平成25年3月22日(金)	事業所名	株式会社 コシナ
事業内容	カメラ、レンズ、映像関連の光学デバイス 開発設計・製造販売		
従業員(障害者)	550人、うち障害者数12人(身体10人・知的1人・精神1人)		
特記事項	障害者の継続雇用のため、障害者作業施設設置等助成金を活用するなど、障害者の働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。		
実施期日	平成25年3月22日(金)	事業所名	長野県交通警備 株式会社
事業内容	警備業		
従業員(障害者)	180人、うち障害者数7人(身体7人)		
特記事項	障害の特性等に十分配慮して配置を決めるなど、職場の安全性の確保を図り、所属長や現場指導員を中心に問題点の把握、助言を行い、勤続10年以上の者も多く在籍している。		
実施期日	平成25年3月27日(水)	事業所名	社会医療法人慈泉会 相澤病院
事業内容	医療業		
従業員(障害者)	1,804人、うち障害者数20人(身体12人・知的6人・精神2人)		
特記事項	障害者の職場配置について、本人の希望や障害特性を踏まえ、障害者でも無理なく担当できる業務※の部署へ配置するなど、障害者の定着を念頭に置いた雇用管理が進められている。 ※業務内容：院内給食の食器洗浄、パソコンデータ代行入力		
実施期日	平成25年3月27日(水)	事業所名	エプソンミズベ株式会社
事業内容	本社・湖畔工場：製造軽作業、リサイクルカートリッジ仕分け 松本工場：クリーニング、構内清掃		
従業員(障害者)	137人、うち障害者数93人(身体38人・知的54人・精神1人)		
特記事項	セイコーエプソン株式会社を親会社とする特例子会社※で、多数の障害者を雇用している。 ※親会社が設立した、障害者が働きやすいよう配慮した子会社のこと。		
実施期日	平成25年5月8日(水)	事業所名	株式会社デイリーはやしや
事業内容	食料品製造販売		
従業員(障害者)	230人、うち障害者数13人(身体7人・知的3人・精神3人)		
特記事項	障害のある人も、ない人も同じ職場で働くことを原則に、障害者民間活用委託訓練を有効に利用しながら障害者雇用に取り組んでいる。		
実施期日	平成25年5月8日(水)	事業所名	多摩川リンクス株式会社
事業内容	モーター製造・データ処理・清掃業務		
従業員(障害者)	12人、うち障害者数9人(身体3人・知的4人・精神2人)		
特記事項	多摩川精機株式会社を親会社とした特例子会社。		

[主な意見]

<p>雇 用 経 緯 に 及 び た 配 つ て し た 点</p>	<p>《経緯》 <ul style="list-style-type: none"> ・業務に従事できる者であれば、障害の有無に関係なく採用している。 ・トライアル雇用を体験 ・障害者民間活用委託訓練を活用 ・養護学校から実習に来ていた生徒を採用 <p>《配慮》 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者のトイレとスロープ設置時に、障害者作業設備設置等助成金を活用した。 ・仕事のできる環境を整える。(ロッカーと食事場所は1階にする) ・障害者を受け入れる体制として、社内のスタッフの育成は重要 ・通勤時間や勤務時間への配慮 </p> </p>
<p>雇 用 上 の メ リ ッ ト 及 び 課 題</p>	<p>《メリット》 <ul style="list-style-type: none"> ・単純作業ではあるが、正確さが求められる工程では、知的障害者は適していると思う。 ・障害者を受け入れることで、スタッフ内で協力し合えるようになった。 ・職種に応じた働き方ができる。 <p>《課題》 <ul style="list-style-type: none"> ・業務上危険が生じた時に機敏に対処できるか安全性の確保が課題 ・国の助成金の条件が厳しく活用しにくい。 ・障害者の適性を見極め、それに合った作業を見つけるためには、業務の細分化が必要であり、そこまでにかかる。 ・本人と支援者を交えた相談体制の充実が課題 ・支援スタッフの負担増、企業内の人材育成は今後の課題 ・私生活のサポートとして、就業・生活支援センターからの支援が重要であるが、地域の温度差があり、企業としては戸惑うことも。 ・新卒者は社会的スキルが整っていない場合が多く、送り出し側の準備は必要である。 </p> </p>
<p>関 係 機 関 と の 連 携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルスのコンサルタントに月1回相談している。 ⇒メンタル面での悩みの早期の把握や対応に役立っている。 ・月1回重度知的障害者のケース会議を継続している。 ・ハローワーク、就業・生活支援センター、チャレンジ・松本との連携による受け入れ、職場定着及び松本技術専門校の障害者民間活用委託訓練の有効活用。 ・養護学校との連携 ⇒ケース会議などの関係機関の連携により、障害者の希望する仕事や障害の程度、支援者の有無等について把握でき、障害者の適性等の見極めや職場定着につながっている。
<p>雇 用 継 続 、 職 場 定 着</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現場の声を大切にしていくこと(人事サイドから「仕事」と「人」を現場に押し付けないことが大切)＝現場の理解に繋がり、雇用継続(職場定着)が可能となる。 ・支援機関(障害者雇用支援センター等)の方からの支援が重要。 ・企業の解雇しない方針で、中途障害者の雇用が継続している。 ・障害のある社員が複数在籍し、互いに業務上連携していく中で、就業意識(モチベーション)を向上させることが雇用継続(職場定着)に繋がっている。 ・障害者就業・生活支援センターの支援員が、就労後も関わってくれて、生活面を含めたフォローをいただいている。 ・障害者の特徴を見極めて配属し、個人の特性、障害に合った業務※を担当させている。 ※業務内容:データ処理(紙ベースの発注書等の電子データ化)、清掃業務(200名収容の食堂等) ・身体障害者は段差解消などの作業環境整備、知的障害者は作業工程を常に確認できるための写真等の「見える化」、精神障害者は疲れやすさに配慮した勤務時間など、業務や働き方を工夫。 ・無理はさせないが、挑戦はさせる姿勢・・・社内の就労支援員からの助言も参考にしている。
<p>行 政 ・ 関 係 機 関 に 対 す る 要 望</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社員教育のセミナー(メンタルヘルス)、身近な事例の紹介など情報を発信してほしい。 ・うつ病や精神障害について、小さなものでも他社の対策事例などの情報がほしい。 ・何かあったら支援機関(チャレンジ・松本、ピアネットなど)からアドバイスを受けて解決したい。支援機関の方がすぐに対応してくれることは非常にありがたい。このため、支援機関が多くあれば力強いと思う。 ・障害者の雇用推進者を複数人育成したい。このため、職員研修を充実していく必要があり、研修をサポートしてくれる機関があればありがたい。 ・障害者雇用を地域で支え合うことが必要 ・トライアル雇用制度が活用できず、正式採用を前提とした研修期間がないため困っている。制度を残してほしい。 ・支援センターの皆さんにもっと入っていただき、私生活のバックアップをしていただきたい。 ・ハローワークや障害者就業・生活支援センターからのアドバイスをもらい、職業訓練や助成金をフル活用している。これらの継続をしていただきたい。 ・規模の小さい企業ほど継続雇用が困難になる恐れがあるため、助成金の減額・打ち切りのないよう、継続をしていただきたい。

