

## 第 99 回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

### 1 日時

令和 2 年 9 月 25 日（金） 13:00～15:00

### 2 場所

オンラインによる開催（厚生労働省 職業安定局第 1 会議室 12 階）

### 3 議題

- (1) 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令案要綱について（諮問）
- (2) 今後の障害者雇用対策の検討の進め方について
- (3) その他

### 4 資料

- 資料 1－1 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令案要綱
- 資料 1－2 新型コロナウイルス感染症や障害者雇用率 0.1% 引上げの影響を踏まえた障害者雇用支援施策に関する主な意見と今後の取組
- 資料 2－1 今後の検討に向けた論点整理（案）
- 資料 2－2 今後の検討のスケジュールについて（案）
- 資料 3 重度障害者等に対する通勤や職場等における支援について
- 
- 参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿
- 参考資料 2 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令案参照条文
- 参考資料 3 障害福祉に関する制度沿革・概要
- 参考資料 4 令和 2 年 国の機関における障害者任免状況の集計結果（速報値）
- 参考資料 5 国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査の集計結果

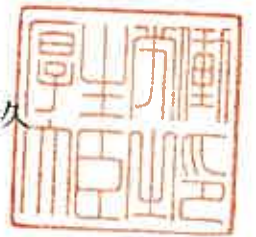
厚生労働省発職 0925 第3号

令和2年9月25日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法  
施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令案要綱」について、貴会  
の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令案要綱

第一 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令の一

## 部改正

一 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令附則

第二項に規定する障害者雇用率等及び基準雇用率についての経過措置を廃止することとする。

二 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令附則

第五項に規定する法定雇用障害者数が一人以上である場合の事業主が常時雇用する労働者の数のうち最

小の数を勘案して定める数についての経過措置を廃止することとする。

## 第二 施行期日等

一 施行期日

この政令は、令和三年三月一日から施行すること。

## 二 経過措置

令和二年度以前の年度分として支給する障害者雇用調整金の額及び納付すべき障害者雇用納付金の額の算定に係る経過措置を定めること。

# 新型コロナウイルス感染症や障害者雇用率0.1%引上げの影響を踏まえた 障害者雇用支援施策に関する主な意見と今後の取組

資料 1 - 2

## 主な意見(詳細別紙)

### ○ ハローワークの機能強化

- ・就職支援コーディネーターの体制強化
- ・1人以上の雇用義務が初めて生じる企業に対する重点的な支援
- ・企業・障害者の個々の状況に応じた的確な対応
- ・マッチング機能強化・充実

### ○ 企業の取組に対する情報提供

- ・コロナ禍における新たな働き方への取組等に係る好事例の収集・共有

### ○ 雇用福祉連携事業の分かりやすい周知

### ○ 支援体制等の充実・強化

- ・障害者就業・生活支援センターの役割
- ・地域障害者職業センターの支援方法のあり方(デジタル化の対応等)
- ・企業支援人材の育成、専門性の充実
- ・(企業・団体等)民間活用による企業支援の充実
- ・雇用・福祉・教育等の分野における資源の活用による支援の充実

## 今後の取組

- 労働局・ハローワークに対し、**企業向け・障害者向けチーム支援の拡充**を通知。
- 地域障害者職業センターに対し、**職務の選定・創出や配置転換等に関する専門的な支援**を促進するための依頼・通知。
- 障害者就業・生活支援センターに対し、**休業、自宅待機、教育訓練等に関する課題聴取や支援提案**を促進するための依頼・通知。
- ハローワークの体制(就職支援コーディネーター等)については、更なる充実を検討。

- 好事例を把握・収集し、広く共有することを通じて横展開を促進

(**中小事業主の認定制度の普及**に加え、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等における**支援事例**(職務の選定・創出、配置転換、教育訓練等)の**蓄積**等)

※ (公社)全国障害者雇用事業所協会・(一社)障害者雇用企業支援協会・中小企業家同友会全国協議会にも好事例収集の協力依頼

- **障害保健福祉部と連携**しながら、重度障害者等に対する通勤や職場等における支援(納付金制度に基づく助成金、地域生活支援事業)を周知徹底。

- **今後の障害者雇用分科会における議論**も踏まえ、検討を進める。

## 【別紙】前回(8月21日)の障害者雇用分科会における主な意見の詳細

- 地域障害者職業センターによる支援の方法や内容も、ウィズコロナ、アフターコロナを見据えて業務のデジタル化を想定し、速やかに大きく見直していく必要があるのではないか。
- 努力している企業を対象とした、よりインセンティブのある支援が必要ではないか。
- 本年10月から始まる福祉と雇用の連携による支援の問題は、極めて複雑な構造となっている。制度の概要がより分かりやすい形で、事業主や障害者自身、自治体に伝わることの更なる努力をお願いしたい。
- チーム支援の就職支援コーディネーターの人数が足りない。同コーディネーターの存在自体が十分に認知されていない。コロナ禍でも安心して障害者雇用に取り組めるよう、支援策の周知徹底や効果、実績の見える化なども不可欠。中小企業にとって身近な支援機関であるハローワークのマッチング機能の強化や充実も、是非願う。
- 福祉と雇用との連携、更には教育機関との連携を図り、様々な資源を有効活用することで、支援の実効性が一層高まるのではないか。同時に、様々な機関が横断的に支援に関わる場合、客観的で統一的なアセスメントを行うことが必要であり、同アセスメントが実行できると、よりよいマッチングや適正配置、定着支援などにつながると思う。
- テレワークやオンライン化などに対応した新たな職域開拓や、業務の見直し等に資する教育訓練を整備・拡充し、企業が自社の障害者を積極的に教育訓練する機会を、より確保できるようにしていくべきだと思う。これらの実現に当たり、例えば雇用調整助成金、教育訓練制度の活用や、困っている企業がすぐに相談でき、よりスピード感を持ってスムーズに仕組みを活用し、課題解決ができるような顔の見えるスキーム作りなども重要だと思う。
- 今後、企業を支援していただく際に、新たな働き方への対応、障害種別に応じた感染防止対策や、あるいは感染防止に配慮した採用活動等について、好事例の収集を広く共有することは非常に有効だと考えるので、是非願う。
- 支援体制を充実させることが非常に大事だと思うので、支援事業者等の中に民間の活動をしてはどうか。特に障害者雇用を前向きに捉えている企業や団体に、サポートを委託するような考え方もあるのではないか。
- 知的障害の場合、テレワークに向いていることは今までなかったもので、全国で新たに取組まれている事例、今後作り出される事例の情報を広く教えてほしいし、企業側へも流してほしい。
- ハローワークにおける就職支援コーディネーターについて、人材をきちんと充実させていく、人数も増やしていく努力が大事なことではないか。
- 重度の障害の方の通勤や介助についての新しい仕組みが10月から始まるということの周知が大事ではないか。
- 企業によっても、このコロナの影響の受け方が大きく違うと思う。その中では、個々の企業の状況、もちろん障害者の個々の状況にも応じた対応・支援が必要になっていくだろうと思う。
- 中小企業について、法定雇用障害者数が1人以上になるのが45.5人だったのが43.5人に下がることになる。雇用義務が初めて生ずる企業をどう支援するかがポイントになるのではないか。
- 地域障害者職業センターは都道府県に1カ所しかないため、障害者就業・生活支援センターの役割が大きくなっていくのではないかと思う。障害者就業・生活支援センターも障害者支援が中心であり、障害者支援の延長で企業支援を行っているに過ぎない。障害者支援についてノウハウが蓄積してきているが、企業支援に関する人材育成・専門性を充実させることが今後必要ではないか。

## 今後の検討に向けた論点整理（案）

## 1. 雇用率制度の在り方について

- ① 法定雇用率の引上げに関する検討について
  - ・ 今後の雇用率見直し時において、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定した上で、企業の障害者雇用状況や行政の支援状況等を勘案して、障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、当該法定雇用率までの引上げを段階的に行うように運用することとし、その場合の具体的な引上げ幅や引上げ時期について当分科会で議論することが適当である。
  - ・ 計算式の分子（雇用されている障害者）における就労継続支援 A 型事業所の雇用者の評価や、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウント（暫定措置として 1 カウントとして算定）の取扱い等に係る論点が挙げられている。
- ② 雇用率制度における就労継続支援 A 型事業所の利用者の評価について【備考：雇用福祉連携 PT】
  - ・ 障害者雇用率の設定のための計算式における就労継続支援 A 型事業所の利用者の取扱いをどうすべきか。
- ③ 精神障害者に関する雇用率のカウントについて【備考：JEED 調査】
  - ・ 精神障害者については令和 4 年度末まで短時間労働者について 1 カウントとされているが、この特例について令和 5 年度以降どのようにするか。
  - ・ 身体・知的障害者と異なり「重度」といった取扱いがない精神障害者について、等級に応じて、雇用率制度におけるカウントを上積みする等は考えられるか。また、その他の評価の方法はあるか。
- ④ 対象障害者の範囲について【備考：JEED 調査】
  - ◇ 手帳を所持しない者の取扱いについて
    - ・ 精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等の取扱いをどう考えるか。
    - ・ 手帳不所持者について、就労困難性を客観的に評価することについてどう考えるか。
    - ・ 諸外国の状況も踏まえ、どのように考えるか。
  - ◇ 短時間勤務者の取扱いについて
    - ・ 短時間勤務者については特例給付金制度を創設したところ、週 20 時間未満の短時間勤務者の取扱いについて、更にどのように考えるか。
- ⑤ 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について
  - ・ 中高年齢層等の長期継続雇用されている障害者についての雇用率制度におけるカウントを上積みする等は考えられるか。また、雇用率におけるカウントのほか、評価の方法はあるか。

- ・ 高齢者の活躍の促進や定着の促進、あるいは加齢による体力の低下等に応じた配慮を行う観点も踏まえつつ、企業における中高年齢層の障害者の適切なアセスメントとキャリア形成についてどのように考えるか。

⑥ 除外率制度について【備考：JEED 調査】

- ・ 除外率設定業種における障害者雇用の進展状況等を踏まえ、除外率の廃止又は縮小についてどう考えるか。

2. 納付金制度の在り方について

- ① 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大について
- ・ 障害者雇用調整金及び障害者納付金制度は 100 人超の企業に適用されているが、これを拡大すべきかどうか。
  - ・ 拡大する場合、範囲はどうするか。納付金の額の猶予等は必要か。中小企業における障害者の受入れ体制の整備や、支援機関等の中小企業に対する支援体制をどのように考えるか。
- ② 大企業及び就労継続支援 A 型事業所に対する障害者雇用調整金の在り方
- ・ 現行、多数の障害者を雇用している企業に上限なく調整金が支出されているが、経済的負担を調整するという制度の趣旨の観点からどう考えるか。支給上限額等の設定は考えられるか。
  - ・ 障害者雇用調整金の支給に当たっては一般企業における雇用者か就労継続支援 A 型事業所における雇用者かの区別はしていないが、就労継続支援 A 型事業所の取扱いをどう考えるか。障害福祉サービスの報酬との関係をどう考えるか。
- ③ 障害者雇用納付金財政の調整機能について
- ・ 給付金制度の財政運営の安定化に向け、障害者雇用調整金の支出についてどう考えるか。単年度収支が赤字になった場合に赤字額の程度に応じて翌年度以降の調整金の額を減額させる仕組み等の導入についてどう考えるか。

3. その他

- ① 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について【備考：雇用福祉連携 PT】
- ・ 通勤等に困難を抱える障害者や、就労施設等における障害者の就業機会の確保のためのさらなる支援の在り方をどう考えるか。
  - ・ 障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていることや、一般就労への移行を促進することが重要であることを踏まえつつ、支援の方法をどのように考えるか。
  - ・ 一般雇用への転換を進めるとともに、通勤等に困難を抱える障害者の就業機会を確保するため、在宅就業障害者支援制度について、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せや、施設外就労の場合等には算定基礎



を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等の見直しは考えられるか。

② 障害者の就労支援全体の在るべき（目指すべき）姿、地域の就労支援機関の連携の強化について【備考：雇用福祉連携 PT】

- ・ 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法についてどのように考えるか。
- ・ 就労支援機関の役割関係が不明確であったり、支援内容に重複感はないか。これを踏まえ、就労支援機関の在り方や専門的な支援人材の役割をどのように整理するか。
- ・ 福祉・雇用にまたがった支援を行う専門的な人材の在り方及び育成についてどう考えるか。

③ 教育との連携、雇用・年金・福祉等の諸制度間の連携について【備考：雇用福祉連携 PT】

- ・ 諸制度間の連携を図り、資源を組み合わせ有効活用していくようなシームレスな支援についてどのように考えていくか。
- ・ 特別支援学校等から就労への支援の方策をどう考えるか。
- ・ 高等教育段階の学生の就労支援をどのように考えるか。
- ・ 在職者の能力開発やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策との連携をどのように考えるか。
- ・ 障害を有する者の勤労・就労意欲が増進し、また、減退しないことを主眼に置いた上で、制度間の連続性をどのように確保するか。

④ 通勤支援、職場における支援の検討について【備考：雇用福祉連携 PT】

- ・ 本年 10 月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな連携による取組の実施状況を踏まえ、今後の重度身体障害者等に対する通勤支援や職場等の支援の在り方についてどう考えるか。
- ・ 障害の程度にかかわらず、職場介助者や手話通訳者の派遣等を含めた職場等における支援の在り方についてどのように考えるか。

⑤ 中小企業における障害者雇用の促進について

- ・ 認定制度を更に発展させていくための方策についてどのように考えるか。
- ・ 採用段階における適切なマッチングや、環境整備に対する支援についてどのように考えるか。
- ・ 事業協同組合等算定特例のより効果的な在り方についてどのように考えるか。
- ・ 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大についてどのように考えるか。（再掲）
- ・ フルタイムの労働者を新たに雇用する分の業務量が見つからないとしている中小企業や、実際に採用して共に働くイメージが十分につかめていない中小企業の観点から、短時間勤務者の取扱いについてどのように考えるか。（再掲）

- ⑥ 多様な就労ニーズへの対応について【備考：雇用福祉連携 PT】
- ・ 医療面や生活面の支援が必要な重度障害や、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方、高齢障害者についても就労支援ニーズが増大する中で、障害者就労を支える人材その他資源が質・量ともに限定的であることについてどう考えるか。
  - ・ 障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが増大していることについてどう考えるか。
  - ・ 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズが増大していることについてどう考えるか。
  - ・ 技術革新の進展や新型コロナウイルス感染症の影響により、オンラインの就労支援・訓練や業務創出・テレワーク等のニーズが増大していることについてどう考えるか。
- ⑦ 差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握について【備考：JEED 調査】
- ・ 差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況はどうか。
  - ・ 実施状況を踏まえて更なる実施を進めるためどのような方策をとるべきか。
- ⑧ 短時間勤務制度の措置の検討について【備考：JEED 調査】
- ・ 合理的配慮としての短時間勤務の措置がどのようになされており、どのような効果をあげているか。
  - ・ 上記を踏まえ、短時間勤務についてどのように対応すべきか。
- ⑨ 公務部門における障害者雇用の促進について
- ・ 公務部門における障害者雇用の質を高めていく方策をどのように考えるか。
  - ・ 教育委員会を含む地方公共団体における障害者雇用のより一層進めていくための方策をどのように考えるか。

## ● 令和2年10月中旬頃

- ・ 今後の議論の方向性について
- ・ 障害者介助等助成金及び重度障害者等通勤対策助成金に係る告示について【諮問】

## ● 令和2年12月頃

- ・ JEED「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究」報告（1.④）
- ・ JEED「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究」に係る報告（3.⑦, 3.⑧）

## ● 令和3年1月頃

- ・ 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について  
（障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用等の在り方、障害者雇用納付金財政の調整機能、障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価）（1.②, 1.⑤, 2.①～2.③）

