

第47回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

平成23年12月14日（水） 13：30～15：00

2 場所

経済産業省 別館 第1111号会議室（11階）

3 議題

- （1）障害者雇用関係の研究会の開催について（報告）
- （2）平成23年障害者雇用状況の集計結果について（報告）
- （3）平成23年度第3次補正予算及び平成24年度予算概算要求について（報告）
- （4）その他

4 資料

- 資料1-1 障害者制度改革の推進のための基本的な方向について
- 資料1-2 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会開催要綱、今後のスケジュール
- 資料1-3 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会開催要綱、今後のスケジュール
- 資料1-4 地域の就労支援の在り方に関する研究会開催要綱、今後のスケジュール
- 資料2 平成23年障害者雇用状況の集計結果（概要）
- 資料3-1 平成23年度第3次補正予算における障害者雇用関係施策
- 資料3-2 平成24年度障害者雇用施策関係予算概算要求のポイント

- 参考資料1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿
- 参考資料2 平成23年障害者雇用状況の集計結果（平成23年11月25日公表資料）
- 参考資料3 最近の障害者雇用の現状と課題

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について

(抜粋)

平成22年6月29日
閣議決定

第2 障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

3 個別分野における基本的方向と今後の進め方

以下の各個別分野については、改革の集中期間内に必要な対応を図るよう、横断的課題の検討過程や次期障害者基本計画の策定時期等も念頭に置きつつ、改革の工程表としてそれぞれ検討期間を定め、事項ごとに関係府省において検討し、所要の期間内に結論を得た上で、必要な措置を講ずるものとする。

(1)労働及び雇用

- 障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲について、就労の困難さに視点を置いて見直すことについて検討し、平成24年度内を目途にその結論を得る。
- 障害者雇用率制度について、雇用の促進と平等な取扱いという視点から、いわゆるダブルカウント制度の有効性について平成22年度内に検証するとともに、精神障害者の雇用義務化を図ることを含め、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討し、平成24年度内を目途にその結論を得る。
- いわゆる福祉的就労の在り方について、労働法規の適用と工賃の水準等を含めて、推進会議の意見を踏まえるとともに、障がい者制度改革推進会議総合福祉部会（以下「総合福祉部会」という。）における議論との整合性を図りつつ検討し、平成23年内にその結論を得る。
- 国及び地方公共団体における物品、役務等の調達に関し、適正で効率的な調達の実施という現行制度の考え方の下で、障害者就労施設等に対する発注拡大に努めることとし、調達に際しての評価の在り方等の面から、障害者の雇用・就業の促進に資する具体的方策について必要な検討を行う。
- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置、これらに関する労使間の紛争解決手続の整備等の具体的方策について検討を行い、平成24年度内を目途にその結論を得る。
- 障害者に対する通勤支援、身体介助、職場介助、コミュニケーション支援、ジョブコーチ等の職場における支援の在り方について、平成23年内を目途に得られる総合福祉部会の検討結果等を踏まえ、必要な措置を講ずる。

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の 在り方に関する研究会開催要綱

1. 趣旨

「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」（平成 22 年 6 月閣議決定）を踏まえ、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について検討を行うため、「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

2. 主な検討事項

- (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について
- (2) 雇用率制度における障害者の範囲等について
- (3) その他

3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

4. 参集者

別紙のとおり

5. 開催時期

平成 23 年 11 月～

(別紙)

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会
会参集者

阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会理事
◎今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授
海東 千裕	株式会社高島屋人事部能力開発・採用担当次長
川崎 洋子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事長
杉山 豊治	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
田川 精二	NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク理事長
田中 伸明	弁護士
田中 正博	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会常務理事
野中 猛	日本福祉大学社会福祉学部保健福祉学科教授
丸物 正直	SMBC グリーンサービス株式会社代表取締役社長
八木原 律子	明治学院大学社会学部社会福祉学科教授

(◎：座長、五十音順、敬称略)

今後のスケジュール

第1回（平成23年11月）

- 研究会の開催について
- 障害者制度改革の動きと現行の障害者雇用促進制度等について
- 今後の研究会の進め方について
- フリーディスカッション

第2回（平成23年12月）

- 関係者からのヒアリング①

第3回（平成24年1月）

- 関係者からのヒアリング②

第4回（平成24年2月）

- これまでの論点整理
- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について①

第5回（平成24年3月）

- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について②
- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について①

第6回（平成24年4月）

- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について②

第7回（平成24年5月）

- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について③
- 雇用率制度に関するその他の議論

第8回（平成24年6月）研究会の取りまとめ①

第9回（平成24年7月）研究会の取りまとめ②

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の 在り方に関する研究会開催要綱

1. 趣旨

障害者権利条約に関し、労働・雇用分野において条約締結に向けた検討を進めるため、平成 20 年 4 月「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」を開催し、計 11 回検討を行い、平成 21 年 7 月に中間整理をとりまとめている。その後、これを受け、障害者雇用分科会において、平成 21 年 10 月から計 7 回の検討を行い、平成 22 年 4 月に「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ」として、主な議論の状況を中間的に取りまとめている。

一方、「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」（平成 22 年 6 月閣議決定）においては、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置等の具体的方策について検討を行い、平成 24 年度内を目途にその結論を得ることとされており、これまでの議論も踏まえつつ、障害者雇用分科会の「中間的な取りまとめ」からさらに検討を進めるため「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

2. 主な検討事項

- (1) 差別禁止等枠組みの対象範囲について
- (2) 合理的配慮の内容及びその提供のための仕組みについて
- (3) 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方について
- (4) その他

3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

4. 参集者

別紙のとおり

5. 開催時期

平成 23 年 11 月～

(別紙)

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する
研究会参集者

石井 妙子	弁護士
◎岩村 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
大胡田 誠	弁護士
北野 誠一	NPO法人おおさか地域生活支援ネットワーク理事長
駒村 康平	慶應義塾大学経済学部教授
杉山 豊治	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
田中 正博	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会常務理事
野澤 和弘	毎日新聞論説委員
森 祐司	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会常務理事・事務局長
山岡 修	一般社団法人日本発達障害ネットワーク副理事長

(◎：座長、五十音順、敬称略)

今後のスケジュール

第1回（平成23年11月）

- 研究会の開催について
- これまでの検討経緯等について①
 - ・ 障害者権利条約について
 - ・ 厚生労働省におけるこれまでの検討について
 - ・ 障害者制度改革の動きについて
- 今後の研究会の進め方について

第2回（平成23年12月）

- これまでの検討経緯等について②
 - ・ 障害者制度改革推進会議差別禁止部会での議論の状況
 - ・ 各国制度について
- 論点の提示

第3回（平成24年1月）

- 差別禁止の対象範囲に関する検討（障害者及び事業主）
- 障害を理由とする差別の禁止
- 職場における合理的配慮の内容①

第4回（平成24年2月）

- 職場における合理的配慮の内容②
- 合理的配慮の提供のための仕組みについて
- 権利擁護について

第5回（平成24年3月）

- これまでの論点整理
- 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方①

第6回（平成24年4月）

- 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方②

第7回（平成24年5月）

- 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方③

第8回（平成24年6月）研究会の取りまとめ①

第9回（平成24年7月）研究会の取りまとめ②

地域の就労支援の在り方に関する研究会開催要綱

1. 趣旨

近年、障害者雇用者数（22年6月1日現在）は34.3万人に達し、5年連続で過去最高を更新するとともに、また、ハローワークを通じた就職件数（22年度）も5万件を超えるなど、その雇用は着実に進展している。

一方、雇用率は1.68%と未だ法定雇用率（1.8%）に届いておらず、特に、中小企業の取り組みが遅れていることから、中小企業に対する地域の就労支援機関による支援の強化、充実が求められている。

また、福祉施設などから一般雇用への移行についても、今後ともその取り組みを一層加速させる必要があり、地域における福祉施設等や教育機関、労働関係機関が連携した支援体制の整備が求められている。

さらに、「重点施策実施5か年計画」（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）においては、地域の就労支援機関について各種の施策目標を設定し、その達成に努めてきたところであるが、平成24年度末に当該計画の終期を迎えることから、これらの進捗状況や上記の課題も踏まえつつ、地域の就労支援機関のそれぞれの役割や連携の在り方などについて、今後、障害者の雇用・就労を一層促進する観点から検討を行うため、「地域の就労支援の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

2. 主な検討事項

- (1) 重点施策実施5か年計画の進捗状況等について
- (2) 地域の就労支援機関の今後の役割と連携等の在り方について
- (3) その他

3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

4. 参集者

別紙のとおり

5. 開催時期

平成23年11月～

(別紙)

地域の就労支援の在り方に関する研究会参集者

小川	浩	大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授
菊池	恵美子	帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授
栗原	敏郎	株式会社大協製作所代表取締役社長
近藤	正臣	全国社会就労センター協議会会長
崎濱	秀政	NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事
長野	敏宏	NPO法人ハート in ハートなんぐん市場理事
西村	浩二	広島県発達障害者支援センター長
土師	修司	NPO法人障害者雇用部会理事長
原	智彦	東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭
前川	光三	株式会社かんでんエルハート代表取締役
◎松爲	信雄	神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部教授
望月	春樹	(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部指導課長

(◎：座長、五十音順、敬称略)

今後の研究会の進め方について

第1回（平成23年11月）

- 研究会の開催について
- 障害者の就労支援策の現状等について
- 今後の研究会の進め方について
- フリーディスカッション

第2回（平成23年12月）

- 関係者（就労支援機関）からのヒアリング①
（ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター、特別支援学校、福祉施設）

第3回（平成24年1月）

- 関係者（就労支援機関、企業）からのヒアリング②

第4回（平成24年2月）

- 障害者団体からのヒアリング

第5回（平成24年3月）

- これまでの論点整理①

第6回（平成24年4月）

- これまでの論点整理②

第7回（平成24年5月）

- これまでの論点整理③

第8回（平成24年6月）研究会の取りまとめ①

第9回（平成24年7月）研究会の取りまとめ②

平成23年 障害者雇用状況の集計結果（概要）

1 集計結果の主なポイント

〈民間企業〉（法定雇用率 1.8%）

- ・ 民間企業（労働者 56 人以上規模）の雇用障害者数は、過去最高の 36 万 6,199.0 人で、前年より 6.8%増加。
- ・ 実雇用率は、平成 22 年 7 月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等）があったため、本年と前年の数値を単純に比較することは適当でない状況であるが、1.65%（前年は 1.68%）、法定雇用率達成企業の割合は 45.3%（前年は 47.0%）。

〈公的機関〉（同 2.1%、都道府県などの教育委員会は 2.0%）

- ・ 国：雇用障害者数 6,869.0 人、実雇用率 2.24%
 - ・ ※ 厚生労働省：雇用障害者数 1,296.5 人、実雇用率 2.49%
 - ・ 都道府県：雇用障害者数 7,805.0 人、実雇用率 2.39%
 - ・ 市町村：雇用障害者数 2 万 3,363 人、実雇用率 2.23%
 - ・ 教育委員会：1 万 2,154 人、実雇用率 1.77%（都道府県教育委員会は 1.75%、市町村教育委員会は 1.86%）
- 実雇用率は、制度改正により前年と単純に比較することは適当でない状況であるが、雇用障害者数はいずれも前年を上回った。

〈独立行政法人など〉（同 2.1%）

- ・ 雇用障害者数：7,231 人、実雇用率 2.08%
- 実雇用率は、制度改正により前年と単純に比較することは適当でない状況であるが、雇用障害者数は前年を上回った。

2 評価

制度改正により前年と単純に比較することは適当でない状況であるが、雇用障害者数は大幅に増加しており（改正前の制度の基づいた計算でも前年比 4.8%増）、全体として障害者雇用は着実に進展。

3 今後の課題

依然として民間企業の実雇用率が法定雇用率を下回っているとともに、法定雇用率を達成している企業が半数以下の状況にあるため、見直しを行った雇入れ計画期間（2年：従来は3年）で、厳正な指導を実施。

また、いまだ 47 機関中 33 機関の都道府県教育委員会が法定雇用率未達成であるため、本年中に達成できない都道府県教育委員会に対しては、今後、2年間（従来は3年）で達成するための具体的な改善策を盛り込んだ採用計画を提出するよう指示し、同採用計画に基づき計画的に雇用するよう、厳正な指導を実施。

- 4月から、全国のハローワークに設置した「特別相談窓口」に加え、**地域障害者職業センターに「特別相談窓口」を設置**するなど、被災後の雇用継続に関する相談業務等を実施。
- 第3次補正予算では、**上記に加え、次の施策により、障害者に対する就職支援の充実を図る。**

各支援施策の概要

① 被災地の障害者に係る実習型雇用終了後の正規雇用奨励金の拡充

実習型雇用支援事業の対象となる被災地の障害者(※1)について、被災地(※2)の企業での実習期間終了後に、正規雇入れをした場合の「正規雇用奨励金」を拡充する(支給回数を3回に増やし、計150万円支給(現行は2回支給。計100万円))。

※1 ①対象県(=青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、栃木県、千葉県、新潟県又は長野県。以下同様)の区域のうち、災害救助法適用市町村に3月11日時点において居住していた者、又は②対象県の区域のうち、災害救助法適用市町村に所在する事業所に就業しており、震災により離職を余儀なくされた者

※2 対象県内に所在する事業所

② 障害者就業・生活支援センターの就業支援体制の充実

被災地の「障害者就業・生活支援センター」について、きめ細かな就業支援等を行うために、就業支援担当者の追加配置や事務補助員の配置を行う。

- ・ 就業支援担当者 : 岩手県(9ヶ所)・宮城県(7ヶ所)・福島県(6ヶ所)のセンター 計22ヶ所
- ・ 事務補助員 : 東北地方太平洋沖地震に係る災害救助法適用市町村(東京を除く)のセンター 計42ヶ所

③ 地域障害者職業センターにおける障害者や企業に対する支援の充実

被災地の「地域障害者職業センター」について、障害者の職場適応を容易にするジョブコーチ支援や職業準備支援の充実を図る。

- ・ ジョブコーチの増員 : 岩手県・宮城県・福島県のセンター
- ・ 職業準備支援の評価アシスタントの増員 : 宮城県のセンター

障害者に対する就労支援の推進

～平成 2 4 年度 障害者雇用施策関係予算概算要求のポイント～

平 成 2 3 年 9 月



厚 生 勞 働 省
職業安定局 障害者雇用対策課
職業能力開発局 能力開発課

施策の概要

平成22年度における障害者雇用に関する状況を見ると、引き続きハローワークの新規求職件数、就職件数ともに過去最高となる等障害者の就労意欲の高まりが見られる。とりわけ精神障害者や発達障害者、難病者などについては、平成17年度からの6年間で、新規求職申込件数、就職件数ともに大きく伸びており、今後とも障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行うことが求められている。

障害者の実雇用率も、平成16年の1.46%以降、平成22年の1.68%と年々上昇傾向にあるが、法定雇用率は未達成であり、また、法定雇用率を満たす企業の割合は全体の47.0%と半数以下である等、引き続き障害者雇用の充実・強化を図る必要がある。

また、平成23年3月に発生した東日本大震災の影響により、被災地のハローワークでは、新規求職申込件数が増加する等厳しい雇用情勢がみられ、こうした離職若しくは自宅待機を余儀なくされた障害者に対しては、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターをはじめとする地域の就労支援力を強化し、適切な支援を引き続き実施する。

平成24年度においては、上記の状況を踏まえ、

- ① 雇用率達成指導の強化と地域の就労支援の強化
- ② 障害特性や働き方に応じた支援策の充実・強化
- ③ 障害者の職業能力開発支援の推進

を主要な柱として、障害者に対する就労支援の充実を図る。

平成24年度要求額 21,986 (21,805) 百万円

※括弧書きは前年度予算額

I 雇用率達成指導の強化と地域の就労支援の強化

1 ハローワークと地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進によるマッチング機能の向上及び厳正な雇用率達成指導

[要求額 655 (650) 百万円]

ハローワークが中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関と連携した「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の推進や中小企業に重点を置いた雇用率達成指導や就職面接会等の実施によりハローワークのマッチング機能の向上を図る。

2 雇用と福祉の連携による地域に密着した就労支援の実施

[要求額 4,384 (4,267) 百万円]

障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」について、全障害保健福祉圏域（平成23年4月現在：361）への設置に向け、設置箇所数の拡充及び機能強化を図る。

（設置箇所数 322センター → 327センター）

3 障害者試行雇用事業の推進

[要求額 883 (864) 百万円]

事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者に実践的な能力を取得させて常用雇用へ移行するため、短期間の試行雇用（トライアル雇用）を実施する。

（対象者数 9,000人 → 9,200人）

II 障害特性や働き方に応じた支援策の充実・強化

1 障害特性に応じた総合的な雇用支援の実施

[要求額 2,351 (2,340) 百万円]

(1) ハローワークにおける精神障害者への専門的支援の強化

[要求額 600 (593) 百万円]

ハローワークにおける精神障害者の新規求職者数の急増に対応するため、精神障害者等に対し、カウンセリング、企業の意識啓発、職場実習の実施及び就職後のフォローアップ等一貫した支援を行う「精神障害者トータルサポーター」の配置により、総合的かつ継続的な支援を行う。

(2) 精神障害者等の雇用促進を図るための奨励金等の活用

[要求額 767 (761) 百万円]

カウンセリング体制の整備や業務遂行上の支援を行う者の配置等精神障害者等が働きやすい職場づくりに努めた企業や、精神障害者等の障害特性を踏まえ、一定程度の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す「精神障害者等ステップアップ雇用」を行う企業に対する奨励金等の活用により、精神障害者等の一層の雇用促進、職場定着を図る。

(3) 発達障害者の特性に応じた支援策の充実・強化

[要求額 367 (362) 百万円]

発達障害者の就労支援については近年ニーズが高まっている中、今後、発達障害者の求職者が増加し、就労支援について体系的な支援の実施が必要になることが見込まれるため、ハローワークにおける発達障害者の支援体制を拡充・強化するとともに、発達障害者を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成を行うこと等により、発達障害者の雇用の促進と安定を図る。

(4) 難治性疾患患者雇用開発助成金

[要求額 145 (145) 百万円]

難病のある人を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成を行うことにより、難病のある人の就労を支援するとともに、その雇用管理上の課題等の把握を行う。

2 チャレンジ雇用の推進

[要求額 577 (562) 百万円]

知的障害者や精神障害者等を都道府県労働局やハローワークにおいて非常勤職員として雇用し、1～3年の業務経験を踏まえた一般企業等への就職の実現を推進する。

3 在宅就業支援団体活性化事業（新規）

[要求額 21 (0) 百万円]

在宅就業障害者に対し、受注拡大等への取組や障害者への職業講習等を積極的に実施する団体を募集し、そのうち支援効果が高いと見込まれる取組を行う団体を選定し、これらに要した費用の一部を助成する。

III 障害者の職業能力開発支援の推進

1 民間を活用した機動的かつ実践的な職業訓練の推進

[要求額 1,551 (1,595) 百万円]

企業、社会福祉法人等の多様な委託先を活用し、様々な障害の態様やニーズを踏まえた職業訓練を実施するとともに、特別支援学校と連携したより早い段階からの職業

能力開発機会を提供し、一般就労に向けた切れ目のない支援を実施する。

また、就業経験がない人等を対象とした「障害者向けデュアルシステム」で、訓練開始前の準備段階から修了後の就職支援までの総合的・専門的なパッケージ支援を行う「障害者職業訓練コーチ（仮称）」を配置するなど、委託訓練の充実を図る。

2 地域における職業能力開発推進基盤の強化

[予定額 132 (132) 百万円]

教育・福祉の実施主体である都道府県並びに政令指定都市の資源を有効活用することとし、職業訓練をより効果的・効率的に推進するための事業を実施する。

3 公共職業能力開発施設における障害特性やニーズに応じた職業訓練の推進

[予定額 3,833 (3,902) 百万円]

障害者職業能力開発校において、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」に重点を置いた支援を実施する。

IV 障害者権利条約の批准に向けた障害者雇用対策の検討

1 障害者権利条約の批准に向けた障害者雇用対策の検討

[要求額 11 (4) 百万円]

障害者権利条約の批准に対応するため、障がい者制度改革推進会議における議論を踏まえつつ、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置等について、引き続き所要の検討を行う。

労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿

[平成 23 年 12 月 1 日現在]

(公益代表)

いまの 今野	こういちろう 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授
いわむら 岩村	まさびこ 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
きくち 菊池	えみこ 恵美子	帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授
たけいし 武石	えみこ 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
のなか 野中	たけし 猛	日本福祉大学社会福祉学部保健福祉学科教授
まつい 松爲	のぶお 信雄	神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部社会福祉学科教授

(労働者代表)

いしがみ 石上	ちひろ 千博	全日本自治団体労働組合総合政治政策局長
くわはら 桑原	たかゆき 敬行	全日本自動車産業労働組合総連合会副会長
さいとう 斎藤	ちあき 千秋	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
すぎやま 杉山	とよじ 豊治	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
とのうち 斗内	としお 利夫	U I ゼンセン同盟労働条件局長

(使用者代表)

くりはら 栗原	としろう 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役社長
たか 高	はしひろ 橋弘行	社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
なか 中	むらせつ 村節雄	株式会社中村塗装店代表取締役社長
はぎ 萩	わらやすし 原靖	株式会社日立製作所勤労部長
やす 安	だよう 田洋子	株式会社高島屋総務本部副本部長兼人事部長

(障害者代表)

あべ 阿部	かずひこ 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会理事
かわ 川	さきよ 崎洋子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事長
きた 北	はらまもる 原守	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会理事長
すず 鈴	きたか 木孝幸	社会福祉法人日本盲人会連合情報部長

(五十音順・敬称略)



日本はひとつ
しごとプロジェクト

平成 23 年 11 月 25 日

【照会先】

職業安定局

高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課
課長 山田 雅彦

主任障害者雇用専門官 田窪 丈明

障害者雇用専門官 鈴木 良尚

(代表電話) 03-5253-1111 (内線) 5857、5789

(直通電話) 03-3502-6775

平成 23 年 障害者雇用状況の集計結果

厚生労働省では、このほど、民間企業や公的機関などにおける、平成 23 年の「障害者雇用状況」集計結果を取りまとめましたので、公表します。

障害者雇用促進法では、社会連帯の理念に基づき、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業の場合は 1.8%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

今回の集計結果は、同法に基づき、毎年 6 月 1 日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について、当省が障害者の雇用義務のある事業主などに報告を求めているものです。

【集計結果の主なポイント】

＜民間企業＞（法定雇用率 1.8%）

- ・雇用障害者数は 36 万 6,199 人と過去最高を更新
- ・実雇用率は 1.65%
- ・法定雇用率達成企業の割合は 45.3%

＜公的機関＞（同 2.1%、都道府県などの教育委員会は 2.0%）

- ・国：雇用障害者数 6,869 人、実雇用率 2.24%
- ・都道府県：雇用障害者数 7,805 人、実雇用率 2.39%
- ・市町村：雇用障害者数 2 万 3,363 人、実雇用率 2.23%
- ・教育委員会：雇用障害者数 1 万 2,154 人、実雇用率 1.77%

＜独立行政法人など＞（同 2.1%）

- ・雇用障害者数 7,231 人、実雇用率 2.08%

障害者雇用状況報告の集計結果（概要）

（注）平成 22 年 7 月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等（P10～12 参照）があったため、本年と前年の数値を単純に比較することは適当ではない状況。

1 民間企業における雇用状況

○ 雇用されている障害者の数、実雇用率

- ・民間企業（56人以上規模の企業：法定雇用率1.8%）に雇用されている障害者の数は 366,199.0人で、過去最高となった（仮に、本年について改正前の制度に基づき、重度以外の短時間身体障害者と短時間知的障害者を除いて計算したとすると、359,492.0人となり、前年より4.8%（16,518.5人）増加となる）。
- ・雇用者のうち、身体障害者は 284,428人、知的障害者は68,747人、精神障害者は 13,024人であった。
- ・実雇用率は、1.65%であった（仮に、本年について改正前の制度に基づいて計算したとすると1.75%程度となるものと推計される）。
また、法定雇用率達成企業の割合は45.3%であった。

[総括表 1、グラフ(1)、詳細表 1(1)・(4)]

○ 企業規模別の状況

- ・企業規模別にみると、雇用されている障害者の数は、56～100人未満規模企業で 29,345.0人、100～300人未満で70,805.0人、300～500人未満で34,856.0人、500～1,000人未満で44,782.5人、1,000人以上で186,410.5人であった。
- ・実雇用率は、民間企業全体の実雇用率 1.65%と比較すると、
→1,000人以上規模企業(1.84%)は上回り、同500～1,000人未満(1.65%)については同等となった。
→300～500人未満規模企業(1.57%)、同100～300人未満(1.40%)、同56～100人未満(1.36%)については下回った。
- ・法定雇用率達成企業の割合は、56～100人未満規模企業が43.1%、100～300人未満が47.0%、300～500人未満が45.0%、500～1,000人未満が44.3%、1,000人以上が 49.8%であった。

[グラフ(2)・(3)、詳細表 1(2)]

○ 産業別の状況

- ・産業別にみると、雇用されている障害者の数は、「農、林、漁業」が460.5人、「鉱業、採石業、砂利採取業」が130.0人、「建設業」が8,886.5人、「製造業」が116,663.5人、「電気・ガス・熱供給・水道業」が4,181.0人、「情報通信業」

が17,466.5人、「運輸業、郵便業」が23,526.5人、「卸売業、小売業」が53,001.0人、「金融業、保険業」が20,880.5人、「不動産業、物品賃貸業」が4,734.5人、「学術研究、専門・技術サービス業」が8,257.0人、「宿泊業、飲食サービス業」が9,503.5人、「生活関連サービス業、娯楽業」が10,288.0人、「教育・学習支援業」が5,335.5人、「医療・福祉」が39,076.0人、「複合サービス事業」が11,415.0人、「サービス業」が32,205.5人であった。

- ・産業別の実雇用率では、「電気・ガス・熱供給・水道業」(1.85%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(1.87%)、「医療、福祉」(1.90%)の3業種は法定雇用率を上回っている。

- ・加えて、「農、林、漁業」(1.71%)、「製造業」(1.77%)、「運輸業、郵便業」(1.69%)、「金融業、保険業」(1.73%)、「複合サービス業」(1.79%)の5業種は、民間企業全体の実雇用率1.65%を上回っている。

[グラフ(4)・(5)、詳細表1(3)]

○ 法定雇用率未達成企業の状況

- ・平成23年の法定雇用率未達成企業は41,211社。そのうち、不足数が0.5人または1人である企業(1人不足企業)が、63.9%と過半数を占めている。

- ・また、障害者を1人も雇用していない企業(0人雇用企業)が、未達成企業に占める割合は、61.3%となっている。

[詳細表1(5)]

○ 特例子会社の状況

- ・平成23年6月1日現在で特例子会社(※)の認定を受けている企業は319社(前年より36社増)で、雇用されている障害者の数は、16,429.5人であった。

- ・雇用者のうち、身体障害者は8,168.5人、知的障害者は7,594.5人、精神障害者は666.5人であった。

※親会社の実雇用率に算入できる、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

[詳細表1(7)]

2 公的機関における在職状況

(1) 国の機関(法定雇用率2.1%)

国の機関に在職している障害者の数は6,869.0人、実雇用率は2.24%であった(仮に、本年について改正前の制度に基づいて計算したとすると2.36%程度となるものと推計される)。

国の機関は全て達成。

[総括表2(1)、詳細表2(1)、4(1)]

(2) 都道府県の機関（法定雇用率2.1%）

都道府県の機関に在職している障害者の数は7,805.0人、実雇用率は2.39%であった（仮に、本年について改正前の制度に基づいて計算したとすると2.53%程度となるものと推計される）。

知事部局は全て達成、知事部局以外は110機関中95機関が達成。

【未達成機関】

北海道監査委員事務局、北海道警察本部、宮城県警察本部、福島県警察本部、栃木県警察本部、埼玉県病院局、千葉県病院局、新潟県病院局、新潟県警察本部、山梨県警察本部、名古屋港管理組合、三重県病院事業庁、鳥取県病院局、長崎県病院企業団、大分県病院局

〔総括表 2 (2)、詳細表 2 (2)、4 (2)・(3)〕

(3) 市町村の機関（法定雇用率2.1%）

市町村の機関に在職している障害者の数は23,363.0人、実雇用率は2.23%であった（仮に、本年について改正前の制度に基づいて計算したとすると2.45%程度となるものと推計される）。

2,353機関中1,970機関が達成。

〔総括表 2 (3)、詳細表 2 (3)〕

(4) 都道府県等の教育委員会

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在職している障害者の数は12,154人、実雇用率は1.77%（都道府県教育委員会は1.75%、市町村教育委員会は1.86%）であった（仮に、本年について改正前の制度に基づいて計算したとすると、都道府県教育委員会が1.90%程度、市町村教育委員会が2.04%程度となるものと推計される）。

都道府県教育委員会は47機関中14機関が達成、市町村教育委員会は92機関中80機関が達成。

【未達成の都道府県教育委員会】

北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、茨城、栃木、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知、三重、滋賀、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、福岡、熊本、大分、宮崎、鹿児島

〔総括表 2 (4)、詳細表 2 (4)、4 (4)〕

3 独立行政法人等における雇用状況

独立行政法人等（法定雇用率2.1%）に雇用されている障害者の数は7,231人、実雇用率は2.08%であった（仮に、本年について改正前の制度に基づいて計算したとすると2.33%程度となるものと推計される）。

独立行政法人等（国立大学法人等を除く）は98法人中85法人が達成、国立大学法人等は90法人中59法人が達成、地方独立行政法人等は100法人中57法人が達成。

〔総括表 3、詳細表 3、4 (5)〕

平成23年6月1日現在における障害者の雇用状況(総括表)

※ 各表の数値の下欄は平成22年6月1日時点の数値であるが、平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年の数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

1 民間企業における雇用状況(法定雇用率1.8%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成企業の数 / 企業数	⑤ 達成割合
民間企業	22,260,915.5 人	366,199.0 人	1.65 %	34,102 / 75,313	45.3 %
	(20,356,456.0 人)	(342,973.5 人)	(1.68 %)	(33,742 / 71,830)	(47.0 %)