③障害者関係団体との意見交換

障害者当事者や支援者から実態を聞き取るため、専門委員による障害者団体の代表等との意見交換を実施。

社会福祉法人高水福祉会 ふっくら工房ふるさと（飯山市）

長野県手をつなぐ育成会

社会福祉法人 長野県身体障害者福祉協会

特定非営利活動法人 長野県精神保健福祉会連合会

（主な意見）

- ・地域の障害者支援の関係機関連絡会議に、地元企業も参加して就労支援等を協議することが必要。
- ・障害者就業・生活支援センターから企業に対し、仕事の切り出しなどの提案をするなど、障害者就業・生活支援センターと企業との密接な連携が必要。
- ・障害者の特性を理解して、本人に適した仕事に就ければ力を発揮できる。
- ・職場環境だけでなく、通勤路の整備なども含めた環境整備が必要。
- ・障害の特性を踏まえた成功事例など集めて紹介してほしい。
- ・障害者の権利条約に基づく「合理的配慮」（障害があることで不利益が生じないようにして、障害者に実質的な平等を与える）が必要。
- ・企業に職場実習を受け入れてもらうことが重要。障害者の特性や「できること」を知ってもらえる。

障害者関係団体との意見交換

■ 意見交換の概要

実施日時	平成25年5月24日(金) 14:00～15:30
団体名	社会福祉法人高水福祉会 ふっくら工房 ふるさと
団体概要	・就労移行支援事業所 就労継続支援B型事業所 ・パン製造等

実施日時	平成25年5月28日(火) 10:00～11:00
団体名	長野県手をつなぐ育成会
団体概要	・構成員 会員:各郡市ごとに組織された「手をつなぐ育成会」 賛助会員:会に賛同した個人、団体 ・知的障害者(児)を守り、知的障害者対策を推進

実施日時	平成25年5月28日(火) 11:15～12:15
団体名	社会福祉法人 長野県身体障害者福祉協会
団体概要	構成員:各市町村身体障害者福祉協会(74団体) (各協会に加盟する身体障害者約23,000人)

実施日時	平成25年5月28日(火) 13:30～14:30
団体名	特定非営利活動法人 長野県精神保健福祉会連合会
団体概要	・構成員:精神障害者家族会等の団体及び個人 ・精神障害者の医療・福祉制度の改善、自立と社会参加への支援及び地域社会の理解と協力を得るための事業を実施

[主な意見]