## ● 令和3年2月頃

- ・ 2020年度の年度目標に係る中間評価について
- ・ JEED「除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査」に係る報告
- ・ 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について  
（除外率制度に関する対応、自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保、中小企業における障害者雇用の促進）（1.⑥, 3.①, 3.⑤）

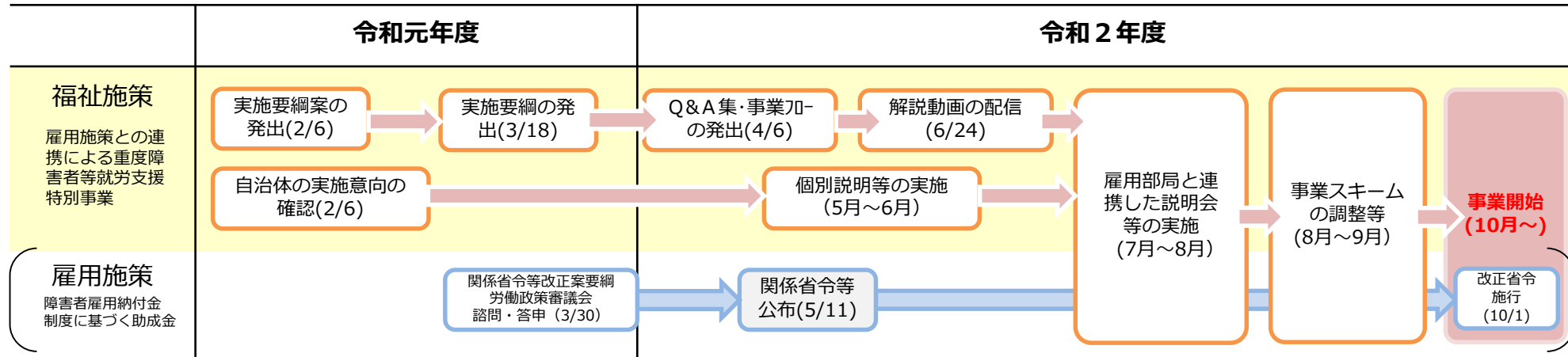
## ● 令和3年3月頃

- ・ JEED「精神障害者である短時間労働者の雇用の実態調査～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～」に係る報告
- ・ 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について  
（精神障害者に関する雇用率のカウント 等）（1.③ 等）

## 「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」の実施に向けた対応状況等について

- 令和2年10月から開始する「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」の円滑な実施に向けて、
  - ・ 詳細なQ&Aや解説動画を作成し、各市町村の疑問点の解消などを図るとともに、
  - ・ 実施を検討中の市町村に対して、雇用部局とともに説明会に出向くなど、事業実施に向けた個別対応を実施
- 令和2年8月時点で、13市町村(11市1町1村)が10月からの開始に向けて準備中。
- 今後も引き続き、各自治体における円滑な事業実施を支援をするとともに、本事業の更なる活用を促していくため、取組状況を定期的に把握・集約し、広く情報提供等を実施する予定。

### 事業開始までのスケジュール



### 支援スキーム

別紙のとおり

### 実施予定自治体(8月14日時点)

※現時点における事業実施予定であり、事業実施が確定しているものではない

### 13 市町村

千歳市(北海道)、さいたま市(埼玉県)、我孫子市(千葉県)、長野市・南箕輪村(長野県)、豊橋市・豊川市(愛知県)、四日市市(三重県)、松江市(島根県)、備前市(岡山県)、宇部市(山口県)、三木町(香川県) 外1市

# 【別紙】 重度障害者等に対する通勤や職場等における支援について

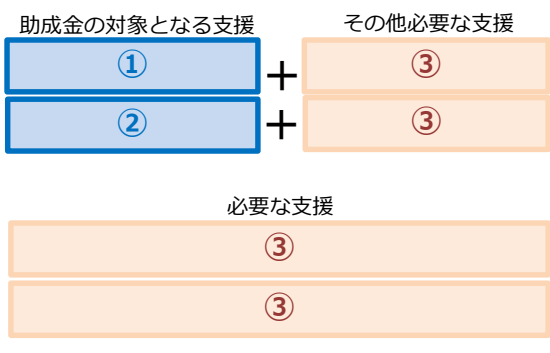
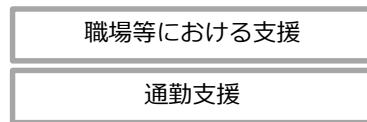
令和2年度から、通勤や職場等における支援に取り組む意欲的な企業や自治体を支援するため、雇用施策と福祉施策が連携し、次の取組を実施。

- 雇用する重度障害者等のために職場介助者・通勤援助者を委嘱（重度訪問介護等事業者に委嘱した場合に限る。）した企業に対し、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構において、その費用の一部を助成（**雇用施策：障害者雇用納付金制度に基づく助成金**）
- 自営等や企業で働く重度障害者等に対して、市町村から重度訪問介護等事業者を通じ、通勤や職場等における支援を実施（**福祉施策：地域生活支援事業**）

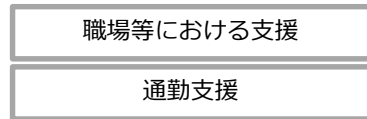
雇用 施策	<p><b>① 重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金</b>（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 助成対象・・・障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱に係る費用</li> <li>○ 助成率・・・4/5(中小事業主は9/10) ○ 限度額・・・障害者1人につき、月13.3万円まで（中小事業主は、月15万円まで）</li> <li>○ 支給期間（上限）・・・開始から年度末</li> </ul>	共通事項
	<p><b>② 重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金</b>（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 助成対象・・・障害者の通勤を容易にするための通勤援助者の委嘱に係る費用</li> <li>○ 助成率・・・4/5(中小事業主は9/10) ○ 限度額・・・障害者1人につき、月7.4万円まで（中小事業主は、月8.4万円まで）</li> <li>○ 支給期間（上限）・・・3月間（～年度末）</li> </ul>	
福祉 施策	<p><b>③ 雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業</b>（地域生活支援事業(市町村任意事業)）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者等として働く場合等で、自治体が必要と認めた場合に支援</li> <li>○ 実施主体・・・市町村等（補助率：国 50/100以内、都道府県 25/100以内）</li> </ul>	
	<p><b>共通事項</b></p> <p><b>&lt;対象者&gt;</b>          ・ 重度訪問介護          ・ 同行援護          ・ 行動援護          } の利用者</p> <p><b>&lt;支援体制&gt;</b>          ・ 重度訪問介護          ・ 同行援護          ・ 行動援護          } サービス事業者</p> <p><b>&lt;支援内容&gt;</b>          ・ 重度障害者等が通勤や職場等において必要な支援の提供に係る支援</p>	

## <連携のイメージ>

A 民間企業で雇用されている者 ※ 1



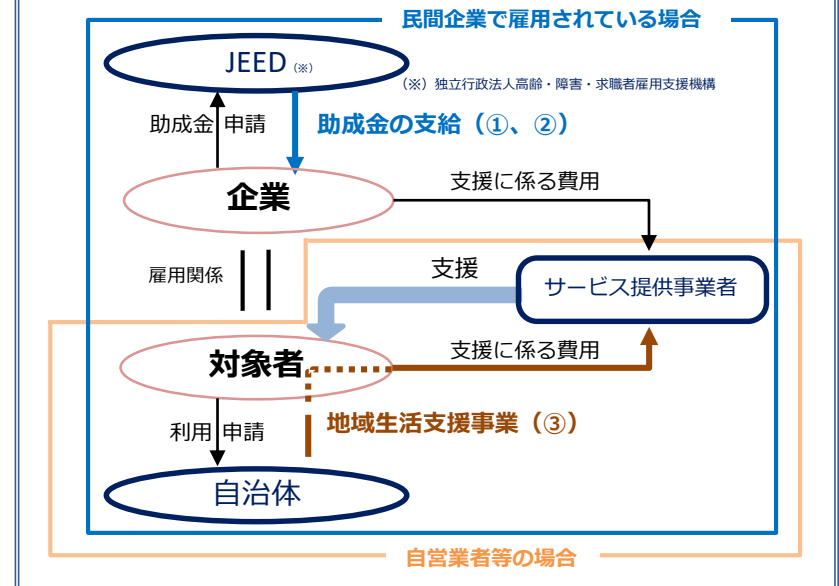
B 自営等で働く者 ※ 2



※ 1 ①文書の作成・朗読、機器の操作・入力等の職場介助や②通勤支援(3ヶ月まで)に加えて、③これら①②の助成金の対象外である喀痰吸引や姿勢の調整等の職場等における支援、4ヶ月目以降の通勤支援について、雇用施策と福祉施策を組み合わせて一体的に支援。

※ 2 自営業者等（Aの対象者及び国家公務員等の公務部門で雇用等される者その他これに準ずる者以外の者）であって、当該自営等に従事することにより所得の向上が見込まれると市町村等が認めたものに対して、③通勤や職場等における支援について、地域生活支援事業により支援。

## <事業スキーム>



## 障害者雇用・福祉連携強化PTについて

### 構成

**主査**：厚生労働審議官 **副主査**：職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官、社会・援護局障害保健福祉部長

### 主な検討事項(現段階のイメージ)

- ・ 障害者の就労支援全体の在るべき(目指すべき)姿
- ・ 地域の就労支援機関の連携の強化
- ・ 通勤支援の在り方
- ・ 職場等における支援の在り方
- ・ 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲
- ・ 障害者雇用率制度における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価
- ・ 就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱い
- ・ 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保の在り方 等

### 開催状況 ※1

第1回	令和元年7月25日	議事：(1)今後の検討の進め方について (2)その他
第2回	令和元年8月7日	議事：(1)障害者雇用と福祉の連携強化に向けた検討体制の充実(案)について (2)その他
第3回	令和元年10月2日	議事：関係者ヒアリング① (社会福祉法人りべるたす 理事長 伊藤佳世子氏(重度障害者の就労支援について))
第4回	令和元年10月7日	議事：関係者ヒアリング② ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 副統括研究員 春名由一郎氏 (海外事例について))
第5回	令和元年10月18日	議事：(1)分身ロボットカフェの視察について (2)その他
第6回	令和元年11月12日	議事：関係者ヒアリング③(公益社団法人全国脊髄損傷者連合会(代表理事 大濱 眞氏)、一般社団法人日本ALS協会(会長 嶋守 恵之氏) (通勤支援や職場等における支援等の在り方について))
第7回	令和元年12月9日	議事：関係者ヒアリング④(社会福祉法人日本視覚障害者団体連合(会長 竹下義樹氏)(同上))
第8回	令和元年12月9日	議事：関係者ヒアリング⑤(社会福祉法人日本身体障害者団体連合会(会長 阿部一彦氏)(同上))
第9回	令和元年12月13日	議事：関係者ヒアリング⑥(一般社団法人日本経済団体連合会(労働政策本部長 正木義久氏)、日本労働組合総連合会(総合労働局長 仁平章氏)(同上))
第10回	令和元年12月24日	議事：(1)教育分野との連携について ※2 (2)その他 ※文部科学省との意見交換
第11回	令和2年2月3日	議事：(1)今後の障害者就労支援施策について (2)その他
第12回	令和2年3月19日	議事：(1)新型コロナウイルスの対応に係る障害者就労への影響等について (2)今後の障害者就労支援施策について (3)その他
第13回	令和2年6月29日	議事：(1)新型コロナウイルス感染症への対応について (2)今後の障害者就労支援施策について (3)その他

※1 PTでの検討状況については、適宜、社会保障審議会障害者部会及び労働政策審議会障害者雇用分科会に報告、議論

※2 教育分野との連携については、PTのもと、両省担当者間で引き続き検討を進める予定

## 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和2年4月24日現在

## (公益代表)

- ◎ 阿部 正浩 中央大学経済学部教授  
 倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授  
 小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授  
 武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授  
 ○ 中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授  
 長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授

## (労働者代表)

- 内田 文子 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  
 岡本 賢治 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会会長代理  
 仁平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長  
 森口 勲 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長  
 門崎 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長

## (使用者代表)

- 池田 三知子 (一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長  
 佐渡 康弘 愛媛県ビル管理協同組合理事  
 塩野 典子 富士通ハーモニー(株)取締役  
 高橋 陽子 ダンウェイ(株)代表取締役社長  
 山内 一生 (株) 日立製作所人財統括本部人事勤労本部エンプロイリレーション部長

## (障害者代表)

- 阿部 一彦 (社福) 日本身体障害者団体連合会会長  
 小出 隆司 全国手をつなぐ育成会連合会副会長  
 竹下 義樹 (社福) 日本視覚障害者団体連合会会長  
 眞壁 博美 (公社) 全国精神保健福祉会連合会理事

## 参照条文①

## ○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令（平成29年政令第175号）（抄）

## 附 則

## （施行期日）

- 1 この政令は、平成三十年四月一日から施行する。

## （経過措置）

- 2 第一条の規定による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（この項及び附則第四項において「新障害者雇用促進法施行令」という。）第二条、第九条、第十条の二第二項及び第十八条の規定の適用については、当分の間、新障害者雇用促進法施行令第二条中「百分の二・六」とあるのは「百分の二・五」〔※国等の率〕と、同条ただし書中「百分の二・五」とあるのは「百分の二・四」〔※教育委員会の率〕と、新障害者雇用促進法施行令第九条中「百分の二・三」とあるのは「百分の二・二」〔※一般事業主の率〕と、新障害者雇用促進法施行令第十条の二第二項中「百分の二・六」とあるのは「百分の二・五」〔※特殊法人の率〕と、新障害者雇用促進法施行令第十八条中「百分の二・三」とあるのは「百分の二・二」〔※基準雇用率〕とする。
- 3 前項の規定は、この政令の施行の日から起算して三年を経過する日〔※令和3年3月31日〕よりも前に、障害者の雇いを促進し、及び障害者の雇いを安定させ、廃止するものとする。
- 4 附則第二項の規定により読み替えて適用する新障害者雇用促進法施行令第十八条の規定は、平成三十年度以後の年度分として支給する障害者雇用調整金の額及び納付すべき障害者雇用納付金の額の算定について適用し、平成二十九年度以前の年度分として支給する障害者雇用調整金の額及び納付すべき障害者雇用納付金の額の算定については、なお従前の例による。
- 5 第二条の規定による改正後の身体障害者補助犬法施行令第二条の適用については、当分の間、同条中「四十三・五人」とあるのは、「四十五・五人」とする。

## ○ 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）（抄）

## （法第三十八条第一項の政令で定める率）

第二条 法第三十八条第一項の政令で定める率は、百分の二・六とする。ただし、都道府県に置かれる教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会にあつては、百分の二・五とする。

## （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、百分の二・三とする。

## （法第四十三条第六項の政令で定める法人等）

第十条の二 （略）

- 2 法第四十三条第六項の政令で定める障害者雇用率は、百分の二・六とする。

## （基準雇用率）

第十八条 法附則第五条第一項の規定により読み替えて適用される法第五十四条第三項に規定する基準雇用率は、百分の二・三とする。



# 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令案 参照条文②

## ○ 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）

（雇用に関する国及び地方公共団体の義務）

第三十八条 国及び地方公共団体の任命権者は、職員（当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。以下同じ。）に常時勤務する職員であつて、警察官、自衛官その他の政令で定める職員以外のものに限る。第七十九条第一項及び第八十一条第二項を除き、以下同じ。）の採用について、当該機関に勤務する対象障害者である職員の数が、当該機関の職員の総数に、第四十三条第二項に規定する障害者雇用率を下回らない率であつて政令で定めるものを乗じて得た数（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。）未満である場合には、対象障害者である職員の数がその率を乗じて得た数以上となるようにするため、政令で定めるところにより、対象障害者の採用に関する計画を作成しなければならない。