2 国、地方公共団体における在職状況

(1) 国の機関(法定雇用率2.1%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	305,997.0 人	6,869.0 人	2.24 %	39 / 39	100.0 %
	(286,472.0 人)	(6,552.5 人)	(2.29 %)	(38 / 39)	(97.4 %)
行政機関	277,782.5 人	6,211.5 人	2.24 %	30 / 30	100.0 %
	(259,065.0 人)	(5,926.5 人)	(2.29 %)	(30 / 30)	(100.0 %)
立法機関	3,575.0 人	81.5 人	2.28 %	5 / 5	100.0 %
	(3,234.0 人)	(72.0 人)	(2.23 %)	(4 / 5)	(80.0 %)
司法機関	24,639.5 人	576.0 人	2.34 %	4 / 4	100.0 %
	(24,173.0 人)	(554.0 人)	(2.29 %)	(4 / 4)	(100.0 %)

(2) 都道府県の機関(法定雇用率2.1%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	326,662.0 人	7,805.0 人	2.39 %	142 / 157	90.4 %
	(303,351.0 人)	(7,598.5 人)	(2.50 %)	(148 / 156)	(94.9 %)
都道府県知事部局	260,148.5 人	6,321.0 人	2.43 %	47 / 47	100.0 %
	(246,818.0 人)	(6,213.5 人)	(2.52 %)	(47 / 47)	(100.0 %)
その他の都道府県機関	66,513.5 人	1,484.0 人	2.23 %	95 / 110	86.4 %
	(56,533.0 人)	(1,385.0 人)	(2.45 %)	(101 / 109)	(92.7 %)

(3) 市町村の機関(法定雇用率2.1%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
市町村の機関	1,049,375.5 人	23,363.0 人	2.23 %	1,970 / 2,353	83.7 %
	(939,759.0 人)	(22,547.5 人)	(2.40 %)	(2,098 / 2,372)	(88.4 %)

(4) 法定雇用率2.0%が適用される都道府県等の教育委員会(法定雇用率2.0%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	686,659.5 人	12,154.0 人	1.77 %	94 / 139	67.6 %
	(628,850.0 人)	(11,212.0 人)	(1.78 %)	(79 / 130)	(60.8 %)
都道府県教育委員会	585,104.0 人	10,266.5 人	1.75 %	14 / 47	29.8 %
	(536,943.0 人)	(9,487.0 人)	(1.77 %)	(13 / 47)	(27.7 %)
市町村教育委員会	101,555.5 人	1,887.5 人	1.86 %	80 / 92	87.0 %
	(91,907.0 人)	(1,725.0 人)	(1.88 %)	(66 / 83)	(79.5 %)

3 独立行政法人等における雇用状況(法定雇用率2.1%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	347,228.0 人	7,231.0 人	2.08 %	201 / 288	69.8 %
	(295,944.0 人)	(6,639.0 人)	(2.24 %)	(202 / 270)	(74.8 %)
独立行政法人等(国立大学法人等を除く)	174,269.5 人	3,865.5 人	2.22 %	85 / 98	86.7 %
	(156,311.0 人)	(3,675.5 人)	(2.35 %)	(82 / 98)	(83.7 %)
国立大学法人等	132,188.5 人	2,691.0 人	2.04 %	59 / 90	65.6 %
	(109,291.0 人)	(2,389.5 人)	(2.19 %)	(70 / 90)	(77.8 %)
地方独立行政法人等	40,770.0 人	674.5 人	1.65 %	57 / 100	57.0 %
	(30,342.0 人)	(574.0 人)	(1.89 %)	(50 / 82)	(61.0 %)

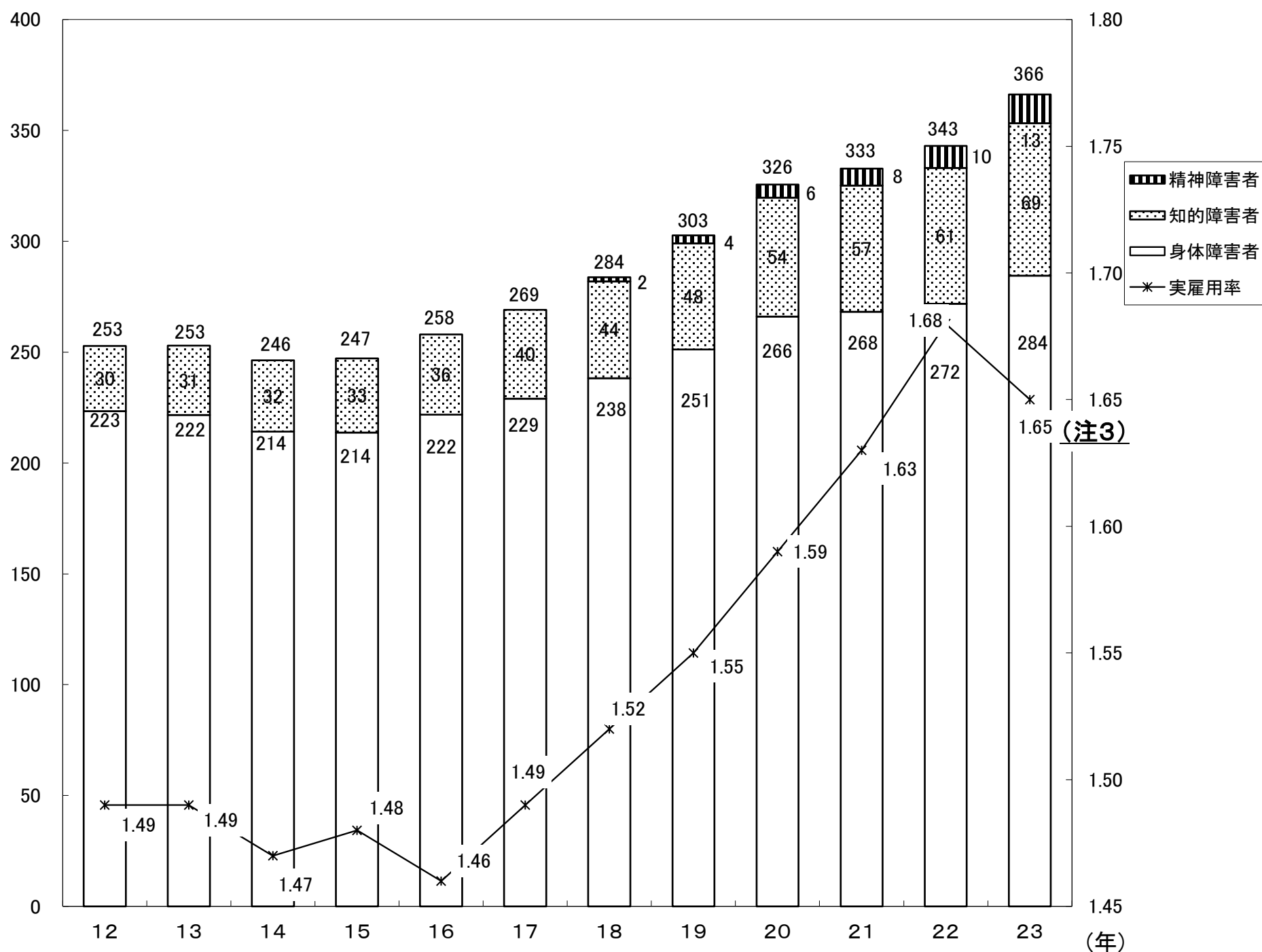
- 注 1 1及び3の各表の①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。
- 2 2の各表の①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数(旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数)を除いた職員数である。
- 3 各表の②欄の「障害者の数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者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、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに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22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。
- 6 「独立行政法人等」とは、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2の第1号から第8号まで、「地方独立行政法人等」とは、同令別表第2の第9号から第10号までの法人を指す。

民間企業における障害者の雇用状況(グラフ)

(1) 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移

<障害者の数(千人)>

<実雇用率(%)>



<法定雇用率>

1.8%

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

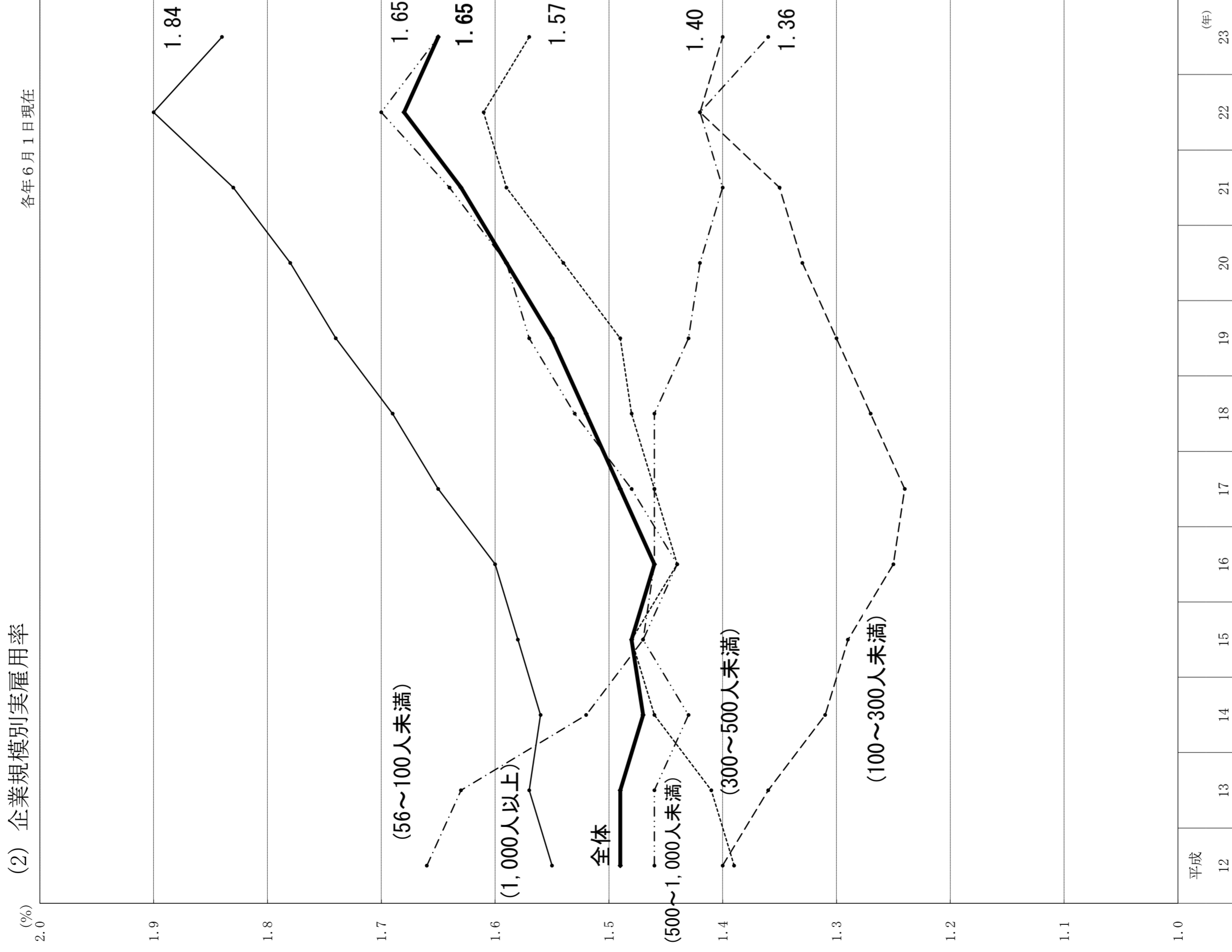
平成18年度以降
 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
 重度身体障害者である短時間労働者
 重度知的障害者である短時間労働者
 精神障害者
 精神障害者である短時間労働者
 （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

平成23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
 身体障害者である短時間労働者
 （身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
 知的障害者である短時間労働者
 （知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
 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：平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年までの数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

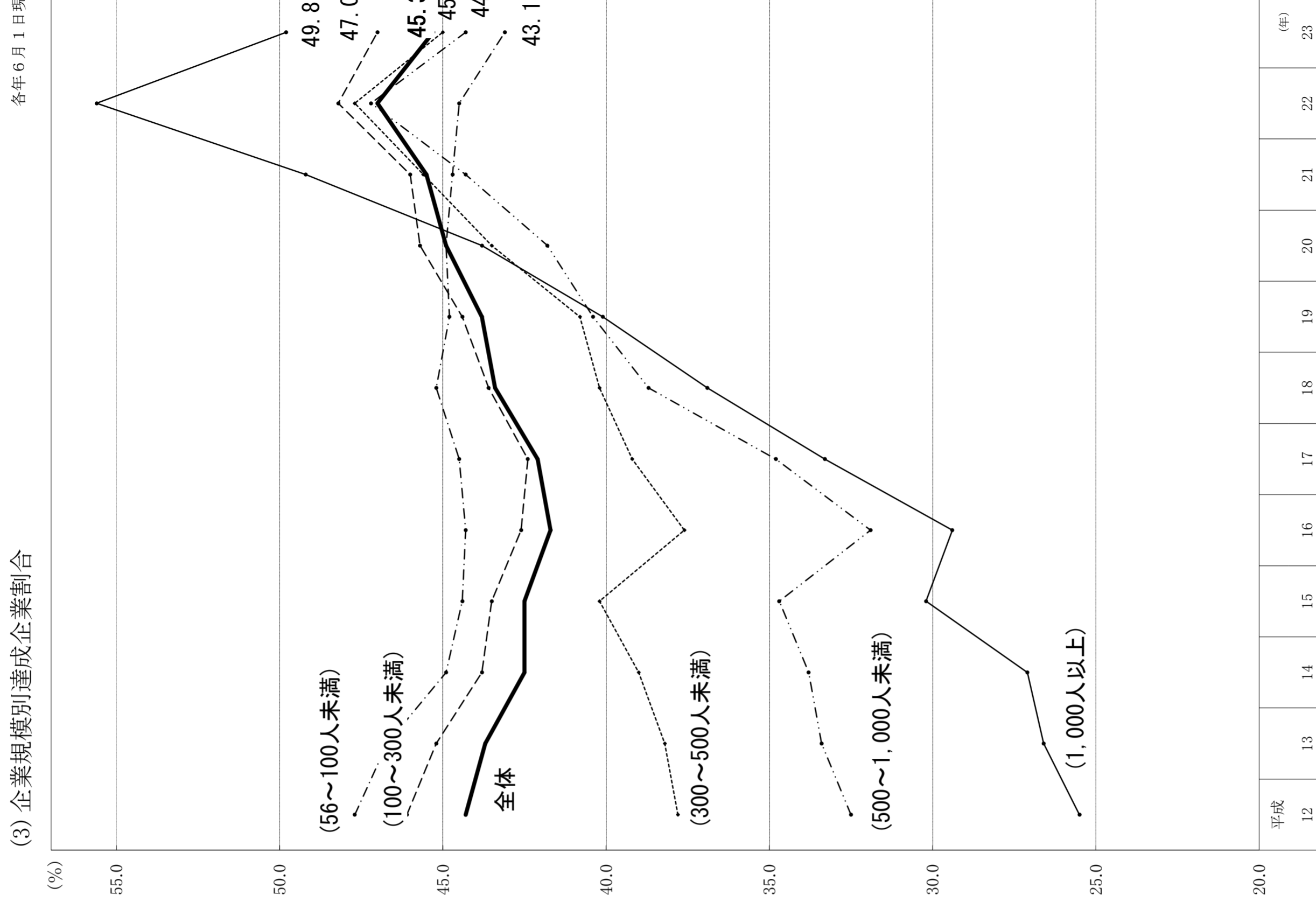
(2) 企業規模別実雇用率

各年6月1日現在



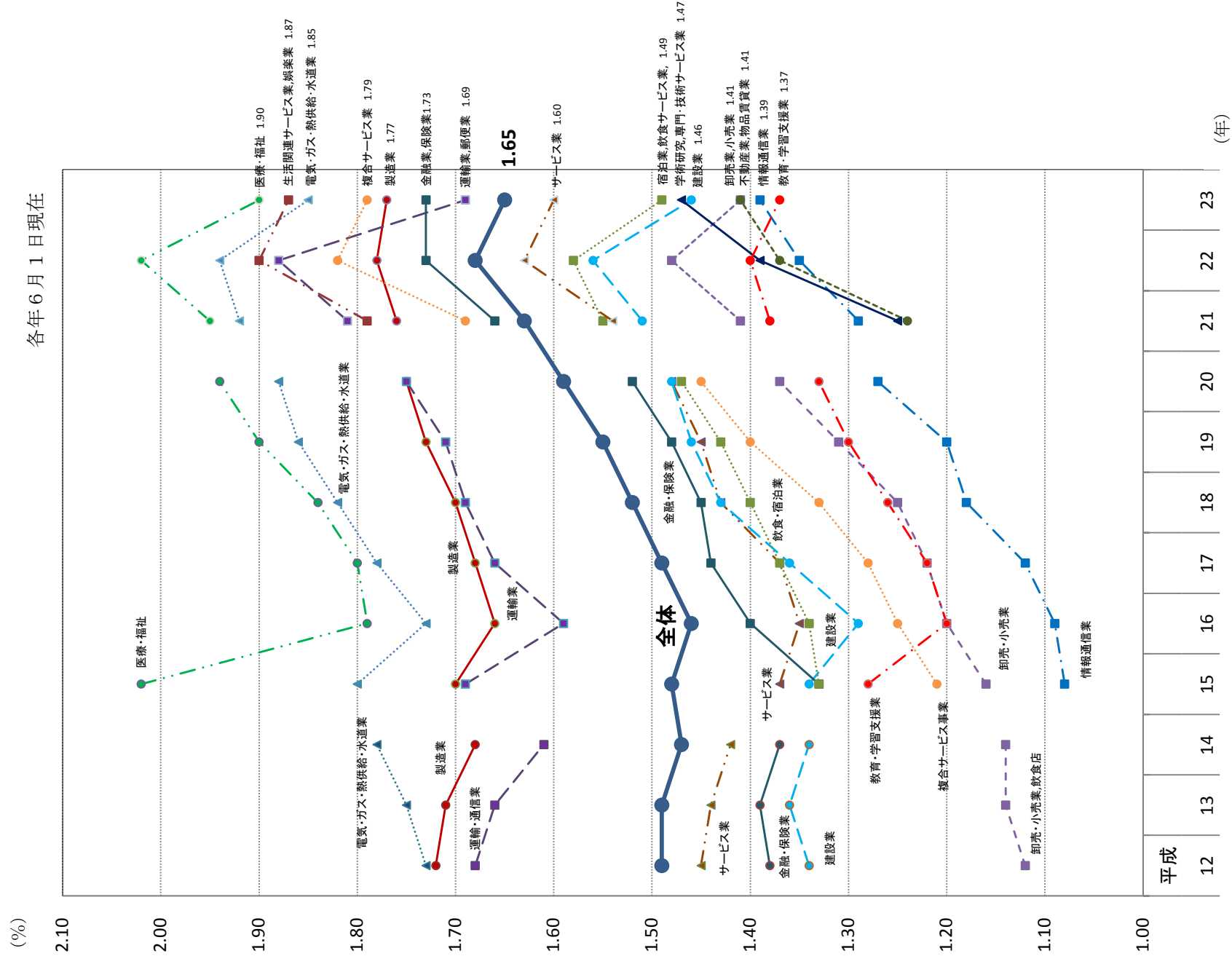
(3) 企業規模別達成企業割合

各年6月1日現在



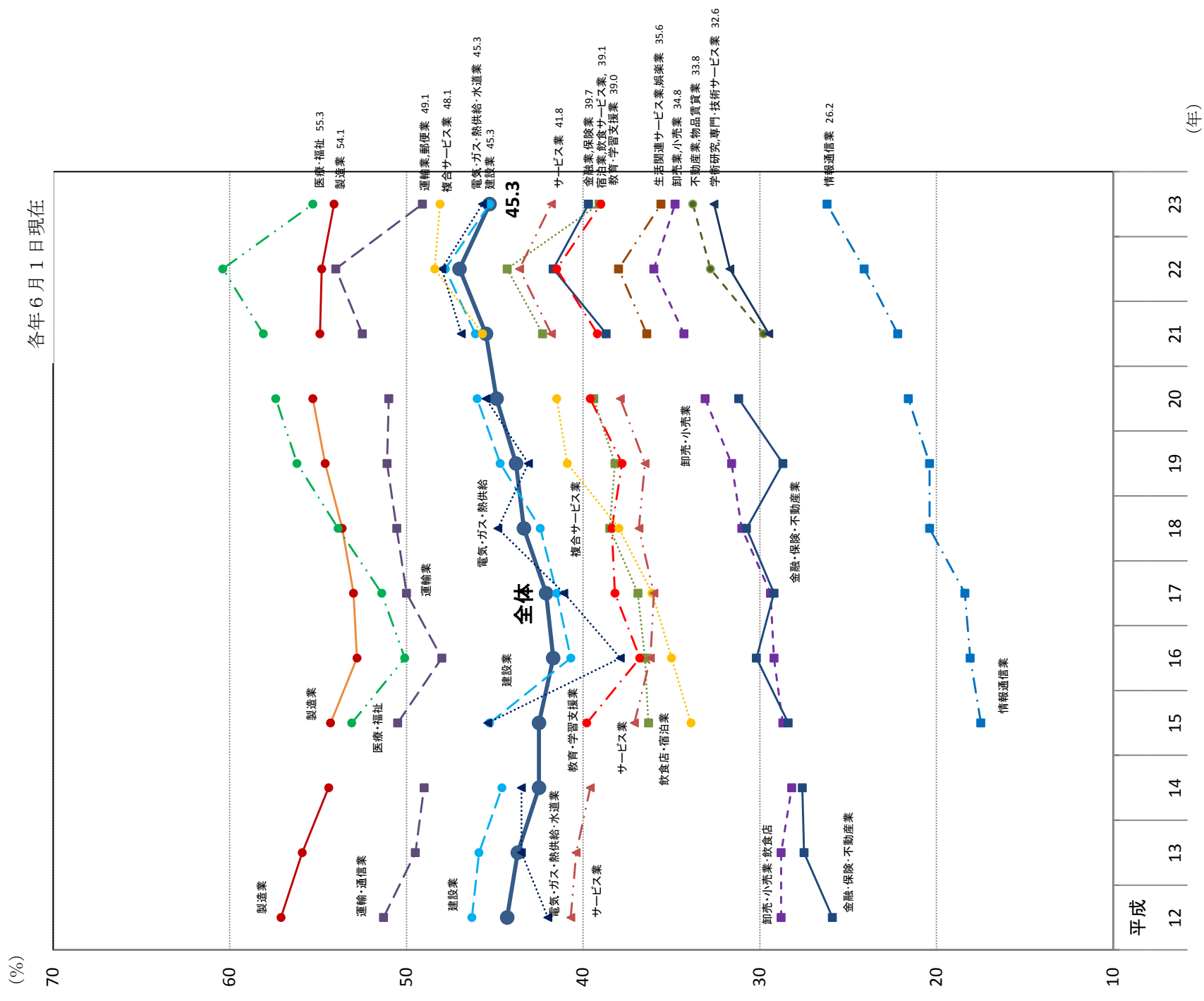
注：平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年までの数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

(4)産業別実雇用率



注1 グラフ作成上、労働者数が10万人に満たない農、林、漁業及び鉱業は除いている。
 注2 平成15年及び平成21年より産業分類が変更になっている。
 注3 **平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年までの数値を単純に比較することは適当ではない状況である。**

(5)産業別達成企業割合



注 (4)の図と同じ。

◎ 法定雇用率とは

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。

雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者又は知的障害者である（なお、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる）。

- | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---------|-------|----|----|--------------|--|--|--|-------|-------|----|----|---------------------------------------|--|--|--|
| ○ 民間企業 | <table border="0" style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;"> <tr> <td style="padding: 0 5px;">一般の民間企業</td> <td style="padding: 0 5px;">……………</td> <td style="padding: 0 5px;">1.</td> <td style="padding: 0 5px;">8%</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center; padding: 0 5px;">（56人以上規模の企業）</td> </tr> <tr> <td style="padding: 0 5px;">特殊法人等</td> <td style="padding: 0 5px;">……………</td> <td style="padding: 0 5px;">2.</td> <td style="padding: 0 5px;">1%</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center; padding: 0 5px;">〔労働者数48人以上規模の特殊法人、
独立行政法人、国立大学法人等〕</td> </tr> </table> | 一般の民間企業 | …………… | 1. | 8% | （56人以上規模の企業） | | | | 特殊法人等 | …………… | 2. | 1% | 〔労働者数48人以上規模の特殊法人、
独立行政法人、国立大学法人等〕 | | | |
| 一般の民間企業 | …………… | 1. | 8% | | | | | | | | | | | | | | |
| （56人以上規模の企業） | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 特殊法人等 | …………… | 2. | 1% | | | | | | | | | | | | | | |
| 〔労働者数48人以上規模の特殊法人、
独立行政法人、国立大学法人等〕 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ○ 国、地方公共団体 | …………… | 2. | 1% | | | | | | | | | | | | | | |
| （48人以上規模の機関） | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ○ 都道府県等の教育委員会 | …………… | 2. | 0% | | | | | | | | | | | | | | |
| （50人以上規模の機関） | | | | | | | | | | | | | | | | | |

（カッコ内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。）

【一般民間企業における雇用率設定基準】

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

※ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率は、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。

※ 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。

※ 重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（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）については、1人分として、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。（重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者がカウント対象となったのは今回の報告からである）

※ なお、上記雇用率の設定の際には、分母から除外率相当労働者数を除いて設定している（除外率制度についてはP11参照）。

◎ 障害者雇用率制度における短時間労働の取扱いについて

- 障害者雇用率制度における身体障害者及び知的障害者である短時間労働者の取扱いについて

平成22年7月1日から、障害者雇用率制度において、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）を雇用義務の対象とし、実雇用率のカウントを0.5カウントとすることとしている。

【障害者である短時間労働者のカウントの方法は以下のとおり】

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者	○	△
重度	◎	○
知的障害者	○	△
重度	◎	○
精神障害者	○	△

今回の改正点

○ = 1カウント
 ◎ = 2カウント
 △ = 0.5カウント

- 障害者雇用率制度における障害者ではない短時間労働者の取扱いについて
- 短時間労働者である身体障害者又は知的障害者を雇用義務の対象とすることと合わせ、平成22年7月から、障害者雇用率制度において、障害者ではない短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）も実雇用率の算定対象とし、実雇用率のカウントを0.5カウントとすることとしている。

【今回の改正による実雇用率等の計算方法は以下のとおり】

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{障害者である労働者※の数} + \text{障害者である短時間労働者の数} \times 0.5}{\text{労働者※の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5}$$

$$\text{法定雇用障害者数（障害者の雇用義務数）}^{**} = (\text{労働者※の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5) \times 1.8\%$$

今回の改正点

※ 「労働者」には短時間労働者は含まれていない

※※ 小数点以下は切捨て

◎ 除外率制度について

○ 民間企業における除外率制度

各事業主が雇用しなければならない障害者の数を算定する基礎となる常用雇用労働者数を算定する際に、一定の業種に属する事業を行う事業所の事業主については、その常用雇用労働者数から一定率に相当する労働者数を控除する制度。

平成14年の法改正により段階的に廃止・縮小することとされ、平成22年7月1日から、すべての除外率設定業種について、除外率を10%ポイントずつ引き下げている。

(前回の除外率引き下げは平成16年4月1日)

○ 国及び地方公共団体における除外率制度

各任命権者が採用しなければならない障害者数を算定する基礎となる職員数を算定する際に、一定の範囲の職種に従事する者を控除する制度。

平成16年4月1日から、除外職員の範囲を、国民の生命の保護や、公共の安全と秩序の維持を職務としており、その遂行のためには職員個人による強制力の行使等が必要であるような職員に限定することとした。

なお、旧除外職員である職種に従事する職員の多い機関については、当該職員が職員総数に占める割合を基に、当分の間、除外率を設定した上で、廃止の方向で段階的に引き下げ、縮小を進めていくこととしており、平成22年7月1日から当該除外率を一律10%引き下げている。

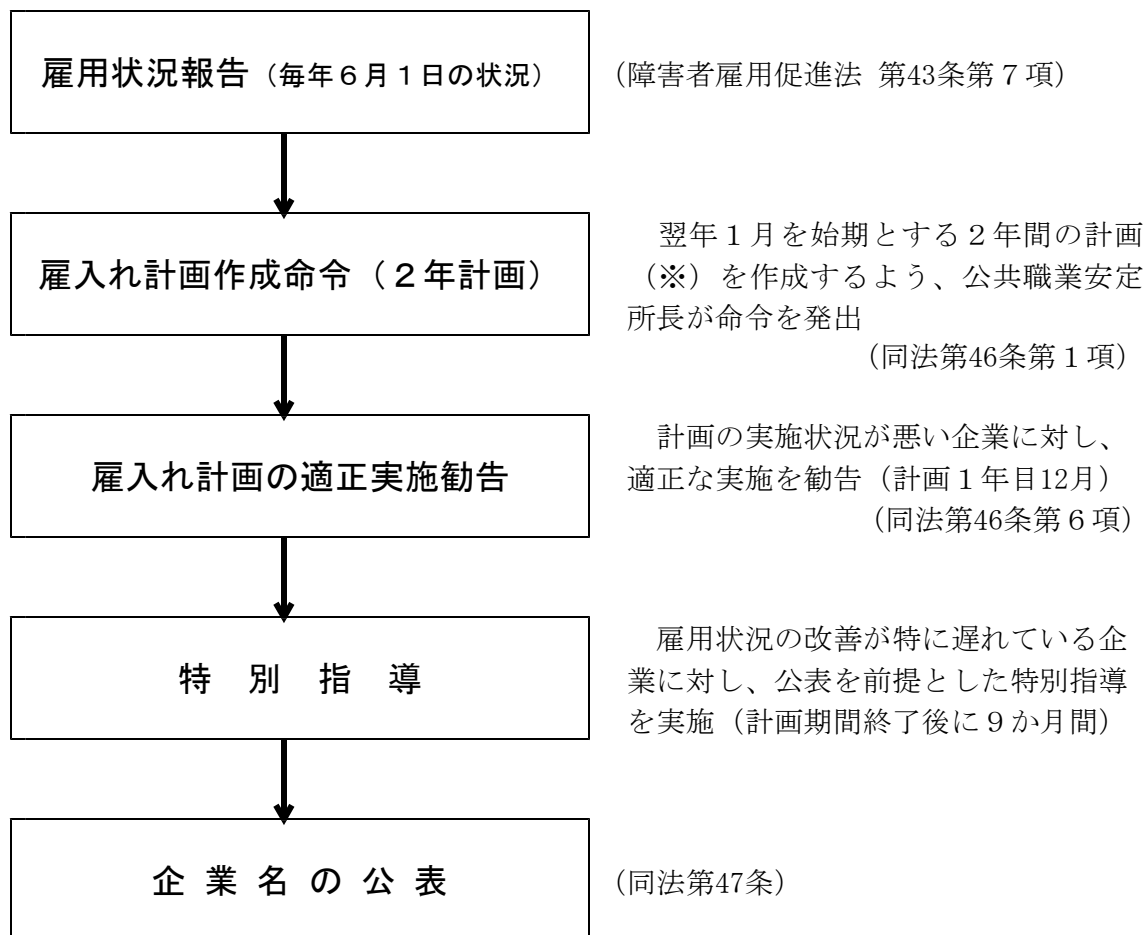
◎ 民間企業における除外率の改正状況

- 各除外率設定業種において平成22年7月1日に施行された改正の状況は以下のとおり。

除外率設定業種	除外率	
	改正前	改正後
・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%
・特別支援学校(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。