雇用に関する現状	<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメントに力を入れ、本人の特性(強みだけでなく弱点も含め)を見極めて就職につなげている。今年度以降は効果が現れて就職者が増加すると見込んでいる。【高水福祉会】 ・保護者と企業の双方が障害者を理解することが重要(保護者の中には、障害者自身よりも就労に対する困難さを感じてしまっているケースがある) 【手をつなぐ育成会】 ・市内の企業では視覚障害者や聴覚障害者を多数雇用している。市による企業への積極的な働きかけも雇用の一因と思われる。【身障者福祉協会】 ・就職率は数値上は増加しているが、実際に就職した障害者の数そのものは増えていないのではないか(精神障害者であることをオープンにする人の増加による数値の増)。【精神保健福祉会】 ・精神障害者の障害特性が理解されていない。【精神保健福祉会】
雇用にあつての企業側の配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・企業に職場実習(OJT)を受け入れていただくことが、最も効果的である。実習で障害者を受け入れると、障害者の持つ特性や「できること」を知ってもらえる。【高水福祉会】 ・企業トップの理解だけでなく、一緒に働く方にも同様に理解いただくことが重要【高水福祉会】 ・仕事の単純化をしてくれれば就労が増える。【手をつなぐ育成会】 ・手話通訳も社員として一緒に働いている企業がある。【身障者福祉協会】 ・勤務時間等の勤務体制上の配慮や会社外に必要な時に支援をしていただける支援者が必要【精神保健福祉会】
障害者の適性	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者は経験が不足しているため、実習メニューを多数用意することで自ら選択し様々な経験を積んでもらい、自信を持ってもらうことが重要【高水福祉会】 ・障害者の特性等を理解してもらい、本人に適した業務に従事できれば、一般の方よりも力を発揮できる。【手をつなぐ育成会】 ・障害者の特性を活かした分野にも健常者の就労が増えてきている(例:以前、マッサージは視覚障害者の仕事だったが、現在、健常者が増加している)。【身障者福祉協会】 ・障害による症状や生活のしづらさを抱えているが、就業先での信頼関係を構築することができれば、能力を発揮できる。また、支援体制が構築されていることで、同様に能力を発揮することができる。【精神保健福祉会】
関係機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の関係団体の連絡会を設け、ハローワークや地方事務所、障害者就業・生活支援センターがネットワーク化して、就労支援等に取組んでいる。【高水福祉会】 ・地元企業も参加した地域のネットワークづくりが重要【高水福祉会】 ・障害の特性を知ってもらうため、福祉と企業の連携が大切【手をつなぐ育成会】 ・市と社協との協力、技術専門学校での職業訓練、養護学校在学中の職場実習・訓練(企業での定着率高い)【身障者福祉協会】 ・ピアサポートの実施【精神保健福祉会】
雇用継続、職場定着	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者就業・支援センターから企業に対し、仕事の切り出し、受け入れ可能な提案(例:トイレ掃除、コピーのトナー補充、ゴミ集めなど)を行っていくことが大切(就労支援員が実際に仕事を体験し、具体的に提案している)。【高水福祉会】 ・就業支援ワーカーと企業との連携(支援ワーカーが企業を訪問し、障害者の特性等について理解をしていただくなど)が重要【手をつなぐ育成会】 ・道路の整備(バリアフリー化)による通勤のしやすさなど、働きやすい環境が必要(ハード面)【身障者福祉協会】
行政・関係機関に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者の権利条約に基づく「合理的配慮」(障害があることで不利益が生じないよう(意図する、しないにかかわらず)にして、障害者に実質的な平等を与える)が必要である。【高水福祉会】 ・障害の特性がわかるものがないので、成功事例を集めたものを作る。この障害にはこの業務(あるいは職種)が適する、と明記されたものがよい(パターン化)。企業への配布用パンフレット等がほしい。【手をつなぐ育成会】 ・関係各方面からの支援をさらに得るためには、ジョブコーチ等の支援が障害者の雇用・就労継続に大きな役割を果たしていることを社会全体に周知すべき。【手をつなぐ育成会】 ・社協、企業等との話し合いの場の設定【身障者福祉協会】 ・精神障害者に係る法定雇用率の義務化に向けて、障害者、企業ともに適切な策を取れるよう、障害者等に対するサポート体制を含めて必要な取組みが何かを考えて欲しい。【精神保健福祉会】

【4 障害者雇用の支援について】

専門委員会の議論やアンケート調査、障害者雇用事業所の現地調査、関係団体との意見交換のなかで、重要な視点となった項目について整理した。

①障害別の雇用にかかる配慮

〈現状〉

障害者を雇用するうえでどのような点に配慮しているかを聞いたところ（「平成24年長野県高年齢者・障害者雇用実態調査（H24.11）」）、障害の別に関わりなく、「業務内容」、「業務量の調整」に対する配慮が多く、そのほか

- ・身体障害者では、「作業環境（机、設備、機器等）の整備」
- ・知的障害者では、「支援者の配置」、「外部の支援機関との連携」
- ・精神障害者では、「短時間勤務や時差出勤などの勤務時間」、「支援者の配置」について、配慮しているとの回答が多くみられた。

