

## 使用者側意見

- 3月末までに引き上げることは使用者側としても重く受け止めている。  
しかしながら、新型コロナの影響は甚大。
  - ・ 新型コロナウイルス感染症がもたらしている経済危機。
  - ・ 緊急かつ大規模に在宅勤務が実施される中での障害者の業務（清掃、食堂、印刷等）の大幅減。
- 障害者の働き方・業務内容等の見直し実施には時間がかかる。採用活動も大変な状況。
- 引上げ時期は、最大限後ろ倒しをしてほしい。
- 例えば、引上げ後1年間における企業名公表の猶予や、納付金額の引下げ、業績による経過措置の設定などを併せて検討してほしい。

## 労働側意見

- 事業の悪化、障害者の特性による就労の課題、採用の遅れ等、障害者雇用への様々な影響は理解。
- リーマンショック以前も含めて、法定雇用率の引き下げ等に手を付けてこなかったということは重いこと。
- 若干後ろ倒しにするということであっても、年度内の引上げは不可欠。
- 引上げの時期を遅らせれば、それだけ次の雇用率見直しまでの時間が短くなることへの影響も懸念。

## 障害者側意見

- 一番弱い立場の障害者の雇用率を、せつかく今まで積み上げてきたものを、コロナだからといって後ろに延ばすのはまずい。
- これを機会に、働き甲斐のある仕事やテレワークできる仕事を見つけ出すことを考えてほしい。
- テレワークの工夫も整ってきており、新たな働き方の機会が生じていることにも留意してほしい。

## 公益側意見

- 障害者雇用状況を振り返ると、景気と障害者雇用は比例しておらず、むしろ関連していない。一般の景気等で雇用率をどうするかを判断することは非常に危険。
- リーマンショックや金融危機の際も、雇用障害者数も実雇用率も上がっている。
- 現状では、引上げ時期を変更する根拠が見当たらないが、努力している企業にどう報いるか、対応策を検討する余地はあるのではないか。

# 障害者雇用率0.1%引上げに向けた今後の対応方針(案)

- 障害者雇用率0.1%引上げの時期は、原案の令和3年1月1日を後ろ倒し、**令和3年3月1日**とする。
- その上で、障害者雇用率の引上げの影響を踏まえた支援強化策として、
  - ・ **ハローワーク**において、主に、令和2年6月1日時点で障害者雇用率を達成している企業であって、
    - ①0.1%引上げにより未達成となる恐れのある企業や
    - ②新型コロナウイルス感染症の影響が大きく、事業内容を見直した又はテレワークの導入が急速に進展したことにより、これまで障害者が担ってきた業務が減少している企業に対して、**関係機関との連携による企業向けチーム支援(※1)**を実施。
    - ※1 従前の取組実績(令和元年度):支援対象企業1,549社(雇入れ支援対象企業1,428社、定着支援対象企業121社)、そのうち障害者を新規雇用した企業は536社(新規雇用達成割合37.5%)。
  - また、離職を余儀なくされた障害者に対して、**早期再就職実現に向けた障害者向けチーム支援(※2)**を集中的に実施。
    - ※2 従前の取組実績(令和元年度):支援対象者42,418人(就職支援対象者36,645人、定着支援対象者5,773人)、そのうち就職者数は19,809人(就職率54.1%)。これらの取組により、企業と障害者のきめ細かなマッチングを図る。
  - ・ **地域障害者職業センター**において、企業や障害者の求めに応じて、**職務の選定・創出や配置転換等に関する専門的な支援**を実施。
  - ・ **障害者就業・生活支援センター**において、企業や障害者に対して、**休業、自宅待機、教育訓練等に関する課題聴取や支援提案**を促進。
- また、中長期的な展望も見据えて、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた**テレワーク等の新たな働き方を推進するための施策を検討**。
- こうした取組を進める中で、企業に対して、障害者の方一人ひとりが、希望や能力に応じて、いきいきと活躍できる環境の整備も促進。