不足数の特に多い企業については、当該企業の幹部に対し、厚生労働省本省による直接指導も実施している。

[指導実績]

- 平成22年度の実績
 - * 「雇入れ計画作成命令」の発出 302社
 - * 雇入れ計画の「適正実施勧告」 141社
 - * 「特別指導」の実施 90社
- 雇入れ計画を実施中の企業 1,066社 (22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、19年度 3社 (うち1社は再公表)、20年度 4社、21年度 7社 (うち1社は再公表)、22年度 6社 (うち2社は再公表)

※平成24年1月1日以降の日を始期とする雇入れ計画から計画期間は3年間から2年間に短縮している。

平成23年6月1日現在における障害者の雇用状況（詳細表）

<目次>

1	民間企業における雇用状況（法定雇用率 1.8%）	
(1)	概況	15
(2)	企業規模別の雇用状況	16
(3)	産業別の雇用状況	17
(4)	民間企業における雇用状況の推移	21
(5)	障害者不足数階級別の法定雇用率未達成企業数	22
(6)	都道府県別の実雇用率等の状況	23
(7)	特例子会社の状況	24
2	国、地方公共団体における在職状況	
(1)	国の機関（法定雇用率 2.1%）	25
(2)	都道府県の機関（法定雇用率 2.1%）	26
(3)	市町村の機関（法定雇用率 2.1%）	27
(4)	法定雇用率2.0%が適用される都道府県等の教育委員会 （法定雇用率2.0%）	28
3	独立行政法人等における雇用状況（法定雇用率 2.1%）	29
4	公的機関の各機関の状況	
(1)	国の機関の状況（法定雇用率 2.1%）	30
(2)	都道府県知事部局の状況（法定雇用率 2.1%）	31
(3)	その他の都道府県機関の状況（法定雇用率 2.1%）	32
(4)	都道府県教育委員会の状況（法定雇用率 2.0%）	34
(5)	独立行政法人等の状況（法定雇用率 2.1%）	35

1 民間企業における雇用状況(法定雇用率1.8%)

(1) 概況

① 概況

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の算定基礎となる労働者数	③ 障害者の数					④ 実雇用率 $E \div ② \times 100$	⑤ 法定雇用率達成企業数	⑥ 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. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者	E. 計 $A \times 2 + B + C + D \times 0.5$			
民間企業	75,313 (71,830)	22,260,915.5 (20,356,456.0)	92,325 (88,411)	8,656 (6,936)	164,200 (157,816)	17,386 (2,799)	366,199.0 (342,973.5)	1.65 (1.68)	34,102 (33,742)	45.3 (47.0)

② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数	② 身体障害者の数					③ 知的障害者の数					④ 精神障害者の数					
		a. 重度身体障害者 I. である短時間労働者	b. 重度以外の身体障害者 I. である短時間労働者	c. 重度以外の身体障害者 I. である短時間労働者	d. 重度以外の身体障害者 I. である短時間労働者	e. 計 $a + 2 + b + c + d \times 0.5$	f. うち新規雇用分	a. 重度知的障害者 I. である短時間労働者	b. 重度以外の知的障害者 I. である短時間労働者	c. 重度以外の知的障害者 I. である短時間労働者	d. 重度以外の知的障害者 I. である短時間労働者	e. 計 $a + 2 + b + c + d \times 0.5$	f. うち新規雇用分	c. 精神障害者 I. である短時間労働者	d. 精神障害者 I. である短時間労働者	e. 計 $c + d \times 0.5$	f. うち新規雇用分
民間企業	366,199.0 (342,973.5)	79,374 (76,575)	6,406 (5,007)	115,318 (113,638)	7,912 (-)	284,428.0 (271,795.0)	20,333 (20,230)	12,951 (11,836)	2,250 (1,929)	37,844 (35,636)	5,502 (-)	68,747.0 (61,237.0)	8,099 (7,060)	11,038 (8,542)	3,972 (2,799)	13,024.0 (9,941.5)	3,190.5 (2,307.0)

[1(1)①表の注]

注1 ②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 ③A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「重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに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22年6月2日から平成23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22年6月1日現在の数値である。(D欄は精神障害者である短時間勤務職員のみ)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。

※ 各表の数値の下欄は平成22年6月1日時点の数値であるが、平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年の数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

[1(1)②表の注]

注1 ①欄の「障害者の数」とは②③④のe欄の計である。

2 ②③a欄の重度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としている。

3 ②③④d欄の重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに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欄を算出するに当たり0.5カウントとしている。

4 ②③のa、c欄及び④の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、②③のb欄及び④の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。

5 ②③④f欄の「うち新規雇用分」は、平成22年6月2日から平成23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。

6 ()内は平成22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。

(2) 企業規模別の雇用状況

※ 各表の数値の下欄は平成22年6月1日時点の数値であるが、平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年の数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

① 概況

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	③ 障害者の数				④ 実雇用率 E÷②×100	⑤ 法定雇用率 達成企業の数	⑥ 法定雇用率 達成企業の割合		
			A. 重度身体障害者及び重度知的障害者 ある短時間労働者	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者 ある短時間労働者並びに精神障害者	C. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者				E. 計 A×2+B+C+D×0.5	F. うち新規雇用分
規模計	75,313 (71,830)	22,260,915.5 (20,356,456.0)	92,325 (88,411)	8,656 (6,936)	164,200 (157,816)	17,386 (2,799)	366,199.0 (342,973.5)	31,644.5 (29,597.0)	1.65 (1.68)	34,102 (33,742)	45.3 (47.0)
56～100人未満	29,200 (27,297)	2,156,943.0 (2,011,508.0)	6,516 (6,414)	942 (851)	14,492 (14,622)	1,758 (398)	29,345.0 (28,500.0)	2,138.0 (2,297.0)	1.36 (1.42)	12,591 (12,138)	43.1 (44.5)
100～300人未満	32,620 (31,696)	5,043,862.5 (4,769,943.0)	16,091 (15,574)	2,195 (1,676)	34,063 (34,497)	4,730 (881)	70,805.0 (67,761.5)	6,567.5 (6,253.5)	1.40 (1.42)	15,320 (15,281)	47.0 (48.2)
300～500人未満	6,248 (5,951)	2,218,378.0 (2,047,775.0)	8,540 (8,201)	955 (794)	15,948 (15,561)	1,746 (305)	34,856.0 (32,909.5)	3,157.5 (3,036.0)	1.57 (1.61)	2,814 (2,837)	45.0 (47.7)
500～1000人未満	4,206 (4,050)	2,714,946.0 (2,536,554.0)	11,478 (11,432)	1,059 (834)	19,810 (19,395)	1,915 (299)	44,782.5 (43,242.5)	3,851.0 (3,641.0)	1.65 (1.70)	1,864 (1,910)	44.3 (47.2)
1,000以上	3,039 (2,836)	10,126,786.0 (8,990,676.0)	49,700 (46,790)	3,505 (2,781)	79,887 (73,741)	7,237 (916)	186,410.5 (170,560.0)	15,930.5 (14,369.5)	1.84 (1.90)	1,513 (1,576)	49.8 (55.6)

注 1(1)①の表と同じ

② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数	② 身体障害者の数				③ 知的障害者の数				④ 精神障害者の数							
		a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者である短時間労働者	c. 重度以外の身体障害者	d. 重度以外の身体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	a. 重度知的障害者	b. 重度知的障害者である短時間労働者	c. 重度以外の知的障害者	d. 重度以外の知的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	366,199.0 (342,973.5)	79,374 (76,575)	6,406 (5,007)	115,318 (113,638)	7,912 (-)	284,428.0 (271,795.0)	20,333 (20,230)	12,951 (11,836)	2,250 (1,929)	37,844 (35,636)	5,502 (0)	68,747.0 (61,237.0)	8,099 (7,060)	11,038 (8,542)	3,972 (2,799)	13,024.0 (9,941.5)	3,190.5 (2,307.0)
56～100人未満	29,345.0 (28,500.0)	4,760 (4,609)	589 (480)	9,403 (9,352)	684 (-)	19,854.0 (19,050.0)	-	1,756 (1,805)	353 (371)	4,352 (4,658)	694 (-)	8,564.0 (8,639.0)	-	737 (612)	380 (398)	927.0 (811.0)	-
100～300人未満	70,805.0 (67,761.5)	13,388 (12,805)	1,523 (1,086)	24,266 (24,850)	2,024 (-)	53,577.0 (51,546.0)	-	2,703 (2,769)	672 (590)	7,817 (8,061)	1,566 (-)	14,678.0 (14,189.0)	-	1,980 (1,586)	1,140 (881)	2,550.0 (2,026.5)	-
300～500人未満	34,856.0 (32,909.5)	7,492 (7,194)	687 (564)	11,385 (11,285)	799 (-)	27,455.5 (26,237.0)	-	1,048 (1,007)	268 (230)	3,465 (3,403)	531 (-)	6,094.5 (5,647.0)	-	1,098 (873)	416 (305)	1,306.0 (1,025.5)	-
500～1000人未満	44,782.5 (43,242.5)	10,012 (10,136)	780 (634)	14,179 (14,110)	929 (-)	35,447.5 (35,016.0)	-	1,466 (1,296)	279 (200)	4,254 (4,150)	553 (-)	7,741.5 (6,942.0)	-	1,377 (1,135)	433 (299)	1,593.5 (1,284.5)	-
1,000以上	186,410.5 (170,560.0)	43,722 (41,831)	2,827 (2,243)	56,085 (54,041)	3,476 (-)	148,094.0 (139,946.0)	-	5,978 (4,959)	678 (538)	17,956 (15,364)	2,158 (-)	31,669.0 (25,820.0)	-	5,846 (4,336)	1,603 (916)	6,647.5 (4,794.0)	-

注 1(1)②表と同じ

(3) 産業別の雇用状況

① 概況

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の算定基礎となる労働者数		③ 障害者の数		④ 実雇用率		⑤ 法定雇用率達成企業の数	⑥ 法定雇用率割合
		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知的障害者である短時間労働者	C. 重度以外(D. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者)に精神障害者である短時間労働者	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者	E. 計	F. うち新規雇用		
	人	人	人	人	人	人	人	人	%
産業計	75,313 (71,830)	22,260,915.5 (20,356,456.0)	8,656 (6,936)	164,200 (157,816)	17,386 (2,799)	366,199.0 (342,973.5)	31,644.5 (29,597.0)	34,102 (33,742)	45.3 (47.0)
農、林、漁業	217 (180)	26,864.0 (23,457.0)	8 (5)	277 (269)	19 (2)	460.5 (405.0)	31.0 (32.0)	124 (103)	57.1 (57.2)
鉱業、採石業、砂利採取業	44 (44)	8,312.5 (8,031.0)	3 (1)	66 (61)	2 (0)	130.0 (130.0)	11.0 (4.0)	24 (24)	54.5 (54.5)
建設業	2,559 (2,229)	608,668.0 (542,662.0)	2,571 (2,461)	3,654 (3,500)	69 (12)	8,886.5 (8,467.0)	548.0 (483.5)	1,158 (1,066)	45.3 (47.8)
製造業	20,480 (20,267)	6,574,568.5 (6,364,426.0)	31,669 (30,941)	51,407 (50,351)	1,703 (220)	116,663.5 (113,165.0)	6,758.0 (6,398.0)	11,078 (11,116)	54.1 (54.8)
電気・ガス・熱供給・水道業	208 (200)	226,278.0 (205,814.0)	1,125 (1,078)	1,896 (1,825)	24 (4)	4,181.0 (3,995.0)	170.0 (151.5)	95 (96)	45.7 (48.0)
情報通信業	3,732 (3,768)	1,257,623.0 (1,226,885.0)	5,054 (4,810)	7,104 (6,770)	177 (40)	17,466.5 (16,550.0)	1,503.0 (1,554.5)	979 (908)	26.2 (24.1)
運輸業、郵便業	5,399 (4,668)	1,391,762.0 (1,190,654.0)	5,364 (5,061)	11,793 (11,777)	1,025 (159)	23,526.5 (22,376.5)	1,917.0 (1,676.0)	2,650 (2,523)	49.1 (54.0)
卸売業、小売業	12,588 (12,407)	3,750,222.5 (3,417,088.0)	12,094 (11,933)	24,632 (24,584)	4,532 (720)	53,001.0 (50,463.0)	5,122.0 (4,996.5)	4,382 (4,462)	34.8 (36.0)
金融業、保険業	1,300 (1,320)	1,209,233.0 (1,218,635.0)	5,763 (5,788)	9,103 (9,361)	223 (25)	20,880.5 (21,070.5)	1,750.5 (2,207.5)	516 (550)	39.7 (41.7)
不動産業、物品賃貸業	1,259 (1,218)	336,083.0 (305,198.0)	1,141 (1,051)	2,155 (1,943)	303 (51)	4,734.5 (4,176.5)	518.5 (509.0)	426 (400)	33.8 (32.8)
学術研究、専門・技術サービス業	1,854 (1,862)	563,391.0 (481,591.0)	2,218 (1,947)	3,182 (2,569)	734 (58)	8,257.0 (6,686.0)	583.5 (630.0)	605 (591)	32.6 (31.7)
宿泊業、飲食サービス業	2,225 (2,115)	639,832.5 (533,960.0)	1,940 (1,780)	4,514 (4,318)	1,175 (167)	9,503.5 (8,412.5)	1,324.5 (919.5)	869 (938)	39.1 (44.3)
生活関連サービス業、娯楽業	2,436 (2,397)	551,434.5 (467,267.0)	2,345 (2,180)	4,961 (4,242)	684 (105)	10,288.0 (8,895.5)	889.0 (1,040.0)	867 (910)	35.6 (38.0)
教育、学習支援業	1,627 (1,563)	389,861.5 (343,615.0)	1,486 (1,334)	2,228 (2,064)	123 (28)	5,335.5 (4,813.0)	451.0 (386.5)	634 (648)	39.0 (41.5)
医療、福祉	11,395 (10,116)	2,056,642.0 (1,711,193.0)	9,226 (8,560)	16,676 (15,403)	3,866 (872)	39,076.0 (34,571.0)	4,768.5 (3,929.0)	6,306 (6,107)	55.3 (60.4)
複合サービス事業	898 (883)	639,080.5 (567,936.0)	2,493 (2,311)	5,785 (5,364)	602 (110)	11,415.0 (10,323.0)	1,640.5 (1,287.0)	432 (427)	48.1 (48.4)
サービス業	7,036 (6,593)	2,017,427.5 (1,748,094.0)	7,658 (7,077)	14,715 (13,415)	2,125 (226)	32,205.5 (28,474.0)	3,643.5 (3,392.5)	2,939 (2,873)	41.8 (43.6)

注 1 (1)①の表と同じ

※ 産業計はその他分類不能の産業を含む。

〔 ※ 各表の数値の下欄は平成22年6月1日時点の数値であるが、平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年の数値を単純に比較することは適当ではない状況である。〕

② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数					③ 知的障害者の数					④ 精神障害者の数				
	a. 重度身体障害者 1. 重度身体障害者である短時間労働者	b. 重度身体障害者以外の身体障害者 2. 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者	c. 重度身体障害者以外の身体障害者 3. 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者	d. 重度身体障害者以外の身体障害者 4. 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者	e. 計 5. a×2+b+c+d×0.5	f. うち新規雇用分	a. 重度知的障害者 1. 重度知的障害者である短時間労働者	b. 重度知的障害者以外の知的障害者 2. 重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者	c. 重度知的障害者以外の知的障害者 3. 重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者	d. 重度知的障害者以外の知的障害者 4. 重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者	e. 計 5. a×2+b+c+d×0.5	f. うち新規雇用分	c. 精神障害者 1. 精神障害者である短時間労働者	d. 精神障害者 2. 精神障害者である短時間労働者	e. 計 3. c+d×0.5	f. うち新規雇用分	
産業計	366,199.0 (342,973.5)	79,374 (76,575)	6,406 (5,007)	115,318 (113,638)	7,912 (7,912)	284,428.0 (271,795.0)	20,333.0 (20,230.0)	12,951 (11,836)	2,250 (1,929)	37,844 (35,636)	5,502 (5,502)	68,747.0 (61,237.0)	8,099.0 (7,060.0)	11,038 (8,542)	3,972 (2,799)	13,024.0 (9,941.5)	3,190.5 (2,307.0)
農、林、漁業	460.5 (405.0)	58 (49)	7 (4)	155 (157)	8 (-)	282.0 (259.0)		25 (16)	1 (1)	109 (104)	5 (-)	162.5 (137.0)		13 (8)	6 (2)	16.0 (9.0)	
鉱業、採石業、砂利採取業	130.0 (130.0)	29 (34)	3 (1)	63 (57)	2 (-)	125.0 (126.0)		1 (0)	0 (0)	1 (4)	0 (-)	3.0 (4.0)		2 (0)	0 (0)	2.0 (0.0)	
建設業	8,886.5 (8,467.0)	2,516 (2,410)	54 (36)	3,321 (3,229)	51 (-)	8,432.5 (8,085.0)		55 (51)	2 (3)	161 (125)	5 (-)	275.5 (230.0)		172 (146)	13 (12)	178.5 (152.0)	
製造業	116,663.5 (113,165.0)	27,631 (27,169)	792 (593)	36,723 (36,600)	938 (-)	93,246.0 (91,531.0)		4,038 (3,772)	275 (229)	12,226 (11,765)	509 (-)	20,831.5 (19,538.0)		2,458 (1,986)	256 (220)	2,586.0 (2,096.0)	
電気・ガス・熱供給・水道業	4,181.0 (3,995.0)	1,085 (1,044)	22 (11)	1,713 (1,665)	19 (-)	3,914.5 (3,764.0)		40 (34)	1 (1)	116 (101)	2 (-)	198.0 (170.0)		67 (59)	3 (4)	68.5 (61.0)	
情報通信業	17,466.5 (16,550.0)	4,866 (4,686)	156 (136)	5,801 (5,729)	107 (-)	15,742.5 (15,237.0)		188 (124)	10 (4)	399 (351)	8 (-)	789.0 (603.0)		904 (690)	62 (40)	935.0 (710.0)	
運輸業、郵便業	23,526.5 (22,376.5)	4,678 (4,450)	389 (305)	9,342 (9,236)	637 (-)	19,405.5 (18,441.0)		686 (611)	104 (93)	1,840 (2,084)	222 (-)	3,427.0 (3,399.0)		611 (457)	166 (159)	694.0 (536.5)	
卸売業、小売業	53,001.0 (50,463.0)	10,043 (9,955)	1,464 (1,235)	14,495 (14,884)	1,882 (-)	36,986.0 (36,029.0)		2,051 (1,978)	451 (418)	8,156 (8,140)	1,508 (-)	13,463.0 (12,514.0)		1,981 (1,560)	1,142 (720)	2,552.0 (1,920.0)	
金融業、保険業	20,880.5 (21,070.5)	5,653 (5,699)	138 (118)	8,483 (8,810)	192 (-)	20,023.0 (20,326.0)		110 (89)	2 (3)	275 (241)	4 (-)	499.0 (422.0)		345 (310)	27 (25)	358.5 (322.5)	
不動産業、物品賃貸業	4,794.5 (4,176.5)	1,008 (957)	118 (83)	1,549 (1,459)	162 (-)	3,764.0 (3,456.0)		133 (94)	28 (23)	457 (387)	58 (-)	780.0 (598.0)		149 (97)	83 (51)	190.5 (122.5)	
学術研究・専門・技術サービス業	8,257.0 (6,686.0)	2,080 (1,834)	221 (167)	2,533 (2,115)	298 (-)	7,063.0 (5,950.0)		138 (113)	51 (27)	411 (297)	329 (-)	902.5 (550.0)		238 (157)	107 (58)	291.5 (186.0)	
宿泊業、飲食サービス業	9,503.5 (8,412.5)	1,252 (1,133)	321 (271)	1,981 (2,036)	402 (-)	5,007.0 (4,573.0)		688 (647)	201 (180)	2,235 (2,084)	544 (-)	4,084.0 (3,558.0)		298 (198)	229 (167)	412.5 (281.5)	
生活関連サービス業、娯楽業	10,288.0 (8,895.5)	1,329 (1,241)	212 (167)	2,166 (1,974)	289 (-)	5,180.5 (4,623.0)		1,016 (939)	83 (74)	2,441 (1,982)	211 (-)	4,661.5 (3,934.0)		354 (286)	184 (105)	446.0 (338.5)	
教育・学習支援業	5,335.5 (4,813.0)	1,382 (1,254)	63 (51)	1,880 (1,789)	79 (-)	4,746.5 (4,348.0)		104 (80)	11 (16)	232 (190)	10 (-)	456.0 (366.0)		116 (85)	34 (28)	133.0 (99.0)	
医療、福祉	39,076.0 (34,571.0)	7,379 (6,839)	1,240 (923)	10,693 (10,045)	1,110 (-)	27,246.0 (24,646.0)		1,847 (1,721)	775 (689)	4,669 (4,366)	1,571 (-)	9,923.5 (8,497.0)		1,314 (992)	1,185 (872)	1,906.5 (1,428.0)	
複合サービス事業	11,415.0 (10,323.0)	2,222 (2,082)	301 (254)	4,008 (3,881)	380 (-)	8,943.0 (8,299.0)		271 (229)	42 (28)	906 (786)	66 (-)	1,523.0 (1,272.0)		871 (697)	156 (110)	949.0 (752.0)	
サービス業	32,205.5 (28,474.0)	6,102 (5,739)	900 (652)	10,366 (9,972)	1,356 (-)	24,148.0 (22,102.0)		1,556 (1,338)	212 (140)	3,207 (2,629)	450 (-)	6,756.0 (5,445.0)		1,142 (814)	319 (226)	1,301.5 (927.0)	

注 1 (1)②の表と同じ

③ 製造業における雇用状況（概況）

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の 算定の基礎となる 労働者数	③ 障害者の数						④ 実雇用率 E÷②×100		⑤ 法定雇用率達 成企業の数	⑥ 法定雇用率 達成企業の 割合
			A.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	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 身体障害者及 び知的障害者 並びに1×0.5 倍の障害者	D. 重度以外の 身体障害者及 び知的障害者 並びに1×0.5 倍の障害者	E. 計 F. うち新規雇用 分	人	人	人		
製造業計	20,480 (20,267)	6,574,568.5 (6,364,426.0)	1,067 (822)	51,407 (50,351)	1,703 (220)	116,663.5 (113,165.0)	6,758.0 (6,398.0)	1.77 (1.78)	11,078 (11,116)	54.1 (54.8)		
食料品・たばこ	3,266 (3,231)	848,634.5 (788,086.0)	345 (253)	8,839 (8,691)	701 (78)	16,220.5 (15,429.0)	1,032.0 (1,001.0)	1.91 (1.96)	1,978 (2,041)	60.6 (63.2)		
繊維・衣服	849 (845)	153,013.5 (150,236.0)	45 (26)	1,447 (1,475)	76 (11)	2,986.0 (2,942.5)	159.5 (134.5)	1.95 (1.96)	541 (532)	63.7 (63.0)		
木材・家具	402 (401)	72,219.5 (76,714.0)	14 (8)	746 (774)	12 (0)	1,408.0 (1,526.0)	75.0 (88.0)	1.95 (1.99)	260 (263)	64.7 (65.6)		
パルプ・紙・印刷	1,617 (1,630)	325,513.0 (328,036.0)	71 (53)	2,583 (2,628)	84 (12)	5,504.0 (5,569.0)	314.5 (338.0)	1.69 (1.70)	842 (894)	52.1 (54.8)		
化学工業	2,147 (2,121)	804,050.5 (783,720.0)	121 (106)	6,022 (5,935)	128 (20)	13,637.0 (13,295.0)	874.5 (826.5)	1.70 (1.70)	1,009 (1,009)	47.0 (47.6)		
窯業・土石	569 (573)	125,254.5 (132,938.0)	12 (14)	1,093 (1,131)	32 (1)	2,179.0 (2,275.5)	115.0 (108.5)	1.74 (1.71)	315 (311)	55.4 (54.3)		
鉄鋼	446 (392)	164,886.5 (142,289.0)	15 (16)	1,367 (1,261)	30 (2)	2,771.0 (2,554.0)	166.5 (92.0)	1.68 (1.79)	247 (246)	55.4 (62.8)		
非鉄金属	397 (371)	127,477.5 (115,902.0)	13 (12)	956 (912)	21 (3)	2,167.5 (2,055.5)	148.0 (116.0)	1.70 (1.77)	203 (215)	51.1 (58.0)		
金属製品	1,636 (1,594)	287,762.5 (270,896.0)	42 (34)	2,408 (2,370)	59 (7)	5,035.5 (4,693.5)	291.5 (210.5)	1.75 (1.73)	883 (886)	54.0 (55.6)		
電気機械	2,115 (2,096)	1,078,545.0 (1,056,373.0)	112 (66)	7,313 (6,985)	159 (16)	20,078.5 (19,429.0)	928.5 (861.5)	1.86 (1.84)	1,159 (1,129)	54.8 (53.9)		
その他機械	4,849 (4,855)	1,914,716.0 (1,867,809.0)	198 (161)	13,604 (13,435)	273 (50)	33,072.5 (32,307.0)	1,986.5 (1,929.5)	1.73 (1.73)	2,508 (2,504)	51.7 (51.6)		
その他	2,187 (2,158)	672,495.5 (651,427.0)	79 (73)	5,029 (4,754)	128 (20)	11,604.0 (11,089.0)	666.5 (692.0)	1.73 (1.70)	1,133 (1,086)	51.8 (50.3)		

注 1 (1)①の表と同じ

④ 製造業における雇用状況（障害種別）

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数				③ 知的障害者の数				④ 精神障害者の数			
	a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者である短期労働者	c. 重度以外の身体障害者	d. 重度以外の身体障害者である短期労働者	e. 計	a. 重度知的障害者	b. 重度知的障害者である短期労働者	c. 重度以外の知的障害者	d. 重度以外の知的障害者である短期労働者	e. 計	c. 精神障害者	d. 精神障害者である短期労働者	e. 計	c+d×0.5
製造業計	116,663.5 (113,165.0)	27,631 (27,169)	792 (593)	36,723 (36,600)	938 (0)	93,246.0 (91,531.0)	4,038 (3,772)	275 (229)	12,226 (11,765)	509 (0)	20,831.5 (19,538.0)	2,458 (1,986)	256 (220)	2,586.0 (2,096.0)
食料品・たばこ	16,220.5 (15,429.0)	2,248 (2,159)	221 (152)	4,337 (4,346)	305 (-)	9,206.5 (8,816.0)	1,095 (1,064)	124 (101)	4,173 (4,069)	310 (-)	6,642.0 (6,298.0)	329 (276)	86 (78)	372.0 (315.0)
繊維工業	2,986.0 (2,942.5)	609 (598)	42 (25)	980 (1,002)	44 (-)	2,262.0 (2,223.0)	119 (120)	3 (1)	405 (427)	23 (-)	657.5 (668.0)	62 (46)	9 (11)	66.5 (51.5)
木材・家具	1,408.0 (1,526.0)	295 (342)	13 (3)	526 (543)	5 (-)	1,131.5 (1,230.0)	26 (30)	1 (5)	192 (201)	5 (-)	247.5 (266.0)	28 (30)	2 (0)	29.0 (30.0)
ハルガ・紙・印刷	5,504.0 (5,569.0)	1,274 (1,310)	52 (43)	1,889 (1,985)	48 (-)	4,513.0 (4,648.0)	130 (131)	19 (10)	584 (560)	24 (-)	875.0 (832.0)	110 (83)	12 (12)	116.0 (89.0)
化学工業	13,637.0 (13,295.0)	3,104 (3,103)	76 (66)	4,750 (4,743)	69 (-)	11,068.5 (11,015.0)	611 (519)	45 (40)	1,021 (979)	26 (-)	2,301.0 (2,057.0)	251 (213)	33 (20)	267.5 (223.0)
薬業・土石	2,179.0 (2,275.5)	449 (488)	9 (10)	818 (841)	20 (-)	1,735.0 (1,827.0)	80 (77)	3 (4)	236 (260)	8 (-)	403.0 (418.0)	39 (30)	4 (1)	41.0 (30.5)
鉄鋼	2,771.0 (2,554.0)	643 (595)	15 (16)	1,181 (1,112)	27 (-)	2,495.5 (2,318.0)	44 (43)	0 (0)	124 (106)	1 (-)	212.5 (192.0)	62 (43)	2 (2)	63.0 (44.0)
非鉄金属	2,167.5 (2,055.5)	491 (473)	12 (11)	702 (699)	15 (-)	1,703.5 (1,656.0)	103 (92)	1 (1)	200 (173)	5 (-)	409.5 (358.0)	54 (40)	1 (3)	54.5 (41.5)
金属製品	5,035.5 (4,693.5)	1,016 (902)	32 (31)	1,672 (1,651)	38 (-)	3,755.0 (3,486.0)	262 (241)	10 (3)	649 (649)	8 (-)	1,187.0 (1,134.0)	87 (70)	13 (7)	93.5 (73.5)
電気機械	20,078.5 (19,429.0)	5,834 (5,779)	86 (45)	5,738 (5,582)	95 (-)	17,539.5 (17,185.0)	453 (406)	26 (21)	1,136 (1,067)	31 (-)	2,083.5 (1,900.0)	439 (336)	33 (16)	455.5 (344.0)
その他機械	33,072.5 (32,307.0)	8,845 (8,671)	174 (135)	10,469 (10,559)	199 (-)	28,432.5 (28,036.0)	722 (672)	24 (26)	2,439 (2,306)	30 (-)	3,922.0 (3,676.0)	696 (570)	44 (50)	718.0 (595.0)
その他	11,604.0 (11,089.0)	2,823 (2,749)	60 (56)	3,661 (3,537)	73 (-)	9,403.5 (9,091.0)	393 (377)	19 (17)	1,067 (968)	38 (-)	1,891.0 (1,739.0)	301 (249)	17 (20)	309.5 (259.0)