また、事業所への現地調査においては、国の助成金を活用した職場環境の整備や出勤時間や勤務時間の配慮をしていると話があった。

〈課題〉

障害者に対して適切な配慮をするためには、障害者雇用の助成制度や支援体制に対する「経営者の理解」が大切であるが、この制度等を知らないことで、企業が適切な関係機関との連携や支援制度を充分活用できていない。また、企業を含む社会全体の障害者理解も充分とは言えない。

〈県の取り組み〉

・障害者就業・生活支援センター事業

就職を希望している障害者や在職中の障害者の課題に応じて、支援ワーカーが雇用、福祉の関係機関と連携し、就業面、生活面の一体的な支援を実施

・障害者職域拡大アドバイザー事業

小規模事業所等を中心に訪問し、障害者雇用に対する理解の向上を図り、障害者を雇用する事業所及び職域を拡大

・信州版あいサポート運動推進事業

障害者の社会参加や就労促進を図るため、障害特性を理解し支援活動を実践する個人や企業・団体を募集認定し、県民運動として普及していく。

〈提案〉

障害者雇用の支援は、障害者雇用促進法に基づき設置された、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の「長野障害者職業センター」が、障害者の就労準備から就労後まで、多くのメニューを提供している。

また、県においても県下10圏域の「障害者就業・生活支援センター」の「就業支援ワーカー」、「生活支援ワーカー」を中心に、学校、医療機関、企業、行政などと連携し、障害者の自立・安定した職業生活の実現を図っている。

関係機関は、これらの支援制度を積極的にPRし有効に活用することで、障害者雇用を、採用前から定着支援まで、長期的に支援していく体制を整えることが必要である。とりわけ障害者就業・生活支援センターの役割は大きいことから、体制の充実、支援ワーカーの育成が急務である。

【事例紹介2 適性を見極めて】

株式会社デイリーはやしや（松本市）

（身体障害者・知的障害者・精神障害者の方が就労）

コンビニの食品製造を手掛ける株式会社デイリーはやしやでは、地域の「障害者就業・生活支援センター」の就業支援ワーカーのアドバイスを継続的に受け、職業訓練や助成制度を有効に活用し、障害者の個々の適性をしっかり見極めたうえで配置を考えています。知的障害の方は得意分野だと、効率的で正確な仕事ぶりを発揮するとのこと（たとえば、ケーキなどやわらかな食材に蓋を取り付ける作業は、誰よりもていねいで正確）。

同社における知的障害の方は、デザート盛り付けや食品の仕分け作業などに従事しています。

【事例紹介3 相互理解】

多摩川リンクス株式会社（飯田市）

（身体障害者・知的障害者・精神障害者の方が就労）

多摩川精機(株)の特例子会社（※）である多摩川リンクス株式会社では、多くの従業員と一緒に働くことで、健常者、障害者とも相互理解が深まり、自然にサポートできるようになったとのこと。

「障害者就業・生活支援センター」には仕事以外の生活面も相談しています。また、養護学校の実習も積極的に受け入れているとのこと。

障害者の方には月に1回の個人面談での悩みの聞き取りや業務内容の振り返りを実施。「無理はさせないが挑戦はさせる」ことを実践しています。

※親会社が設立した、障害者が働きやすいよう配慮をした子会社のこと。

②障害者雇用実績のない企業へのひろがり

〈現状〉

障害者の雇用状況を聞いたところ（「平成 24 年長野県高年齢者・障害者雇用実態調査（H24.11）」）によると、障害者を雇用したことがない企業は、24.6%（雇用する予定がない 20.2%、過去に障害者を雇用したことがないが、雇用を検討している 4.4%）

また、事業所への現地調査では、事業所における障害者の採用時の適性を見極めや安定した就労の継続のため、生活面を含めた総合的な支援や、在校時に社会的スキルを身につけてから就職してほしいなど、就労面以外の支援充実を求める意見があった。

〈課題〉

障害者雇用では、「障害者に適した仕事があるか」、「採用時に適性や能力を把握できるか」といった課題を挙げる企業が多くみられ、どのように障害者雇用をすすめるべきかを悩む企業は多い。

また、平成 25 年 4 月 1 日より、「障害者雇用促進法」が改正され、民間企業の法定雇用率が引き上げられた（1.8%→2.0%）ことにより、法定雇用率適用企業が増えた（56 人以上→50 人以上）。

〈県の取り組み〉

・ 障害者就業・生活支援センター事業

就職を希望している障害者や在職中の障害者の課題に応じて、支援ワーカーが雇用、福祉の関係機関と連携し、就業面、生活面の一体的な支援を実施

・ 障害者職域拡大アドバイザー事業

小規模事業所等を中心に訪問し、障害者雇用に対する理解の向上を図り、障害者を雇用する事業所及び職域を拡大

・ 地方事務所の求人開拓員

障害者を含む就職困難者を対象に、職業相談や求人開拓、面接への同行、就職後の継続支援などを実施

・ 障害者の雇用に係る政策減税

障害者雇用を促進するために、新たに障害者を雇用した法人や個人事業主に対し事業税を減免する制度。平成 25 年 4 月からは対象要件の緩和、減税上限額を拡大。

〈提案〉

企業が障害者雇用を考える際、どこからどう始めたらよいかかわからず、第一歩を踏み出すことが大きなハードルとなっている。

そのため、障害者雇用の「相談窓口」を、行政を中心として、経済団体を通じて企業へ広報するなどの方法で明確に示すことで、このハードルを下げる必要がある。

企業側の理解をさらに深め、障害者雇用を広めていくためには、働くことを希望する障害者と直接接し、企業とも連携している障害者就業・生活支援センターの「就業支援ワーカー」「生活支援ワーカー」や、地方事務所の「求人開拓員」の役割が重要である。