2～7 （略）

（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。次章及び第八十一条の二を除き、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、その雇用する対象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。）の総数に対する対象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対象障害者を含む。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。

3～5 （略）

6 第二項の規定にかかわらず、特殊法人（法律により直接に設立された法人、特別の法律により特別の設立行為をもつて設立された法人又は特別の法律により地方公共団体が設立者となつて設立された法人のうち、その資本金の全部若しくは大部分が国若しくは地方公共団体からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国若しくは地方公共団体からの交付金若しくは補助金によつて得ている法人であつて、政令で定めるものをいう。以下同じ。）に係る第一項の障害者雇用率は、第二項の規定による率を下回らない率であつて政令で定めるものとする。

7～9 （略）

（納付金の額等）

第五十四条 事業主が納付すべき納付金の額は、各年度につき、調整基礎額に、当該年度に属する各月ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に基準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。）の合計数を乗じて得た額とする。

2 （略）

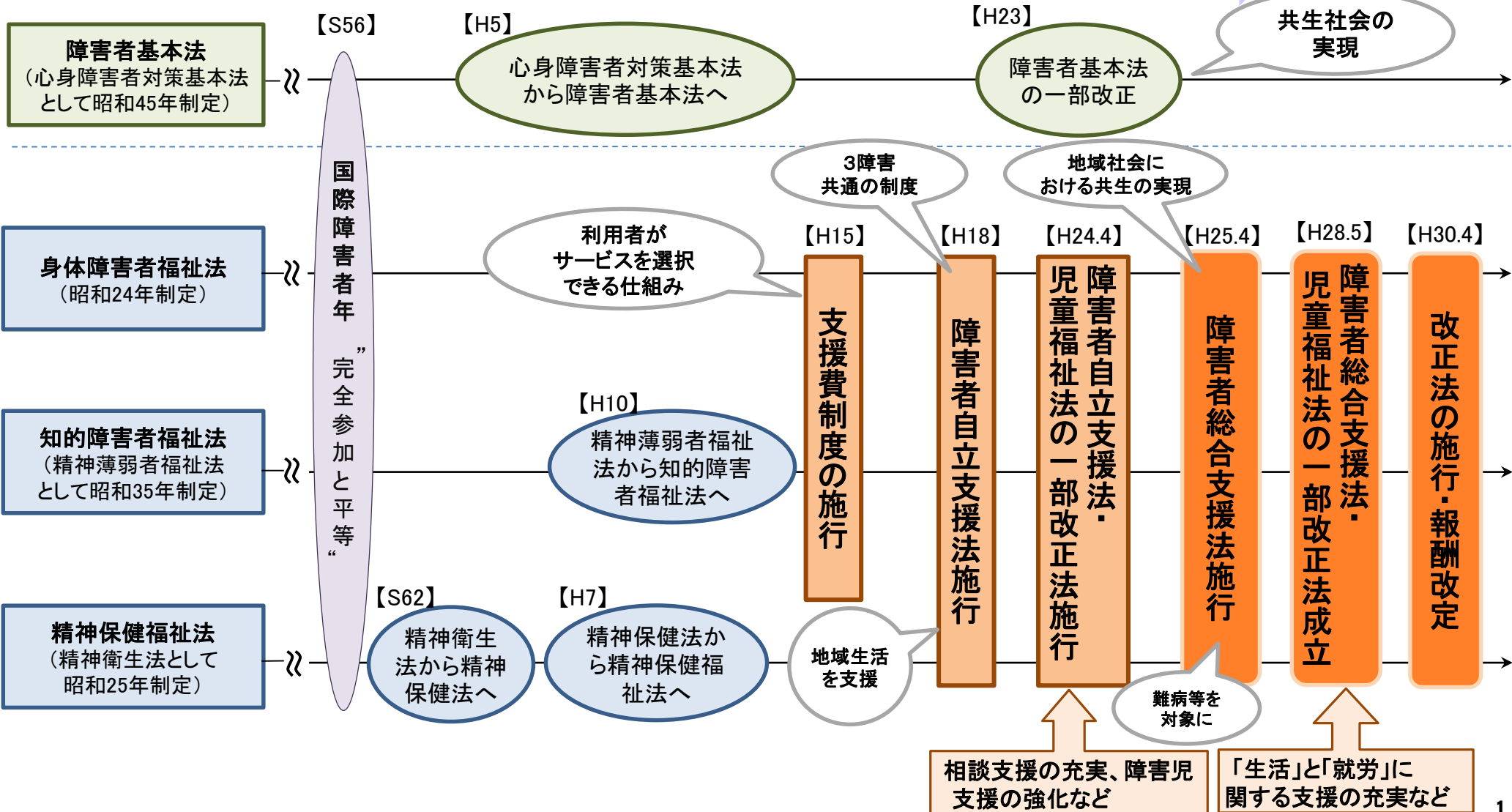
3 前二項の基準雇用率は、労働者の総数に対する対象障害者である労働者の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

4・5 （略）

## 障害福祉に関する制度沿革・概要

# 障害保健福祉施策の歴史

「ノーマライゼーション」理念の浸透



# 障害者総合支援法及び児童福祉法の給付・事業

市町村

## 介護給付

- ・居宅介護
- ・同行援護
- ・療養介護
- ・短期入所
- ・重度障害者等包括支援
- ・施設入所支援
- ・重度訪問介護
- ・行動援護
- ・生活介護

第28条第1項

## 訓練等給付

- ・自立訓練(機能訓練・生活訓練)
- ・就労移行支援
- ・就労継続支援(A型・B型)
- ・就労定着支援(H30.4.1～)
- ・自立生活援助(H30.4.1～)
- ・共同生活援助

第28条第2項

## 自立支援給付

国が1/2負担 第6条

障害者・児

## 相談支援

- ・基本相談支援
- ・地域相談支援(地域移行支援・地域定着支援)
- ・計画相談支援

第5条第18項

## 自立支援医療

- ・更生医療
- ・育成医療

第5条第24項

## 補装具

第5条第25項

## 障害児通所支援

- ・児童発達支援
- ・医療型児童発達支援
- ・居宅訪問型児童発達支援(H30.4.1～)
- ・放課後等デイサービス
- ・保育所等訪問支援

児福法第6条の二の二

国が1/2負担

## 地域生活支援事業 (国が1/2以内で補助)

- ・相談支援
- ・意思疎通支援
- ・日常生活用具
- ・移動支援
- ・地域活動支援センター
- ・福祉ホーム

第77条第1項

等

支援

## 地域生活支援事業 (国が1/2以内で補助)

- ・広域支援
- ・人材育成
- 等

第78条

都道府県

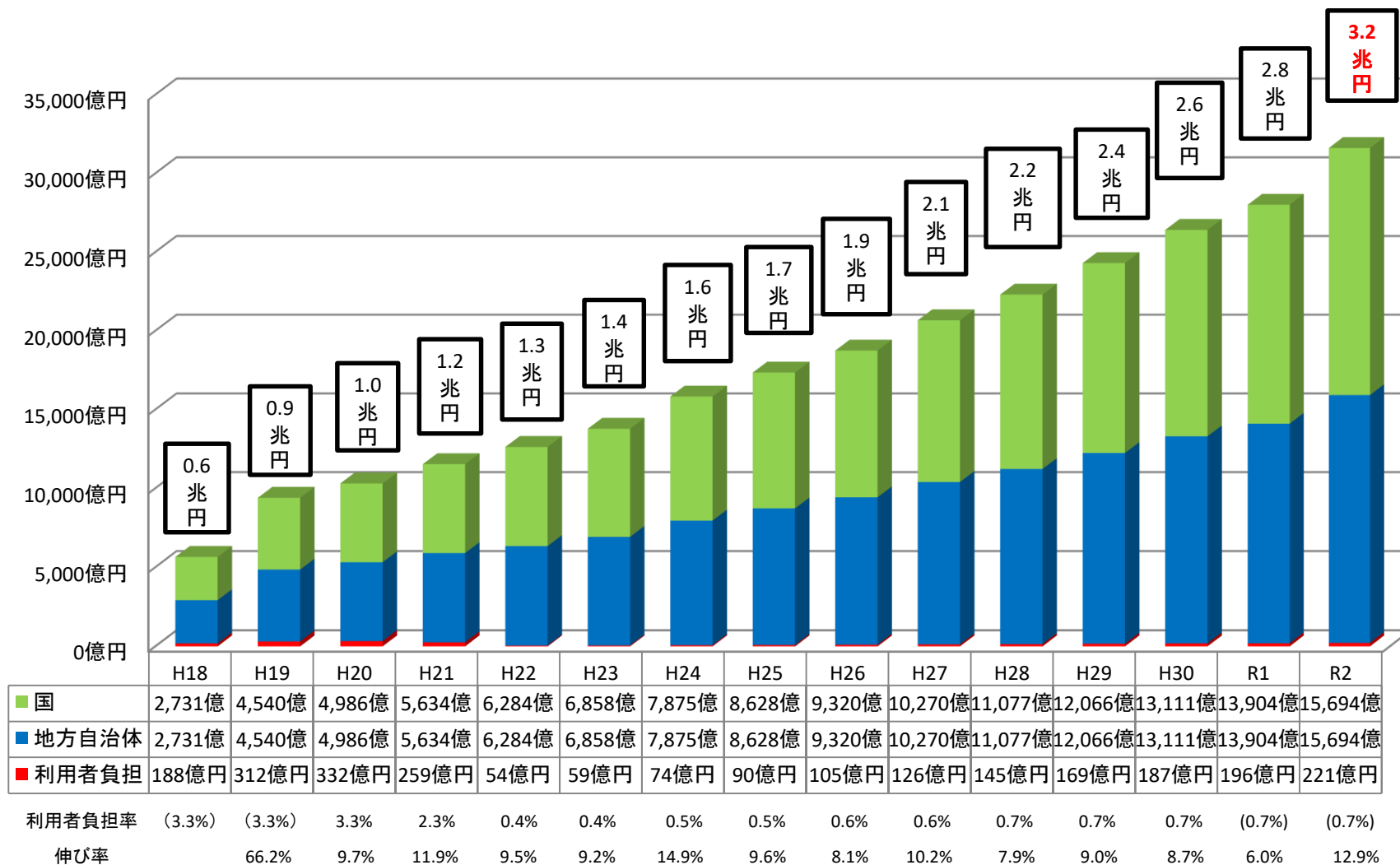
## 自立支援医療

精神通院医療 第5条第24項

## 障害児入所支援

児福法第7条  
国が1/2負担

# 障害福祉サービス等に関する公費負担及び利用者負担



※国及び地方自治体の負担額：障害者自立支援給付費負担金（実績額。R1は実績見込額、R2は予算額）。

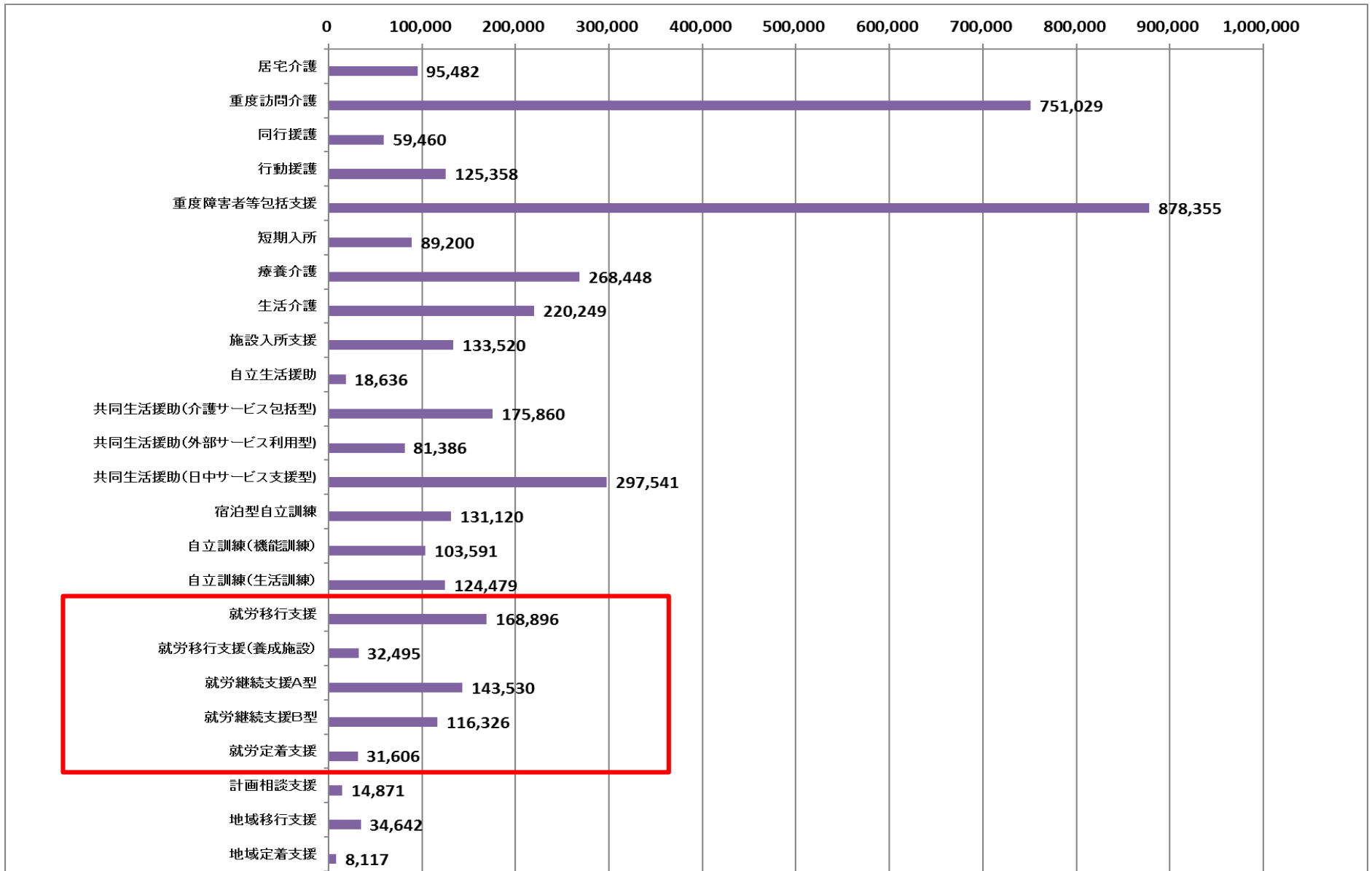
※負担割合は、国：都道府県：市町村 = 2：1：1

※利用者負担額：国保連データ（H20-30）及び障害者自立支援給付費負担金を元に障害福祉課推計。

※利用者負担率：国保連データ（H20-30）。H18・H19はH20の負担率、R1・R2はH30の負担率で置き。

# サービス種類別の1人当たり費用額(令和2年5月)

(単位:円)



# 障害福祉サービス等の体系（介護給付・訓練等給付）

		サービス内容	利用者数	施設・事業所数
訪問系	介護給付	居宅介護 <span>者</span> <span>児</span>	174,310	20,320
		重度訪問介護 <span>者</span>	10,829	7,268
		同行援護 <span>者</span> <span>児</span>	21,117	5,468
		行動援護 <span>者</span> <span>児</span>	8,442	1,642
		重度障害者等包括支援 <span>者</span> <span>児</span>	34	10
日中活動系	介護給付	短期入所 <span>者</span> <span>児</span>	27,014	3,782
		療養介護 <span>者</span>	20,971	256
		生活介護 <span>者</span>	285,570	11,116
施設系	施設系	施設入所支援 <span>者</span>	127,620	2,584
居住支援系	居住支援系	自立生活援助 <span>者</span>	926	206
		共同生活援助 <span>者</span>	133,250	9,315
訓練系・就労系	訓練等給付	自立訓練（機能訓練） <span>者</span>	1,823	168
		自立訓練（生活訓練） <span>者</span>	12,386	1,183
		就労移行支援 <span>者</span>	33,418	2,996
		就労継続支援（A型） <span>者</span>	72,354	3,823
		就労継続支援（B型） <span>者</span>	270,569	13,303
		就労定着支援 <span>者</span>	11,003	1,251