注 1 (1)②の表と同じ

(4) 民間企業における雇用状況の推移

年	障害者の数(人)		実雇用率(%)		法定雇用率達成企業の割合(%)	
		対前年増減		対前年増減		対前年増減
昭和54年	128,493		1.12		52.0	
55	135,228	6,735	1.13	0.01	51.6	△ 0.4
56	144,713	9,485	1.18	0.05	53.4	1.8
57	152,603	7,890	1.22	0.04	53.8	0.4
58	155,515	2,912	1.23	0.01	53.5	△ 0.3
59	159,909	4,394	1.25	0.02	53.6	0.1
60	168,276	8,367	1.26	0.01	53.5	△ 0.1
61	170,247	1,971	1.26	0.00	53.8	0.3
62	171,880	1,633	1.25	△ 0.01	53.0	△ 0.8
63	187,115	15,235	1.31	0.06	51.5	△ 1.5
平成元年	(177,708)	(5,828)	(1.25)	(0.00)		
2	195,276	8,161	1.32	0.01	51.6	0.1
3	203,634	8,358	1.32	0.00	52.2	0.6
4	214,814	11,180	1.32	0.00	51.8	△ 0.4
5	229,627	14,813	1.36	0.04	51.9	0.1
6	240,985	11,358	1.41	0.05	51.4	△ 0.5
7	(237,621)	(7,994)	(1.39)	(0.03)		
8	245,348	4,363	1.44	0.03	50.4	△ 1.0
9	247,077	1,729	1.45	0.01	50.6	0.2
10	247,982	905	1.47	0.02	50.5	△ 0.1
11	250,030	2,048	1.47	0.00	50.2	△ 0.3
12	251,443	1,413	1.48	0.01	50.1	△ 0.1
13	254,562	3,119	1.49	0.01	44.7	△ 5.4
14	(249,920)	(△ 1,523)	(1.48)	(0.00)		
15	252,836	△ 1,726	1.49	0.00	44.3	△ 0.4
16	252,870	34	1.49	0.00	43.7	△ 0.6
17	246,284	△ 6,586	1.47	△ 0.02	42.5	△ 1.2
18	247,093	809	1.48	0.01	42.5	0.0
19	257,939	10,846	1.46	△ 0.02	41.7	△ 0.8
20	269,066	11,127	1.49	0.03	42.1	0.4
21	283,750.5	14,684.5	1.52	0.03	43.4	1.3
22	(281,833)	(12,767)	(1.51)	(0.02)		
23	302,716.0	18,965.5	1.55	0.03	43.8	0.4
24	325,603	22,887	1.59	0.04	44.9	1.1
25	332,811.5	7,208.5	1.63	0.04	45.5	0.6
26	342,973.5	10,162.0	1.68	0.05	47.0	1.5
27	366,199.0	23,225.5	1.65	△ 0.03	45.3	△ 1.7
28	(359,492.0)	(16,518.5)	(1.75)	(0.07)		

注1

障害者の数とは、次に掲げる者の合計である。
～昭和62年

身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）

昭和63年～平成4年

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

平成5年～平成17年

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）、
重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者

平成18年

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）、
精神障害者、

重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者
(精神障害者は0.5カウント)

平成23年

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）、
精神障害者、

重度身体障害者、重度知的障害者、重度以外身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である
短時間労働者(重度以外身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)

注2

() 内は、それぞれ前年度の改正前の制度に基づいて計算した場合の数値である。

(5) 障害者不足数階級別の法定雇用率未達成企業数

区分	①法定雇用率未達成企業の数	②不足数							③障害者の数が0人である企業数	
		0.5人又は1人	1.5人又は2人	2.5人又は3人	3.5人又は4人	4.5人以上9人以下	9.5人以上20人以下	20.5人以上50人以下		50.5人以上
規模計	41,211 (100.0%)	26,334 (63.9%)	8,626 (20.9%)	3,001 (7.3%)	1,547 (3.8%)	1,394 (3.4%)	241 (0.6%)	61 (0.1%)	7 (0.0%)	25,273 (61.3%)
56-100人未満	16,609 (100.0%)	16,609 (100.0%)	—	—	—	—	—	—	—	16,219 (97.7%)
100-300人未満	17,300 (100.0%)	8,158 (47.2%)	7,137 (41.3%)	1,588 (9.2%)	374 (2.2%)	43 (0.2%)	—	—	—	8,936 (51.7%)
300-500人未満	3,434 (100.0%)	892 (26.0%)	843 (24.5%)	795 (23.2%)	550 (16.0%)	354 (10.3%)	—	—	—	104 (3.0%)
500-1000人未満	2,342 (100.0%)	473 (20.2%)	465 (19.9%)	426 (18.2%)	414 (17.7%)	534 (22.8%)	30 (1.3%)	—	—	14 (0.6%)
1,000人以上	1,526 (100.0%)	202 (13.2%)	181 (11.9%)	192 (12.6%)	209 (13.7%)	463 (30.3%)	211 (13.8%)	61 (4.0%)	7 (0.5%)	0 (0.0%)

注1 上段は企業数、下段は当該企業規模階級内における構成比。

注2 ②欄の「不足数」とは、法定雇用率を達成するために、現在の雇用障害者数に加えて雇用しなければならない障害者の数である。

(6) 都道府県別の実雇用率等の状況

〔※ 対前年増減については、平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、
本年と前年の数値を単純に比較することは適当ではない状況である。〕

注 都道府県別の状況は、企業の主たる事務所(特例子会社等の認定を受けている企業にあっては、その親会社の主たる事務所)が所在する都道府県において、集計したものである。

都道府県名	実雇用率	(対前年増減)	法定雇用率達成 企業の割合	(対前年増減)	法定雇用率達成企業の数
全国	1.65	△0.03	45.3	△1.7	34,102 / 75,313
北海道	1.73	△0.12	48.7	△4.3	1,339 / 2,749
青森	1.67	△0.04	46.8	△2.6	333 / 712
岩手	1.77	△0.09	51.6	△1.6	384 / 744
宮城	1.60	△0.02	46.0	△1.3	504 / 1,096
秋田	1.53	△0.05	50.8	△1.2	289 / 569
山形	1.55	△0.03	50.1	△2.4	374 / 746
福島	1.59	△0.02	46.8	0.9	487 / 1,040
茨城	1.54	△0.06	47.6	△3.4	569 / 1,195
栃木	1.58	0.00	49.7	0.5	438 / 881
群馬	1.55	△0.07	46.4	△5.2	517 / 1,114
埼玉	1.51	△0.08	39.0	△1.4	921 / 2,362
千葉	1.57	△0.03	46.1	△3.3	791 / 1,717
東京	1.61	△0.02	32.2	△0.8	5,089 / 15,798
神奈川	1.56	△0.06	42.4	△3.4	1,544 / 3,640
新潟	1.54	△0.03	46.1	△1.4	664 / 1,439
富山	1.65	△0.03	54.7	△4.2	467 / 854
石川	1.56	△0.06	52.4	△1.5	417 / 796
福井	2.19	△0.06	55.1	0.2	313 / 568
山梨	1.67	0.00	48.7	△0.9	226 / 464
長野	1.82	0.04	57.0	0.1	757 / 1,328
岐阜	1.65	△0.08	52.2	△2.1	614 / 1,176
静岡	1.61	△0.07	46.0	△3.1	1,044 / 2,268
愛知	1.59	△0.04	42.8	△2.0	2,031 / 4,743
三重	1.51	0.01	49.4	△0.4	437 / 884
滋賀	1.60	△0.09	50.4	△6.1	317 / 629
京都	1.78	△0.04	48.1	△1.4	688 / 1,429
大阪	1.63	△0.04	43.8	△0.7	2,742 / 6,266
兵庫	1.72	△0.09	52.3	△4.3	1,402 / 2,681
奈良	2.08	△0.00	55.1	△2.0	253 / 459
和歌山	1.82	△0.10	58.9	△3.5	268 / 455
鳥取	1.78	△0.05	56.4	△3.2	204 / 362
島根	1.84	0.01	62.6	△2.0	280 / 447
岡山	1.74	△0.12	50.1	△3.8	578 / 1,154
広島	1.77	△0.06	49.1	△1.9	885 / 1,802
山口	2.24	△0.04	52.8	△2.4	399 / 755
徳島	1.67	△0.00	55.8	△1.2	198 / 355
香川	1.71	△0.03	60.1	1.0	399 / 664
愛媛	1.64	△0.05	48.2	△4.3	376 / 780
高知	1.88	△0.02	55.5	△3.9	226 / 407
福岡	1.63	△0.08	49.1	△2.0	1,387 / 2,823
佐賀	2.16	△0.02	68.1	0.1	316 / 464
長崎	2.04	△0.04	58.1	△1.6	440 / 757
熊本	2.00	0.02	56.5	△2.5	536 / 948
大分	2.00	△0.16	59.1	△1.0	377 / 638
宮崎	1.94	△0.09	61.1	△8.3	367 / 601
鹿児島	1.93	△0.12	61.3	△0.4	538 / 878
沖縄	1.80	△0.06	55.8	△0.6	377 / 676

(7) 特例子会社の状況

〔 ※ 各表の数値の下欄は平成22年6月11日時点の数値であるが、平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年の数値を単純に比較することは適当ではない状況である。〕

① 概況

区分	① 特例子会社数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	③ 障害者の数				
			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知的障害者	C. 重度以外の身体障害者及び知的障害者	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者	E. 計
特例子会社	319 (283)	15,871.0 (13,684.0)	人 (5,072)	人 (5,084)	人 (4,331)	人 (51)	人 (14,562.5)

注 1(1)①の表と同じ

※ 本表は、親会社分を含まない、特例子会社分のみを集計である。

② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数	② 身体障害者の数			③ 知的障害者の数			④ 精神障害者の数		
		a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者	c. 重度以外の身体障害者	a. 重度知的障害者	b. 重度知的障害者	c. 重度以外の知的障害者	c. 精神障害者	d. 精神障害者	e. 計
特例子会社	16,429.5 (14,562.5)	3,306 (3,164)	1,510 (1,394)	17 (-)	2,300 (1,908)	36 (32)	2,942 (2,508)	632 (429)	69 (51)	666.5 (454.5)

注 1(1)②の表と同じ

※ 本表は、親会社分を含まない、特例子会社分のみを集計である。

◎ 「特例子会社」制度とは

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保(法定雇用率=1.8%)は個々の事業主(企業)ごとに義務づけられている。
その特例である「特例子会社」制度は、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されるものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。

2 国、地方公共団体における在職状況

〔 ※ 各表の数値の下欄は平成22年6月1日時点の数値であるが、平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年の数値を単独に比較することは適当ではない状況である。 〕

(1) 国の機関 (法定雇用率2.1%)

① 概況

区分	① 機関数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数		③ 障害者の数			④ 実雇用率 E÷②×100 (%)	⑤ 法定雇用率達成機関の数	⑥ 法定雇用率達成機関の割合 (%)
		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知的障害者並びに身体障害者及び知的障害者並びに知的障害者並びに精神障害者	C. 重度以外	D. 重度以外	E. 計			
計	39	305,997.0	34	4,930	114	6,869.0	2.24	39	100.0
行政機関	30	277,782.5	34	4,413	113	6,211.5	2.24	30	100.0
立法機関	5	3,575.0	0	55	1	81.5	2.28	5	100.0
司法機関	4	24,639.5	7	58	0	72.0	2.23	4	80.0
	4	24,173.0	0	452	0	554.0	2.29	4	100.0

② 障害種別在職状況

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数			③ 知的障害者の数			④ 精神障害者の数		
	a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者	c. 重度以外	d. 重度以外	e. 計	a. 重度知的障害者	b. 重度知的障害者	c. 重度以外	d. 重度以外	e. 計	f. うち新規雇用分
計	6,869.0	893	31	4,555	82	6,413.0	31	149	19	223.5	11.0
行政機関	6,211.5	827	31	4,045	81	5,770.5	27	146	19	212.5	1.0
立法機関	81.5	9	0	50	1	68.5	4	3	0	11.0	10.0
司法機関	576.0	57	0	460	0	574.0	0	0	0	0.0	0.0

[2(1)①表の注]

- 注1 ②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。
- 2 ③A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「重度以外身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間障害者」については法律上、1人を0.5人に相当する者としており、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時間以上の職員である。B、D欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の職員である。
- 4 F欄の「うち新規雇用分」は平成22年6月2日から平成23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22年6月1日現在の数値である(D欄は精神障害者である短時間勤務職員のみ)。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。
- 6 ()内は平成22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。

[2(1)②表の注]

- 注1 ①欄の「障害者の数」とは②③④のe欄の計である。
- 2 ②③a欄の重度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としている。
- 3 ②③④d欄の重度以外身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとしており、e欄を算出するに当たり0.5カウントとしている。
- 4 ②③のa欄及び④のc欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の職員であり、②③のb、d欄及び④のd欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の職員である。
- 5 ②③④f欄の「うち新規雇用分」は平成22年6月2日から平成23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。
- 6 ()内は平成22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。

(2) 都道府県の機関（法定雇用率2.1%）

※ 各表の数値の下欄は平成22年6月1日時点の数値であるが、平成22年7月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等）があったため、本年と前年の数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

① 概況

区分	① 機関数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	③ 障害者の数			④ 実雇用率 E÷②×100	⑤ 法定雇用率達成機関の数の数	⑥ 法定雇用率達成機関の割合
			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知的障害者並びに精神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			
計	157 (156)	326,662.0 (303,351.0)	1,970 (1,928)	131 (74)	3,585 (3,665)	2.39 (2.50)	142 (148)	90.4 (94.9)
都道府県知事部局	47	260,148.5	1,629	69	2,887	2.43	47	100.0
その他の都道府県機関	110 (109)	66,513.5 (56,533.0)	341 (336)	62 (38)	698 (674)	2.23 (2.45)	95 (101)	86.4 (92.7)

注 2(1)①の表と同じ

② 障害種別在職状況

区分	① 障害者の数	② 身体障害者の数				③ 知的障害者の数				④ 精神障害者の数							
		a.重度身体障害者	b.重度身体障害者である短時間労働者	c.重度以外の身体障害者	d.重度以外の身体障害者である短時間労働者	e.計	f.うち新規雇用分	a.重度知的障害者	b.重度知的障害者である短時間労働者	c.重度以外の知的障害者	d.重度以外の知的障害者である短時間労働者	e.計	f.うち新規雇用分	a.重度精神障害者	b.重度精神障害者である短時間労働者	c.重度以外の精神障害者	d.重度以外の精神障害者である短時間労働者
計	7,805.0 (7,598.5)	1,967 (1,926)	131 (74)	3,477 (3,553)	238 (-)	7,661.0 (7,479.0)	244.0 (181.0)	3 (2)	0 (0)	21 (35)	48 (-)	51.0 (39.0)	87 (77)	12 (7)	93.0 (80.5)	6.5 (2.5)	
都道府県知事部局	6,321.0 (6,213.5)	1,626 (1,590)	69 (36)	2,819 (2,914)	156 (-)	6,218.0 (6,130.0)	167.5 (136.0)	3 (2)	0 (0)	21 (35)	47 (-)	50.5 (39.0)	47 (42)	11 (5)	52.5 (44.5)	5.5 (2.0)	
その他の都道府県機関	1,484.0 (1,385.0)	341 (336)	62 (38)	658 (639)	82 (-)	1,443.0 (1,349.0)	76.5 (45.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (-)	0.5 (0.0)	40 (35)	1 (2)	40.5 (36.0)	1.0 (0.5)	

注 2(1)②の表と同じ

(3) 市町村の機関 (法定雇用率2.1%)

〔 ※ 各率の数値の下欄は平成22年6月1日時点の数値であるが、平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年の数値を単純に比較するとは適当ではない状況である。〕

① 概況

区分	① 機関数		② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数		③ 障害者の数		④ 実雇用率		⑤ 法定雇用率		⑥ 法定雇用率達成機関の割合	
	機関数	人員	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知的障害者	C.重度以外の身体障害者及び知的障害者	D.重度以外の身体障害者及び知的障害者	E.計	F.うち新規雇用分	E÷②×100	機関	人員	%
市町村の機関	2,353 (2,372)	1,049,375.5 (939,759.0)	5,959 (5,814)	353 (245)	10,781 (10,657)	622 (35)	23,363.0 (22,547.5)	1,226.5 (976.5)	2.23 (2.40)	1,970 (2,098)	1,970 (2,098)	83.7 (88.4)

注 2(1)①の表と同じ

② 障害種別在職状況

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数		
	人員	人員	a.重度身体障害者	b.重度以外の身体障害者	c.重度以外の知的障害者	d.重度以外の知的障害者	e.計	f.うち新規雇用分	
市町村の機関	23,363.0 (22,547.5)	5,925 (5,783)	334 (226)	9,943 (9,934)	34 (31)	19 (19)	498 (398)	525.5 (415.5)	43.0 (38.5)

注 2(1)②の表と同じ

(4) 法定雇用率2.0%が適用される都道府県等の教育委員会 (法定雇用率2.0%)

※ 各表の数値の下欄は平成22年6月1日時点の数値であるが、平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年の数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

① 概況

区分	① 機関数	② 法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数		③ 障害者の数		④ 実雇用率 $E \div ② \times 100$	⑤ 法定雇用率達成機関の数	⑥ 法定雇用率達成機関の割合 %		
		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知的障害者	C. 重度身体障害者及び知的障害者	D. 重度身体障害者及び知的障害者				E. 法定雇用率達成機関の職員数	
計	機関 139 (130)	686,659.5 (628,850.0)	101 (77)	5,522 (5,140)	206 (2)	12,154.0 (11,212.0)	733.0 (606.5)	1.77 (1.78)	94 (79)	67.6 (60.8)
都道府県教育委員会	機関 47 (47)	585,104.0 (536,943.0)	82 (65)	4,664 (4,339)	157 (2)	10,266.5 (9,487.0)	600.5 (492.5)	1.75 (1.77)	14 (13)	29.8 (27.7)
市町村教育委員会	92 (83)	101,555.5 (91,907.0)	19 (12)	858 (801)	49 (0)	1,887.5 (1,725.0)	132.5 (114.0)	1.86 (1.88)	80 (66)	87.0 (79.5)

注 2(1)①の表と同じ

② 障害種別在職状況

区分	① 障害者の数	② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数											
		a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者以外の身体障害者	c. 重度身体障害者以外の知的障害者	d. 重度身体障害者以外の知的障害者	e. 計	f. うち新規雇用分										
計	12,154.0 (11,212.0)	3,183 (2,986)	95 (74)	5,282 (4,970)	174 (-)	11,830.0 (11,016.0)	605.5 (537.0)	31 (11)	6 (3)	108 (70)	26 (-)	189.0 (95.0)	105.5 (62.0)	132 (100)	6 (2)	135.0 (101.0)	22.0 (7.5)
都道府県教育委員会	10,266.5 (9,487.0)	2,691 (2,531)	76 (62)	4,476 (4,203)	132 (-)	10,000.0 (9,327.0)	488.5 (435.0)	30 (10)	6 (3)	87 (58)	19 (-)	162.5 (81.0)	95.0 (53.0)	101 (78)	6 (2)	104.0 (79.0)	17.0 (4.5)
市町村教育委員会	1,887.5 (1,725.0)	492 (455)	19 (12)	806 (767)	42 (-)	1,830.0 (1,689.0)	117.0 (102.0)	1 (1)	0 (0)	21 (12)	7 (-)	26.5 (14.0)	10.5 (9.0)	31 (22)	0 (0)	31.0 (22.0)	5.0 (3.0)

注 2(1)②の表と同じ

3 独立行政法人等における雇用状況(法定雇用率2.1%)

※ 各表の数値の下欄は平成22年6月1日時点の数値であるが、平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年の数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

① 概況

区分	① 法人数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数		③ 障害者の数					④ 実雇用率 $E \div ② \times 100$	⑤ 法定雇用率達成法人の数	⑥ 法定雇用率達成法人の割合
		A. 重度身体障害者及び重度知的障害者	B. 重度身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者	C. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者	E. 計 $A \times 2 + B + C + D \times 0.5$	F. うち新規雇用分				
計	288 (270)	347,228.0 (295,944.0)	70 (61)	3,340 (3,085)	134 (30)	7,231.0 (6,639.0)	1,072.5 (1,572.5)	2.08 (2.24)	201 (202)	69.8 (74.8)	
独立行政法人等(国立大学法人等を除く)	98	174,269.5	46	1,814	91	3,865.5	456.5	2.22	85	86.7	
国立大学法人等	90 (90)	132,188.5 (109,291.0)	732 (661)	1,190 (1,046)	34 (5)	2,691.0 (2,389.5)	487.0 (402.5)	2.04 (2.19)	59 (70)	65.6 (77.8)	
地方独立行政法人等	100 (82)	40,770.0 (30,342.0)	165 (141)	336 (286)	9 (0)	674.5 (574.0)	129.0 (113.0)	1.65 (1.89)	57 (50)	57.0 (61.0)	

注 1(1)①の表と同じ

② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数	② 身体障害者の数			③ 知的障害者の数			④ 精神障害者の数				
		a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者以外の身体障害者	c. 重度以外の身体障害者	d. 重度以外の知的障害者	e. 重度以外の知的障害者	f. うち新規雇用分	g. 精神障害者	h. 精神障害者	i. うち新規雇用分		
計	7,231.0 (6,639.0)	1,711 (1,611)	2,631 (2,509)	91 (-)	6,167.5 (5,790.0)	166 (128)	296 (234)	630.5 (492.0)	413 (342)	40 (30)	433.0 (357.0)	126.0 (150.5)
独立行政法人等(国立大学法人等を除く)	3,865.5 (3,675.5)	950 (913)	1,503 (1,473)	59 (-)	3,477.5 (3,333.0)	30 (24)	100 (90)	161.5 (140.0)	211 (190)	31 (25)	226.5 (202.5)	54.0 (101.0)
国立大学法人等	2,691.0 (2,389.5)	605 (564)	860 (794)	23 (-)	2,101.5 (1,941.0)	127 (97)	166 (121)	421.0 (315.0)	164 (131)	9 (5)	168.5 (133.5)	53.0 (32.5)
地方独立行政法人等	674.5 (574.0)	156 (134)	268 (242)	9 (-)	588.5 (516.0)	9 (7)	30 (23)	48.0 (37.0)	38 (21)	0 (0)	38.0 (21.0)	19.0 (17.0)

※ 「独立行政法人等」とは、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2の第1号から第8号まで、「地方独立行政法人等」とは、同令別表第2の第9号から第10号までの法人を指す。

4 公的機関の各機関の状況

(1) 国の機関の状況（法定雇用率2.1%）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
国の機関合計	305,997.0	6,869.0	2.24	0.0	
行政機関合計	277,782.5	6,211.5	2.24	0.0	
内閣官房	736.0	16.0	2.17	0.0	
内閣法制局	72.0	1.0	1.39	0.0	
内閣府	2,366.0	50.0	2.11	0.0	
宮内庁	872.0	22.0	2.52	0.0	
公正取引委員会	779.0	16.0	2.05	0.0	
警察庁	2,088.0	43.0	2.06	0.0	
金融庁	1,523.5	32.5	2.13	0.0	
消費者庁	262.0	6.0	2.29	0.0	
総務省	5,312.0	126.0	2.37	0.0	特例承認あり(注4)
法務省	31,812.0	674.5	2.12	0.0	
公安調査庁	1,518.5	35.0	2.30	0.0	
外務省	5,764.5	142.5	2.47	0.0	
財務省	10,811.0	230.5	2.13	0.0	
国税庁	58,532.0	1,276.0	2.18	0.0	
文部科学省	2,192.0	49.0	2.24	0.0	特例承認あり(注4)
厚生労働省	52,134.5	1,296.5	2.49	0.0	
農林水産省	17,653.0	392.0	2.22	0.0	
林野庁	4,953.0	105.0	2.12	0.0	
水産庁	487.0	14.0	2.87	0.0	
経済産業省	5,511.0	128.5	2.33	0.0	特例承認あり(注4)
特許庁	2,819.0	63.0	2.23	0.0	
国土交通省	39,132.0	827.5	2.11	0.0	
観光庁	99.0	3.0	3.03	0.0	
気象庁	5,068.0	107.0	2.11	0.0	
海上保安庁	79.0	3.0	3.80	0.0	
運輸安全委員会	185.0	4.0	2.16	0.0	
環境省	1,220.0	27.0	2.21	0.0	
防衛省	21,871.0	472.0	2.16	0.0	
人事院	634.0	18.0	2.84	0.0	
会計検査院	1,296.5	31.0	2.39	0.0	
立法機関合計	3,575.0	81.5	2.28	0.0	
衆議院事務局	1,434.5	35.0	2.44	0.0	
衆議院法制局	80.5	3.0	3.73	0.0	
参議院事務局	1,099.0	23.5	2.14	0.0	
参議院法制局	71.0	1.0	1.41	0.0	
国立国会図書館	890.0	19.0	2.13	0.0	
司法機関合計	24,639.5	576.0	2.34	0.0	
最高裁判所	1,021.0	22.0	2.15	0.0	
高等裁判所	1,710.0	40.0	2.34	0.0	
地方裁判所	16,937.5	399.0	2.36	0.0	
家庭裁判所	4,971.0	115.0	2.31	0.0	

注 1 ①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。

2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員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、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については、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。

3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。

4 注4の省庁は、特例承認を受けている。

特例承認とは、省庁及び当該省庁におかれる外局の申請に基づき、厚生労働大臣の承認を受けた場合に、当該省庁におかれる外局に勤務する職員を当該省庁に勤務する職員とみなすものである。

特例承認一覧

省庁	外局等		
総務省	消防庁		
文部科学省	文化庁		
経済産業省	中小企業庁	資源エネルギー庁	原子力安全・保安院

(2) 都道府県知事部局の状況 (法定雇用率2.1%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
合計	260,148.5	6,321.0	2.43	0.0	
北海道	14,171.0	346.0	2.44	0.0	
青森県	3,898.5	91.5	2.35	0.0	
岩手県	3,823.0	95.0	2.48	0.0	
宮城県	5,152.0	116.0	2.25	0.0	
秋田県	3,680.5	78.5	2.13	0.0	
山形県	5,696.0	119.5	2.10	0.0	特例認定あり(注4)
福島県	5,186.0	120.0	2.31	0.0	
茨城県	5,370.0	117.0	2.18	0.0	
栃木県	5,131.0	113.0	2.20	0.0	特例認定あり(注4)
群馬県	4,548.5	99.5	2.19	0.0	
埼玉県	7,099.5	218.0	3.07	0.0	
千葉県	8,130.5	199.5	2.45	0.0	特例認定あり(注4)
東京都	23,764.5	616.0	2.59	0.0	
神奈川県	7,790.0	265.0	3.40	0.0	
新潟県	6,419.5	140.0	2.18	0.0	
富山県	3,835.0	86.0	2.24	0.0	特例認定あり(注4)
石川県	4,502.0	95.0	2.11	0.0	
福井県	3,608.5	76.5	2.12	0.0	
山梨県	3,429.5	73.0	2.13	0.0	
長野県	5,168.0	120.0	2.32	0.0	特例認定あり(注4)
岐阜県	4,636.0	98.0	2.11	0.0	
静岡県	6,017.0	130.5	2.17	0.0	特例認定あり(注4)
愛知県	9,446.0	217.0	2.30	0.0	
三重県	5,210.5	123.5	2.37	0.0	
滋賀県	3,571.0	80.5	2.25	0.0	特例認定あり(注4)
京都府	4,346.5	114.0	2.62	0.0	
大阪府	8,916.0	286.5	3.21	0.0	
兵庫県	7,836.5	181.0	2.31	0.0	
奈良県	4,247.0	89.0	2.10	0.0	特例認定あり(注4)
和歌山県	3,773.5	88.0	2.33	0.0	
鳥取県	3,219.5	75.0	2.33	0.0	特例認定あり(注4)
島根県	3,813.0	92.5	2.43	0.0	特例認定あり(注4)
岡山県	3,867.5	83.0	2.15	0.0	
広島県	5,747.5	132.0	2.30	0.0	特例認定あり(注4)
山口県	4,123.0	105.0	2.55	0.0	特例認定あり(注4)
徳島県	3,022.0	65.0	2.15	0.0	
香川県	3,774.0	87.0	2.31	0.0	特例認定あり(注4)
愛媛県	3,831.0	82.0	2.14	0.0	
高知県	3,599.5	91.0	2.53	0.0	
福岡県	7,862.0	250.5	3.19	0.0	特例認定あり(注4)
佐賀県	3,010.0	66.5	2.21	0.0	
長崎県	4,174.5	91.5	2.19	0.0	
熊本県	4,818.0	121.5	2.52	0.0	
大分県	3,822.0	81.5	2.13	0.0	
宮崎県	4,075.0	90.0	2.21	0.0	
鹿児島県	4,883.0	107.5	2.20	0.0	
沖縄県	4,103.5	106.5	2.60	0.0	

- 注 1 ①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。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員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(短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとする)、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については、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。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 注4の機関は、特例認定を受けている。
特例認定とは、地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすものである。

特例認定一覧(都道府県知事部局)

認定地方機関(A)	みなされることとなる機関(B)				
奈良県	奈良県水道局	奈良県監査委員会事務局	奈良県人事委員会事務局	奈良県地方労働委員会事務局	奈良県収用委員会事務局
山形県	山形県企業局	山形県病院事業局			
静岡県	静岡県企業局				
山口県	山口県企業局				
広島県	広島県企業局	広島県議会事務局			
島根県	島根県企業局				
鳥取県	鳥取県企業局				
福岡県	福岡県議会事務局				
滋賀県	滋賀県企業庁	滋賀県病院事業庁			
香川県	香川県病院局				
栃木県	栃木県企業局				
富山県	富山県企業局				
千葉県	千葉県議会事務局				
長野県	長野県企業局				