特に県下10圏域にある「障害者就業・生活支援センター」が、企業の相談窓口であるハローワークと連携して、障害者就労施設や行政などの関係機関と連携し、障害者個人の適性や希望などを反映したマッチング、障害者の適性・能力に応じた仕事内容の提案、職場環境整備や就業における配慮等のアドバイス、各種助成制度の紹介、活用など、初期段階でのトータルな支援を行うことが有効である。

このためには、各圏域に、企業を含めた関係機関の連携の場を設置することが重要であるとともに、上記マッチングや企業に対する仕事内容の提案などを行う就業支援ワーカー等の人材育成が必要である。

【事例紹介4 さまざまな就労体験メニューと企業への仕事提案】

社会福祉法人高水福祉会ふっくら工房ふるさと（飯山市）

（知的障害者・精神障害者の方の就労支援）

就労体験が不足している障害者に、実習メニューを多数用意し、自ら選んでさまざまな体験をしてもらい、「できる」という自信につなげ、自分に合った仕事探しにも活用している。

また、企業が募集している業務をこの実習メニューに取り入れて、より就職に結びつきやすいよう工夫しているとのこと。

就労支援員が、実際に企業の仕事を体験し、「仕事のこの部分は障害者に」と提案することで、仕事の発掘もしており、これら適性をよく見極めてマッチングしているため、就労後の離職はほとんどないそうです。

【事例紹介5 採用の判断は適性】

長野県交通警備株式会社（長野市）

（身体障害者の方が就労）

交通整理や警備は、安全や財産を守る仕事であり、屋外での暑さ、寒さなど厳しい条件でもしっかりと取り組む姿勢が一番大切とのこと。時には毅然とした態度で臨むことが必要であるので、障害の有無ではなく、この仕事を遂行できるかどうか重要な条件。そのため、自分の身の安全を守ること、臨機応変に的確な判断をする必要があるとのこと。

【事例紹介6 1人の障害者雇用をきっかけに7人の雇用へ】

ほくしん圏域障害者就業・生活支援センター（飯山市）

支援ワーカー自らが企業へ職場体験に行き、その体験から障害者に適した仕事の切り出しを企業へ提案している。

法定雇用率達成のために障害者雇用の相談にきた企業に対し、支援ワーカーが、その仕事内容を理解し、障害者の適性を見極めてマッチングをおこなったところ、「こんなに仕事ができるとは思わなかった」と、障害者の仕事ぶりに感心した企業では、その後、さらに6名の障害者を雇用してもらえることになったとのこと。採用時からの支援が大きな成果につながりました。

③障害者認定には至らない者の就労支援

〈現状〉

パーソナル・サポート・センター（※1）の相談から見えてきた課題として、引きこもりやうつなどの症状が長引き、自ら自立しようとする意欲が薄れ、就労から遠ざかる若年層の支援があげられる。

また、長野県次世代サポートプランによると、平成19年度の15～39歳までの若年無業者は10,100人と推計されている。

※1 就労して安定的な自立生活を希望しながら、その実現を阻害する様々な問題を抱える者に対して、制度横断的・継続的に支援を行う機関。県内4カ所（長野、松本、上田、飯田）に設置。

〈課題〉

パーソナル・サポート・センターによる相談状況から、さまざまな理由により就労から距離のある若者は、支援者や理解者がいないことにより、「一般的就労」へのハードルが高く、「一般就労」へのステップ段階としての「中間的就労」（※2）の場創出の必要性があきらかとなった。

※2 一般就労へのワンステップとして、支援を必要とせず自立的に一般就労に就けることを目的としている。

〈県の取り組み〉

・ 高等学校社会的自立支援事業

不登校生徒を含めた長期欠席者や発達障害者等の社会的自立に向けた支援プログラムの開発とその体制づくりについて実践研究を実施

・ 「中間的就労の場」創出・支援事業

一般就労へのステップとして、中間的就労支援に取り組む団体の人材を育成することと、「中間的就労支援コーディネーター」による制度普及とマッチングを実施。

・ ジョブカフェ信州運営事業

学生から40代前半までの若者を対象に、キャリアコンサルティング、セミナー開催、職業体験、職業紹介など就職に関するさまざまなサービスを提供。

・ 障害者就業・生活支援センター

就職を希望している障害者や在職中の障害者の課題に応じて、支援ワーカーが雇用、福祉の関係機関と連携し、就業面、生活面の一体的な支援を実施

・ 発達障害者支援センター

発達障害者法に基づき、発達障害者（児）やその家族への支援を、保健・医療・福祉・教育・労働などの関係機関と連携し、総合的に行うことを目的とした専門機関。

- ・発達障害者サポーター養成講座

発達障害に関する基本的な知識を持ち、地域、職域、学校等において発達障害のある人や家族を支えるサポーターを養成し、発達障害のある人や家族が安心して生活できる地域づくりを推進。