(注) 1.表中の「者」は「障害者」、「児」は「障害児」であり、利用できるサービスにマークを付している。 2.利用者数及び施設・事業所数は、令和 2 年 5 月サービス提供分（国保連データ）

# 障害福祉サービス等の体系（障害児支援、相談支援に係る給付）

		サービス内容	利用者数	施設・事業所数
障害児通所系	障害児支援に係る給付	<b>児童発達支援</b> <span style="color: #4F81BD; font-weight: bold;">児</span> 日常生活における基本的な動作の指導、知識技能の付与、集団生活への適応訓練などの支援を行う	90,651	6,970
		<b>医療型児童発達支援</b> <span style="color: #4F81BD; font-weight: bold;">児</span> 日常生活における基本的な動作の指導、知識技能の付与、 集団生活への適応訓練などの支援及び治療を行う	1,147	78
		<b>放課後等デイサービス</b> <span style="color: #4F81BD; font-weight: bold;">児</span> 授業の終了後又は休校日に、児童発達支援センター等の施設に通わせ、生活能力向上のための必要な訓練、社会との交流促進などの支援を行う	216,057	14,875
訪問系	障害児	<b>居宅訪問型児童発達支援</b> <span style="color: #4F81BD; font-weight: bold;">児</span> 重度の障害等により外出が著しく困難な障害児の居宅を訪問して発達支援を行う	89	37
		<b>保育所等訪問支援</b> <span style="color: #4F81BD; font-weight: bold;">児</span> 保育所、乳児院・児童養護施設等を訪問し、障害児に対して、障害児以外の児童との集団生活への適応のための専門的な支援などを行う	2,573	374
入所系	障害児	<b>福祉型障害児入所施設</b> <span style="color: #4F81BD; font-weight: bold;">児</span> 施設に入所している障害児に対して、保護、日常生活の指導及び知識技能の付与を行う	1,338	186
		<b>医療型障害児入所施設</b> <span style="color: #4F81BD; font-weight: bold;">児</span> 施設に入所又は指定医療機関に入院している障害児に対して、保護、日常生活の指導及び知識技能の付与並びに治療を行う	1,696	192
相談支援系	相談支援に係る給付	<b>計画相談支援</b> <span style="color: #4F81BD; font-weight: bold;">者</span> <span style="color: #4F81BD; font-weight: bold;">児</span> 【サービス利用支援】 <ul style="list-style-type: none"> <li>サービス申請に係る支給決定前にサービス等利用計画案を作成</li> <li>支給決定後、事業者等と連絡調整等を行い、サービス等利用計画を作成</li> </ul> 【継続利用支援】 <ul style="list-style-type: none"> <li>サービス等の利用状況等の検証（モニタリング）</li> <li>事業所等と連絡調整、必要に応じて新たな支給決定等に係る申請の勧奨</li> </ul>	180,294	8,836
		<b>障害児相談支援</b> <span style="color: #4F81BD; font-weight: bold;">児</span> 【障害児利用援助】 <ul style="list-style-type: none"> <li>障害児通所支援の申請に係る給付決定の前に利用計画案を作成</li> <li>給付決定後、事業者等と連絡調整等を行うとともに利用計画を作成</li> </ul> 【継続障害児支援利用援助】	57,217	5,046
		<b>地域移行支援</b> <span style="color: #4F81BD; font-weight: bold;">者</span> 住居の確保等、地域での生活に移行するための活動に関する相談、各障害福祉サービス事業所への同行支援等を行う	471	266
		<b>地域定着支援</b> <span style="color: #4F81BD; font-weight: bold;">者</span> 常時、連絡体制を確保し障害の特性に起因して生じた緊急事態等における相談、障害福祉サービス事業所等と連絡調整など、緊急時の各種支援を行う	3,593	540

※ 障害児支援は、個別に利用の可否を判断（支援区分を認定する仕組みとなっていない） ※ 相談支援は、支援区分によらず利用の可否を判断（支援区分を利用要件としていない）

（注） 1.表中の「者」は「障害者」、「児」は「障害児」であり、利用できるサービスにマークを付している。 2.利用者数及び施設・事業所数は、令和 2年 5月サービス提供分（国保連データ）



# 就労系障害福祉サービスの実施状況

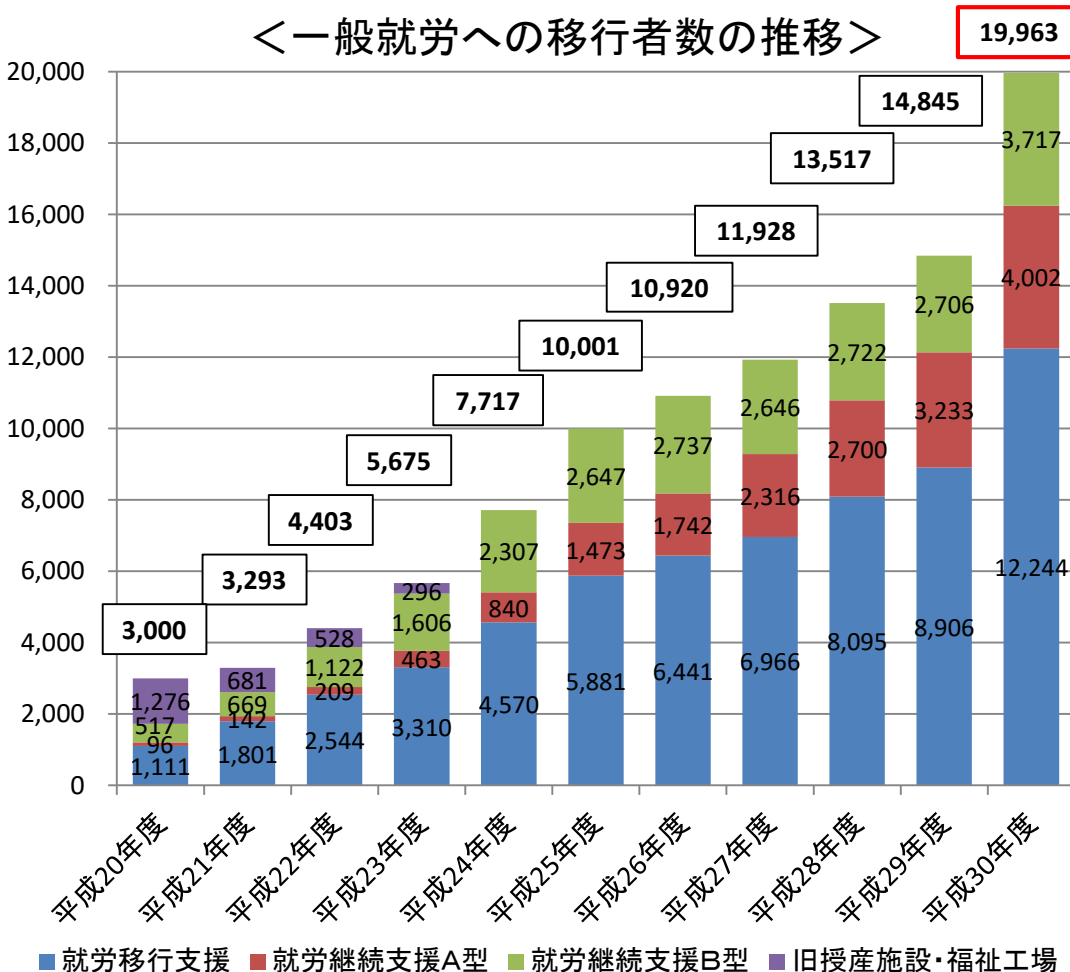
# 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (標準利用期間:2年) ※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。 (利用期間:制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間:制限なし)</p>	<p>就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。 (利用期間:3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者</p>	<p>① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者</p>
報酬単価	<p>502～1,094単位/日 &lt;定員20人以下の場合&gt; ※定員規模に応じた設定 ※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬</p>	<p>324～618単位/日 &lt;定員20人以下、人員配置7.5:1の場合&gt; ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均労働時間が長いほど高い報酬</p>	<p>565～649単位/日 &lt;定員20人以下、人員配置7.5:1の場合&gt; ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均工賃月額が高いほど高い報酬</p>	<p>1,045～3,215単位/月 &lt;利用者数20人以下の場合&gt; ※利用者数に応じた設定 ※就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い報酬</p>
事業所数	<p>2,996事業所 (国保連データ令和2年5月)</p>	<p>3,823事業所 (国保連データ令和2年5月)</p>	<p>13,303事業所 (国保連データ令和2年5月)</p>	<p>1,251事業所 (国保連データ令和2年5月)</p>
利用者数	<p>33,418人 (国保連データ令和2年5月)</p>	<p>72,354人 (国保連データ令和2年5月)</p>	<p>270,569人 (国保連データ令和2年5月)</p>	<p>11,003人 (国保連データ令和2年5月)</p>

# 一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

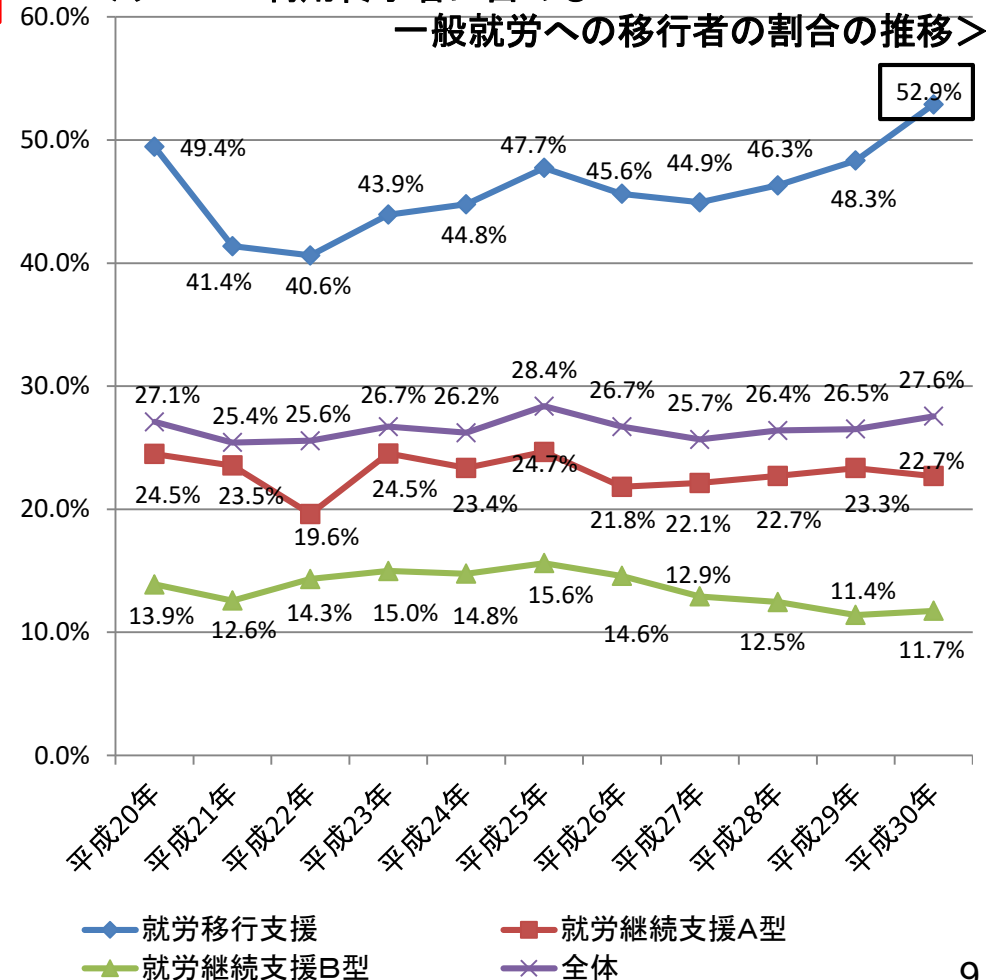
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成30年度では約2万人の障害者が一般企業へ就職している。
- また、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合(移行率)を見ると、就労移行支援の移行率は5割を超え、徐々に上昇しているものの、就労継続支援A型やB型では横ばいや低下傾向にある。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める

一般就労への移行者の割合の推移＞



# 就労移行支援

## ○ 対象者

- 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる障害者
- ※ 休職者については、所定の要件を満たす場合に利用が可能であり、復職した場合に一般就労への移行者となる。
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労移行支援の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能

## ○ サービス内容

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
- 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定
  - ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 6:1以上
- 生活支援員 } 6:1以上
- 就労支援員 → 15:1以上

## ○ 報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別に加え、就職後6月以上定着した割合が高いほど高い基本報酬）

### 基本報酬

<定員20人以下の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	就職後6月以上定着率	基本報酬
804単位	5割以上	1,094単位/日
	4割以上5割未満	939単位/日
	3割以上4割未満	811単位/日
	2割以上3割未満	689単位/日
	1割以上2割未満	567単位/日
	0割超1割未満	527単位/日
	0	502単位/日

### 主な加算

移行準備支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 41,100単位  
⇒ Ⅰ:施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合  
⇒ Ⅱ:施設外就労として、請負契約を結んだ企業内で業務を行った場合

就労支援関係研修修了加算 6単位  
⇒ 就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合  
※ H30年～見直し

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15,10,6単位  
⇒ Ⅰ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合  
⇒ Ⅱ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合  
※ H30～資格保有者に公認心理師、作業療法士を追加  
⇒ Ⅲ:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等  
⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

※ 上表以外に、あん摩等養成事業所である場合の設定、定員に応じた設定あり  
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

## ○ 事業所数

2,996 (国保連令和 2年 5月実績)

## ○ 利用者数

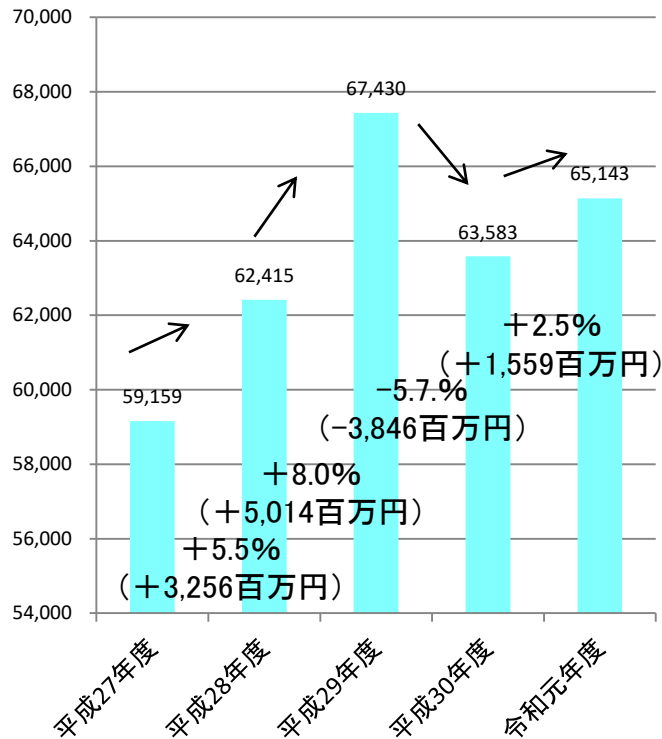
33,418 (国保連令和 2年 5月実績)

# 就労移行支援の現状

- 就労移行支援の令和元年度費用額は約651億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約2.9%を占めている。
- 利用者数及び事業所数については平成30年度より減少している。