(3) その他の都道府県機関の状況（法定雇用率2.1%）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
合 計	66,513.5	1,484.0	2.23	60.0	
北海道企業局	91.0	2.0	2.20	0.0	
北海道議会事務局	72.5	2.0	2.76	0.0	
北海道監査委員事務局	52.5	0.0	0.00	1.0	
北海道警察本部	1,396.0	24.0	1.72	5.0	
青森県病院局	606.0	12.0	1.98	0.0	
青森県警察本部	372.0	7.0	1.88	0.0	
岩手県企業局	77.0	1.0	1.30	0.0	
岩手県医療局	3,032.0	64.5	2.13	0.0	
岩手県警察本部	394.0	8.0	2.03	0.0	
宮城県企業局	71.0	2.0	2.82	0.0	
宮城県警察本部	495.0	9.0	1.82	1.0	
秋田県警察本部	393.0	8.5	2.16	0.0	
山形県警察本部	420.0	10.0	2.38	0.0	
福島県病院局	355.0	8.0	2.25	0.0	
福島県警察本部	525.0	8.0	1.52	3.0	
茨城県企業局	201.5	4.0	1.99	0.0	
茨城県病院局	484.0	10.0	2.07	0.0	
茨城県警察本部	592.0	12.5	2.11	0.0	
栃木県警察本部	506.5	9.5	1.88	0.5	
群馬県企業局	300.0	6.5	2.17	0.0	
群馬県病院局	518.0	11.0	2.12	0.0	
群馬県警察本部	527.5	11.0	2.09	0.0	
埼玉県企業局	395.5	11.0	2.78	0.0	
埼玉県病院局	992.0	10.0	1.01	10.0	
埼玉県水道局	111.5	4.0	3.59	0.0	
埼玉県議会事務局	66.0	2.0	3.03	0.0	
埼玉県警察本部	1,456.0	33.0	2.27	0.0	
千葉県企業庁	400.0	11.0	2.75	0.0	
千葉県病院局	1,141.5	19.0	1.66	4.0	
千葉県水道局	916.0	25.0	2.73	0.0	
北千葉広域水道企業団	90.0	2.0	2.22	0.0	
君津広域水道企業団	66.0	1.0	1.52	0.0	
千葉県警察本部	1,442.5	32.5	2.25	0.0	
東京都議会議会局	154.0	5.0	3.25	0.0	
東京都人事委員会	65.5	3.0	4.58	0.0	
東京都監査事務局	92.5	5.0	5.41	0.0	
東京都交通局	2,041.5	62.0	3.04	0.0	
東京都水道局	3,027.0	77.0	2.54	0.0	
東京都下水道局	1,494.5	38.0	2.54	0.0	
警視庁	4,589.0	99.0	2.16	0.0	
東京消防庁	861.0	27.0	3.14	0.0	
神奈川県企業庁	953.0	30.0	3.15	0.0	
神奈川県議会議会局	84.0	2.0	2.38	0.0	
神奈川県警察本部	2,134.5	46.5	2.18	0.0	
新潟県企業局	93.0	2.0	2.15	0.0	
新潟県病院局	2,362.0	31.5	1.33	17.5	
新潟県警察本部	506.0	9.0	1.78	1.0	注4①
富山県警察本部	302.0	6.0	1.99	0.0	
石川県警察本部	336.0	8.0	2.38	0.0	
福井県警察本部	285.0	6.0	2.11	0.0	
山梨県企業局	65.5	2.0	3.05	0.0	
山梨県警察本部	355.5	5.0	1.41	2.0	
長野県警察本部	416.0	8.0	1.92	0.0	
岐阜県警察本部	407.0	13.0	3.19	0.0	
静岡県がんセンター局	498.5	14.0	2.81	0.0	
静岡県警察本部	792.5	17.5	2.21	0.0	

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
愛知県企業庁	410.0	16.0	3.90	0.0	
愛知県病院事業庁	705.5	18.0	2.55	0.0	
名古屋港管理組合	337.0	5.0	1.48	2.0	注4②
愛知県議会事務局	69.5	1.0	1.44	0.0	
愛知県警察本部	1,142.0	23.5	2.06	0.0	
三重県企業庁	167.5	4.0	2.39	0.0	
三重県病院事業庁	685.0	11.0	1.61	3.0	
三重県警察本部	366.0	9.0	2.46	0.0	
滋賀県警察本部	314.5	6.0	1.91	0.0	
京都府文化環境部	68.0	2.0	2.94	0.0	
京都府警察本部	681.5	23.0	3.37	0.0	
大阪広域水道企業団	454.0	11.0	2.42	0.0	
大阪府議会事務局	60.5	1.0	1.65	0.0	
大阪府警察本部	2,310.5	50.0	2.16	0.0	
兵庫県議会事務局	63.0	1.0	1.59	0.0	
兵庫県企業庁	194.0	10.0	5.15	0.0	
兵庫県病院局	1,946.5	40.0	2.05	0.0	
兵庫県警察本部	979.0	20.0	2.04	0.0	
奈良県警察本部	338.0	10.0	2.96	0.0	
和歌山県警察本部	375.0	7.5	2.00	0.0	
鳥取県病院局	702.0	11.0	1.57	3.0	
鳥取県警察本部	289.0	6.0	2.08	0.0	
島根県病院局	356.0	10.0	2.81	0.0	
島根県警察本部	339.0	9.0	2.65	0.0	
岡山県企業局	107.0	4.0	3.74	0.0	
岡山県警察本部	557.0	11.5	2.06	0.0	
広島県警察本部	637.5	13.0	2.04	0.0	
山口県警察本部	545.0	11.0	2.02	0.0	
徳島県企業局	117.5	2.0	1.70	0.0	
徳島県病院局	376.0	9.0	2.39	0.0	
徳島県警察本部	367.0	7.0	1.91	0.0	
香川県警察本部	266.0	7.0	2.63	0.0	
愛媛県公営企業管理局	911.5	20.0	2.19	0.0	
愛媛県警察本部	411.0	10.0	2.43	0.0	
高知県公営企業局	330.5	9.0	2.72	0.0	
高知県警察本部	330.5	9.0	2.72	0.0	
福岡県警察本部	1,021.0	22.0	2.15	0.0	
佐賀県警察本部	322.0	8.5	2.64	0.0	
長崎県交通局	173.0	3.0	1.73	0.0	
長崎県病院企業団	1,079.0	17.0	1.58	5.0	
長崎県警察本部	522.0	11.5	2.20	0.0	
熊本県警察本部	508.5	11.0	2.16	0.0	
大分県企業局	62.0	1.0	1.61	0.0	
大分県病院局	373.0	5.0	1.34	2.0	
大分県警察本部	368.5	7.0	1.90	0.0	
宮崎県企業局	81.0	1.0	1.23	0.0	
宮崎県病院局	535.5	11.0	2.05	0.0	
宮崎県議会事務局	31.0	0.0	0.00	0.0	
宮崎県警察本部	351.5	10.5	2.99	0.0	
鹿児島県立病院局	386.0	8.0	2.07	0.0	
鹿児島県警察本部	506.0	16.0	3.16	0.0	
沖縄県企業局	263.0	8.5	3.23	0.0	
沖縄県病院事業局	851.0	21.0	2.47	0.0	
沖縄県警察本部	296.0	7.0	2.36	0.0	

- 注 1 ①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。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員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(短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとする)、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については、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。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 ① 新潟県警察本部においては、10月27日現在において、障害者の数10人、実雇用率1.98%、不足数0.0人となっている。
② 名古屋港管理組合においては、11月1日現在において、障害者の数7人、実雇用率2.08%、不足数0.0人となっている。

(4) 都道府県教育委員会の状況（法定雇用率2.0%）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
合 計	585,104.0	10,266.5	1.75	1,509.5	
北海道	32,282.0	508.5	1.58	136.5	
青森県	8,906.5	132.0	1.48	46.0	
岩手県	8,936.5	156.0	1.75	22.0	
宮城県	10,804.0	179.0	1.66	37.0	
秋田県	8,527.5	155.0	1.82	15.0	
山形県	7,740.0	137.0	1.77	17.0	
福島県	12,544.0	186.5	1.49	63.5	
茨城県	16,747.0	235.5	1.41	98.5	
栃木県	12,038.0	168.5	1.40	71.5	
群馬県	11,743.0	237.0	2.02	0.0	
埼玉県	25,741.5	431.0	1.67	83.0	
千葉県	22,713.0	402.0	1.77	52.0	
東京都	43,110.0	682.0	1.58	180.0	
神奈川県	22,182.0	365.5	1.65	77.5	
新潟県	13,278.0	199.0	1.50	66.0	
富山県	6,253.5	128.0	2.05	0.0	
石川県	6,439.0	129.0	2.00	0.0	
福井県	5,751.5	95.0	1.65	20.0	
山梨県	6,501.5	95.0	1.46	35.0	
長野県	12,229.0	226.0	1.85	18.0	
岐阜県	11,396.0	219.0	1.92	8.0	
静岡県	14,732.5	230.0	1.56	64.0	
愛知県	29,693.0	542.0	1.83	51.0	
三重県	11,068.0	193.0	1.74	28.0	
滋賀県	8,110.5	135.0	1.66	27.0	
京都府	7,712.5	164.0	2.13	0.0	
大阪府	28,378.0	567.0	2.00	0.0	
兵庫県	22,254.0	456.0	2.05	0.0	
奈良県	7,188.0	146.0	2.03	0.0	
和歌山県	6,469.5	143.0	2.21	0.0	
鳥取県	4,742.5	77.5	1.63	16.5	
島根県	5,919.0	100.0	1.69	18.0	
岡山県	10,008.0	165.0	1.65	35.0	
広島県	11,289.0	209.0	1.85	16.0	
山口県	8,505.5	157.0	1.85	13.0	
徳島県	5,262.0	99.0	1.88	6.0	
香川県	6,699.0	141.0	2.10	0.0	
愛媛県	9,017.5	189.0	2.10	0.0	
高知県	5,575.0	121.0	2.17	0.0	
福岡県	14,406.0	251.0	1.74	37.0	
佐賀県	6,559.0	136.0	2.07	0.0	
長崎県	9,037.0	182.0	2.01	0.0	
熊本県	10,837.5	179.0	1.65	37.0	
大分県	7,681.0	109.5	1.43	43.5	
宮崎県	6,981.5	133.0	1.91	6.0	
鹿児島県	11,930.0	173.0	1.45	65.0	
沖縄県	9,185.0	202.0	2.20	0.0	

- 注 1 ①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。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員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(短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとする)、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については、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。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。

(5) 独立行政法人等の状況（法定雇用率2.1%）

	① 法定雇用障害者数の 算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
独立行政法人等合計	306,458.0	6,556.5	2.14	234.0	
自動車検査	942.5	26.0	2.76	0.0	
奄美群島振興開発基金	-	-	-	-	注4
医薬基盤研究所	218.5	5.0	2.29	0.0	
医薬品医療機器総合機構	943.5	21.0	2.23	0.0	
宇宙航空研究開発機構	1748.5	42.0	2.40	0.0	
沖縄科学技術研究基盤整備機構	293.0	9.0	3.07	0.0	
海技教育機構	204.0	4.0	1.96	0.0	
海上技術安全研究所	240.0	5.0	2.08	0.0	
海洋研究開発機構	982.0	26.0	2.65	0.0	
科学技術振興機構	515.5	11.0	2.13	0.0	
家畜改良センター	867.0	22.0	2.54	0.0	
環境再生保全機構	140.5	2.5	1.78	0.0	
教員研修センター	53.0	2.0	3.77	0.0	
勤労者退職金共済機構	290.5	7.0	2.41	0.0	
空港周辺整備機構	-	-	-	-	注4
経済産業研究所	56.0	2.0	3.57	0.0	
原子力安全基盤機構	488.5	10.0	2.05	0.0	
建築研究所	142.0	2.0	1.41	0.0	
航海訓練所	144.0	3.0	2.08	0.0	
工業所有権情報・研修館	124.0	1.0	0.81	1.0	注5①
航空大学校	122.5	2.0	1.63	0.0	
交通安全環境研究所	157.0	3.0	1.91	0.0	
高齢・障害者雇用支援機構	1,721.0	109.5	6.36	0.0	
港湾空港技術研究所	111.5	3.0	2.69	0.0	
国際観光振興機構	108.5	2.0	1.84	0.0	
国際協力機構	1,711.0	34.0	1.99	1.0	注5②
国際交流基金	334.0	7.0	2.10	0.0	
国際農林水産業研究センター	307.0	6.0	1.95	0.0	
国民生活センター	172.0	3.5	2.03	0.0	
国立印刷局	4,528.5	105.0	2.32	0.0	
国立科学博物館	217.5	4.0	1.84	0.0	
国立環境研究所	643.5	14.0	2.18	0.0	
国立がん研究センター	1,570.0	21.0	1.34	11.0	
国立健康・栄養研究所	-	-	-	-	注4
国立高等専門学校機構	4,852.5	110.0	2.27	0.0	
国立公文書館	130.0	3.0	2.31	0.0	
国立国際医療研究センター	1,408.5	20.0	1.42	9.0	
国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	240.0	9.0	3.75	0.0	
国立循環器病研究センター	1,012.5	26.0	2.57	0.0	
国立女性教育会館	-	-	-	-	注4
国立成育医療研究センター	877.5	12.0	1.37	6.0	
国立青少年教育振興機構	697.5	8.5	1.22	5.5	
国立精神・神経医療研究センター	670.0	7.5	1.12	6.5	
国立大学財務・経営センター	-	-	-	-	注4
国立長寿医療研究センター	412.5	7.0	1.70	1.0	注5③
国立特別支援教育総合研究所	83.0	1.0	1.20	0.0	
国立美術館	219.0	6.0	2.74	0.0	
国立病院機構	44,537.5	947.0	2.13	0.0	
国立文化財機構	582.5	13.5	2.32	0.0	
雇用・能力開発機構	4,010.5	97.5	2.43	0.0	
産業技術総合研究所	4,557.0	96.5	2.12	0.0	
自動車事故対策機構	333.0	6.0	1.80	0.0	
住宅金融支援機構	1,054.0	20.0	1.90	2.0	
種苗管理センター	325.5	8.0	2.46	0.0	
酒類総合研究所	61.5	1.0	1.63	0.0	
情報処理推進機構	163.5	3.0	1.83	0.0	
情報通信研究機構	745.0	17.0	2.28	0.0	
新エネルギー・産業技術総合開発機構	536.0	13.0	2.43	0.0	
森林総合研究所	1,243.0	33.5	2.70	0.0	

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
水産総合研究センター	861.5	19.5	2.26	0.0	
水産大学校	140.5	2.0	1.42	0.0	
製品評価技術基盤機構	453.5	11.0	2.43	0.0	
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	480.0	14.0	2.92	0.0	
造幣局	993.5	20.5	2.06	0.0	
大学入試センター	116.0	4.0	3.45	0.0	
大学評価・学位授与機構	135.5	6.0	4.43	0.0	
中小企業基盤整備機構	887.5	22.0	2.48	0.0	
駐留軍等労働者労務管理機構	308.0	7.0	2.27	0.0	
鉄道建設・運輸施設整備支援機構	1,957.0	40.0	2.04	1.0	
電子航法研究所	87.5	1.0	1.14	0.0	
統計センター	982.0	20.5	2.09	0.0	
都市再生機構	3,785.0	82.0	2.17	0.0	
土木研究所	586.5	12.0	2.05	0.0	
日本学術振興会	140.0	4.0	2.86	0.0	
日本学生支援機構	594.5	12.0	2.02	0.0	
日本芸術文化振興会	297.0	7.0	2.36	0.0	
日本原子力研究開発機構	4,454.0	106.0	2.38	0.0	
日本高速道路保有・債務返済機構	-	-	-	-	注4
日本スポーツ振興センター	538.0	11.0	2.04	0.0	
日本万国博覧会記念機構	-	-	-	-	注4
日本貿易振興機構	1,069.5	22.0	2.06	0.0	
日本貿易保険	123.0	2.0	1.63	0.0	
年金・健康保険福祉施設整理機構	-	-	-	-	注4
農業環境技術研究所	290.0	6.0	2.07	0.0	
農業者年金基金	82.0	1.0	1.22	0.0	
農業・食品産業技術総合研究機構	3,614.5	91.5	2.53	0.0	
農業生物資源研究所	724.0	15.5	2.14	0.0	
農畜産業振興機構	240.0	5.0	2.08	0.0	
農林漁業信用基金	110.0	0.0	0.00	2.0	注5④
農林水産消費安全技術センター	673.5	19.0	2.82	0.0	
福祉医療機構	270.5	5.0	1.85	0.0	
物質・材料研究機構	1,146.5	24.0	2.09	0.0	
平和祈念事業特別基金	-	-	-	-	注4
防災科学技術研究所	249.0	6.0	2.41	0.0	
放射線医学総合研究所	663.5	16.0	2.41	0.0	
北方領土問題対策協会	-	-	-	-	注4
水資源機構	1,507.0	32.0	2.12	0.0	
郵便貯金・簡易生命保険管理機構	-	-	-	-	注4
理化学研究所	3,654.5	67.0	1.83	9.0	
労働安全衛生総合研究所	105.5	2.0	1.90	0.0	
労働者健康福祉機構	10,584.0	222.5	2.10	0.0	
労働政策研究・研修機構	118.0	2.5	2.12	0.0	
年金積立金管理運用	75.0	1.0	1.33	0.0	
北海道大学	4,851.5	109.0	2.25	0.0	
北海道教育大学	610.0	11.0	1.80	1.0	注5⑤
室蘭工業大学	269.5	5.0	1.86	0.0	
小樽商科大学	160.0	3.0	1.88	0.0	
帯広畜産大学	219.5	4.0	1.82	0.0	
旭川医科大学	1,185.5	26.5	2.24	0.0	
北見工業大学	206.0	3.0	1.46	1.0	
弘前大学	1,655.0	35.0	2.11	0.0	
岩手大学	636.5	14.0	2.20	0.0	
東北大学	5,350.0	107.0	2.00	5.0	
宮城教育大学	241.5	5.5	2.28	0.0	
秋田大学	1,503.0	30.0	2.00	1.0	注5⑥
山形大学	1,821.0	34.0	1.87	4.0	
福島大学	382.5	9.0	2.35	0.0	
茨城大学	596.0	16.0	2.68	0.0	
筑波大学	3,722.0	84.0	2.26	0.0	
筑波技術大学	151.0	19.0	12.58	0.0	
宇都宮大学	580.0	13.0	2.24	0.0	

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
群馬大学	2,014.0	49.0	2.43	0.0	
埼玉大学	631.0	11.0	1.74	2.0	
千葉大学	2,781.5	44.0	1.58	14.0	
東京大学	9,109.5	194.5	2.14	0.0	
東京医科歯科大学	2,176.0	41.5	1.91	3.5	注5⑦
東京外国語大学	306.5	8.0	2.61	0.0	
東京学芸大学	751.0	15.0	2.00	0.0	
東京農工大学	611.5	13.5	2.21	0.0	
東京芸術大学	406.0	8.0	1.97	0.0	
東京工業大学	1,824.0	34.0	1.86	4.0	
東京海洋大学	336.5	6.0	1.78	1.0	注5⑧
お茶の水女子大学	385.5	9.5	2.46	0.0	
電気通信大学	458.5	9.0	1.96	0.0	
一橋大学	561.5	11.5	2.05	0.0	
横浜国立大学	842.5	17.0	2.02	0.0	
新潟大学	2,646.5	45.5	1.72	9.5	
長岡技術科学大学	323.5	10.0	3.09	0.0	
上越教育大学	245.0	5.0	2.04	0.0	
富山大学	1,928.5	44.0	2.28	0.0	
金沢大学	2,448.0	52.0	2.12	0.0	
福井大学	1,346.0	23.0	1.71	5.0	
山梨大学	1,448.0	38.0	2.62	0.0	
信州大学	2,223.5	39.0	1.75	7.0	
岐阜大学	1,736.0	37.5	2.16	0.0	
静岡大学	988.0	20.0	2.02	0.0	
浜松医科大学	1,188.0	18.0	1.52	6.0	
名古屋大学	4,056.0	64.0	1.58	21.0	
愛知教育大学	481.5	8.0	1.66	2.0	
名古屋工業大学	515.0	13.0	2.52	0.0	
豊橋技術科学大学	332.0	6.5	1.96	0.0	
三重大学	1,891.5	39.0	2.06	0.0	
滋賀大学	330.0	9.5	2.88	0.0	
滋賀医科大学	1,204.5	25.5	2.12	0.0	
京都大学	6,387.0	134.0	2.10	0.0	
京都教育大学	319.5	8.5	2.66	0.0	
京都工芸繊維大学	404.5	7.0	1.73	1.0	
大阪大学	5,745.5	123.5	2.15	0.0	
大阪教育大学	569.5	13.0	2.28	0.0	
兵庫教育大学	250.5	10.0	3.99	0.0	
神戸大学	2,885.0	51.5	1.79	8.5	
奈良教育大学	183.0	3.0	1.64	0.0	
奈良女子大学	322.0	6.0	1.86	0.0	
和歌山大学	406.5	6.5	1.60	1.5	
鳥取大学	1,921.5	24.0	1.25	16.0	
島根大学	1,665.5	37.0	2.22	0.0	
岡山大学	3,075.5	66.5	2.16	0.0	
広島大学	2,968.5	66.5	2.24	0.0	
山口大学	2,112.0	51.0	2.41	0.0	
徳島大学	1,366.5	26.0	1.90	2.0	
鳴門教育大学	275.0	6.0	2.18	0.0	
香川大学	1,748.0	41.0	2.35	0.0	
愛媛大学	1,947.0	34.0	1.75	6.0	
高知大学	1,572.0	35.0	2.23	0.0	
福岡教育大学	349.5	6.0	1.72	1.0	
九州大学	4,899.0	110.0	2.25	0.0	
九州工業大学	530.5	11.0	2.07	0.0	
佐賀大学	1,714.5	28.0	1.63	8.0	
長崎大学	2,609.5	45.0	1.72	9.0	
熊本大学	2,048.5	37.0	1.81	6.0	
大分大学	1,497.5	36.0	2.40	0.0	
宮崎大学	1,681.0	26.0	1.55	9.0	
鹿児島大学	2,172.5	25.5	1.17	19.5	

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
鹿屋体育大学	117.0	3.0	2.56	0.0	
琉球大学	1,839.5	37.0	2.01	1.0	注5⑨
総合研究大学院大学	77.5	1.0	1.29	0.0	
政策研究大学院大学	108.5	2.0	1.84	0.0	
北陸先端科学技術大学院大学	223.0	4.0	1.79	0.0	
奈良先端技術大学院大学	372.5	7.0	1.88	0.0	
人間文化研究機構	508.0	12.5	2.46	0.0	
自然科学研究機構	1,062.5	22.5	2.12	0.0	
高エネルギー加速器研究機構	922.0	18.5	2.01	0.5	
情報・システム研究機構	663.5	12.0	1.81	1.0	
日本司法支援センター	1,139.0	24.0	2.11	0.0	
日本私立学校振興・共済事業団	1,455.5	31.0	2.13	0.0	
沖縄振興開発金融公庫	248.0	6.0	2.42	0.0	
日本政策金融公庫	8,202.5	170.0	2.07	2.0	注5⑩
日本年金機構	26,286.5	602.5	2.29	0.0	
全国健康保険協会	4,991.5	110.0	2.20	0.0	

- 注 1 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 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員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とし、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間障害者については、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。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の労働者数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 これらの法人においては、労働者数が48人未満であり、障害者の雇用の促進等に関する法律第43条に基づく障害者の雇用義務が発生していない。
- 5 ① 工業所有権総合情報・研修館においては、7月1日現在において、障害者の数2人、実雇用率1.59%、不足数0.0人となっている。
② 国際協力機構においては、11月15日現在において、障害者の数36人、実雇用率2.10%、不足数0.0人となっている。
③ 国立長寿医療研究センターにおいては、10月3日現在において、障害者の数9人、実雇用率2.14%、不足数0.0人となっている。
④ 農林漁業信用基金においては、11月1日現在において、障害者の数2人、実雇用率1.80%、不足数0.0人となっている。
⑤ 国立大学法人北海道教育大学においては、7月1日現在において、障害者の数12人、実雇用率1.96%、不足数0.0人となっている。
⑥ 国立大学法人秋田大学においては、7月1日現在において、障害者の数31人、実雇用率2.06%、不足数0.0人となっている。
⑦ 東京医科歯科大学においては、11月1日現在において、障害者の数45.5人、実雇用率2.11%、不足数0.0人となっている。
⑧ 東京海洋大学においては、10月1日現在において、障害者の数8人、実雇用率2.30%、不足数0.0人となっている。
⑨ 国立大学法人琉球大学においては、10月1日現在において、障害者の数40人、実雇用率2.18%、不足数0.0人となっている。
⑩ 株式会社日本政策金融公庫においては、9月15日現在において、障害者の数174人、実雇用率2.14%、不足数0.0人となっている。
- 6 法人の掲載順は、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2による。

最近の障害者雇用の現状と課題

平成23年12月



厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課

障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約744万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約332万人。

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 (身体・知的障害者 更生施設等入所者や入院患者)
身体障害児・者	366.3	357.6	123.6	8.7
知的障害児・者	54.7	41.9	27.4	12.8
精神障害者	323.3	290.0	180.9	33.3
総計	744.3	689.5	331.9	54.8

身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(平成17年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成18年)等、知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」(平成17年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成17年)等、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成20年)

障害者雇用促進法の概要

【目的】 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置

雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける

- 民間企業1. 8%
- 国、地方公共団体、特殊法人等2. 1%
- 都道府県等の教育委員会2. 0%

- ※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合等、雇用率算定の特例も認めている。
- ※2 精神障害者（手帳所持者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率（実雇用率）に算定することができる。

納付金制度

納付金・調整金

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る

- 障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収（適用対象：常用労働者200人超）
- 障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人 月額2万7千円支給（適用対象：常用労働者200人超）

- ※1 平成27年4月より100人を超える事業主に拡大。
- ※2 この他、200人以下（平成27年4月より100人以下）の事業主については報奨金制度あり。
（障害者を4%又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給）

- ・ 上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある。（在宅就業障害者支援制度）

助成金 各種

障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給

- ・障害者作業施設設置等助成金
- ・障害者介助等助成金 等

障害者本人に対する措置

職業リハビリテーションの実施

地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援く福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進

- ハローワーク(全国545か所)
障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等
- 地域障害者職業センター(全国47か所)
専門的な職業リハビリテーションサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）
- 障害者就業・生活支援センター(全国313か所)
就業・生活両面にわたる相談・支援

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、知的障害又は精神障害（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（※1）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（※2）で定めるもの（法第2条第4号）

※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（※3）で定めるもの（法第2条第6号）
※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

（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。

(※1)障害者雇用促進法 別表

一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

イ 両眼の視力(万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。)がそれぞれ0.1以下のもの

ロ 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの

ハ 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの

ニ 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの

二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの

イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの

ロ 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの

ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの

ニ 平衡機能の著しい障害

三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害

イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失

ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの

四 次に掲げる肢体不自由

イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの

ロ 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの

ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの

ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの

ホ 両下肢のすべての指を欠くもの

ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

障害者雇用促進法施行令

(法別表第五号の政令で定める障害)

第二十七条 法別表第五号の政令で定める障害は、次に掲げる障害とする。

一 ぼうこう又は直腸の機能の障害 二 小腸の機能の障害 三 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害 四 肝臓の機能の障害

(※2)障害者雇用促進法施行規則

(知的障害者)

第1条の2 法第2条第4号の厚生労働省令で定める知的障害がある者(以下「知的障害者」という。)は、児童相談所、知的障害者福祉法第9条第5項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律 第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センター(次条において「知的障害者判定機関」という。)により知的障害があると判定された者とする。

(※3)障害者雇用促進法施行規則

(精神障害者)

第1条の4 法第2条第6号の厚生労働省令で定める精神障害がある者(以下「精神障害者」という。)は、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とする。

一 精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者

二 統合失調症、そううつ病(そう病及びうつ病を含む。)又はてんかんにかかっている者(前号に掲げる者に該当する者を除く。)

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

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

※ 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

<民間企業>

一般の民間企業 = 1.8%

特殊法人等 = 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%

参 照 条 文

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条 事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、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（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する身体障害者又は知的障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある身体障害者及び知的障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和35年政令第292号）

（障害者雇用率）

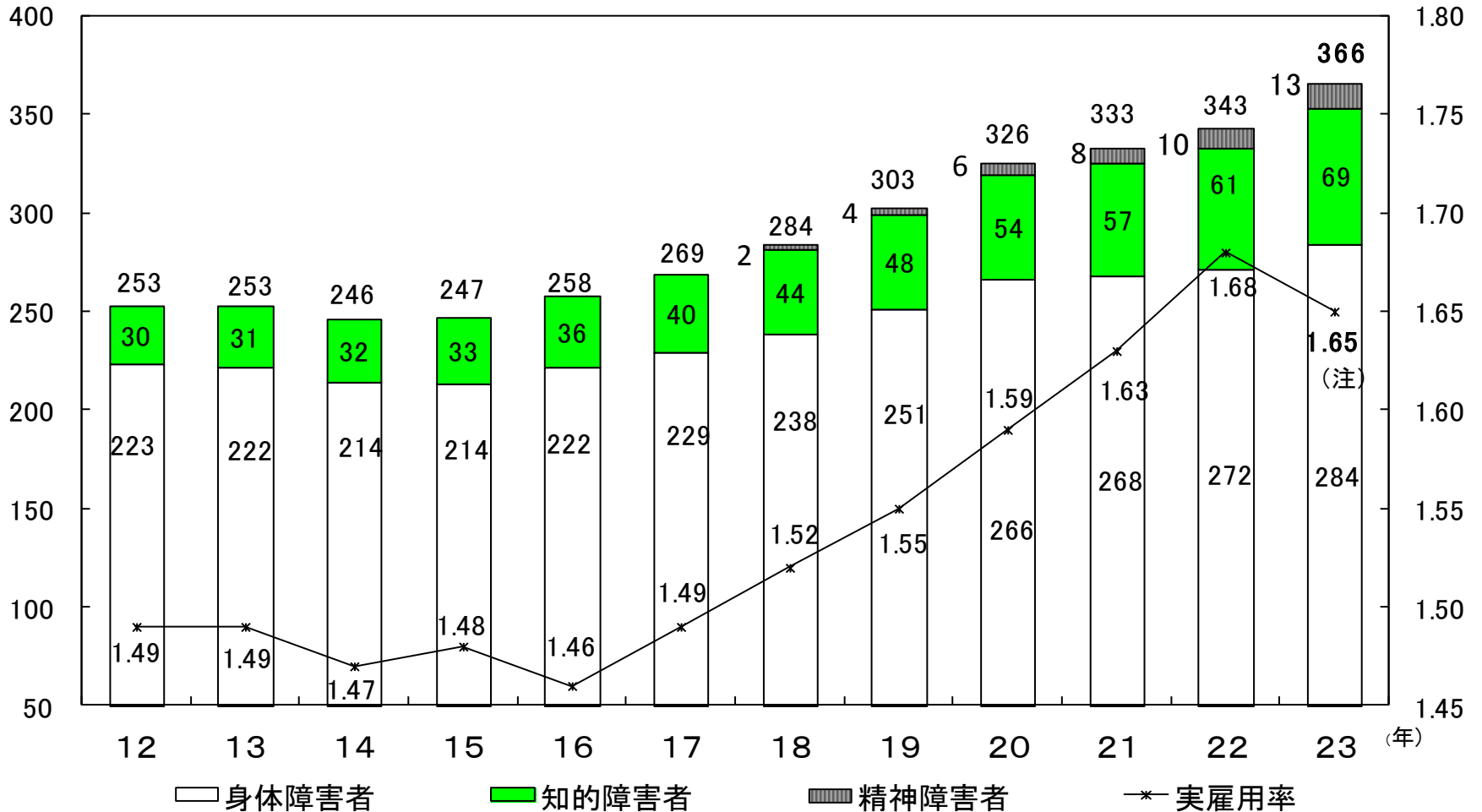
第九条 法第四十三条第二項 に規定する障害者雇用率は、百分の一・八とする。

障害者雇用の状況① (平成23年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.65%** **法定雇用率達成企業割合 45.3%**
- 法定雇用率には届かないものの、**雇用者数は8年連続で過去最高**。障害者雇用は着実に進展。