- ・発達障害サポートマネージャー事業

発達障害に関する幅広い知識と支援経験を有した専門家を県下4圏域（上小、上伊那、松本、長野）に配置し、高校・大学等から就労支援機関への橋渡しや、関係機関による就労支援計画の策定など総合的な支援体制を整える。

- ・パーソナル・サポート・モデル事業

就労して安定的な自立生活を送ることを希望しながら、その実現を阻害する様々な問題を抱える者に対して、当事者の支援ニーズに合わせ制度横断的・継続的に各種支援策のコーディネート等を実施

〈提案〉

教育と福祉の連携を強化し、教育現場における発達障害の理解を深め、早期の段階から相談機関等とネットワークを構築する。特に、精神障害者保健福祉手帳や療育手帳を保持していない発達障害者については、本人、家族などの理解を図るとともに、適性や能力を判断し、就職支援を行うことが必要である。これらの支援は、高等学校や大学の在学中から障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関が積極的に関わることで、就職に向けた準備を進め、本人の適性を見極めた就職とその後の定着に繋がる支援体制を整える。

また、一般就労への準備段階である「中間的就労」の場づくりも有効であり、受け入れや支援者の育成も不可欠である。

【5 まとめ】

(雇用する側の理解促進)

障害者雇用を促進するには、企業の「経営者」、「共に働く従業員」の理解が不可欠である。そのためには、支援サービスを提供する行政機関等が、障害者雇用における支援や助成制度を積極的にPRし、「知らないことによる」不安を解消すしたうえで、その後も継続的な関わりを持つことが必要。

また、就労支援施設など障害者本人の適性や能力をよく知る関係機関が、企業と多くの接点を持つことも必要。

(本人を支えるための多くの関係機関による長期的な連携)

障害者と企業との適切なマッチングを図り、就労を継続していくためには、就職を希望する障害者本人を支える多くの関係機関が連携し、就労後も含めた長期にわたる関わりを持つことが必要であるので、各圏域で企業を含めた連携の場づくりの推進をしていく。

たとえば、県下10圏域にある「障害者就業・生活支援センター」を中心に、福祉関係の機関のみならず、企業をはじめ、学校、病院、行政、家族など、本人を支える多くの関係機関による個別支援会議の開催や、職場実習などを通じ、就職以前から連携して、企業が不安や課題を抱え込まないようにすることが大切である。

(就職後の定着に向けた支援)

就職は「ゴール」ではなく、「その後の自立・安定した生活のスタート」と位置づけ、就職先である企業の理解や努力とあわせて、家族を含めた生活環境全般に対し、関係機関の長期的な定着支援が必要である。

そのためには、企業内に支援者やジョブコーチを配置するなどの企業内の体制整備や、財政面や職業訓練なども含めた行政による支援のほか、各圏域の障害者就業・生活支援センター、障害者本人と地域の実情をよく知る関係機関の支援体制の充実と、企業や行政と密接な連携が不可欠である。

(支援する側の人材の育成と確保)

障害者の就職支援には、専門的な視点からの支援や長期的な関わりが不可欠であり、支える側の人材育成と確保が必要である。

そのためには、支援者となる関係機関の職員が、安心して障害者支援を継続できるよう、支援者の就労の安定化（非正規労働や有期雇用などの不安定な就労形態でなく）や、障害の特性に合った仕事の切り出しができる知識を得るなどの支援者に

対する研修制度の充実、先進的なモデル事例の普及、などを目指すべきである。

(最後に)

今回、専門委員会としての議論、障害者の働く場の視察、関係団体からの聞き取りなどを通じて、多くの方々が、それぞれの立場で障害者雇用に対して努力されていることを確認し、それらに敬意を表するとともに、障害者を中心にして支援者同士のネットワークづくりが大切であると再認識したところである。

県は、発達障害も含めた障害者雇用を進めるうえでの課題やニーズを的確に把握し、在校時からの長期的な視点に立った支援に取り組むことが望まれる。

【それぞれの役割】

○行政の役割

障害者雇用促進のため、障害者本人を中心にした、在校時から就職後までの長期的な関係機関の連携・情報の共有・ニーズを的確に把握した支援策の実施。

関係機関の各種支援策や先進事例の紹介など、企業にとってわかりやすい資料の提供。

また、職場のみならず地域全体において、障害のある方が適性や能力を発揮できる環境づくりを進める。

○企業の役割

経営者は、障害者の理解に努め、行政などの関係機関と連携し、可能な仕事の切り出し、必要な環境整備などの配慮、先進事例や助成制度の活用方法などを検討し、障害者雇用を進める。また、障害の特性を理解して安全面にも配慮する。