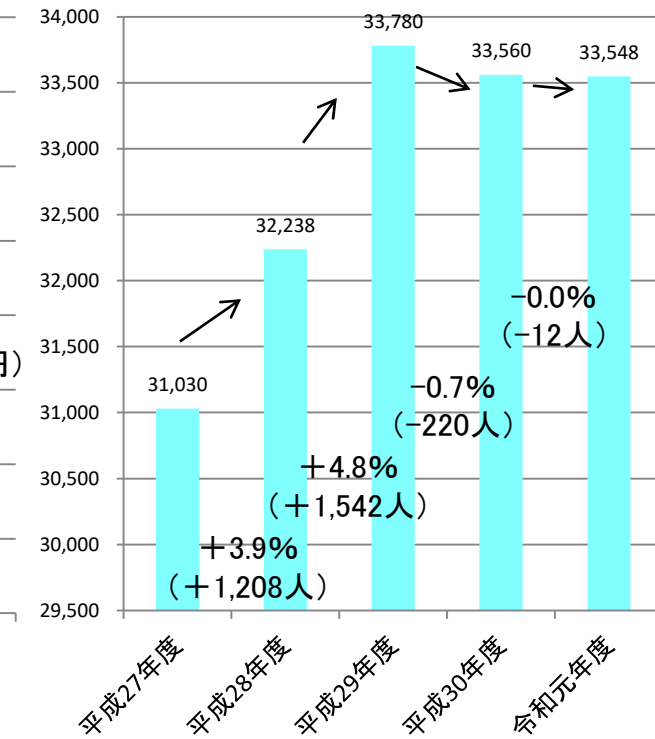
## 総費用額の推移

(百万円)



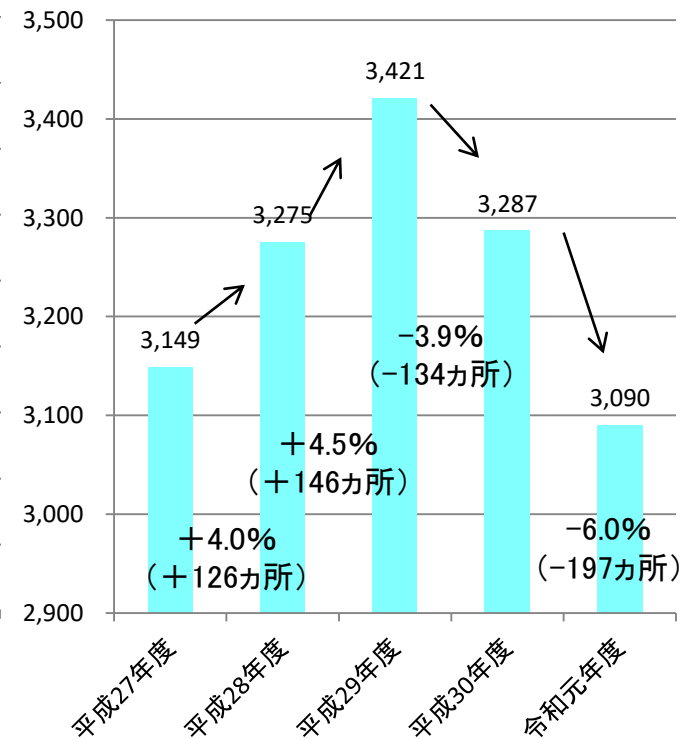
## 利用者数の推移

(人)



## 事業所数の推移

(カ所)



【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

# 就労継続支援A型

## ○ 対象者

■ 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者

※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

## ○ サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 利用期間の制限なし

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 10:1以上
- 生活支援員 }

## ○ 報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均労働時間が長いほど高い基本報酬）

### 基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5:1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	618単位/日
	6時間以上7時間未満	606単位/日
	5時間以上6時間未満	597単位/日
	4時間以上5時間未満	589単位/日
	3時間以上4時間未満	501単位/日
	2時間以上3時間未満	412単位/日
	2時間未満	324単位/日

### 主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日

※ 定員規模に応じた設定  
※ 平成30年新設

就労移行支援体制加算(I)、(II) 5～42単位/日

※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定  
※ H30～見直し

福祉専門職員配置等加算(I)、(II)、(III) 15、10、6単位

⇒ I:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合  
⇒ II:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合  
※ H30～資格保有者に公認心理師を追加  
⇒ III:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり  
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

## ○ 事業所数

3,823 (国保連令和 2年 5月実績)

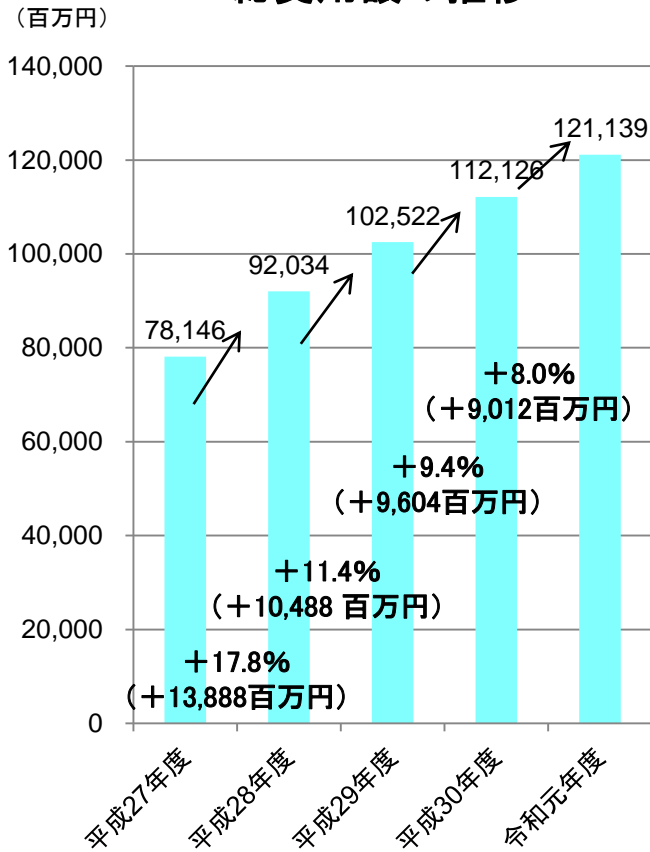
## ○ 利用者数

72,354 (国保連令和 2年 5月実績)

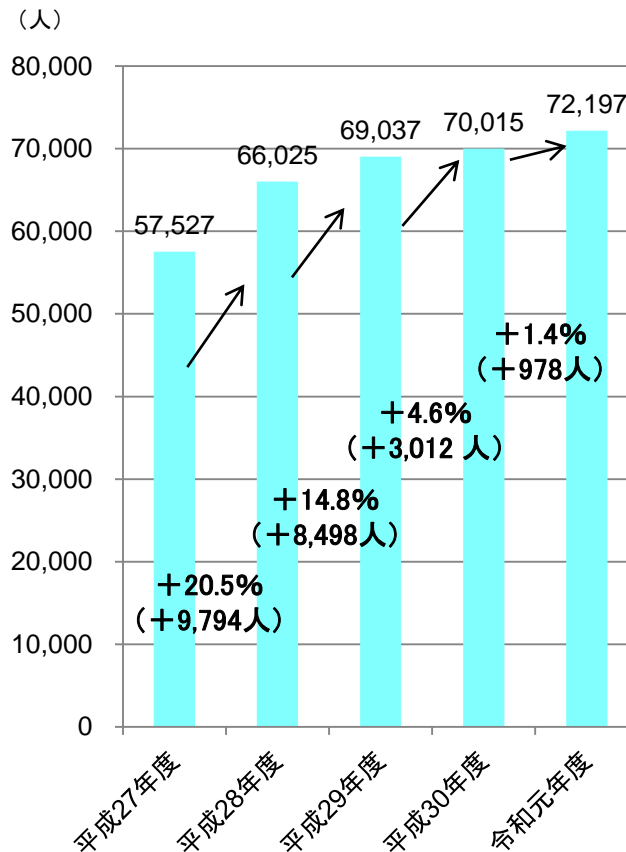
# 就労継続支援A型の現状

- 就労継続支援A型の令和元年度費用額は約1,121億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約5.4%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、平成28年度まで大きく増加していたが、伸び率はおさまってきている。(平成29年4月からの指定基準の見直しが影響したと考えられる。)

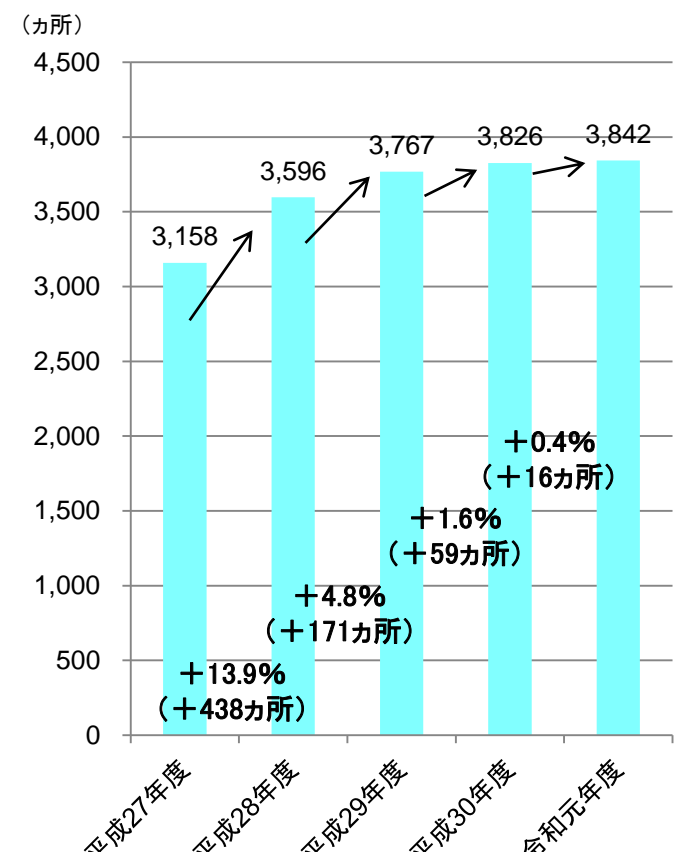
## 総費用額の推移



## 利用者数の推移



## 事業所数の推移



【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

# 就労継続支援B型

## ○ 対象者

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
- ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
- ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者

## ○ サービス内容

- 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- 利用期間の制限なし

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員  
生活支援員 } 10:1以上

## ○ 報酬単価 (平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均工賃月額が高いほど高い基本報酬)

### 基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5:1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	649単位/日
	3万円以上4.5万円未満	624単位/日
	2.5万円以上3万円未満	612単位/日
	2万円以上2.5万円未満	600単位/日
	1万円以上2万円未満	589単位/日
	5千円以上1万円未満	574単位/日
	5千円未満	565単位/日

### 主な加算

就労移行支援体制加算 5～42単位/日

- ※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定
- ※ H30～見直し

施設外就労加算 100単位/日

⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合

福祉専門職員配置等加算(I)、(II)、(III) 15、10、6単位

- ⇒ I:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
- ⇒ II:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
- ※ H30～資格保有者に公認心理師を追加
- ⇒ III:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能



※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり  
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

## ○ 事業所数

13,303 (国保連令和 2年 5月実績)

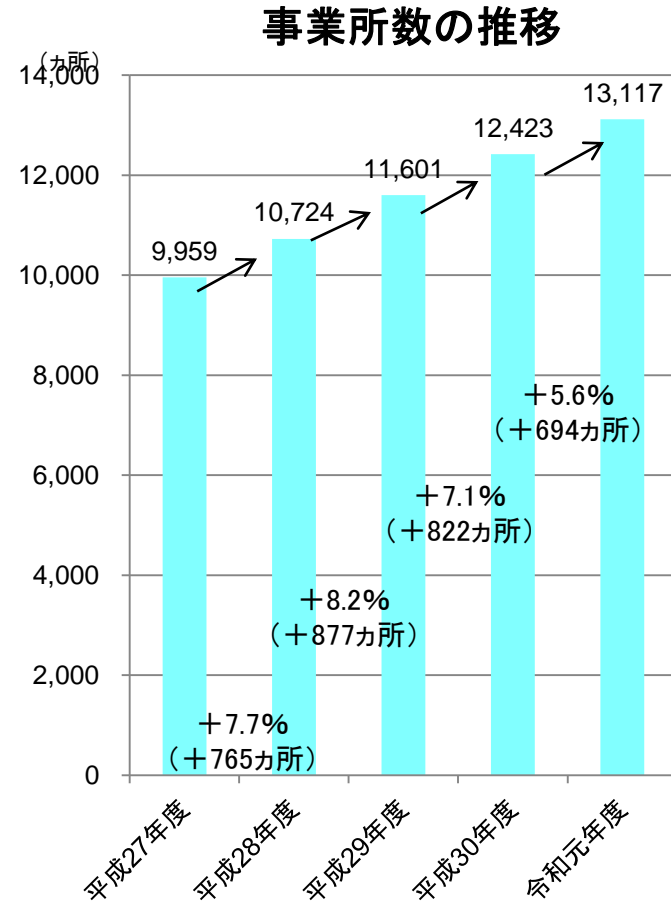
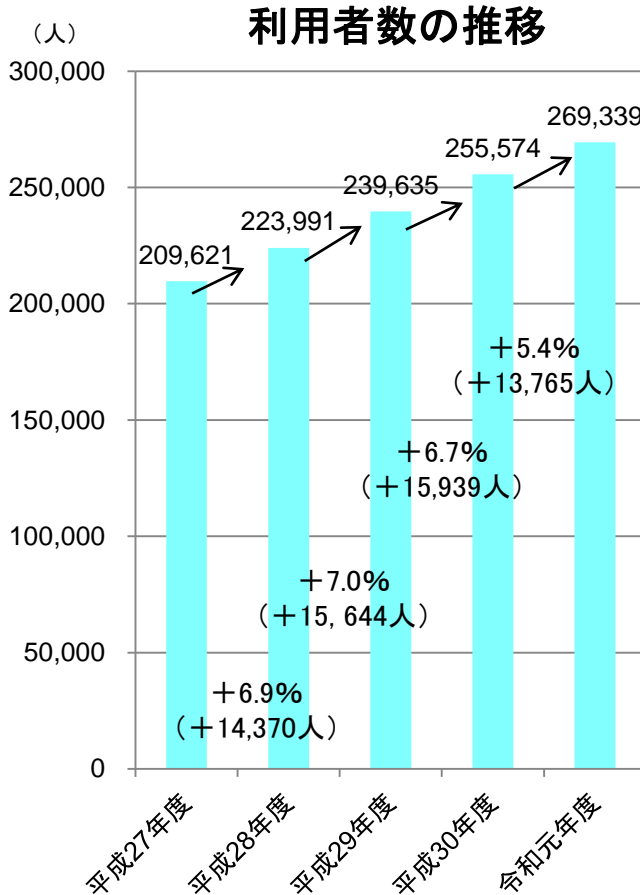
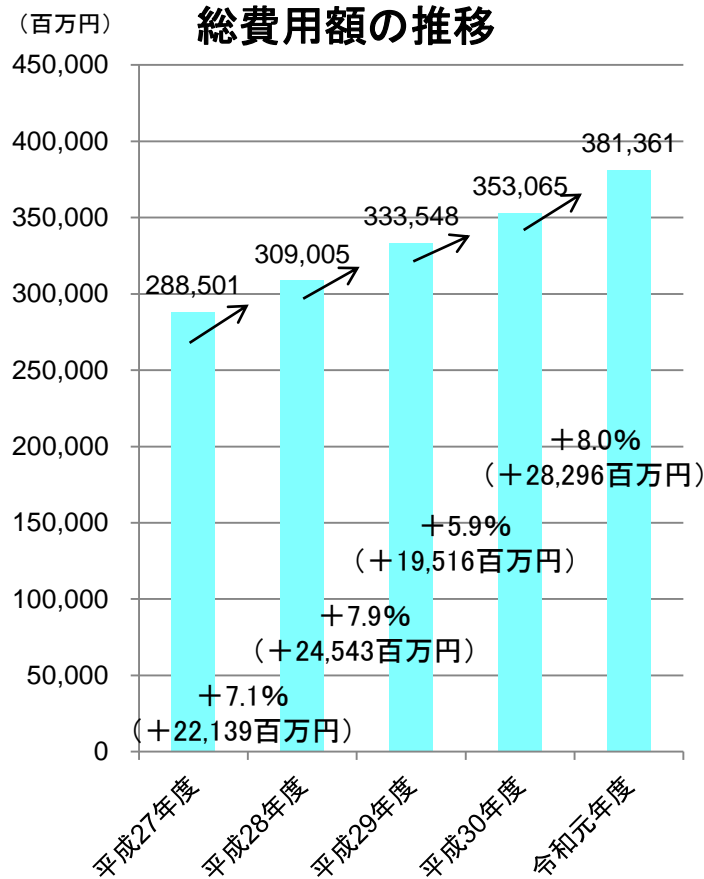
## ○ 利用者数