※3 法定雇用率が未達成になってから雇入れ計画作成命令(実雇用率が前年の全国平均実雇用率未満、かつ、不足数が5人以上であること等が要件)がなされ、企業名公表に至るまでの期間は原則3~4年要すること等を踏まえ、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業名公表の猶予等の措置は講じない。

※4 納付金財政の今後の持続可能性を確保するために調整機能の付与等が検討課題となっていることや、納付金額を引き下げ場合には納付金制度が果たしてきた障害者雇用促進機能が一部損なわれる恐れがあること等を踏まえ、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた納付金額の引下げの措置については、慎重な検討が必要。

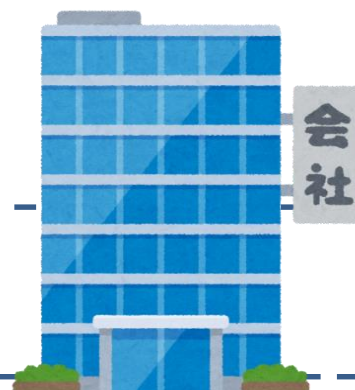
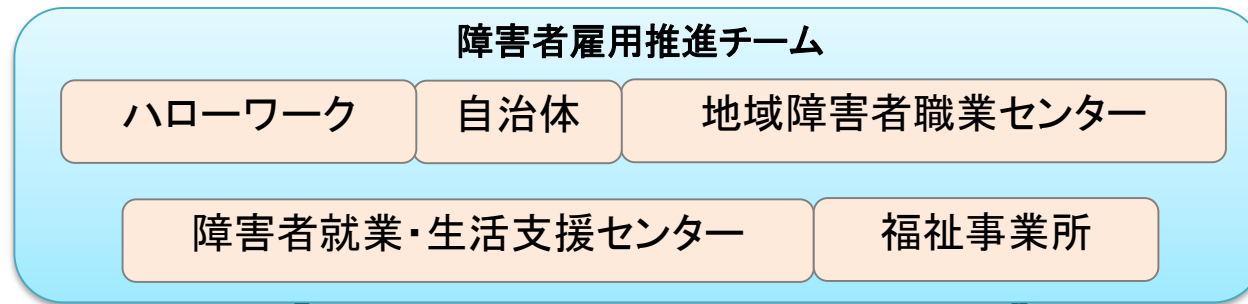
※5 障害者雇用率は「事業主の社会連帯の理念に適合し、事業主間にできるだけ不公平、不平等が生じないようにする」という観点も踏まえ、全産業一律の雇用率としていくことから、個別企業の業績等を踏まえ、差を設けることについては慎重な検討が必要。

# 障害者雇用ゼロ企業に対する提案型雇用支援の推進

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、企業ごとのニーズに合わせた支援計画を作成し、準備段階から採用後の定着支援まで一貫して企業の障害者雇用を支援する。

## 障害者雇用推進チーム

- 労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援計画を作成。
- ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携して「障害者雇用推進チーム」を結成。地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。



### 支援計画

- 職場実習の実施
- 就労移行支援事業所や特別支援学校の見学
- 企業向けセミナー
- 業務の切り出し支援
- 求人受理
- 各種助成金制度の活用支援
- ジョブコーチ等の活用案内
- 職場定着支援

準備段階

採用活動

採用後

# 「障害者向けチーム支援」の実施

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（主査）と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、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