経済団体においては、セミナー開催や事例紹介など、各企業が障害者雇用をすすめるための理解促進を図る。

○支援機関の役割

障害者個々の適性や能力を的確に把握するとともに、企業と協働して障害者に適した仕事を創出するための働き方の提案を行うなど、積極的な関わりを持ち、就労後も定期的な支援ができるよう、企業のニーズを踏まえたマッチング及び定着支援を行う。

参 考

○障害者の定義

障害者基本法第2条において、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。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。

1) 身体障害者とは

身体障害者福祉法第4条において、視覚障害、聴覚障害、音声・言語機能障害・肢体不自由等（計12分類）身体上の障害がある18歳以上の者であって、都道府県知事から身体障害者手帳の交付を受けたものとなっている。

身体障害者手帳は、都道府県知事が身体障害者福祉法に規定する障害程度区分に該当すると認定した者に、最低限必要な援助を受けるため手帳を交付するもの。

2) 知的障害者とは

法律上明確な定義はないが、厚生労働省基礎調査では、「知的機能の障害が発達期（概ね18歳まで）に現れ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別な援助を必要とする状態にあるもの。」と定義されている。

また、知的障害者に対して、一貫した指導・相談を行うとともに、特別児童扶養手当の支給等、各種援護を受けやすくすることを目的に、障害者からの申請に基づき都道府県知事が療育手帳を交付している。

3) 精神障害者とは

精神保健及び精神障害福祉に関する法律第5条において、統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者と定義されていて、対象範囲は広い。

精神障害者は、社会復帰及び自立並びに社会参加の促進を図る目的で、都道府県知事が認定する精神障害者保健福祉手帳の交付を受けたり、障害の軽減、社会生活を営むために提供される必要な医療について自立支援医療を受給し、通院・入院している者などがいるが、手帳の交付や自立支援医療を受けていない精神障害者もあり、全体数の把握は困難。

4) 発達障害者とは

発達障害者支援法第2条において、発達障害者は、発達障害を有するために日常生活又は社会訓練に制限を受ける者と定義。発達障害とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これらに類する脳機能の障害で、通常低年齢において発現する。早期発見、早期支援が特に重要である。

○障害者雇用率制度

・ 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

以下の算定式による割合を基準として設定。

身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数
+ 失業している身体障害者及び知的障害者の数

障害者雇用率 = $\frac{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$

※ 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。ただし、短時間の重度身体障害者、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