<障害者の数(千人)>

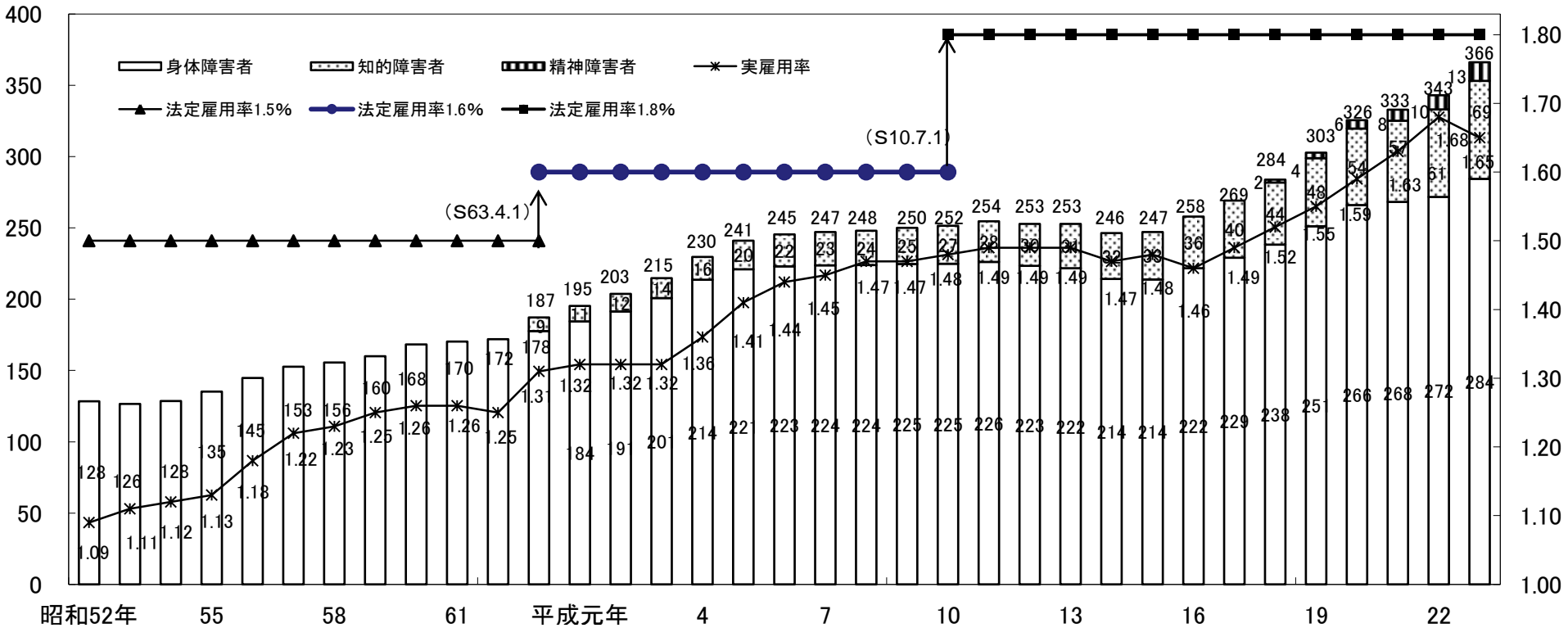
<実雇用率(%)>



(注) 平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年までの数値を単純に比較することは適当でない状況である。

障害者雇用の状況②

<障害者の数(千人)>



(注1) 雇用義務のある56人以上規模の企業の集計 ※昭和52年～昭和62年までは67人以上、昭和63年～平成10年までは63人以上

- ・身体障害者、知的障害者、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は1人カウント
- ・重度身体障害者、重度知的障害者は2人カウント
- ・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は1人カウント
- ・重度以外の身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者は0.5カウント

(注2) 障害者とは、次に掲げる者の合計である。

～昭和62年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

昭和63年～平成4年 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

平成5年～平成17年 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)

平成18年～ 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～ 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)、精神障害者、

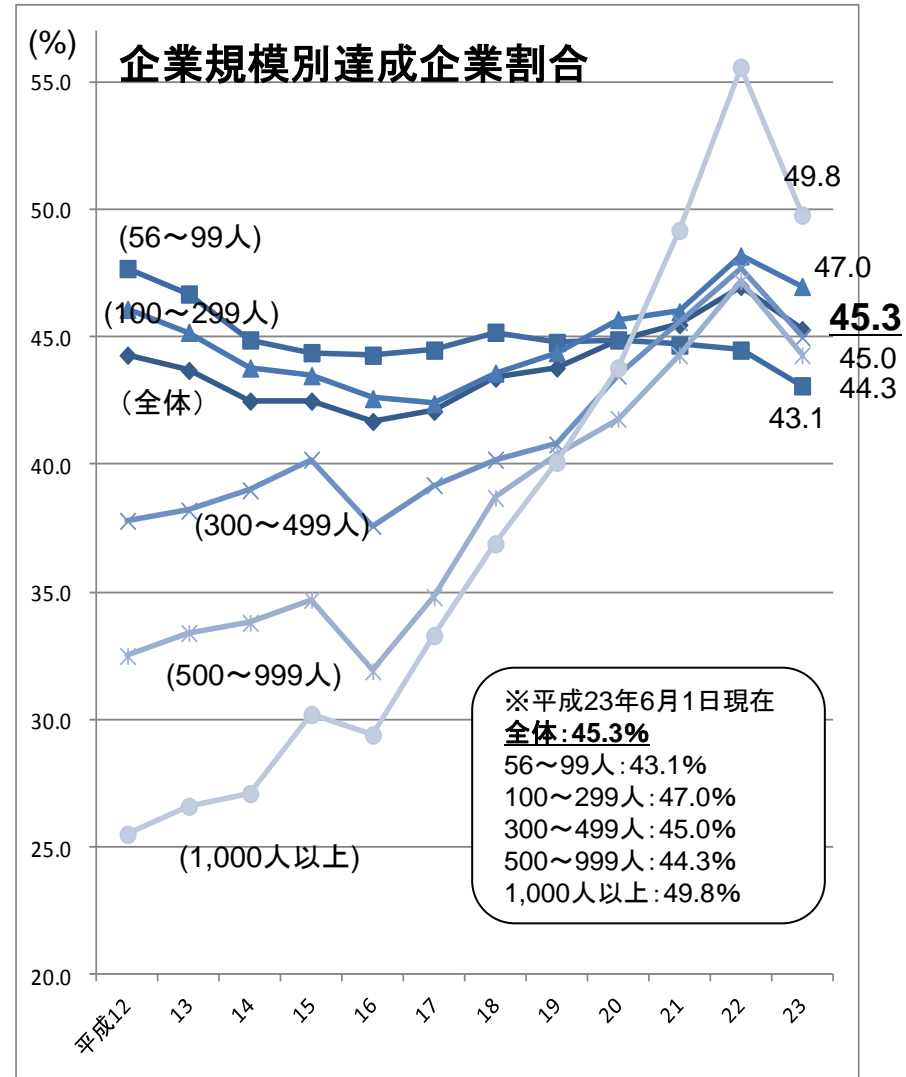
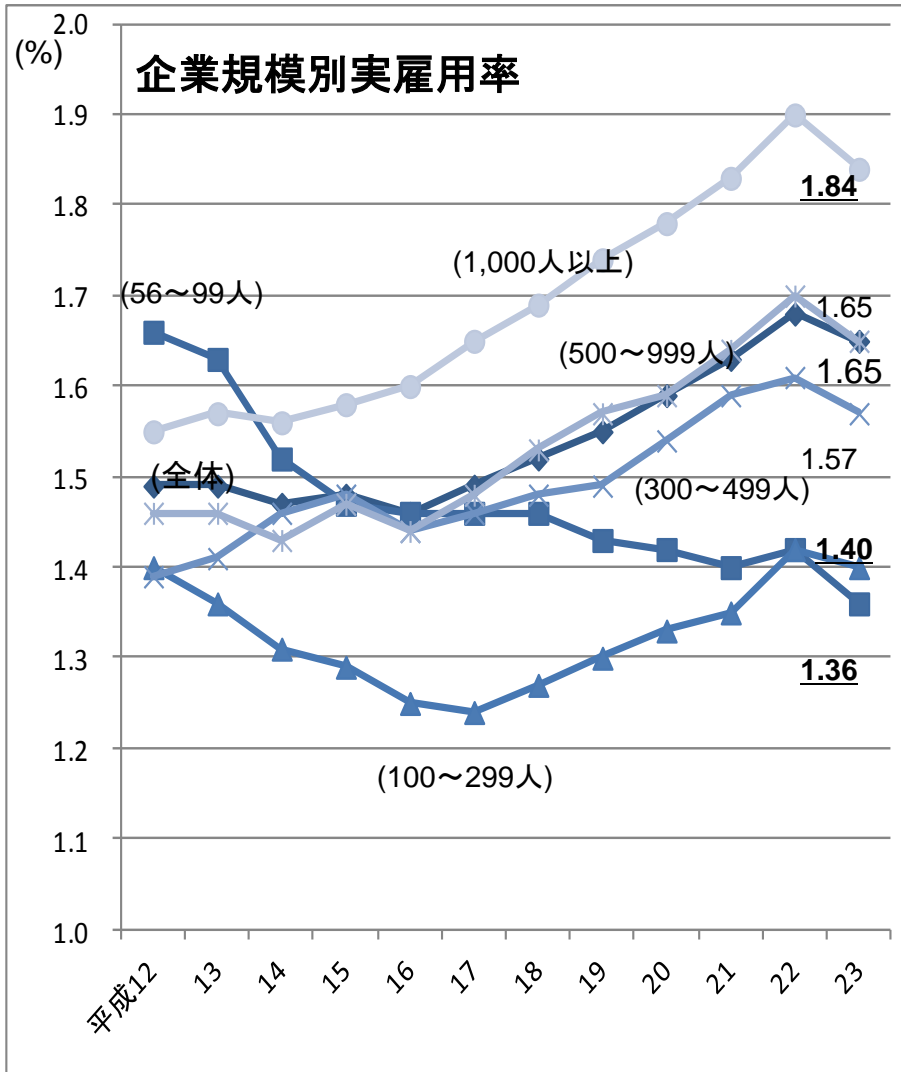
平成18年～ 重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)

平成23年～ 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)、精神障害者、
 平成23年～ 身体障害者、知的障害者又は精神障害者である短時間労働者(重度以外の身体障害者若しくは知的障害者又は精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)

(注) 平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、23年と22年までの数値を単純に比較することは適当でない状況である。

企業規模別の障害者雇用状況

- 1000人以上規模の実雇用率には**1.84%**と、法定雇用率を達成。
- ただし、**中小企業の取組み**が遅れている。



(注) 平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、23年と22年までの数値を単純に比較することは適当でない状況である。

「特例子会社」制度

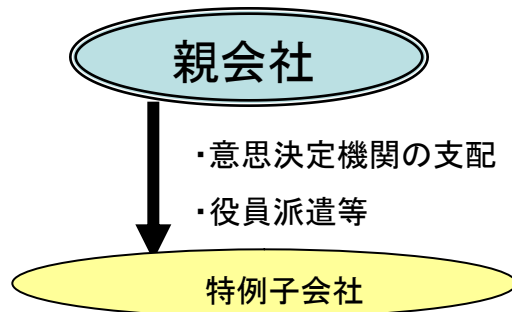
1. 概要

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝1.8％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその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、実雇用率を算定できることとしている。

また、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、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

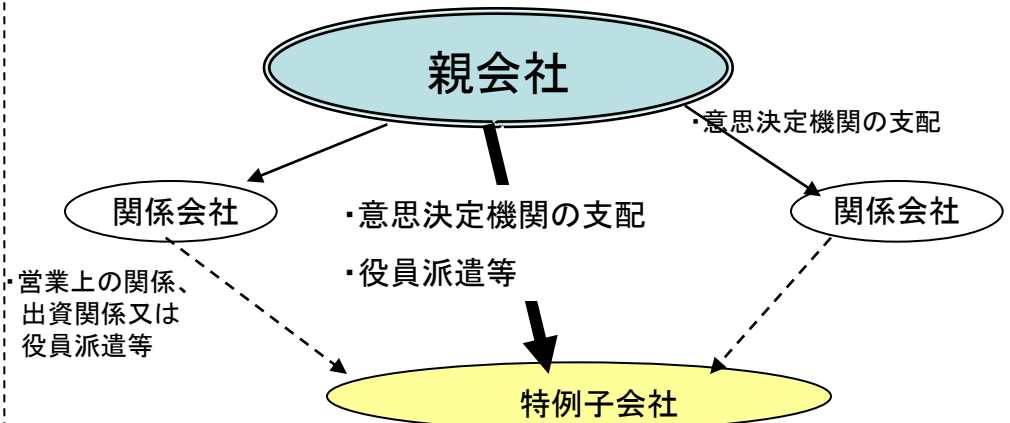
〔特例子会社制度〕



→特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定

平成23年3月末現在 305社

〔グループ適用〕



→関係会社を含め、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定

平成23年3月末現在 144グループ

2. 特例子会社によるメリット

(1) 事業主にとってのメリット

- 障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができる。
- 職場定着率が高まり、生産性の向上が期待できる。
- 障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる。
- 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となる。

(2) 障害者にとってのメリット

- 特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる。
- 障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保される。

3. 雇用状況

	14.6.1	15.6.1	16.6.1	17.6.1	18.6.1	19.6.1	20.6.1	21.6.1	22.6.1	23.6.1
特例子会社数 (社)	119	129	153	174	195	219	242	265	283	319
障害者数 (人)	5,376	5,760	6,861	7,838	9,109.0	10,509.5	11,960.5	13,306.0	14,562.5	16,429.5
うち身体	4,268	4,425	5,078	5,629	6,127	6,639	7,107	7,470	7,752	8,168.5
うち知的	1,108	1,335	1,783	2,209	2,932	3,721	4,612	5,478	6,356	7,594.5
うち精神	-	-	-	-	50.0	149.5	241.5	358.0	454.5	666.5
障害者数(人) 【実人員】	(3,205)	(3,491)	(4,186)	(4,853)	(5,695)	(6,650)	(7,679)	(8,635)	(9,516)	(10,883)

公的機関の障害者雇用状況

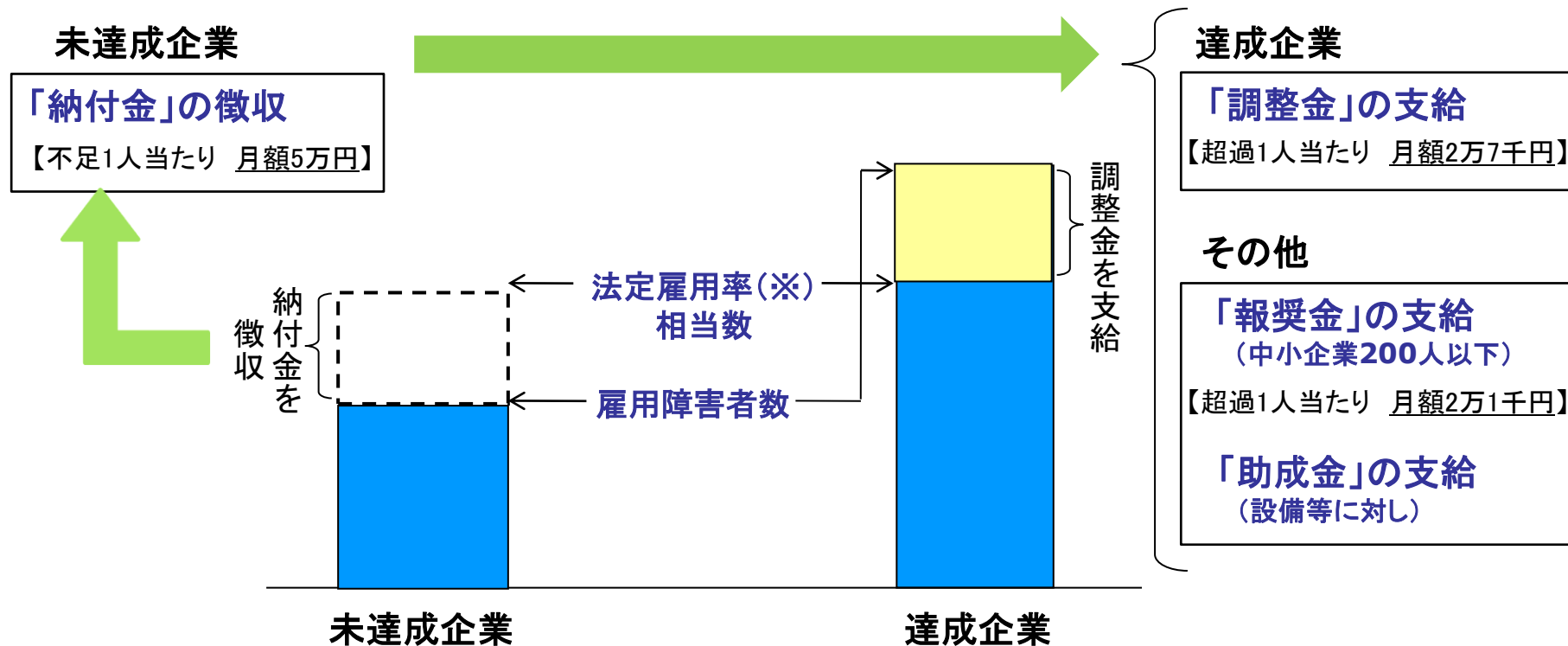
○ 民間企業に率先垂範する立場にも関わらず、**都道府県教育委員会に未達成機関**が多数。

(%)

		法定雇用率	実雇用率	雇用率達成割合
国		2.1	2.24	100 (39 / 39機関)
	厚生労働省	〃	2.49	—
都道府県	知事部局	2.1	2.43	100 (47 / 47)
	その他の機関		2.23	86.4 (95 / 110)
市町村		2.1	2.23	83.7 (1,970 / 2,353)
教育委員会	都道府県	2.0	1.75	<u>29.8</u> (14 / 47)
	市町村		1.86	<u>87.0</u> (80 / 92)

障害者雇用納付金制度について

雇用率未達成企業(常用労働者200人超)から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対して調整金、報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給。



※ 障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の割合の推移を勘案して政令で設定。

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等(知的障害者等の作業能力に合わせた改造や安全装置の取り付けがなされた設備等)の設置・整備・賃借を行う事業主に支給(障害者1人につき上限450万円(作業施設の設置)等)

○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業主に支給(障害者1人につき上限225万円)

障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

○ 障害者介助等助成金

適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給(職業コンサルタントの配置1人につき月15万円等)

通勤の配慮を行った場合の助成措置

○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給(通勤援助者の委嘱1人につき1回2,000円等)

職場適応援助者による援助を行った場合の助成措置

○ 職場適応援助者助成金

職場適応援助者による援助の事業を行う場合(福祉施設型)や、事業主が障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応援助者の配置を行う場合(事業所型)に支給(日額14,200円等(福祉施設型)等)

能力開発を行った場合の助成措置

○ 障害者能力開発助成金

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主等が、能力開発訓練のための施設・設備の整備を行う場合等に支給(上限2億円(施設設置)等)

職業リハビリテーションの実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

1 公共職業安定所(ハローワーク)〔545カ所〕

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

2 障害者職業センター

- 障害者職業総合センター〔1カ所〕
高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の要請等の実施
- 広域障害者職業センター〔2カ所〕
障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施
- 地域障害者職業センター〔各都道府県〕
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

3 障害者就業・生活支援センター (都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営) 〔313センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

ハローワークにおける障害者の雇用促進のための取組

1 雇用率達成指導の強化

- 雇入れ計画期間及び公表猶予基準の見直し
 - ・雇入れ計画期間の短縮(3年→2年)
 - ・公表猶予基準の見直し
- ※ 平成24年1月1日以降適用

2 障害者に対する職業紹介等の充実

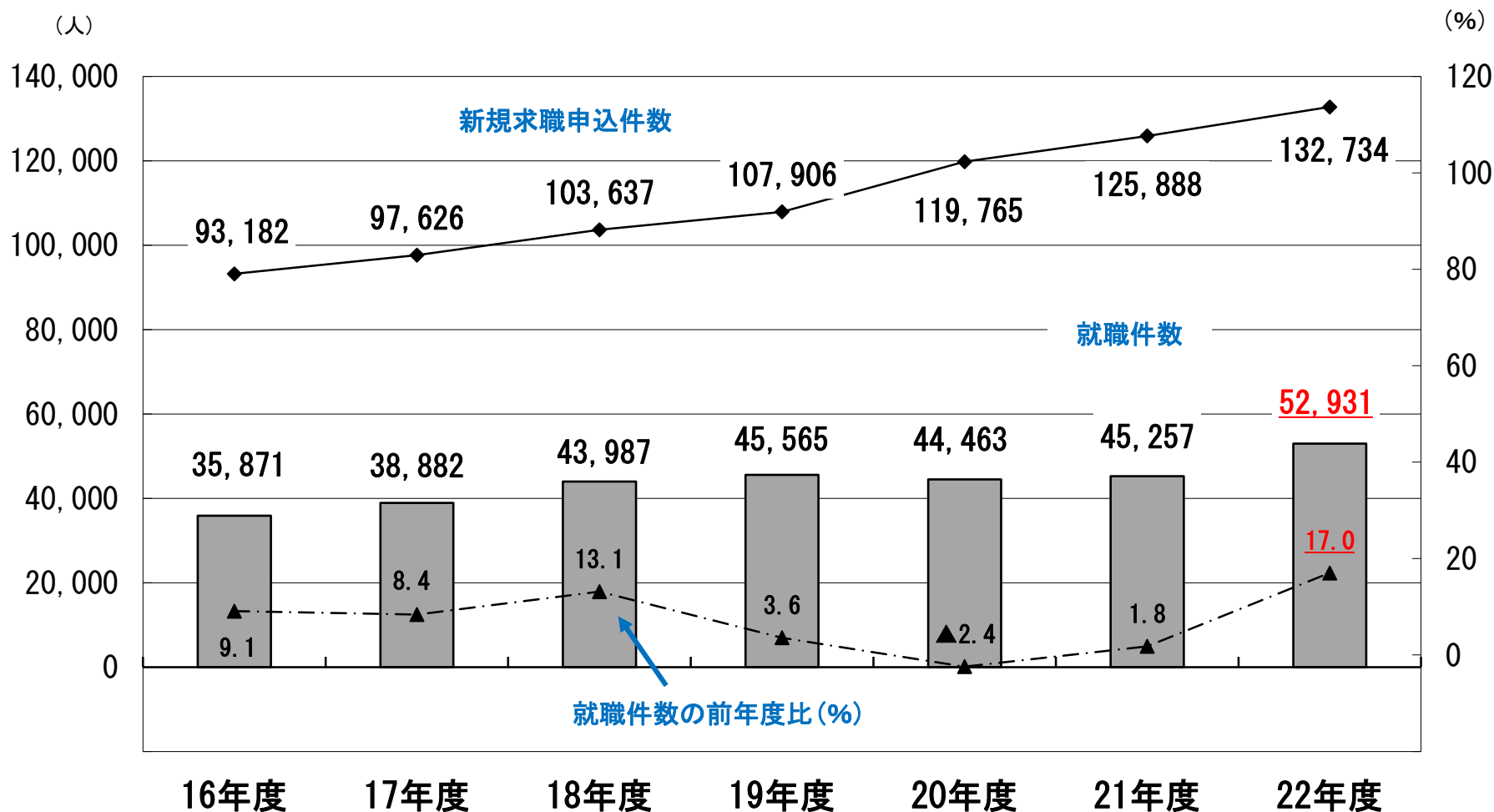
- ・ 相談・支援体制の充実・強化(「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」の配置等)
- ・ 各種の雇用支援策の活用(トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- ・ 関係機関との連携の強化(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- ・ 定着指導 等

3 事業主に対する障害者雇用促進のための取組

- ・ 雇用率達成指導と結びついた職業紹介の実施
- ・ 障害者向けの求人開拓の実施(一般求人から障害者求人への転換を含む。)
- ・ 各種助成金制度の活用
- ・ 定着指導 等

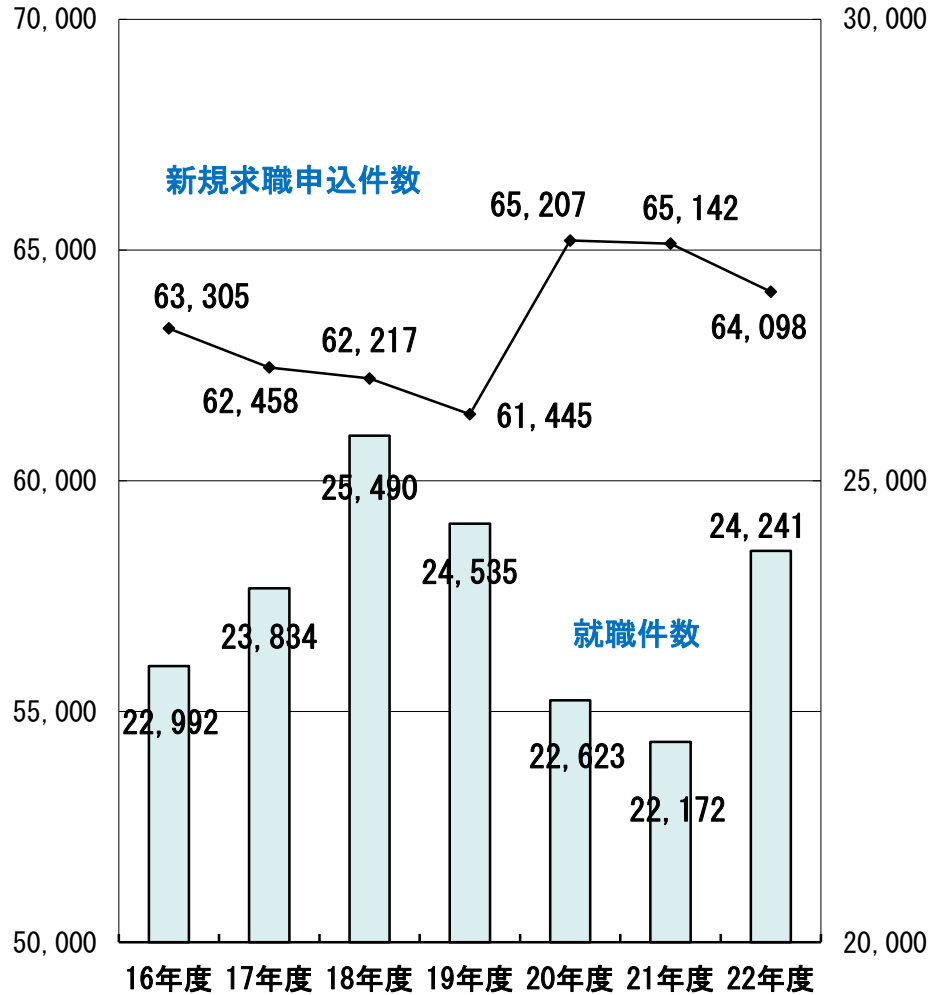
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成22年度は、就職件数・新規求職者数ともに前年度から増加。
- 特に、就職件数は初めて5万件を超え、過去最高を更新。