企業

就職



就職後の職場定着  
職業生活の安定

障害者就労支援チーム

主査：ハローワーク職員

- ・専門援助部門が担当
- ・就職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

- 地域障害者職業センター
  - 障害者就業・生活支援センター（※1）
  - 就労移行支援事業所
  - 職業能力開発校
  - 特別支援学校
- 等

その他の就労支援者

- ジョブコーチ
  - 相談支援事業所
  - 福祉事務所
  - 発達障害者支援センター
  - 難病相談・支援センター
  - 医療機関（※2）
- 等



就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

就職準備段階

- ・就労支援計画の作成
- ・地域障害者職業センターによる職業評価の実施
- ・職場実習、職業訓練の実施等

職業紹介

- ・個々の障害特性に応じた職業紹介
- ・個別求人開拓の実施

就職後

- ・職場訪問による職場定着支援
- ・ジョブコーチ支援の実施等
- ・障害者就業・生活支援センターと連携した就業生活支援

（※1）可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。

（※2）支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

# 地域障害者職業センターにおける企業のニーズに即した支援

障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数（令和元年度実績）：19,492所

## 企業に対する支援の必要性

障害者雇用について、  
企業が抱える悩み・課題



障害者と同様に、**企業も支援の対象者**としてとらえ、その課題解決に向けた支援を行っていくことが必要

## 障害者雇用のプロセスと企業に対する支援内容

### 企業の障害者雇用のプロセス

ステップ1：障害者雇用への理解深化

ステップ2：受入れ部署や職務の選定

ステップ3：人材の募集、採用

ステップ4：受入れ態勢整備

ステップ5：適切な雇用管理

### 企業に対する支援内容

- ・採用担当者への情報提供
- ・社内合意の形成（研修会等）

事業主支援  
ワークショップ

- ・他社の雇用事例の提供
- ・障害者向け職務創出

- ・採用方法に関する情報提供
- ・面接の留意事項伝達

- ・指示系統、施設・設備の改善
- ・現場担当者の不安軽減

- ・適応状況や課題の把握
- ・キャリアアップのサポート

ジョブコーチ支援  
リワーク支援

# 職務の選定に係る支援

## 職務選定

企業内の職務を検証し、障害者が対応可能な職務を見つける

### 職務整理表の活用

企業内を見学し、各職務の内容、手順等を確認・整理し、障害者ができそうな職務を提案する

### 職務分析

職務について、いつ・何のために・何を・どのようにするかを分析し、対象者の職務を再構成する

作業名	作業手順	作業頻度		機械・道具の使用	コミュニケーション	動作・作業遂行要件	作業環境	対応可能と考えられる障害種類
		時間	頻度					

<職務分析シート> 事業所名：A 対象者：B 記入者：C 作成日： 年 月 日

時間	職務の概要	場所	道具	ルール、留意点、担当者等
8:30~10:30	出社・着替え 食堂から前日使用された湯飲みを回収し洗浄する。 6個のポットのお湯を入れ替え、新しくお湯を沸かす。 男女のロッカー室の床を掃く。 食堂のテーブルを布巾できれいに拭く。	ロッカー室 給湯室 給湯室 ロッカー室 食堂	自在箒 布巾	通勤用私服から制服に着替える 配膳図を参照する。
10:30~10:40	午前休憩	休憩室		
10:40~12:00	食堂から午前休憩時に使用された湯飲みを回収し洗浄する。 昼食の準備をするため、調味料を各テーブルに配置し、箸、味噌汁のお椀、ふりかけを所定の位置に配置する。	給湯室 食堂		配膳図を参照する。
13:00~15:00	昼食後の片付けをするため、各テーブルから調味料を回収し、冷蔵庫にしまう。味噌汁のお椀、ふりかけを所定の位置に戻す。 食堂の各テーブルを布巾できれいに拭く。 食堂から昼食時に使用された湯飲みを回収し洗浄する。	食堂 食堂 給湯室	布巾	隅々まで拭くように留意する。
15:00~15:10	午後休憩			
⋮	⋮	⋮		
⋮	⋮	⋮		