< 民間企業 > 一般の民間企業 = 法定雇用率 2.0%

特殊法人等 = 法定雇用率 2.3%

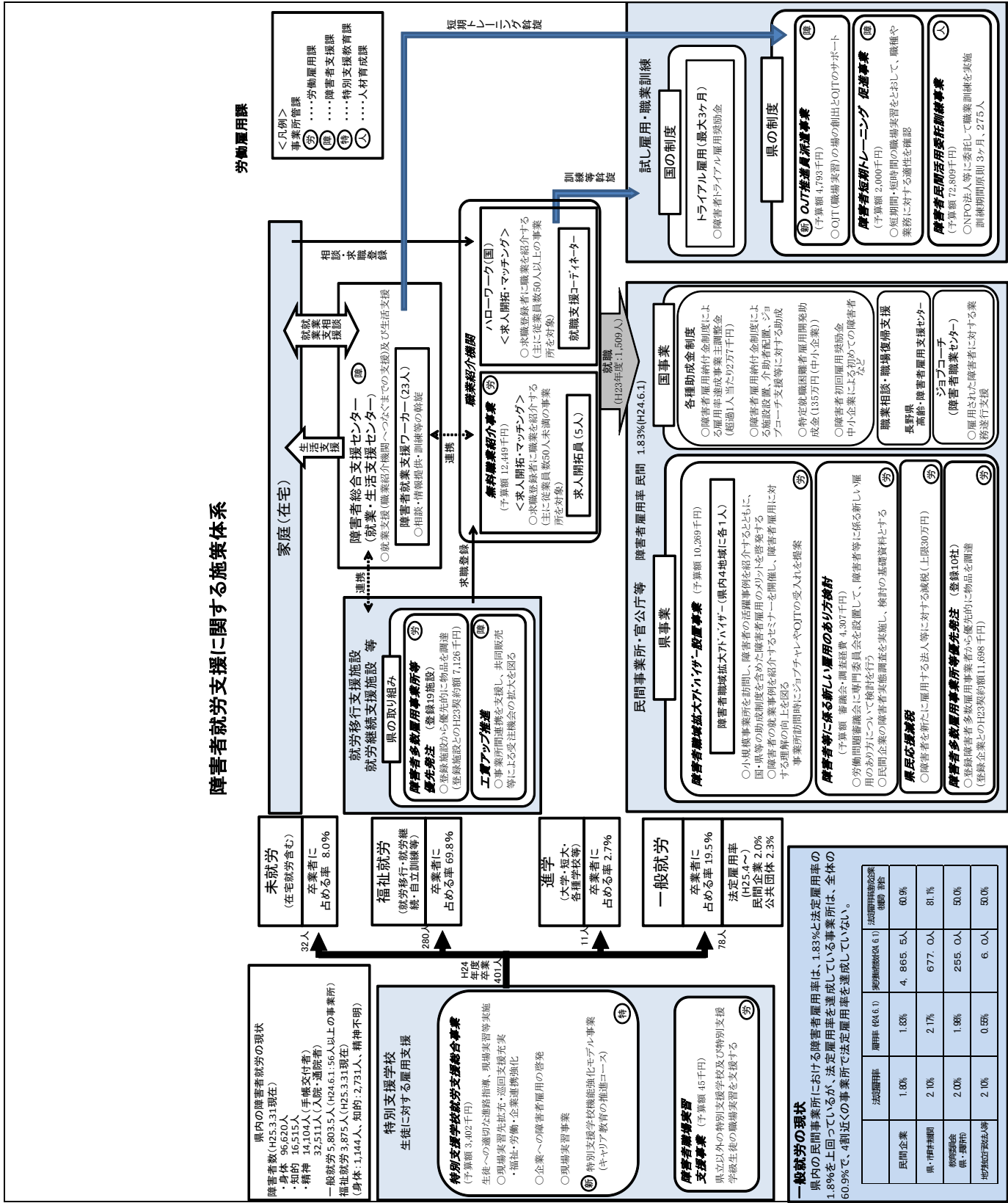
< 国及び地方公共団体 >

国、地方公共団体 = 法定雇用率 2.3%

都道府県等の教育委員会 = 法定雇用率 2.2%

(厚生労働省ホームページより)

○障害者雇用にかかる県等の施策



一般就労の現状
県内の民間事業所における障害者雇用率は、1.83%と法定雇用率の1.8%を上回っているが、法定雇用率を達成している事業所は、全体の60.9%で、4割近くの事業所で法定雇用率を達成していない。

法定雇用率	届率率	届率率	届率率	届率率	届率率
民間企業	1.8%	1.8%	4,865.5人	60.9%	60.9%
県・市町村	2.0%	2.1%	677.0人	81.1%	81.1%
特別支援学校	2.0%	1.9%	255.0人	50.0%	50.0%
特別支援学校等	2.0%	2.0%	6.0人	50.0%	50.0%

○現地調査した企業の取り組み紹介

【事例紹介7 一緒に働く人たちの声を大切に】

社会医療法人慈泉会 相澤病院（松本市）

（身体障害者・知的障害者・精神障害者の方が就労）

院内給食の食器洗浄、パソコン入力業務に障害者が従事。ハローワークが主催する障害者雇用の合同企業面接会に参加、先進企業から業務の切り出しの助言を受ける、障害者雇用支援センターの支援によるトライアル雇用など、積極的に制度や支援を受けた。

職場の責任者やともに働くスタッフの声を大切にし、理解してもらうことが一番大事。そのためには困ったときに相談できる支援機関の存在が大きいとのこと。

【事例紹介8 障害者同士の連携】

エプソンミズベ株式会社（諏訪市）

（身体障害者・知的障害者・精神障害者の方が就労）

セイコーエプソン(株)の特例子会社。重度の障害者を雇用することを目的として設立。収入を得るための仕事として働くことの支援をしている。

障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、技術専門学校等との連携を図っている。

障害のある社員が複数いることで、互いに業務上連携しモチベーションを向上させていることが、職場定着につながっているとのこと。

また、昨年長野県で開催されたアビリンピック（障害者の技能五輪大会）は実際の就労に近い競技で社員の励みになっていたとのこと。

専門委員名簿

障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会委員名簿

敬称略

氏名	現職	備考
柿島 滋	株式会社柿の木農場取締役会長	
佐藤 隆 広	社団法人長野県経営者協会労政部課長	
根橋 美津人	連合長野事務局長	
野村 健一郎	元長野大学社会福祉学部教授	委員長
柳澤 祐子	長野障害者職業センター所長	委員長代理
綿貫 好子	社会福祉法人廣望会アトリエ CoCo 所長	

会議開催状況

障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会開催経過

年 月	調査・検討	備考
平成24年8月28日	第1回専門委員会 ・障害者雇用の現状と課題について ・専門委員会開催スケジュール及び高年齢者・障害者雇用実態調査について	
平成24年11月～平成25年2月	高年齢者・障害者雇用実態調査	
平成24年2月19日	第2回専門委員会 ・高年齢者・障害者雇用実態調査(中間報告)について ・今後の調査・検討の進め方について	
平成25年3月～5月 (3月22日、3月27日、5月8日)	事業所の現地調査	
平成25年5月 (5月24日、5月28日)	障害者団体・支援者の代表者との意見交換	
平成25年7月25日	第3回専門委員会 ・障害者等の雇用の在り方について ・今後のスケジュールについて	
平成25年10月中旬	第4回専門委員会開催予定 ・障害者等の雇用の在り方について	
平成25年11月上旬	労働問題審議会へ報告予定	