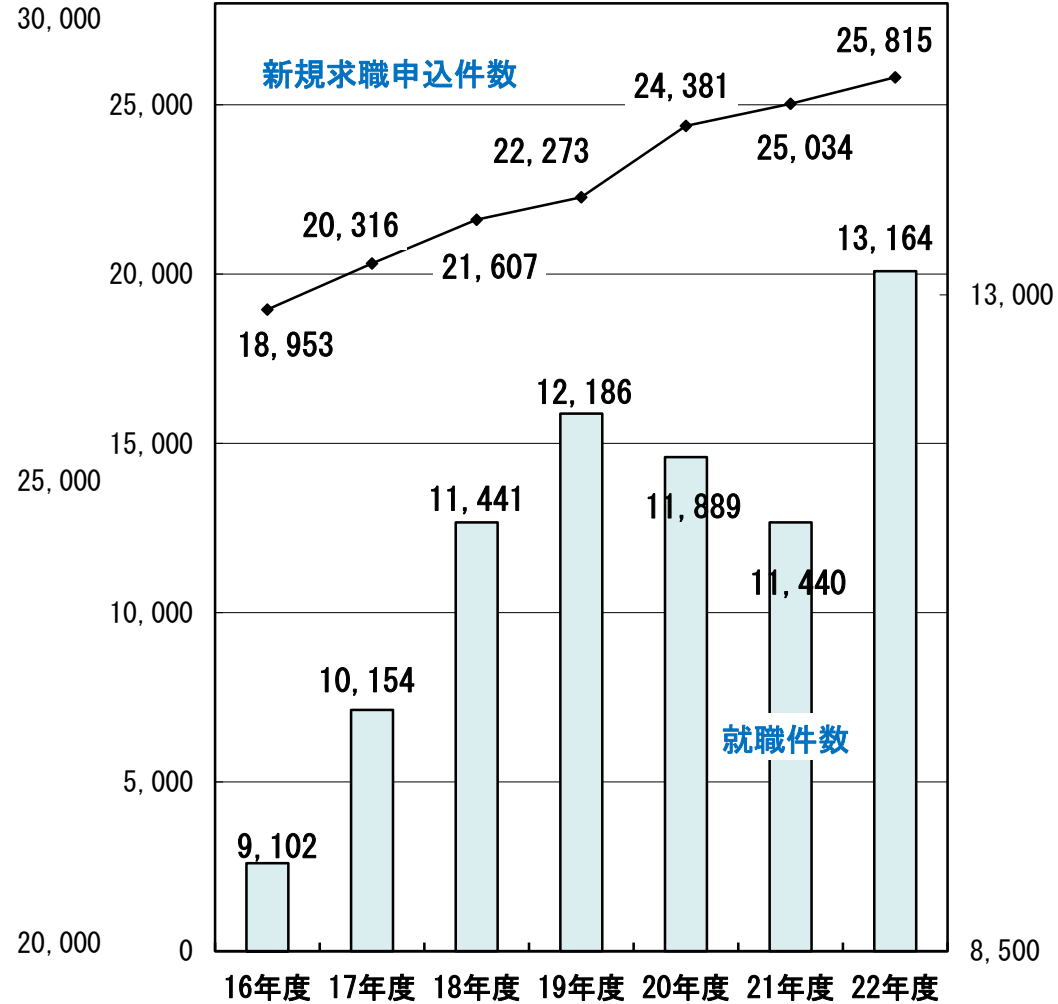


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

身体障害者



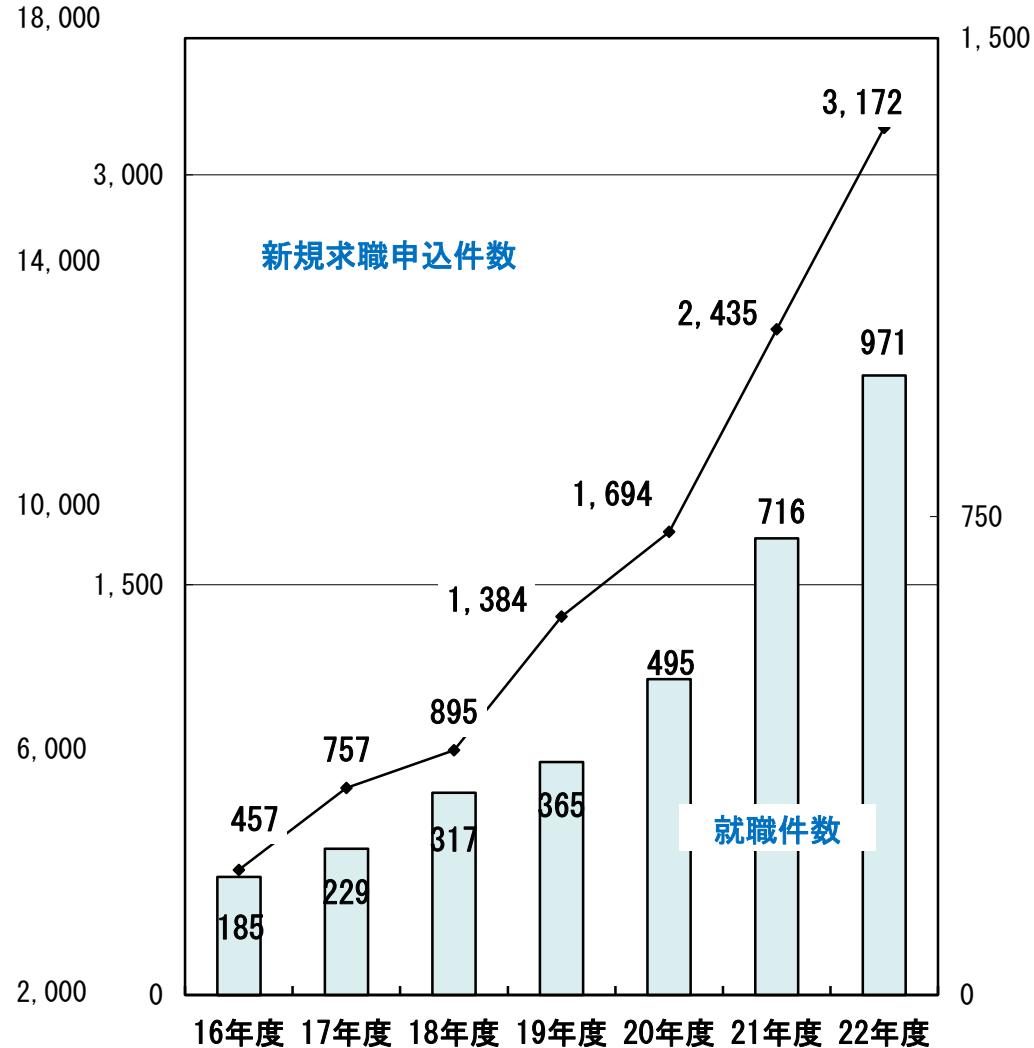
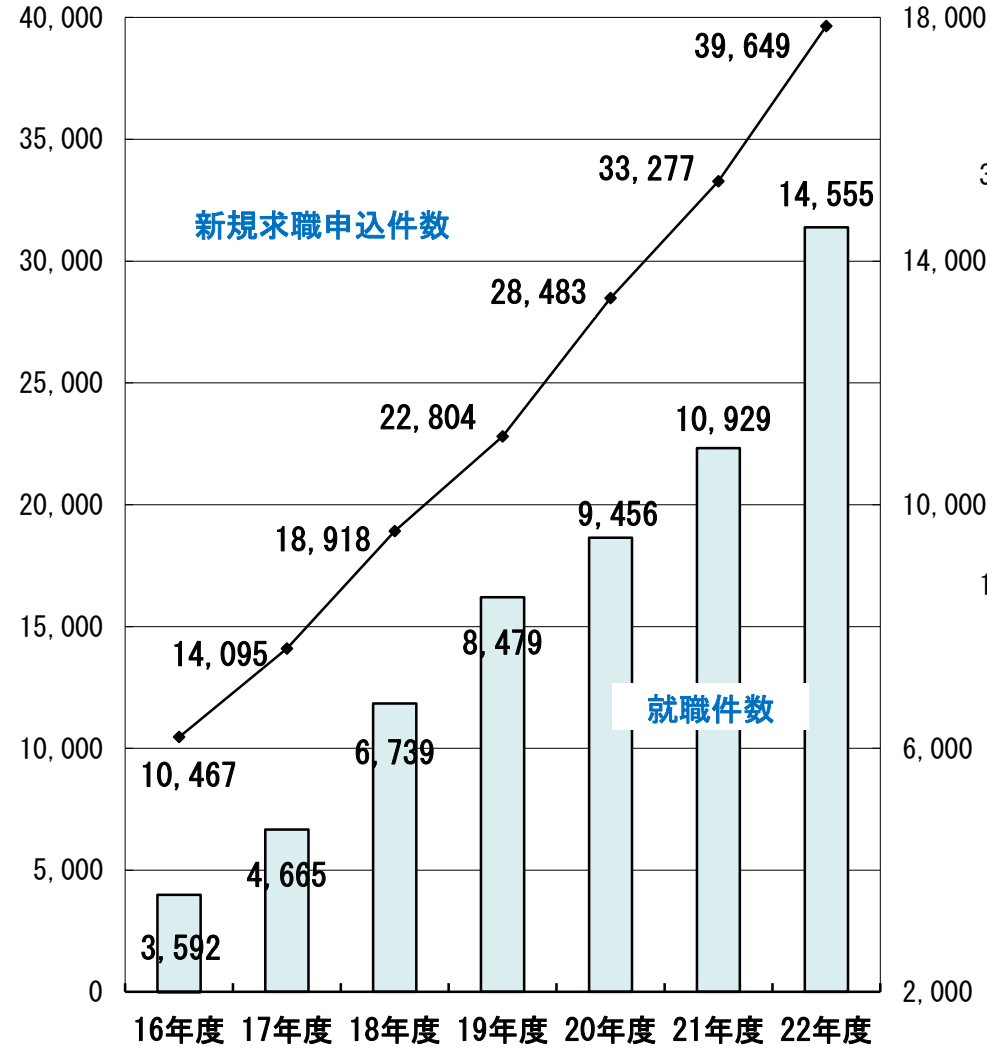
知的障害者



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

その他障害 (発達障害、難病など)



障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

- 福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、**ハローワーク職員(主担当)と福祉施設等の職員、市町村の職員等がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施(平成18年度から実施)**

就職を希望している
福祉施設利用者等



就職に向けた取り組み

就職

企業



職場定着
職業生活
の安定

主査：ハローワーク職員

- ・専門援助部門が担当
- ・就労支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

副主査：福祉施設等職員

- 授産・更正施設、小規模作業所
- 医療・保健・福祉機関
- 特別支援学校
- 精神障害者社会適応訓練事業の協力事業所 等

市町村・専門機関の職員

- 障害者団体、障害者支援団体
- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター
- 職業能力開発校
- 障害者地域生活支援センター
- 福祉事務所 等

障害者就労支援チーム

就労支援計画の作成

チーム構成員が連携して支援を実施

フォローアップ

就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

【22年度実績】

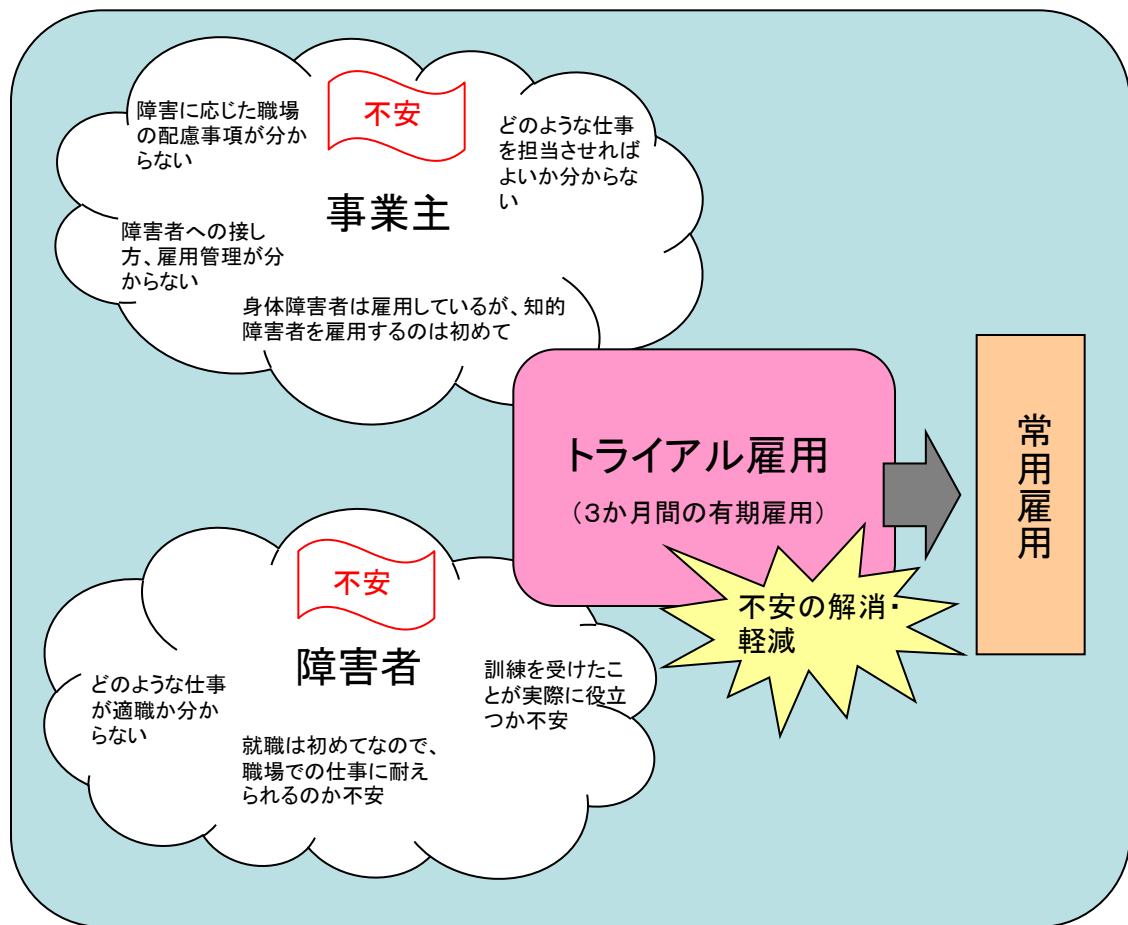
支援対象者数	16,682人
就職者数	8,554人
就職率	51.3%

「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり ～障害者試行雇用事業～

障害者雇用の取組が遅れている事業所では、障害者雇用の経験が乏しいために、障害者に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがなく、障害者雇用に取り組む意欲があっても雇い入れることに躊躇する面もあります。

また、障害者の側でも、これまでの雇用就労経験が乏しいために、「どのような職種が向いているかが分からない」、「仕事に耐えられるだろうか」といった不安があります。

このため、障害者を短期の試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行を促進することを目指します。



- 期間
3か月間を限度(ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結)
- 奨励金
事業主に対し、トライアル雇用者1人につき、月4万円を支給
- 対象者 (23年度)
9,000人
- 実績 (22年度)
開始者数 10,650人
常用雇用移行率 86.4%

地域障害者職業センターの概要

地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。

障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○ 事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

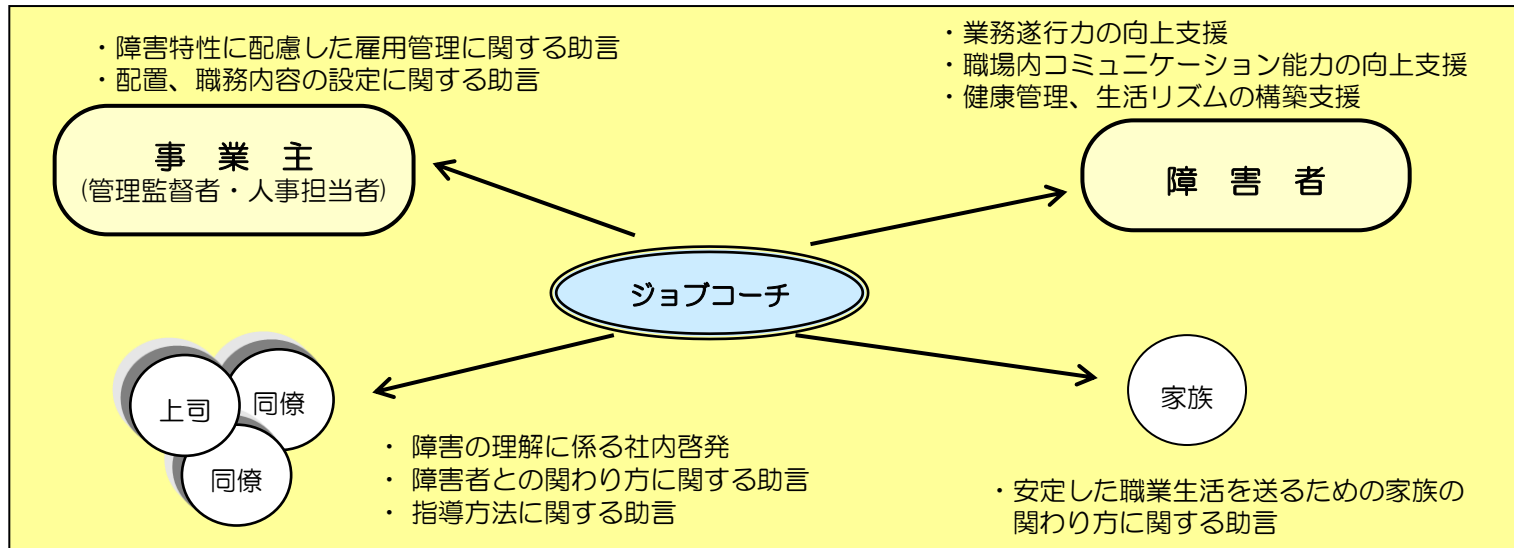
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

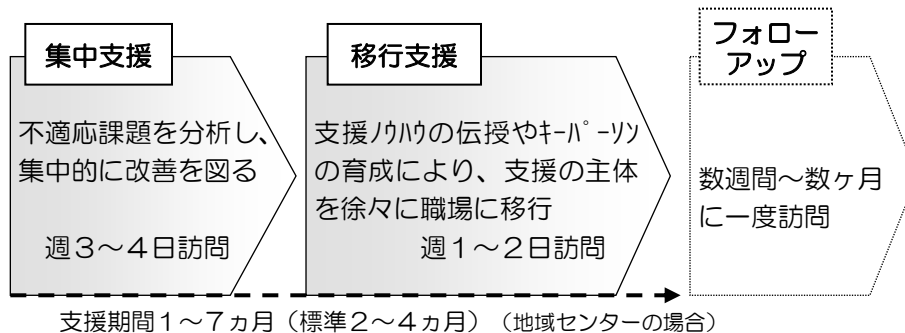
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

◎支援内容



◎標準的な支援の流れ



◎ジョブコーチ配置数(23年3月末現在)

計1,142人	地域センターのジョブコーチ	306人
	第1号ジョブコーチ(福祉施設型)	744人
	第2号ジョブコーチ(事業所型)	92人

◎支援実績(22年度、地域センター)

支援対象者数 3,302人

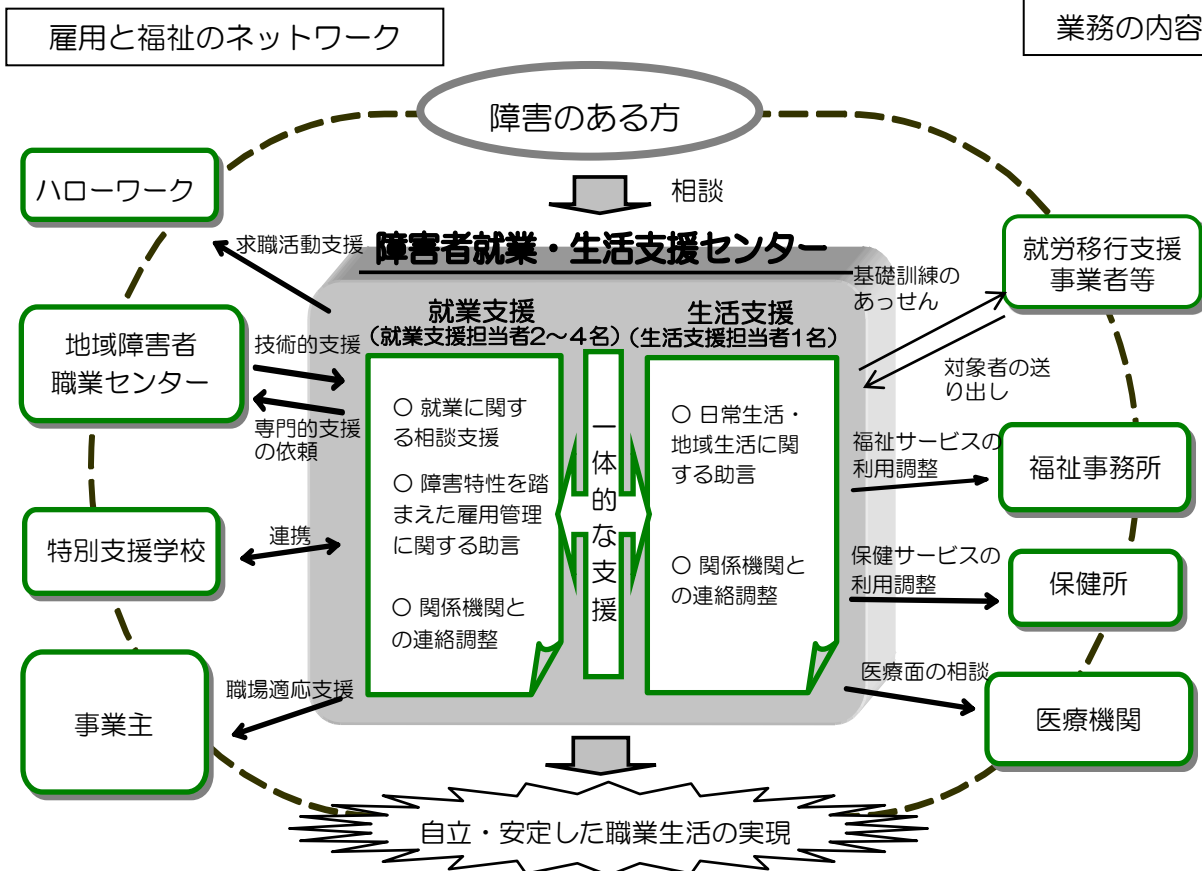
職場定着率(支援終了後6ヶ月) 87.6%

(支援終了後6ヵ月:21年10月～22年9月までの支援修了者の実績)

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う
「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充

平成14年度 21センター（14年5月事業開始時）→ 23年度 322センター（予定）



業務の内容 就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

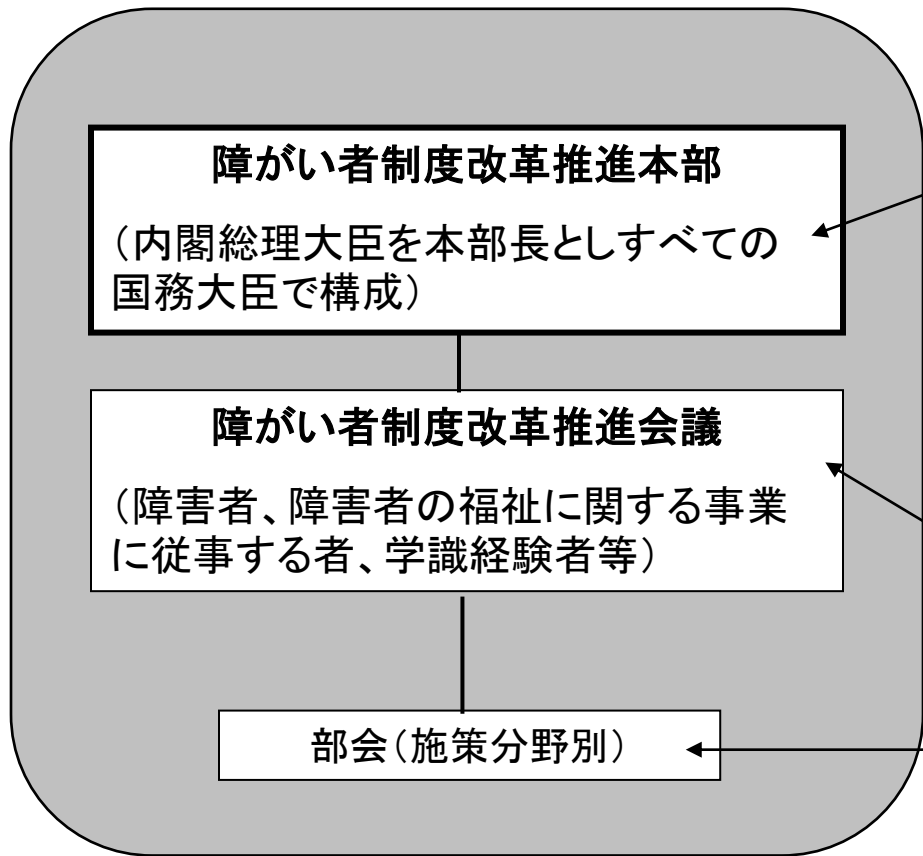
- ＜就業面での支援＞
- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
 - 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
 - 関係機関との連絡調整
- ＜生活面での支援＞
- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
 - 関係機関との連絡調整

【22年度実績】 対象者数 78,063人
 就職件数 10,266件 就職率 56.5%

設置箇所数
 23年12月現在 313センター

障害者権利条約への対応

障害者制度改革の推進体制



- 障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備を始めとする我が国の障害者に係る制度の集中的な改革を行うため、H21年12月8日閣議決定により設置。
- 当面5年間を障害者制度改革の集中期間と位置付け、
 - ・ 改革推進に関する総合調整
 - ・ 改革推進の基本的な方針の案の作成及び推進
 - ・ 「障害」の表記の在り方に関する検討等を行う。

- 障害者に係る制度の改革を始め、障害者施策の推進に関する事項について意見。
(H22年1月以後14回開催し、6月7日に第一次意見取りまとめ。雇用分野については、第4回、10回目に省庁ヒアリングを実施。)

- 必要に応じ、部会を開催。
 - ・ 総合福祉部会をH22年4月に設置。
 - ・ 障害者差別禁止法(仮称)の制定に向け、差別禁止部会をH22年11月に設置。

【新たな推進体制の下での検討事項の例】

- ・ 障害者権利条約の実施状況の監視等を行う機関(モニタリング機関)
- ・ 障害を理由とする差別等の禁止に係る制度
- ・ 教育
- ・ 労働・雇用
- ・ 障害福祉サービス(総合福祉部会をH22年4月以後開催) 等

* 障害者総合福祉法(仮称)の制定に向け、就労分野について推進会議と総合福祉部会の合同作業チームを5回開催(非公開)。第15回総合福祉部会(23年6月23日)にてチームの報告書を報告。

障がい者制度改革推進会議の開催経緯等

日程		議題
第1回	22年1月12日	推進会議の運営について、今後の進め方について
第2～11回	〃 2月2日～5月17日	第3回及び第4回障害者雇用について、第10回厚生労働省ヒアリング
第12～14回	〃 5月24日～6月7日	<u>第一次意見の取りまとめ</u>
第15回～	〃 6月28日	第一次意見に関する結果報告、今後検討すべき議題とスケジュール 等
	〃 6月29日	【障がい者制度改革推進本部】 <u>「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」</u> を閣議決定
第19～29回	〃 9月6日～12月17日	障害者基本法の改正について(<u>第二次意見の取りまとめ</u>) 等
第30回～	23年2月14日	障害者基本法の改正について 等
	〃 7月29日	<u>「障害者基本法の一部を改正する法律(平成23年法律第90号)」</u> が成立
	〃 8月30日	【障がい者制度改革推進会議総合福祉部会】 <u>「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」</u> の取りまとめ
第35回	〃 9月26日	<u>「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」</u> の報告

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について(6月29日閣議決定)【概要】

目的・基本的考え方

- 障がい者制度改革推進会議の「障害者制度改革の推進のための基本的な方向(第一次意見)」(平成22年6月7日) → 障害の有無にかかわらず、相互に個性の差異と多様性を尊重し、人格を認め合う共生社会の実現を最大限に尊重し、我が国の障害者に係る制度の集中的な改革の推進を図る。

障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

工程表

	平成21年12月～平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
横断的課題のスケジュール等	障がい者制度改革推進本部の設置(平成21年12月)	●障害者基本法抜本改正・制度改革の推進体制等に関する法案の提出	●次期障害者基本計画決定(12月目途) ●障害者総合福祉法案(仮称)の提出	●障害者差別禁止法案(仮称)の提出(改革の推進に必要な他の関係法律の一括整備法案も検討)までの施行	
個別分野における基本的方向と今後の進め方 ※主な事項について記載					
(1) 労働及び雇用		・福祉的就労への労働法規の適用の在り方 (～23年内) ・雇用率制度についての検証・検討 (～24年度内目途) ・職場での合理的配慮確保のための方策 (～24年度内目途)			
(2) 教育		・障害のある子どもが障害のない子どもと共に教育を受けるインクルーシブ教育システム構築の理念を踏まえた制度改革の基本的方向 (～22年度内) ・手話・点字等に通じた教員等の確保・専門性の向上に係る方策 (～24年内目途)			
(3) 所得保障		・障害者の所得保障の在り方を公的年金の抜本見直しに併せて検討 (～24年内目途) ・住宅の確保のための支援の在り方 (～24年内)			
(4) 医療		・医療費用負担の在り方(応能負担) (～23年内) ・社会的入院を解消するための体制 (～23年内) ・精神障害者の強制入院等の在り方 (～24年内目途)			
(5) 障害児支援		・相談・療育支援体制の改善に向けた方策 (～23年内)			
(6) 虐待防止		・虐待防止制度の構築に向けた必要な検討			※各個別分野については、改革の集中期間内に必要な対応を図るよう、工程表としてそれぞれ検討期間を設定
(7) 建物利用・交通アクセス		・地方のバリアフリー整備の促進等の方策 (～22年度内目途)			
(8) 情報アクセス・コミュニケーション保障		・情報バリアフリー化のための環境整備の在り方 ・障害特性に応じた災害時緊急連絡の伝達の方策 (～24年内)			
(9) 政治参加		・選挙情報への障害者のアクセスを容易にする取組 (～22年度内) ・投票所のバリア除去等			
(10) 司法手続		・刑事訴訟手続における障害の特性に応じた配慮方策 (～24年内目途)			
(11) 国際協力		・アジア太平洋での障害分野の国際協力への貢献			

基礎的な課題における改革の方向性

(1) 地域生活の実現とインクルーシブな社会の構築

- ・障害者が自ら選択する地域への移行支援や移行後の生活支援の充実、及び平等な社会参加、参画を柱に据えた施策の展開
- ・虐待のない社会づくり

(2) 障害のとらえ方と諸定義の明確化

- ・障害の定義の見直し、合理的配慮が提供されない場合を含む障害を理由とする差別や、手話その他の非音声言語の定義の明確化

横断的課題における改革の基本的方向と今後の進め方

(1) 障害者基本法の改正と改革の推進体制

- ・障害や差別の定義を始め、基本的施策に関する規定の見直し・追加
- ・改革の集中期間内における改革の推進等を担う審議会組織の設置
- ・改革の集中期間終了後に障害者権利条約の実施状況の監視等を担ういわゆるモニタリング機関の法的位置付け等

→ 第一次意見に沿って検討、23年に法案提出を目指す

(2) 障害を理由とする差別の禁止に関する法律の制定等

- ・障害者に対する差別を禁止し、被害を受けた場合の救済等を目的とした制度の構築

→ 第一次意見に沿って検討、25年に法案提出を目指す
これに関連し、人権救済制度に関する法案も早急に提出できるように検討

(3) 「障害者総合福祉法」(仮称)の制定

- ・制度の谷間のない支援の提供、個々のニーズに基づいた地域生活支援体系の整備等を内容とする制度の構築

→ 第一次意見に沿って検討、24年に法案提出、25年8月までの施行を目指す

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について

(抜粋)

平成22年6月29日
閣議決定

第2 障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

3 個別分野における基本的方向と今後の進め方

以下の各個別分野については、改革の集中期間内に必要な対応を図るよう、横断的課題の検討過程や次期障害者基本計画の策定時期等も念頭に置きつつ、改革の工程表としてそれぞれ検討期間を定め、事項ごとに関係府省において検討し、所要の期間内に結論を得た上で、必要な措置を講ずるものとする。