# 職務創出

企業内で職務を探しても見つからない場合は、新たな職務を創り出す

## 【考え方1】

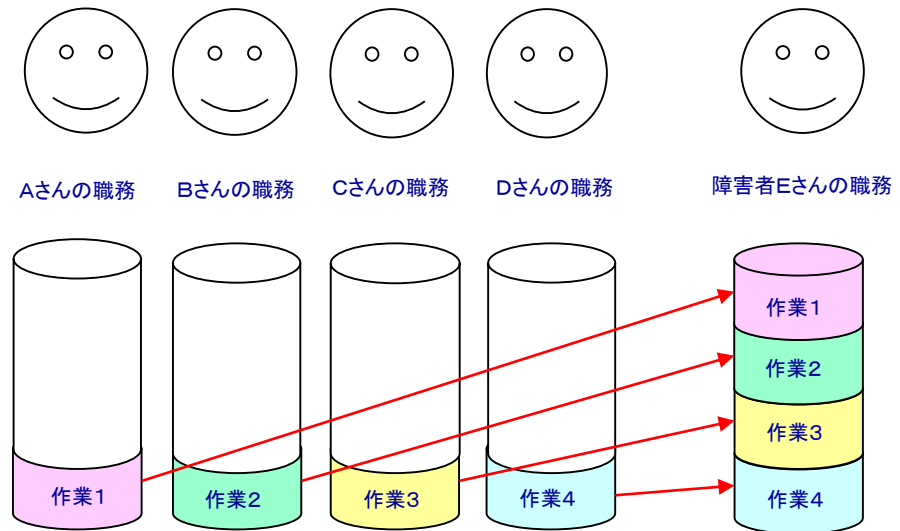
清掃など業務請負、派遣社員により対応している業務などを直接雇用の障害者の専任の仕事として職務を選定する

### <職務例>

- 企業内、研修所、社員寮等の清掃業務
- 工場の緑化業務
- ユニフォーム・作業服のクリーニング業務
- 社員食堂、喫茶業務
- 社内メール便配達業務

## 【考え方2】

各社員が行っている業務の中から定型的な作業（コピー、資料の封入など）を切り出し、職務を創り出す



# 職務再設計

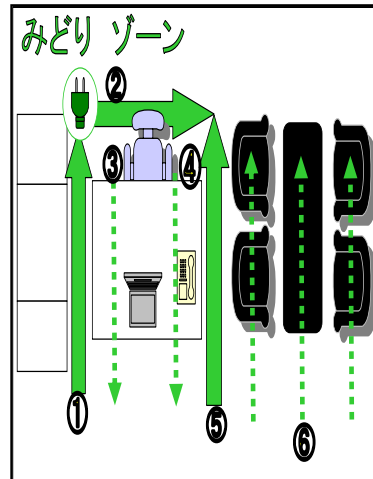
具体的な対象者について、現状のままでは対象者の職務遂行が難しい場合に、その課題点を把握し、職務側の条件を変更する

## ○ 職務が要求する要件の分析方法例

- ① 職務分析
- ② 課題分析  
特定の作業や行動を、その構成要素である一つ一つの行動(Step)に分け、時系列的に記述する  
→つまづいている部分を特定し、作業方法の変更や補助具の活用等を実施
- ③ 動作・時間分析  
作業動作や作業時間改善のために、作業の動作的、時間的情報を記述する

## ○ 改善方法例

- ① 機械、補助具等の活用
- ② 作業方法の変更
- ③ 職場環境の構造化  
作業遂行を容易にするため、環境を視覚的に分かりやすく整理・再構成する



場所の構造化  
(事務室清掃の方向)



方法の構造化  
(手順書)

## タイムスケジュール(午前)

9:00	出勤 ・ タイムカード パチンコガラス清掃 パチンコカセット清掃 片付け
9:55	休憩 タイマーは15分でセットする
10:00	更衣室の清掃
10:20	① 休憩室の清掃(はき掃除・モップ) ② 男子更衣室清掃 ③ 男子ロッカーの上の清掃 ④ 下駄箱の清掃 ⑤ 男子・女子更衣室ドアの清掃 管理棟の清掃 ⑥ 階段の清掃(はき掃除・モップ) ⑦ 通路の清掃(はき掃除・モップ) ⑧ 男子トイレの清掃 ⑨ 1階の流し 清掃した所の点検
11:30	駐車場の清掃 ※出発前に社員の方に声をかけましょう ※時間がずれたら、社員に聞きましょう
12:00	昼休み タイマーは30分でセットする 困ったことがあったら、社員に聞きましょう