270,569 (国保連令和 2年 5月実績)



# 就労継続支援B型の現状

- 就労継続支援B型の令和元年度費用額は約3,814億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約17.0%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。



【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

# 就労定着支援

## ○ 対象者

- 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者

## ○ サービス内容

- 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施
- 利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面支援
- 月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- 利用期間は3年間(経過後は必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ)

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1
- 就労定着支援員 40:1  
(常勤換算)

## ○ 報酬単価 (令和元年10月～) 利用者数規模別に加え、就労定着率 (過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数) が高いほど高い基本報酬

### 基本報酬

<利用者数20人以下の場合>

就労定着率	基本報酬
9割以上	3,215単位/月
8割以上9割未満	2,652単位/月
7割以上8割未満	2,130単位/月
5割以上7割未満	1,607単位/月
3割以上5割未満	1,366単位/月
1割以上3割未満	1,206単位/月
1割未満	1,045単位/月

### 主な加算

職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算 120単位/月  
⇒ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了した者を就労定着支援員として配置している場合

特別地域加算 240単位/月  
⇒ 中山間地域等の居住する利用者へ支援した場合

初期加算 900単位/月(1回限り)  
⇒ 一体的に運営する移行支援事業所等以外の事業所から利用者を受け入れた場合

企業連携等調整特別加算 240単位/月  
⇒ 支援開始1年以内の利用者に対する評価

就労定着実績体制加算 300単位/月  
⇒ 就労定着支援利用終了者のうち、雇用された事業所に3年6月以上念月未満の機関継続して就労している者の割合が7割以上の事業所を評価する



※ 上表以外に、利用者数に応じた設定あり (21人以上40人以下、41人以上)

※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。

※ 職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

## ○ 事業所数

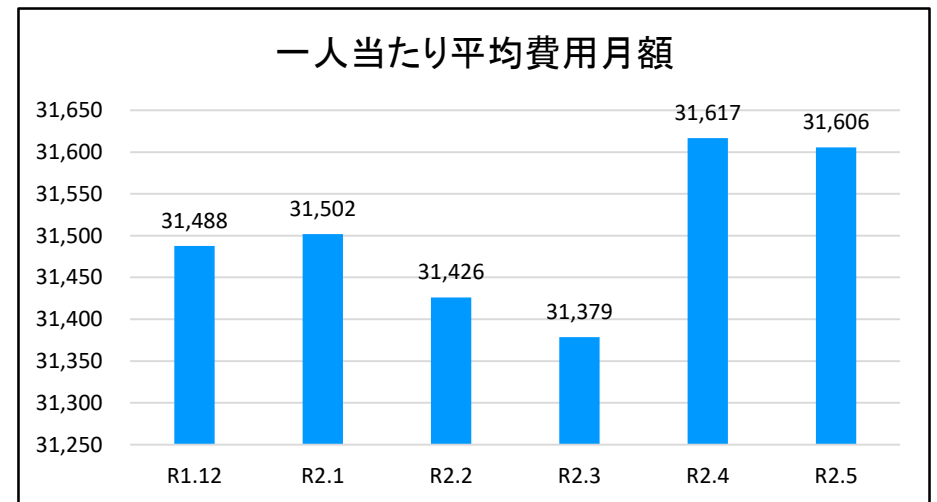
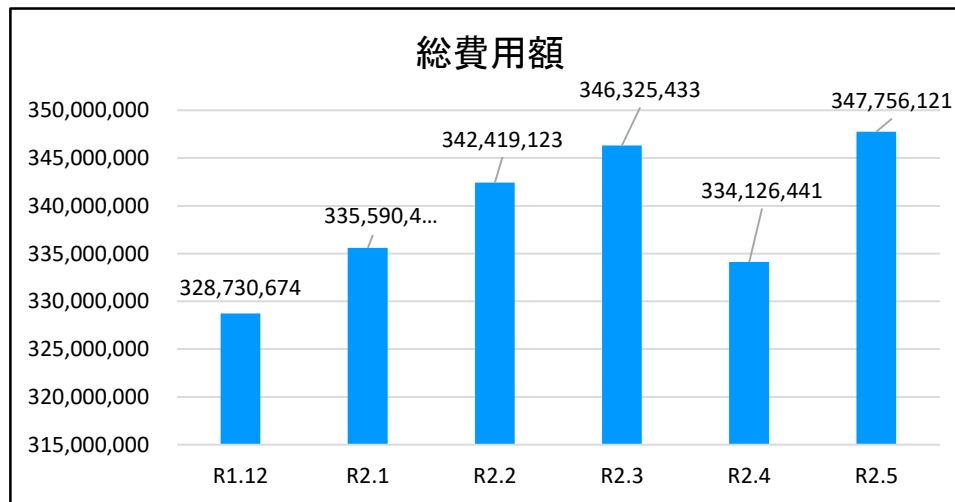
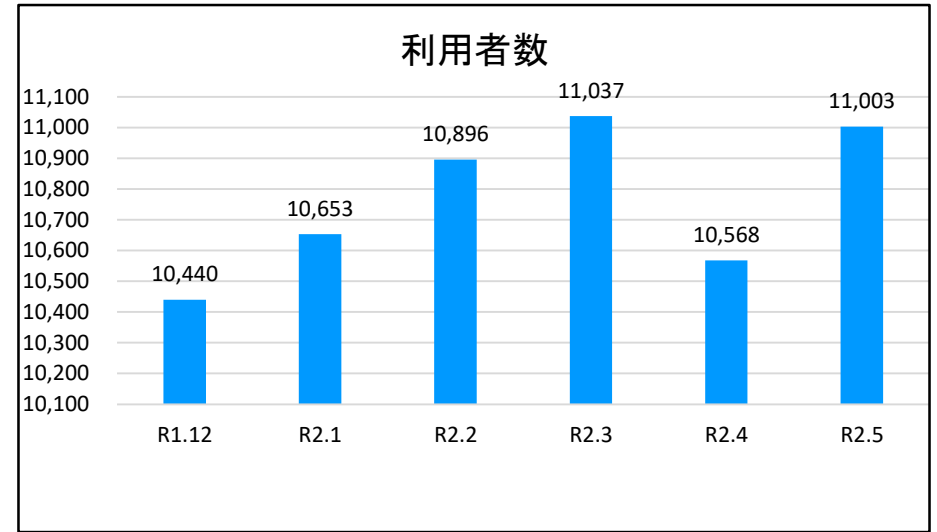
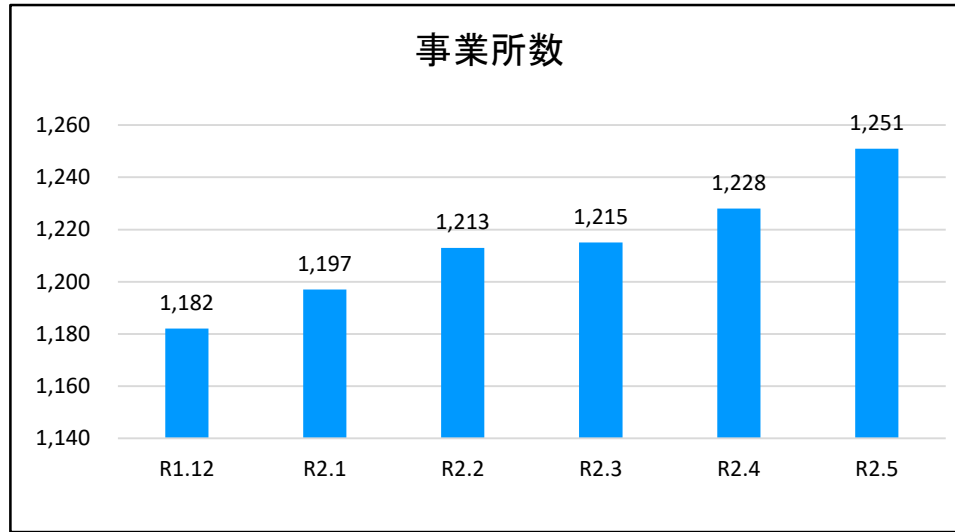
1,251 (国保連令和 2年 5月実績)

## ○ 利用者数

11,003 (国保連令和 2年 5月実績)

# 就労定着支援の現状

- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎月増加している。(完全施行は平成30年10月)
- 一人当たり平均費用額は平成31年10月に大きく増加し、その後減少している。



## Press Release

令和 2 年 9 月 10 日

【照会先】

職業安定局

障害者雇用対策課

課 長 小野寺 徳子

主任障害者雇用専門官 戸ヶ崎 文泰

(代表電話) 03-5253-1111 (内線) 5650、5868

(直通電話) 03-3502-6775

### 令和 2 年 国の機関における障害者任免状況の集計結果 (速報値)

厚生労働省では、令和 2 年 6 月 1 日現在の国の機関の「障害者任免状況」の集計結果を取りまとめましたので、公表します。

今回の集計結果は、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）の規定に基づき、国及び地方公共団体に義務付けられている毎年 6 月 1 日現在の障害者の任免状況の通報のうち、国の機関分を集計したものです。

なお、地方公共団体、独立行政法人等及び民間企業における障害者の雇用状況については、今後取りまとめ公表する予定です。

#### 【集計結果の主なポイント】

<公的機関>法に基づく障害者雇用率 2.5%

・国の機関 : 雇用障害者数 9,336.0 人 (7,577.0 人)、実雇用率 2.83% (2.31%)

※ ( ) は前年の値

## 障害者任免状況報告の集計結果（概要）

### 国の機関における在職状況

○ 国の機関（法定雇用率2.5%）

国の機関に在職している障害者の数は9,336.0人で、前年より1,759.0人増加（前年比23.2%増）しており、実雇用率は2.83%と、前年に比べ0.52ポイント上昇した。

国の機関は45機関中44機関で達成。

## 総括表

### 令和2年6月1日現在における障害者の雇用状況

国の機関における在職状況

国の機関(法定雇用率2.5%)

	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	329,989.5 人 ( 328,132.5 人 )	9,336.0 人 [ 7,807 人 ] ( 7,577.0 人 )	2.83 % ( 2.31 % )	44 / 45 ( 27 / 44 )	97.8 % ( 61.4 % )
行政機関	300,586.5 人 ( 299,324.5 人 )	8,563.0 人 [ 7,223 人 ] ( 7,184.0 人 )	2.85 % ( 2.40 % )	36 / 36 ( 22 / 35 )	100.0 % ( 62.9 % )
立法機関	3,993.0 人 ( 3,688.0 人 )	109.5 人 [ 83 人 ] ( 101.0 人 )	2.74 % ( 2.74 % )	5 / 5 ( 5 / 5 )	100.0 % ( 100.0 % )
司法機関	25,410.0 人 ( 25,120.0 人 )	663.5 人 [ 501 人 ] ( 292.0 人 )	2.61 % ( 1.16 % )	3 / 4 ( 0 / 4 )	75.0 % ( 0.0 % )

注1 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。

2 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。

ただし、精神障害者である短時間勤務職員であっても、次のいずれかに該当する者については、1人とカウントしている。

① 平成29年6月2日以降に採用された者であること

② 平成29年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

3 [ ]内は、実人員である。

4 ( )内は、令和元年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。

5 この集計は、令和2年8月7日時点の集計結果に基づき作成した。

## ◎ 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、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。）である（なお、平成30年3月まで、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 ……
  - 一般の民間企業 …………… 2. 2%
  - （45.5人以上規模の企業）
  - 特殊法人等 …………… 2. 5%
  - 〔労働者数40.0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. 5%
- （40.0人以上規模の機関）
- 都道府県等の教育委員会 …………… 2. 4%
- （42.0人以上規模の機関）

※（ ）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】

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

※ 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。

※ ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分としてカウントされる。

- ① 平成29年6月2日以降に採用された者であること
- ② 平成29年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

詳細表

1 国の機関における在職状況

○ 国の機関 (法定雇用率2.5%)

① 概況

① 機関数 区分	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 美雇用率		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					
	機関数	職員数	A. 重度身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者(注4)	B. 重度身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者(注4、5)	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(注4、5)	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(注4、5)	E. うち新規雇用用分	F. $\frac{E \div ② \times 100}{100}$	機関数	職員数	%	機関数	職員数	%
計	45	329,989.5	1,693	273	5,513	328	9,336.0	2,533.0	44	97.8				
行政機関	36	300,586.5	1,503	270	5,124	326	8,563.0	2,129.5	36	100.0				
立法機関	5	3,993.0	27	2	53	1	109.5	16.0	5	62.9				
司法機関	4	25,410.0	163	1	336	1	663.5	387.5	3	75.0				
	(4)	(25,120.0)	(90)	(0)	(112)	(0)	(292.0)	(38.0)	(0)	(0.0)				

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. 重度以外の知的障害者	g. 重度以外の知的障害者	h. 重度以外の知的障害者
計	9,336.0	1,674	267	1,945	273	5,686.5	1,208.0	903
行政機関	8,563.0	1,486	264	1,753	271	5,124.5	922.5	886
立法機関	109.5	25	12	12	1	64.5	1.0	9
司法機関	663.5	163	1	180	1	507.5	273.5	8
	(292.0)	(90)	(0)	(80)	(0)	(260.0)	(26.0)	(0)

[12]表の注]

- 注1 ①欄の「障害者の数」とは②a欄及び④欄の計である。
- ②③a欄の重度障害者については法律上、1人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。
- ②③b欄の重度障害者及びb欄の身体障害者並びに④d欄の精神障害者(e欄(注5)を除外)に該当する者を除く。)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おり、②③a欄及び④d欄を算出するに当たり0.5カウントとなる。
- ②③のac欄及び④a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bd欄及び④d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。
- ④a欄の職員とは、精神障害者である短時間勤務職員であって、次の注4に該当する者である。
  - 平成29年6月2日以後に採用された者であること
  - 平成29年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
  - ②③b欄及び④b欄の1のうち新規雇用用分は令和元年6月1日現在の数値である。
  - ④b欄内は、令和元年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たこととなった。
- この集計は、令和2年8月7日時点の集計結果に基づき作成した。

【参考】国の機関における障害種別の雇用身体障害者数

国の機関	計		身体不自由		知的障害		精神障害	
	計	うち新規雇用用分	計	うち新規雇用用分	計	うち新規雇用用分	計	うち新規雇用用分
計	4,158	145	1,299	277	44	277	277	277
行政機関	4,158	145	1,299	277	44	277	277	277
立法機関								
司法機関								