(1)労働及び雇用

- 障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲について、就労の困難さに視点を置いて見直すことについて検討し、平成24年度内を目途にその結論を得る。
- 障害者雇用率制度について、雇用の促進と平等な取扱いという視点から、いわゆるダブルカウント制度の有効性について平成22年度内に検証するとともに、精神障害者の雇用義務化を図ることを含め、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討し、平成24年度内を目途にその結論を得る。
- いわゆる福祉的就労の在り方について、労働法規の適用と工賃の水準等を含めて、推進会議の意見を踏まえるとともに、障がい者制度改革推進会議総合福祉部会(以下「総合福祉部会」という。)における議論との整合性を図りつつ検討し、平成23年内にその結論を得る。
- 国及び地方公共団体における物品、役務等の調達に関し、適正で効率的な調達の実施という現行制度の考え方の下で、障害者就労施設等に対する発注拡大に努めることとし、調達に際しての評価の在り方等の面から、障害者の雇用・就業の促進に資する具体的方策について必要な検討を行う。
- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置、これらに関する労使間の紛争解決手続の整備等の具体的方策について検討を行い、平成24年度内を目途にその結論を得る。
- 障害者に対する通勤支援、身体介助、職場介助、コミュニケーション支援、ジョブコーチ等の職場における支援の在り方について、平成23年内を目途に得られる総合福祉部会の検討結果等を踏まえ、必要な措置を講ずる。

◎障害者制度改革の推進のための基本的な方向（第一次意見）

4. 個別分野における基本的な方向と今後の進め方

1) 労働及び雇用

（推進会議の問題認識）

【障害者の雇用の促進】

現状において障害者の雇用状況は、・・・障害者の雇用の促進を図るために大幅な改善が求められている。

このような観点から、以下を実施すべきである。

- ・ 現行制度における「障害者」の範囲については、就労の困難さに視点をおく社会モデルの観点に立ち、その認定に係る制度の仕組みを含め見直す方向で検討する。
- ・ 障害者雇用率制度（法定雇用率の水準、ダブルカウント制、特例子会社制度等）、障害者雇用納付金制度（納付金の額、助成金の対象と期間等）等については、雇用の促進と平等な取扱いという視点からその在り方を検証した上で、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討する。
- ・ 精神障害者は雇用義務の対象となっていないなどの障害種別による雇用義務の格差を是正し、すべての障害者がその種別にかかわらず同程度に雇用機会や労働条件が確保されるよう、必要な措置を講ずる。 【厚生労働省】

【福祉的就労に従事する障害者に対する支援】

福祉的就労に就いている障害者の月額工賃は平均して約一万二千元程度であり、・・・などの問題がある。このような状況を改善するため、以下を実施すべきである。

- ・ 福祉的就労の在り方について、労働法規の適用も含め、雇用施策における位置付けを検討するとともに、いわゆる「最低賃金減額特例措置」については、賃金補填等の所得保障に係る新制度との整合性を図った上で、・・・当該措置の適用の在り方について検討する。
- ・ 障害者も障害のない人も対等な立場で一緒に働くことができる形態の職場を設置している者に対し、その運営に要する賃金を含む経費の一部を補填するいわゆる「社会的事業所」について、地方公共団体における先進的な取組を参考にしつつ、その一層の普及がされるよう必要な措置を講ずる。併せて、障害者に多様な就労機会を提供するため、協同労働等の仕組みの構築等必要な措置を講ずる。 【厚生労働省】
- ・ 国等の物品、役務等の調達に関し、障害者就労施設等の受注の機会の増大を図るため、国等が障害者就労施設等から物品等を優先的に調達することも含め、具体的方策を講ずる。 【厚生労働省・財務省・総務省】

【職場における合理的配慮や必要な支援の整備】

・・・障害を理由とする差別が禁止され、職場において必要な合理的配慮や支援がなされる必要がある。

このような観点から、以下を実施すべきである。

- ・ 厚生労働省において、現在検討中である障害者雇用促進法の見直しの議論の中で、障害

を理由とする差別の禁止、事業主への合理的配慮の義務付け及びその取組を容易にするための助成や技術的支援、合理的配慮に関する労使間の紛争解決手続の整備等の職場における合理的配慮を確保するための具体的方策について、推進会議等の議論も踏まえ引き続き検討を行う。

- ・ 障害者に対する通勤支援、身体介助、職場介助、コミュニケーション支援（手話通訳、要約筆記等）、ジョブコーチ等の職場における支援の在り方については、既存の助成制度も含め、障害者雇用促進法の見直しの議論及び平成 23 年末を目途に得られる総合福祉部会等の検討結果を踏まえ、法制化を含めた必要な措置を講ずる。 【厚生労働省】

◎障害者制度改革の推進のための第二次意見

2) 労働及び雇用

(推進会議の問題認識)

【労働施策と福祉施策の一体的展開による労働の権利の保障】

一般就労において、障害者の就業率や賃金等の労働条件は、障害のない人と比べかなり劣悪である。一方、福祉的就労においては労働の実態があるにもかかわらず、多くの障害者が一般労働法規の対象外とされ、通常の労働条件を確保する展望もない状況に置かれている。

こうした現状を改善するためには、・・・労働施策と福祉施策を一体的に展開できる仕組みを創設し、・・・一般労働法規の対象となるようにすべきである。これにより、労働者としての権利が保障され、公正かつ良好な労働条件、安全かつ健康的な作業条件、及び人権侵害を含む苦情に対する救済制度の下で、障害者が安心して働くことができるようにする必要がある。

併せて、生計を維持するための賃金補填等によって所得が保障されるよう、適切な措置が講じられるべきである。

【合理的配慮等の提供による雇用及び労働の質の向上】

障害の種別、程度にかかわらず、働くことを希望するすべての障害者が差別されることなく障害のない人と平等に就職、職の維持や昇進、昇給、復職等ができるよう、職場において事業所から適切な合理的配慮が行われる必要がある。

また、労働能力を向上させるために必要な支援（職業生活を維持、向上するための人的、物的及び経済的支援や生活支援、通勤を含む移動支援、コミュニケーション支援を含む。）が行われることが必要であり、これにより、障害者の雇用及び労働における処遇や技能の向上を図るべきである。

【雇用義務の対象拡大と職業的困難さに基づく障害程度の認定】

現在は、障害者雇用義務の対象は身体障害者と知的障害者に限定されているが、その対象を、精神障害者を含むあらゆる種別の障害者に拡大するべきである。また、障害者雇用にかかる障害程度の認定は、機能障害ではなく職業的困難さに基づいて行うべきである。

【一般の職業紹介サービス等の利用】

障害者が障害のない人と平等に労働及び雇用に参加できるよう、個別のニーズに応じた適切な職業紹介サービス等の提供を確保するためには、限られた特定の機関で障害者を対象とした特別な職業紹介サービス等が提供されるだけでなく、一般市民を対象とした身近にある通常の職業紹介サービス等を障害者も等しく利用できるようにしなければならない。また、生涯にわたりキャリア形成の機会が確保されなければならない。

【多様な就業の場の創出及び必要な仕事の確保】

障害者が自由に選択し、又は納得できる労働に就けるよう、企業や公共機関での雇用に加え、自営・起業、社会的事業所や協同組合での就業、並びに在宅就労等を含む、多様な就業の場が創出されると共に、そこで就業する障害者が生計を立て得る適切な仕事を安定確保するための仕組みが整備されなければならない。

以上を踏まえ、基本法には次の観点を盛り込むべきである。

- ・ 労働施策と福祉施策を一体的に展開する仕組みを整備することにより、可能なかぎり障害者が障害のない人と平等に一般労働法規の適用が受けられるようにするとともに、生計の維持可能な賃金の確保等のために必要な支援を受けられるようにすること。
- ・ 働く場での合理的配慮及び必要な支援として、障害に応じた職場環境と労働条件の整備、ジョブコーチや介助者等の人的支援の配置、コミュニケーション支援等の支援を受けられるようにすることにより、障害者が障害のない人と平等に雇用され、働くことができるようにすること。
- ・ 障害者の求職、昇進及び復職に関し必要な措置を講ずること。
- ・ 障害者雇用義務の対象を知的障害、身体障害から、他のあらゆる種別の障害に拡大するとともに、職業上の困難さに着目した障害認定を行うために必要な措置を講ずること。
- ・ 障害者が障害のない人と平等に、職業紹介等のサービスを利用できるようにすること。
- ・ 障害者に対し、障害のない人と平等に多様な就業の場が整備され、また生計を立てうる適切な仕事が安定的に確保される仕組みが整備されること。

(基本法改正に当たって政府に求める事項に関する意見)

- 労働施策と福祉施策を一体的に展開し、働くことを希望するすべての障害者が合理的配慮及び必要な支援を受けることにより、障害のない人と平等に労働者としての権利が守られ、生計を立て得る収入が得られるとともに、働く機会が確保されるよう、必要な施策を講ずること。
- 障害者が障害のない人と平等に生計を立てる機会を安定的に確保できるよう、自営も含め多様な就業の場を創出するとともに、仕事等の確保も含む必要な施策を講ずること。
- 障害者雇用義務の対象を身体障害、知的障害から、他のあらゆる種別の障害に拡大するとともに、職業上の困難さに着目した障害認定を行うために必要な措置を講ずること。

◎「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」

Ⅲ. 関連する他の法律や分野との関係

Ⅲ-3 労働と雇用

就労合同作業チームは、従来、障害者自立支援法等で規定されてきた福祉的就労を障害者総合福祉法でどのように規定するかを検討とあわせ、障害者雇用促進法等を中心としてすすめられてきた一般就労・自営施策のあり方についても検討するため設置された。委員は、障がい者制度改革推進会議構成員4名と総合福祉部会構成員6名から構成された。

本作業チームで検討した主な内容は、次のとおりである。

- ① 障害者基本法に盛り込むべき就労に関する基本的事項
- ② 障害者総合福祉法の守備範囲(労働分野との機能分担など)
- ③ 福祉と労働及び雇用にまたがる制度と労働者性の確保のあり方
- ④ 就労移行支援事業、就労継続支援A型・B型事業、生産活動に取り組む生活介護事業、地域活動支援センターや小規模作業所のあり方
- ⑤ 雇用率制度及び差別禁止と合理的配慮を含む、一般就労・自営のあり方
- ⑥ 多様な就業の場としての社会的雇用・社会的事業所・社会支援雇用のあり方

1. 障害者雇用促進法に関わる事項

【表題】雇用の質を確保するための法改正

【結論】

- 量だけでなく質としての雇用を確保するため、障害者雇用促進法を改正し、障害者権利条約第27条[労働及び雇用]で求められる労働への権利、障害に基づく差別(合理的配慮の提供の拒否を含む。)の禁止、職場での合理的配慮の提供を確保するための規定を設ける。障害者雇用促進法にこれらの規定を設けることが困難な場合には、それに代わる新法(労働法)で規定する。

【説明】

障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率制度は、主に量としての雇用の確保を意図したものであり、障害者権利条約第27条で求められる、質としての雇用の確保を担保するものではない。

したがって、公的機関及び大企業に限らず中小の企業においても、障害者が他の者と平等な雇用条件や昇給・昇進、希望職種・業務の充足といった雇用の質が確保できるようにするために、労働の権利、障害に基づく差別(合理的配慮の提供の拒否を含む)の禁止、職場における合理的配慮の提供の確保等に関する必要な規定を設けるべきである。

【表題】雇用施策の対象とする障害者に就業上必要な支援を認定する仕組み

【結論】

- 障害者雇用率制度に基づく雇用義務の対象を、あらゆる種類の障害者に広げると共に、それに伴って大幅な引き上げが求められる雇用率達成のため事業主への支援を拡充する必要がある。また障害者が職場で安定的に就業するための合理的配慮の提供を含む、就業上必要な支援を明らかにする総合的なアセスメントを整備する。

【説明】

個々の障害者が具体的な就業の場においてどのような支援(合理的配慮の提供を含む。)を必要とするかについて、当該障害者の就業にかかわるすべての利害関係者(障害当事者及び事業主も含む。)がチームとしてアセスメントを行う仕組みを整備する必要がある。そうしたアセスメントは、状況の変化に応じた柔軟な見直しが求められる。

【表題】障害者雇用率制度および納付金制度の見直し

【結論】

- 障害者雇用率制度の対象者の拡大に関連して、法定雇用率および納付金制度は、調査に基づいて課題と限界を検証し、法改正などに向けて必要な見直しを行うべきである。

【説明】

法定雇用率については、社会モデルに基づいた障害の範囲の拡大、就労系事業等への仕事の発注額等に応じて当該企業の障害者雇用率に算定する見なし雇用の制度化等を踏まえて、大幅に引き上げる方向での見直しが求められる。重度障害者を雇用した場合、1人を2人分として算定するダブルカウントについては、社会モデルに基づいた制度に見直すべきであるとの意見があった。

一方、雇用義務の対象とする障害者の範囲の見直しが先に行われるべきであることと、それに関連して、障害種別による雇用格差が解消されるような実効性のある取り組みをすべきである、という意見もあった。

障害者雇用納付金制度は、助成額の引き上げや給付期間の恒久化に加え、助成申請手続きの簡便化も必要である。また、助成金は事業主の申請により給付されるため必ずしも障害者の雇用を支えるために有効に活用されていないとの指摘がある。障害者の権利性を確立するためにも、障害者自身も申請できるようにする必要がある。

【表題】 職場における合理的配慮の確保

【結論】

- 事業主が障害者に合理的配慮を提供するのに必要な経済的・技術的支援を受けられるような仕組みとともに、合理的配慮が提供されない場合、苦情の申し立てと救済措置を受けられるような仕組みを整備する必要がある。

【説明】

就労系事業、特例子会社、重度障害者多数雇用事業所等での合理的配慮の実践例を企業に示すことで、企業の理解を求める。合理的配慮の類型化や事例のガイドブックの整備等も企業の取組みを進める上で有効と思われる。それにあわせ、合理的配慮に係る費用負担のあり方も整理する必要がある。

また、合理的配慮が提供されない場合、障害者が苦情を申し立て、救済措置を受けられるような第三者性を確保した仕組みについては、職場内および労働審判制度の整備を含めて平成24年度内を目途に得られる差別禁止部会および労働政策審議会障害者雇用分科会での検討結果などを踏まえ、適切な措置を講じる必要がある。

2. 障害者雇用促進法以外の法律にも関わる事項

【表題】 就労系事業に関する試行事業(パイロット・スタディ)の実施

【結論】

- 安定した雇用・就労に結びついていない障害者に適切な就業の機会を確保するため試行事業(パイロット・スタディ)を実施し、賃金補填や仕事の安定確保等を伴う多様な働き方の就業系事業や、就労分野における人的支援のあり方を検証する。

【説明】

(1) パイロット・スタディの目的

現在の国の制度では、一般就労と福祉的就労しか選択肢がなく、しかも賃金(工賃)や位置づけ(労働者か利用者か)についても大きな乖離がある。そのため、両者の間に新たな選択肢をつくることや福祉的就労に労働法規を適用すること、さらには多様な働き方を保障することなど、種々の課題がある。

こうした課題を解消し障害者に適切な就業の機会を確保するため、就労分野における人的支援のあり方や、社会的雇用・社会的事業所・社会支援雇用(これらについての詳細は、就労合同作業チーム報告参照)等、賃金補填や官公需・民需の優先発注を伴う多様な働き方の制度化について実証的に検証することが、本パイロット・スタディの目的である。

(2) パイロット・スタディの対象

パイロット・スタディの対象は全国で80か所程度とし、下記のような事業所とする。

- ① 最低賃金の減額特例を受けている就労継続支援A型事業所
- ② 最低賃金の1/4以上の工賃を支払っている就労継続支援B型事業所
- ③ 箕面市等、地方公共団体独自で最低賃金をクリアするための補助制度を設け、その下で運営されている事業所の他、新たに起業する事業所等。
- ④ 滋賀県及び札幌市等、地方公共団体独自の制度として障害者と障害のない者がともに働く職場形態となっている事業所。

(3) パイロット・スタディでの検証事項

パイロット・スタディでの検証事項は主に以下の諸点とする。

- ① 障害者自身の働く意欲への影響やともに働く障害のない者の意識の変化
- ② 就労分野における人的支援のあり方
- ③ 対象とすべき障害者や事業所の要件
- ④ 事業者が提示する賃金への影響
- ⑤ 障害従業員の心身・労働能力の変化の状況
- ⑥ 収益の配分とその決定の仕組み
- ⑦ 事業者の生産性・付加価値引き上げの取組み
- ⑧ 民間企業と就労系事業が連携する取組み
- ⑨ 総合的アセスメントの仕組みなど、新たな就労系事業の制度化にあたって予想される課題の整理。

【表題】賃金補填と所得保障制度(障害基礎年金等)のあり方の検討

【結論】

- 賃金補填の導入を考える上で、現行の所得保障制度(障害基礎年金等)との関係を整理した上で、両者を調整する仕組みを設ける。

【説明】

就労系事業に従事する障害者が賃金補填を受ける場合、障害基礎年金等現行の所得保障制度との関係を整理した上で年金給付を賃金補填に振り替える仕組みや、賃金補填の対象となる障害者の認定の仕組み等の検討が必要となる。平成22年6月29日に閣議決定された「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」では、「障害者が地域において自立した生活を営むために必要な所得保障の在り方について、給付水準と負担の在り方も含め、平成25年常会への法案提出を予定している公的年金制度の抜本的見直しと併せて検討し、平成24年内を目途にその結論を得る。」とされる。賃金補填と所得保障制度(障害

基礎年金等)の在り方についてもそれを関連づけて検討されるべきである。

なお、賃金補填の導入に当たっては、下記の点に留意する必要がある。

- ① 事業者が、モラルハザードを起こし支払う賃金を引き下げる等しないよう、生産性や付加価値を高めるとともに、障害のある従業員の能力開発により賃金補填額の縮小、あるいは賃金補填がなくとも最低賃金以上の賃金を支払うことを目指すような制度設計とすること。
- ② 賃金補填により労働市場の賃金決定にゆがみが生まれ、障害者以外の労働者の雇用の減少が発生しないようにすること。

【表題】 障害者雇用・就労にかかる労働施策と福祉施策を一体的に展開するための体制の整備

【結論】

- 障害者の雇用・就労にかかる労働施策と福祉施策を一体的に展開しうるよう、関係行政組織を再編成するとともに、地方公共団体レベルで雇用・就労、福祉および年金等に係る総合的な相談支援窓口(ワンストップサービス)を置く。

【説明】

現在、一般就労・自営は労働行政等、また福祉的就労は福祉行政の所管となっているが、それらを一体的に展開するには、中央レベルの行政組織を再編成するとともに、地域レベルで就労・生活支援にかかわる、ハローワーク、福祉事務所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターおよび地方公共団体が設置する就労支援機関、地域生活支援協議会、発達障害者支援センターならびに特別支援学校等の関係機関のネットワークが有効に機能し、かつシンプルな仕組みを整備する必要がある。

また、常時介助等を必要とする障害の重い人びとも、希望する場合には、その能力を生かして働けるような就労のバリエーションを検討することも重要である。さらに、こうした関係機関ではコミュニケーションに支援が必要な障害者が利用しやすいよう、十分な配慮がなされる必要がある。

【表題】 就労合同作業チームの検討課題についてフォローし、実現化をめざすための検討体制の整備

【結論】

- 推進会議、およびそれに代わるものとして、障害者基本法に基づき新たに設置される障害者政策委員会のもとに就労部会または就労検討チームを設置して、就労系事業にかかる試行事業の検証を含む検討課題についての結論を

得る。そのメンバーは経済団体、労働団体、学識経験者(労働法、労働経済学、経営学、社会保障論等の分野の専門家等)、障害当事者団体、事業者団体および地方公共団体等から構成する。

【説明】

就労合同作業チームではきわめて広範囲にわたる、一般就労・自営および就労系事業に係る課題について検討したが、構成員の専門領域が限られていたことや検討期間および時間が短かったため、結論を得るまでには至らなかった。

したがって、推進会議、およびそれに代わるものとして、障害者基本法に基づき新たに設置される障害者政策委員会のもとに新たにつくられる部会または検討チームには幅広い専門領域の構成員を加え、十分議論を尽くし、結論をえる。

【表題】全国民のなかでの障害者の生活実態等を明らかにする基礎資料の整備

【結論】

- 障害の社会モデルを基礎として雇用・就労施策を検討する基礎資料をえるために、国の基幹統計調査(全国消費実態調査や国民生活基礎調査等)において障害の有無を尋ねる設問を入れた全国調査を実施する。

【説明】

厚生労働省では、身体・知的・精神、3障害の就業実態調査や障害者雇用実態調査を行ってきているが、いずれも、手帳所持者やすでに雇用されている人等、限定された障害者集団の状況しか明らかにできない。障害ゆえに雇用・就労の機会を得がたい者は、それらの障害者以外にも数多く存在する。いわゆる制度の谷間で公的支援を受けることができない人びとを支援してこそ、障害者雇用・就労の裾野を広げることができる。

また、障害の社会モデルを基礎とした雇用・就労施策を検討する基礎資料として全国民のなかでの障害者の経済活動や生活実態を明らかにすることが重要である。そのためには、国の基幹統計調査(全国消費実態調査や国民生活基礎調査等の全国民を対象とした大規模社会調査)において、少なくとも一時点で病気や障害によって活動が一定期間以上制限されているかどうかを聞く設問を追加し、その調査結果を分析する必要がある。

障害者基本法 新旧対照表

改正障害者基本法	旧障害者基本法
第一章 総則	第一章 総則
<p>(目的)</p> <p>第一条 この法律は、<u>全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によつて分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本原則を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。</u></p>	<p>(目的)</p> <p>第一条 この法律は、<u>障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本的理念を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進し、もつて障害者の福祉を増進することを目的とする。</u></p>
<p>(定義)</p> <p>第二条 <u>この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。</u></p> <p>一 <u>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。）がある者であつて、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をいう。</u></p> <p>二 <u>社会的障壁 障害がある者にとつて日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。</u></p>	<p>(定義)</p> <p>第二条 <u>この法律において「障害者」とは、身体障害、知的障害又は精神障害（以下「障害」と総称する。）があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう。</u></p>

<p><u>(地域社会における共生等)</u></p> <p><u>第三条 第一条に規定する社会の実現は、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを前提としつつ、次に掲げる事項を旨として図られなければならない。</u></p> <p><u>一 全て障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること。</u></p> <p><u>二 全て障害者は、可能な限り、どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと。</u></p> <p><u>三 全て障害者は、可能な限り、言語（手話を含む。）その他の意思疎通のための手段についての選択の機会が確保されるとともに、情報の取得又は利用のための手段についての選択の機会の拡大が図られること。</u></p>	<p><u>(基本的理念)</u></p> <p><u>第三条 すべて障害者は、個人の尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有する。</u></p> <p><u>2 すべて障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が与えられる。</u></p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>
<p><u>(差別の禁止)</u></p> <p><u>第四条 何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。</u></p> <p><u>2 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。</u></p> <p><u>3 国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。</u></p>	<p><u>3 何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。</u></p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>

<p>(職業相談等)</p> <p><u>第十八条</u> 国及び地方公共団体は、障害者の職業選択の自由を尊重しつつ、障害者がその能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、<u>障害者の多様な就業の機会を確保するよう努めるとともに、個々の障害者の特性に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない。</u></p> <p>2 国及び地方公共団体は、<u>障害者の多様な就業の機会の確保を図るため、前項に規定する施策に関する調査及び研究を促進しなければならない。</u></p> <p>3 国及び地方公共団体は、<u>障害者の地域社会における作業活動の場及び障害者の職業訓練のための施設の拡充を図るため、これに必要な費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。</u></p>	<p>(職業相談等)</p> <p><u>第十五条</u> 国及び地方公共団体は、障害者の職業選択の自由を尊重しつつ、障害者がその能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、<u>その障害の状態に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない。</u></p> <p>2 国及び地方公共団体は、<u>障害者に適した職種及び職域に関する調査及び研究を促進しなければならない。</u></p> <p>3 国及び地方公共団体は、<u>障害者の地域における作業活動の場及び障害者の職業訓練のための施設の拡充を図るため、これに必要な費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。</u></p>
<p>(雇用の促進等)</p> <p><u>第十九条</u> 国及び地方公共団体は、<u>国及び地方公共団体並びに事業者における障害者の雇用を促進するため、障害者の優先雇用その他の施策を講じなければならない。</u></p> <p>2 事業主は、<u>障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。</u></p> <p>3 国及び地方公共団体は、<u>障害者を雇用する事業主に対して、障害者の雇用のための経済的負担を軽減し、もつてその雇用の促進及び継続を図るため、障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。</u></p>	<p>(雇用の促進等)</p> <p><u>第十六条</u> 国及び地方公共団体は、<u>障害者の雇用を促進するため、障害者に適した職種又は職域について障害者の優先雇用の施策を講じなければならない。</u></p> <p>2 事業主は、<u>社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。</u></p> <p>3 国及び地方公共団体は、<u>障害者を雇用する事業主に対して、障害者の雇用のための経済的負担を軽減し、もつてその雇用の促進及び継続を図るため、障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。</u></p>

障害者権利条約について①

1 これまでの経緯

- 障害者権利条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、平成18年12月に採択され、我が国は平成19年9月に署名した。

平成13年12月	「障害者権利条約」の検討を国連総会にて決議
平成14年7月～	国連総会の下で特別委員会を累次開催
平成18年8月	特別委員会第8回会合において条約案基本合意
平成18年12月	国連総会で採択
平成19年9月	我が国が条約に署名(同日、署名に関する閣議決定)
平成20年5月	条約の発効(20か国が批准)

- 平成23年10月現在で、世界106の国及び地域が批准
(うちOECD加盟国は、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、カナダ、チリ、チェコ、デンマーク、フランス、ドイツ、ハンガリー、イタリア、韓国、ルクセンブルク、メキシコ、ニュージーランド、ポルトガル、スロヴァキア、スロヴェニア、スペイン、スウェーデン、トルコ、イギリスの22か国)

障害者権利条約について②

2 障害者権利条約の概要

- 障害者の人権及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的国際条約であり、前文と本文50条からなる。
 - 一般的な枠組みとして、
 - ① 一般的義務として、障害を理由とするいかなる差別（合理的配慮の否定を含む。）もなしに、すべての障害者のあらゆる人権・基本的自由を完全に実現することを確保・促進すべきこと
 - ② 身体的自由、拷問禁止等の“自由権的権利”及び教育、労働等の“社会権的権利”について、締約国が取るべき措置
 - ③ 条約の実施を促進・保護・監視するための枠組みを維持、強化、指定又は設置すること
- 等を定めている。

※ 「合理的配慮の否定」が差別であることを明示した点及び条約の履行を確保するため国内に独立したモニタリング機関の設置を盛り込んだ点が特徴

障害者権利条約について③

3 雇用分野に関する規定

- 雇用分野については、公共・民間部門での雇用促進等のほか、
 - ① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。)に関する差別の禁止(§ 27 1(a))、
 - ② 公正・良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護(§ 27 1(b))
 - ③ 職場において合理的配慮が提供されることの確保(§ 27 1(i))

等のための適切な措置をとることにより、障害者の権利の実現を保障・促進することとされている。

厚生労働省における障害者権利条約の検討状況

1 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会

平成20年

4月 2日 第1回研究会

論点・検討課題の説明、自由討議

5月20日 第2回研究会

フランス・ドイツの制度に関するヒアリング

6月27日 第3回研究会

EU・アメリカの制度に関するヒアリング

8月 7日 第4回研究会

障害者関係団体からのヒアリング①

(日身連、日盲連、全国精神保健福祉会連合会、ろうあ連盟、全難聴・全国盲ろう者協会)

9月24日 第5回研究会

障害者関係団体からのヒアリング②

(育成会、全国精神障害者団体連合会、自閉症協会、日本発達障害者ネットワーク)

11月7日 第6回研究会

障害者関係団体からのヒアリング③

(JD、DPI日本会議、全国社会就労センター協議会)

11月26日 第7回研究会

障害者関係団体からのヒアリング④

(脊髄損傷者連合会、心臓病者友の会、脳外傷友の会、難病・疾病団体協議会)

平成21年

1月14日 第8回研究会 主な論点ごとの検討①

2月 4日 第9回研究会 主な論点ごとの検討②

3月 2日 第10回研究会 主な論点ごとの検討③

4月14日 第11回研究会 中間整理案 → 7月に中間整理

2 労働政策審議会障害者雇用分科会

平成21年

7月 8日 第38回分科会

障害者権利条約をめぐる状況等

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理の報告)

10月14日 第39回分科会

基本的枠組み

障害を理由とする差別の禁止①

10月23日 第40回分科会

障害を理由とする差別の禁止②

職場における合理的配慮①

11月11日 第41回分科会

職場における合理的配慮②

12月 2日 第42回分科会

権利保護(紛争解決手続)の在り方

12月25日 第43回分科会

職場における合理的配慮③

平成22年

3月30日 第44回分科会

「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ」(案)

4月27日 第45回分科会にて報告

「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ」(概要) (平成22年4月27日労働政策審議会障害者雇用分科会)

1 基本枠組み

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供については、国内法制に位置づけることが必要である。
- 障害者雇用率制度については、成果を上げていること等から、引き続き残すべきである。
- 差別禁止等の対象とする障害者の範囲は、現行の障害者雇用率制度より広範囲なものとし、障害者雇用促進法第2条に規定する障害者とする。
- 差別禁止等を義務付ける事業主の範囲は、全ての事業主とすべきとの意見が出された。これに対し、中小企業には一定の配慮が必要との意見が出された。

2 障害を理由とする差別の禁止

- 障害を理由とする差別を禁止する。また、その主な対象は、募集・採用の機会、賃金等の労働条件、昇進等の処遇、解雇・雇止め等が考えられる。

3 職場における合理的配慮

- 職場における合理的配慮の提供を事業主に義務付ける。一方で、事業主にとって配慮の提供が過度の負担となる場合、その提供義務を負わない。
- 相談体制も含め、合理的配慮が適切に提供されるための仕組みを検討する必要がある。
- 合理的配慮提供の枠組みとして、例えば、施設・設備の整備、人的支援、職場のマネージメント、医療に関する配慮といった枠組みで考えていくべきではないかとの意見が出された。
- 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方を検討すべきではないかとの意見が出された。

4 権利保護(紛争解決手続き)の在り方

- 企業内における十分な話し合い等により、自主的に問題が解決されるべきである。それが出来ない場合は、刑罰法規や準司法的手続のような判定的な形ではなく、調整的な解決を重視すべきである。
- 調整的な解決の際は、既に存在する紛争調整委員会などを活用した仕組みとすることが妥当である。