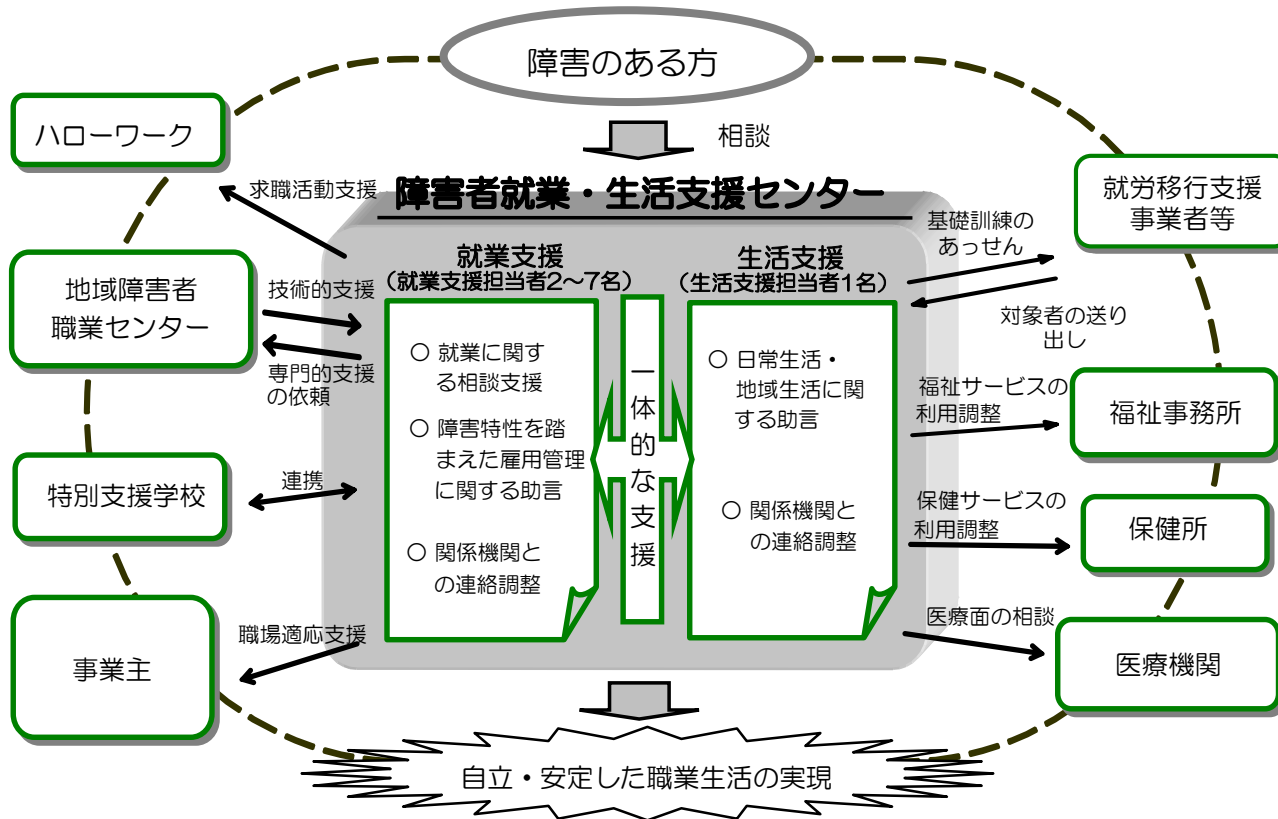
時間の構造化  
(タイムスケジュール)