※実人数



## 2 各機関の状況

### ○ 国の機関の状況（法定雇用率2.5%）

	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
<b>国の機関合計</b>	<b>329,989.5</b>	<b>9,336.0</b>	<b>2.83</b>	<b>2.0</b>	
<b>行政機関合計</b>	<b>300,586.5</b>	<b>8,563.0</b>	<b>2.85</b>	<b>0.0</b>	
内閣官房	1,498.0	42.0	2.80	0.0	
内閣法制局	79.5	2.0	2.52	0.0	
内閣府	3,388.5	90.5	2.67	0.0	
カジノ管理委員会	136.0	3.0	2.21	0.0	注5
宮内庁	1,188.0	33.0	2.78	0.0	
公正取引委員会	918.0	24.0	2.61	0.0	
警察庁	2,281.0	72.0	3.16	0.0	
金融庁	1,709.5	43.5	2.54	0.0	
消費者庁	489.0	16.0	3.27	0.0	
個人情報保護委員会	142.0	4.0	2.82	0.0	
復興庁	228.0	6.0	2.63	0.0	
総務省	5,347.5	150.5	2.81	0.0	特例承認あり注4
法務省	33,105.0	905.0	2.73	0.0	
出入国在留管理庁	4,385.0	140.5	3.20	0.0	
公安調査庁	1,644.5	50.0	3.04	0.0	
外務省	3,306.5	103.0	3.12	0.0	
財務省	11,984.0	324.5	2.71	0.0	
国税庁	59,398.0	1,660.0	2.79	0.0	
文部科学省	2,850.0	72.0	2.53	0.0	特例承認あり注4
厚生労働省	56,236.0	1,673.5	2.98	0.0	
農林水産省	16,064.0	452.0	2.81	0.0	
林野庁	4,905.5	141.5	2.88	0.0	
水産庁	758.5	25.0	3.30	0.0	
経済産業省	6,569.5	195.0	2.97	0.0	特例承認あり注4
特許庁	3,462.5	88.5	2.56	0.0	
国土交通省	42,212.5	1,236.5	2.93	0.0	
観光庁	266.5	10.0	3.75	0.0	
気象庁	4,780.0	139.0	2.91	0.0	
海上保安庁	237.0	17.0	7.17	0.0	
運輸安全委員会	194.0	6.0	3.09	0.0	
環境省	2,858.5	79.0	2.76	0.0	
原子力規制委員会	1,204.5	33.5	2.78	0.0	
防衛省	23,241.5	619.0	2.66	0.0	
防衛装備庁	1,556.5	46.0	2.96	0.0	
人事院	681.5	20.0	2.93	0.0	
会計検査院	1,280.0	40.0	3.13	0.0	
<b>立法機関合計</b>	<b>3,993.0</b>	<b>109.5</b>	<b>2.74</b>	<b>0.0</b>	
衆議院事務局	1,634.0	40.5	2.48	0.0	
衆議院法制局	84.0	2.0	2.38	0.0	
参議院事務局	1,243.0	33.0	2.65	0.0	
参議院法制局	69.0	1.0	1.45	0.0	
国立国会図書館	963.0	33.0	3.43	0.0	
<b>司法機関合計</b>	<b>25,410.0</b>	<b>663.5</b>	<b>2.61</b>	<b>2.0</b>	
最高裁判所	1,030.5	27.0	2.62	0.0	
高等裁判所	1,752.0	45.0	2.57	0.0	
地方裁判所	16,004.0	423.5	2.65	2.0	
家庭裁判所	6,623.5	168.0	2.54	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としている。  
また、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カウントとしている。  
さらに、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。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、平成29年6月2日以降に採用された者又は平成29年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1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。
- 5 カジノ管理委員会は、令和2年1月7日付けで発足したため、本年6月1日現在の任免状況通報書より通報対象となる。
- 6 この集計は、令和2年8月7日時点の集計結果に基づき作成した。

#### 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	スポーツ庁	
経済産業省	中小企業庁	資源エネルギー庁	

令和 2 年 9 月 10 日

【照会先】

職業安定局

障害者雇用対策課

課 長 小野寺 徳子

主任障害者雇用専門官 戸ヶ崎 文泰

(代表電話) 03-5253-1111 (内線)5650、5843

(直通電話) 03-3502-6775

## 国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査の集計結果

厚生労働省では、令和 2 年 6 月 1 日現在の国の行政機関の「採用・定着状況等特別調査」の集計結果を取りまとめましたので、公表します。

「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づき取組を進めた障害者採用計画の終期（令和元年 12 月 31 日時点）における不足数は全機関で 0 となったが、今回の集計結果は、その後の取組状況を含め、令和 2 年 6 月 1 日現在の採用・定着状況等を集計したものです。

### 【集計結果の主なポイント】

#### < 国の行政機関 >

平成 30 年 10 月 23 日～令和 2 年 6 月 1 日までに採用された障害者を対象

- 採用者数 5,786.5 人（実人員では 5,268 人）
- 離職者数は実人員で 876 人（定着率 83.4%）  
なお、非常勤職員の離職者 815 人のうち、期間満了による離職が 357 人（43.8%）であるが、年度末の更新における任期満了による離職が大きく増加した。
- 在職障害者に対する「職場等の満足度に関するアンケート調査」では、「現在の府省で働いていることの全体評価」について、90.3%が「満足」、「やや満足」と回答。  
また、仕事内容や職場環境などの各項目については、7 割以上が「満足」、「やや満足」と回答するとともに、「不満・やや不満」と感じている点として、「休憩スペース」「遠慮なく相談出来る環境」「障害特性に合った業務分担・業務指示」等が挙げられるなど、前回調査と大きな傾向の変化はない。

# 1 障害者の採用状況調べ (H30.10.23 ~ R2.6.1採用)

各府省名	採用者数(法定雇用率上の数)(人)			(参考3)	(参考4)
		イ うち常勤	ロ うち非常勤	採用予定者数(法定雇用率上の数) (人) H31.1.1 ~ R1.12.31	採用者数(法定雇用率上の数)(人) H30.10.23 ~ R1.12.31
内閣官房	48.0	22.0	26.0	34.5	41.0
内閣府	68.5	35.0	33.5	53.0	58.5
宮内庁	27.0	5.0	22.0	16.5	24.0
公正取引委員会	7.0	3.0	4.0	6.0	7.0
金融庁	27.0	4.0	23.0	27.0	20.0
消費者庁	15.0	12.0	3.0	7.0	11.0
復興庁	6.0	0.0	6.0	3.0	6.0
総務省	125.5	46.0	79.5	85.0	111.5
法務省	820.0	231.0	589.0	631.5	713.0
出入国在留管理庁 <sup>3</sup>	128.0	68.0	60.0		101.0
公安調査庁	35.0	35.0	0.0	25.0	30.0
外務省	93.0	52.0	41.0	146.0	86.0
財務省	252.0	72.0	180.0	169.5	217.5
国税庁	1,522.5	167.0	1,355.5	1,096.0	1,426.5
文部科学省	68.0	17.0	51.0	49.0	55.0
農林水産省	288.5	63.0	225.5	223.0	263.5
林野庁	68.5	34.0	34.5	49.0	58.5
水産庁	29.0	12.0	17.0	15.0	24.0
経済産業省	170.0	63.0	107.0	105.5	149.5
特許庁	79.5	36.0	43.5	72.0	75.0
国土交通省	1,136.5	403.0	733.5	732.0	1,003.5
観光庁	13.0	5.0	8.0	7.0	11.0
気象庁	94.0	19.0	75.0	66.0	87.0
運輸安全委員会	8.0	3.0	5.0	5.0	5.0
環境省	83.5	16.0	67.5	53.0	71.0
防衛省	485.5	97.0	388.5	351.0	447.5
防衛装備庁	41.0	17.0	24.0	31.0	35.0
人事院	23.0	5.0	18.0	12.0	17.0
会計検査院	24.0	13.0	11.0	5.0	16.0
行政機関合計 <sup>1,2</sup>	5,786.5	1,555.0	4,231.5	4,075.5	5,171.5
(参考1) 全行政機関合計 (法定雇用率達成済みの6府省、 カジノ管理委員会を含む)	6,502.0	1,865.0	4,637.0	-	-
(参考2) 国の機関合計 (立法・司法機関を含む)	7,081.5	2,030.0	5,051.5	-	-

1：平成30年6月1日現在で法定雇用率を達成している6府省（内閣法制局、警察庁、個人情報保護委員会、厚生労働省、海上保安庁、原子力規制委員会）と、カジノ管理委員会（令和2年1月7日に新たな機関として設置）は含まない。

2：採用者の障害種別では、身体障害者が2,723.5人（47.1%）、知的障害者が101.0人（1.7%）、精神障害者が2,962.0人（51.2%）。

3：法務省は、採用計画は出入国在留管理庁を含んだ数値となっているが、出入国在留管理庁は平成31年4月1日に新たな機関として設置されたため、別個に記載している。

参考1 採用者のうち、国家公務員（全行政機関）の選考を受ける又は合格したために民間企業を離職した者は、749人（新規採用者全体（実人員）に占める割合は12.7%）であった。なお、司法・立法機関を含む国の機関全体については、795人（12.5%）であった。

参考2 公正取引委員会、金融庁、外務省は、令和元年12月31日時点で、採用計画に基づく採用予定者数を満たしていなかったが、法定雇用率は達成済みである。

## 2 障害者の定着状況調べ (H30.10.23～R2.6.1採用)

各府省名	採用者数 (実人員) (人)	離職者数(常勤・非常勤 合計・実人員) (人)	定着率(実人員) 1 - ( / ) %
内閣官房	40	11	72.5%
内閣府	60	7	88.3%
宮内庁	21	1	95.2%
公正取引委員会	7	2	71.4%
金融庁	24	6	75.0%
消費者庁	15	0	100.0%
復興庁	5	0	100.0%
総務省	113	14	87.6%
法務省	694	127	81.7%
出入国在留管理庁 <sup>3</sup>	113	9	92.0%
公安調査庁	29	1	96.6%
外務省	79	6	92.4%
財務省	235	29	87.7%
国税庁	1,624	363	77.6%
文部科学省	57	8	86.0%
農林水産省	249	33	86.7%
林野庁	67	10	85.1%
水産庁	24	4	83.3%
経済産業省	144	20	86.1%
特許庁	73	6	91.8%
国土交通省	928	118	87.3%
観光庁	12	3	75.0%
気象庁	86	8	90.7%
運輸安全委員会	7	2	71.4%
環境省	74	16	78.4%
防衛省	416	63	84.9%
防衛装備庁	36	2	94.4%
人事院	18	6	66.7%
会計検査院	18	1	94.4%
行政機関合計 <sup>1</sup>	5,268	876 <sup>2</sup>	83.4%
(参考) 全行政機関合計 (法定雇用率達成済みの6府省、 カジノ管理委員会を含む)	5,919	947	84.0%

### (参考) 離職者数の離職理由別

離職者数	本人都合	職場環境	体調悪化	その他	不明
876人( )	283人 32.3%	108人 12.3%	313人 35.7%	137人 15.7%	35人 4.0%

うち非常勤職員は815人であり、そのうち357人(43.8%)が期間満了による離職。

1：平成30年6月1日現在で法定雇用率を達成している6府省(内閣法制局、警察庁、個人情報保護委員会、厚生労働省、海上保安庁、原子力規制委員会)と、カジノ管理委員会(令和2年1月7日に新たな機関として設置)は含まない。

2：離職者数は常勤職員が61名、非常勤職員が815名。また、障害種別では、身体障害者が355人(定着率83.7%)、知的障害者が20人(定着率83.7%)、精神障害者が501人(定着率83.1%)。

3：法務省は、採用計画上は出入国在留管理庁を含んだ数値となっているが、出入国在留管理庁は平成31年4月1日に新たな機関として設置されたため、別個に記載している。

### 3 職場等の満足度に関するアンケート調査（結果概要）

有効回答数	回収率
2954	81.1%

(1) 現在の府省に就職し、現在働いていることについての全体評価

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
64.4%	25.9%	6.8%	2.0%	0.9%
90.3%			2.9%	

(2) 現在の仕事内容

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
51.8%	31.8%	12.1%	3.6%	0.7%
83.6%			4.3%	

(3) 現在の業務量

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
47.4%	28.8%	16.2%	6.3%	1.3%
76.2%			7.6%	

(4) 物理的な作業環境について

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
53.5%	23.1%	14.7%	7.0%	1.7%
76.6%			8.7%	

物理的な作業環境について、やや不満、不満を選んだ場合の具体的な理由

休憩スペース	導線の確保	就労支援機器の整備	その他
38.8%	11.8%	5.5%	17.3%

(5) 相談体制等の職場環境について

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
52.2%	25.0%	15.7%	5.0%	2.1%
77.2%			7.1%	

相談体制等の職場環境について、やや不満、不満を選んだ場合の具体的な理由

遠慮なく相談できる環境	相談方法の周知	定期的な面談の実施	その他
40.7%	7.2%	10.5%	9.6%

(6) 勤務する上での障害への配慮について

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
55.7%	24.0%	13.3%	5.4%	1.6%
79.7%			7.0%	

障害への配慮について、やや不満、不満を選んだ場合の具体的な理由

障害特性に合った業務分担・業務指示	勤務時間	支援者の配置	状況に応じた在宅勤務活用
33.3%	2.9%	6.8%	4.3%
通勤支援	通院への配慮	その他	
4.8%	9.2%	17.4%	

(7) 研修の受講希望について

あり	なし
45.8%	54.2%

：障害者活躍推進計画に基づき、機関内で独自に満足度アンケート調査を実施する6府省は含まない。

# 国の機関の障害者雇用の事例集

職場実習を経験した知的障害者を採用した事例（経済産業省）

障害者採用枠における2区分同時募集の事例（厚生労働省 都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所）

ハローワークによる職場適応支援の活用により、入職以降スムーズに職場定着した事例（機関名非公表）

外部機関から精神障害者就労支援を受けることにより、本人の適性に合った業務の遂行が可能となった事例（内閣官房）

集約型オフィスの設置により、障害者が活躍しやすい職場づくりを行った事例（外務省）

障害のある職員自身が参加したチームでの議論により、職場の課題および改善方策を取りまとめた事例（厚生労働省）

令和2年6月



厚生労働省職業安定局  
障害者雇用対策課

# 国の機関における障害者雇用の事例

## 職場実習を経験した知的障害者を採用した事例

### 職場実習の概要

( 経済産業省 )

実習生の障害種別：知的障害（軽度）  
実習期間：6月に3日間、2月に3日間

### 受け入れまでの経緯

#### きっかけ

特別支援学校を見学した際、職場実習生の受け入れについて話を伺ったことが実施を検討するきっかけになった。

#### 実習内容の決定

6月の実習時は受け入れる実習生がどういった業務に対応できるか、特別支援学校と相談して業務を決定した。  
2月の実習時は非常勤職員として採用された場合を見据えて、採用後に担当することが見込まれる業務にも取り組んでもらうこととした。

### 実習中における取組のポイント

障害者の業務に関して相談、指導を行う「障害者指導員」を採用して体制を整備し、職場実習中の実習生の管理も障害者指導員が担当することとした。

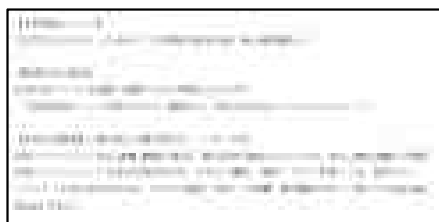
**ポイント** 知的障害者への指導経験がある方を採用することで、知的障害者と働いた経験が少ない職員が、実習生との関わり方等について、いつでも相談にのれる環境が整った。