# 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」を設置(令和2年4月現在 335センター)

## 雇用と福祉のネットワーク



## 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

【元年度実績】 支援対象者数 197,631人  
 定着率79.9%(1年)(身体81.7%、知的84.1%、精神74.8%)

# 障害者雇用率達成指導の流れ

流れ ※青字:2015年の雇用状況報告に基づく実施例	基準
<p><b>障害者雇用状況報告</b>(法第43条第7項) ※X年6月1日時点</p> <p>▶ 2015年6月1日時点の報告 ⇒ 報告対象 <b>8万7,935社</b>(うち<b>4万6,450社</b>が雇用率未達成)</p>	<p>○ 法定常用労働者※数が45.5人以上の事業主 ※ 除外率カウント後の常時雇用する労働者</p>
<p><b>雇入れ計画作成命令</b>(法第46条第1項) ※(X+1)年1月1日～(X+2)年12月31日の2年計画</p> <p>▶ 2016年1月1日～2017年12月31日の2年計画 ⇒ 2015年6月1日時点で基準に該当した1,902社のうち、同年12月31日時点でも雇用率未達成の<b>275社</b>に対し実施</p>	<p>次のいずれかに該当する場合(X年の6月1日時点)</p> <ol style="list-style-type: none"><li>① <b>実雇用率</b>が前年の全国平均実雇用率未満、かつ、不足数が5人以上であること。</li><li>② <b>不足数</b>が10人以上であること。</li><li>③ 法定雇用障害者数が3人又は4人であり、<b>雇用障害者数</b>が0人であること。</li></ol>
<p><b>雇入れ計画の適正実施勧告</b>(法第46条第6項) ※(X+2)年2月末までに実施</p> <p>▶ 2017年2月末までに実施 ⇒ 2017年度実績 <b>84社</b></p>	<p>次のいずれかに該当する場合((X+1)年12月1日時点)</p> <ol style="list-style-type: none"><li>① 障害者雇入れ<b>計画の実施率</b><sup>注1</sup>が50%未満であること。</li><li>② <b>実雇用率</b>が、X年の6月1日現在における実雇用率を上回っていないこと。</li></ol>
<p><b>特別指導</b> ※(X+3)年4月1日～12月31日に実施</p> <p>▶ 2018年4月1日～12月31日に実施 ⇒ 2018年度実績 <b>24社</b></p>	<p>次のいずれかに該当する場合(X+2)年12月31日時点)</p> <ol style="list-style-type: none"><li>① <b>実雇用率</b>が(X+1)年6月1日現在の全国平均実雇用率未満であること(不足数0人の場合は除く。)</li><li>② <b>不足数</b>が10人以上であること</li><li>③ 法定雇用障害者数が3人又は4人の企業であって、<b>雇用障害者数</b>が0人であること</li></ol> <p>※ 法定雇用障害者数が2人以下の事業主は対象外</p>
<p><b>企業名の公表</b>(法第47条) ※(X+4)年3月末までに実施</p> <p>▶ 2020年度中に実施<sup>注2</sup> ※2018年度実績 <b>0件</b> (参考)2018年度までの累計実績 <b>38社</b></p>	<p>次のいずれかに該当する場合((X+4)年1月1日時点)</p> <ol style="list-style-type: none"><li>① <b>実雇用率</b>が(X+2)年6月1日現在の全国平均実雇用率未満であること。</li><li>② 法定雇用障害者数が3人または4人の企業であって<b>雇用障害者数</b>が0人である場合</li></ol> <p>※ 法定雇用障害者数が2人以下の事業主は対象外</p>

(注1) 「計画始期からその年の12月1日までの間における新規雇入れ労働者数に占める新規雇入れ対象障害者数の割合」の

「計画始期から12月31日までの間における新規雇入れ予定労働者数に占める新規雇入れ予定対象障害者数の割合」に占める割合。

(注2) 2019年度は行政措置の猶予を実施したため、企業名公表の実施時期が通常のスケジュール(2019年3月末)から延期されている。