特別支援学校で活用している実習日誌と独自に作成した面談記録表を活用し、面談を実施した。

**ポイント** 毎日コミュニケーションをとることで実習生の体調や業務に対する思いを把握できるほか、実習日誌には家族からのコメント欄があったため、家族とのコミュニケーションも可能になった。

指導にあたっては、障害者指導員が、既存のマニュアルをわかりやすく加工し、実習生向けのマニュアルを作成した。

#### ポイント



文字だけだった既存のマニュアルを  
手順を明確にし、図を付けることで  
わかりやすくリニューアル



パソコンの作業は苦手と聞いていた  
が、分かりやすいマニュアルがあれば  
問題なく取り組めることがわかった。

2月の実習の最後には、特別支援学校と家族同席のもと、ミーティングを行った。

**ポイント** 経済産業省の業務についての説明や情報交換を行うことで、採用された場合に特別支援学校、家族と連携できる体制を整えた。

### 職場実習の効果

知的障害者と一緒に勤務した経験がない職員が多く、採用することについてわからないことが多かったが、障害があっても障害のない職員と変わらないことが実感でき、一緒に働いていくことへのハードルが下がった。

業務について、どれくらいのスピードでできるのか等、実習生の能力を確認する機会となった。（思っていたより作業が早くて驚いた）

# マニュアルの作成例

## リニューアル前

【名称作成画面】 表裏の和文と英の漢字は、一文字ずつ  
名称フォーマット：和文\_基礎\_種別(基本) 和の名称を指定されたときは、和文\_基礎\_種別(基本)の  
名称バリエーション(手本の名称があれば、それから選択。(基本：タイプA若しくは、指定なし)  
アイコン：手本の名称があれば、それから選択。(和文：正誤集、教科書が多い、英文：Times New  
Romanが多い)

【和文】  
原書名：和語名  
訳書名：訳名  
帯字(手本の名称があれば、それと合わせる)

ルビ：入れる人はほとんどいない(裏の英文がわかるが念のため)  
和：和字  
名：下の名前  
郵便番号：○○○○の郵便番号が入っている。  
TEL：所属課室の番号  
FAX：所属課室の番号  
携帯：03-000-0000(#####)  
E-MAIL：  
URL：所属する組織のURLを記載(手本に記載があれば入れる)

ここまで入力したら、プレビューボタンを押して、デザインを確認。【拡大可能】  
必要に応じて、テスト印刷する。  
良ければ、プレビューをいったん閉じて、Excel出力して、名前を付けて保存

【英文】 裏表表記は、ホームページ等を参考に、夜間者(本人)を確認する。  
原書名：和語名  
訳書名：和語名  
帯字(手本の名称があれば、それと合わせる)

和：漢字(すべて大文字)  
名：下の名前(一文字目のみ大文字)  
郵便番号：○○○○の郵便番号が入っている。

電話番号は、国番号から入力(+81)・区外番号は、0(ゼロ)を置く  
TEL：所属課室の番号 (例：+81-8-08-0-8080)  
FAX：所属課室の番号 (例：+81-0-80-8-0800)  
携帯：+81-0-8080-8080(#####)  
E-MAIL：  
URL：手本に記載があれば、所属する案件のURLを記載

ここまで入力したら、プレビューボタンを押して、デザインを確認。【拡大可能】  
良ければ、プレビューをいったん閉じて、Excel出力して、名前を付けて保存。例) 名簿[英文]  
→【印刷】←

## リニューアル後



### ポイント

システム画面コピー欄には操作画面のスクリーンショットを添付し、図を確認しながら作業できるようにリニューアル

### ポイント

操作手順が分かるように冒頭に番号をつけるとともに、わかりやすく箇条書きに記載



# 国の機関における障害者雇用の事例

## 障害者採用枠における2区分同時募集の事例

(厚生労働省 都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所)

### 取組の概要

「一般職員」と「軽易な業務に従事する職員」の2区分での募集（併願できない）  
労働局ホームページを通じて募集（人事院及び厚生労働省ホームページにも掲載）及びハローワークにおいて周知

### 取組の契機

#### きっかけ

様々な障害状況に応じて、多くの障害者に労働局で働く機会を提供するために開始。

### 取組のポイント

採用後のミスマッチを防ぐため、採用リーフレットの内容を充実させている。  
また、過去の職務履歴を評価対象することや面接試験を実施している。

**ポイント** 採用リーフレットに職務内容を詳細に記載。

キャリアアップは、職務レベルに関わらず、本人の希望や採用後の人事評価の結果等に基づき判断することとしている。

各都道府県労働局で選考を独自に実施。

本省が試験実施要領を作成し、試験実施機関へ配布している。

**ポイント** 例えば、一般区分と軽易区分の面接における評価ポイント等を記載。

### 業務内容

一般職員の業務  
・一定の知識に基づいて対人応答も含めた業務に従事する。

(例) 都道府県労働局  
総務部での会計業務  
職業安定部などでの助成金の審査業務  
雇用環境・均等室での女性活躍の促進に向けた支援業務 等

軽易な業務に従事する職員の業務  
・障害の特性を踏まえ、軽易で定型的な業務に従事する。  
文書作成補助  
文書整理  
郵便物の取扱い  
不要となった文書の廃棄（シュレッダー）  
資料のコピー 等

### 取組の効果等

#### 取組の効果

知的障害のある方の常勤職員採用として実績を出すことができています。  
丁寧な段取りにより業務とのマッチングも図られ、定着率もよい傾向にある。

**国家公務員(都道府県労働局職員)障害者採用選考試験のご案内**  
**－ 採用する職員の職務内容や勤務条件など －**

令和2年4月( )から、〇〇都(道府県)内の労働局、労働基準監督署、ハローワークで、定型的な業務などを行う職員(障害者採用事務官)を採用する選考試験を実施します。

令和2年4月からの勤務開始が難しい場合、一定の範囲で勤務開始日を遅らせることができます。

受験申込受付期間	令和元年12月9日(月)から12月23日(月)
第一次選考試験日(作文試験日)	令和2年1月26日(日)
第二次選考試験日(面接試験日)	令和2年2月14日(金)から21日(金)の間で指定する日
合格発表日	令和2年2月28日(金)

第一次選考では、作文試験に加え、職務経歴を評価対象とします。

**都道府県労働局とは..**

都道府県労働局は、働く人のための仕事の確保(職業安定行政)、労働環境の整備(労働基準行政)、職業能力の向上(人材開発行政)、雇用機会の均等確保(雇用環境・均等行政)などの働くことに関連する行政分野を総合的かつ一元的に運営する厚生労働省の地方機関です。

〇〇労働局には、労働局(総務部、労働基準部、職業安定部、雇用環境・均等室)、公共職業安定所(ハローワーク)(県内〇か所)、労働基準監督署(県内〇か所)があります。

(各行政分野の主な業務)

職業安定行政	求職者と求人者を結びつける職業相談、職業紹介、労働者が失業した場合の失業等給付の支給、障害者・高齢者などの就職を促進する業務などを行っています。
労働基準行政	賃金の確実な支払い、不適切な解雇の防止、長時間労働の抑制、労働災害の防止などを推進する業務や、労災保険制度を運営する業務などを行っています。
雇用環境・均等行政	働き方改革、女性の活躍促進、ワーク・ライフ・バランスを推進する業務や、妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関するハラスメントなどの紛争の未然防止と早期解決を促進する業務などを行っています。
人材開発行政	再就職に必要な技能を身に付けるためのハロートレーニング(公共職業訓練)や、仕事に就いている人のスキルアップを支援する業務などを行っています。

## 障害者採用事務官の職務内容・採用予定数

障害者採用事務官の職務内容・採用予定数は以下のとおりになっています。

### 障害者採用事務官(一般職員) [採用予定数〇人]

障害者採用事務官は、労働局、ハローワークまたは労働基準監督署で、定型的な業務などを行う職員(係員)です。

主な業務は次のとおりですが、所属する官署・部門や従事する業務などは、障害の状況などを踏まえた適性に応じて決定します。

#### <労働局での主な業務>

総務部での会計業務(物品調達、旅費・給与の計算・支給業務など)  
職業安定部などでの助成金の審査業務  
雇用環境・均等室での女性活躍の促進に向けた支援業務 など

#### <ハローワークでの主な業務>

求職者に対する職業相談、職業紹介、ハロートレーニングなどのあっせん業務  
求人者からの求人受付、求人開拓、雇用管理指導業務  
雇用保険の適用、給付業務  
学校卒業予定者、フリーターなどの若者、高齢者、障害者の就職支援業務 など

#### <労働基準監督署での主な業務>

総合労働相談コーナーでの個別労働紛争解決援助業務  
労災保険の申請相談、認定審査、調査業務 など

### 障害者採用事務官(軽易な業務に従事する職員) [採用予定数〇人]

障害者採用事務官は、労働局、ハローワークまたは労働基準監督署で、軽易な業務を行う職員(係員)です。

主な業務は次のとおりですが、所属する官署・部門や従事する業務などは、障害の状況などを踏まえた適性に応じて決定します。

#### (主な業務)

文書作成補助、文書整理、郵便物の取り扱い、不要となった文書の廃棄(シュレッダー)、資料のコピーなどの業務

障害者採用事務官として合格した場合は係員として採用されます。係長以上の官職の昇任については、本人の希望、採用後の人事評価の結果等に基づき判断します。

## 障害者採用事務官の勤務条件など

### ① 給与、手当など

採用当初の俸給月額（月額給与）は146,100円（行政職俸給表（一）1級1号俸）で、採用前の経歴に応じて増額します。例えば、高校卒業後30歳で採用された場合の俸給月額は160,100円から223,200円となります。

俸給のほかに次の手当などを支給します。

扶養手当	扶養親族のある者に、月額10,000円（子の場合）など
地域手当	勤務地の民間賃金水準に応じて、俸給などの3%から〇%を支給
住居手当	賃貸のアパートなどに住み、家賃を支払っている者などに、月額上限28,000円
通勤手当	交通機関を利用している者などに、定期券相当額（月額上限55,000円）など
期末・勤勉手当	1年間に俸給などの約4.5月分

### ② 勤務時間・休暇など

勤務時間は、原則として1日7時間45分で、土日および祝日などの休日は休みです。

年次休暇（1）、病気休暇、特別休暇（2）、介護休暇などの休暇があります。

1 年20日。ただし4月1日採用の場合、採用の年は15日となります。残日数は20日を限度として翌年に繰り越すことができます。

2 夏季、結婚、出産、忌引き、ボランティア休暇など。

その他に育児休業制度などがあります。

### ③ 採用後の異動など

障害の状況などを踏まえた適性に応じて行います。

### ④ その他の福利厚生など

独身用または世帯用の宿舎に入居できます。ただし、戸数に限りがあるため、入居できない場合があります。民間アパートなどに入居する場合、住居手当を支給します。

1 上記の俸給月額などは、現在の「一般職の職員の給与に関する法律」などに基づくものです。今後、当該法律などが改正された場合、改正後の法律などに基づき支給することになります。

## 障害者採用選考試験の受験資格

次の要件（１）及び（２）を満たす者となります。

（１）次に掲げる手帳等の交付を受けている者

下記の手帳等は受験申込日及び受験日当日において有効であることが必要です。

ア 身体障害者手帳

身体障害者福祉法第15条の規定により都道府県知事の定める医師が、当該都道府県において同条の申請に用いられる様式により作成した、障害の種類及び程度並びに障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる障害に該当する旨が記載された診断書・意見書

産業医又は人事院規則10-4第9条等に規定する健康管理医による に準じる診断書・意見書（心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫又は肝臓の機能の障害に係るものを除く。）

イ 都道府県知事若しくは政令指定都市市長が交付する療育手帳等又は児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医若しくは地域障害者職業センターによる知的障害者であることの判定書

ウ 精神障害者保健福祉手帳

（注）精神障害者保健福祉手帳には有効期限があります。有効期限の更新手続には時間を要しますので、ご注意ください。

（２）1960（昭和35）年4月2日から2002（平成14）年4月1日までに生まれた者

ただし、次のいずれかに該当する者は受験できません。

（１）日本の国籍を有しない者

（２）国家公務員法第38条の規定により国家公務員となることができない者

- ・ 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまでの者又はその刑の執行猶予の期間中の者その他その執行を受けることがなくなるまでの者
- ・ 一般職の国家公務員として懲戒免職の処分を受け、その処分の日から2年を経過しない者
- ・ 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者

その他の試験内容などの詳細は、当局ホームページなどに掲載している「障害者採用選考試験受験案内」をご覧ください。

（問い合わせ先）

労働局総務部総務課人事第一係、人事第二係

電話

FAX

E-mail〇〇〇〇

# 国の機関における障害者雇用の事例

## ハローワークによる職場適応支援 の活用により、入職以降スムーズに職場定着した事例 (機関名非公表)

職場適応支援の概要については別添参考資料を参照してください。

### 事例概要

障害種別： 発達障害

業務内容： 郵便及び配布物の処理、出勤簿管理、内線を中心とした電話対応等

### 職場適応支援を希望した経緯

入職前に本人及び入職前に支援を行っていた支援機関より、事務系の仕事は初めてということ、公的機関への入職にあたってこれまで利用していた支援機関による支援が受けられないことなどの不安があるとハローワークへ相談があり、ハローワークから職場適応支援の実施について提案があった。職場としても、障害者の受入は初めての部署であり、雇用管理に不安があったため、提案に応じ、入職と同時に支援を開始した。

### 職場適応支援者の支援内容と府省における取組内容

#### 職場適応支援者の支援内容

入職後3か月間を支援期間とする支援計画を立て、職場適応支援者が職場を週1回程度訪問し、以下の支援を行った。

インデックスを活用した作業状況のチェック、既存の作業マニュアルへの注意点付記など、作業習得及び正確性の向上に向けた作業支援を行った。

本人及び職場それぞれとの面談の他、三者での面談を行いながら、以下について支援した。

- ・ 本人の障害特性について、伝えるべき内容と周知範囲について本人と整理し、職場内に周知を図った。
- ・ 本人の体調や業務量、業務の習得状況等について職場と共有を図ると共に、職務拡大のタイミングの他、定期的な面談の提案及びそのポイント等について助言を行った。
- ・ 職場に関連する本人の不安等を共有し、その解消に向けた対応策の相談を行った。

本人に関わる職員向け障害者雇用に係る研修の実施や、本人の生活を支援する機関との連携を行った。

#### 府省における取組内容

指導担当職員を決め対応を図った。この取組により、本人は不明点等質問をする際にも迷うことなく、安心して業務を進めることができた。併せて、指導担当職員が作業の習得状況や本人の負担の程度を把握し、担当業務の立ち立ちのタイミングなど適切に判断することができた。

本人の通院後の出勤日に面談を実施し、受診状況、体調や業務負担等の確認を定期的に行うこととした。

習熟により手すきの時間帯が増えたことを把握したため、適切なタイミングで業務の切り出し及び職務の拡大を図った。

指導担当の異動について早い段階で職場適応支援者と共有し、本人の不安等が少なくなるよう、異動後の体制や本人への通知のタイミング等対応を協議した。

一時的な耳栓の使用許可や座席配置の変更等、感覚特性に配慮した環境調整を実施した。

本人の体調の良し悪しが外から見えづらいため、助言を得ながら把握に努めるよう留意した。また、係内での職務の切出しに限界があり、所属課全体で対応を図った。

### 支援結果

体調の浮き沈みはあるものの、本人の不安や悩み等を聴取し早めに対処することで、勤務に大きな影響はなく、安定出勤している。また、本人にとって無理のないペースで職務の拡大が図られている。

職場側は本人との定期的な面談を継続し、受診状況や頓服の服用状況等の体調を確認することで、外からは見えづらい本人の体調の変化について把握し、適切な雇用管理が進められている。

今後、新たな職務への取組及び新年度の人事異動による職場の支援体制の変化が予定されているため、職場適応支援者の月1回程度のフォローアップ訪問を活用しながら、本人の定着状況について引き続き注視したい。

# 職場適応支援事業について

## 職場適応支援事業とは...

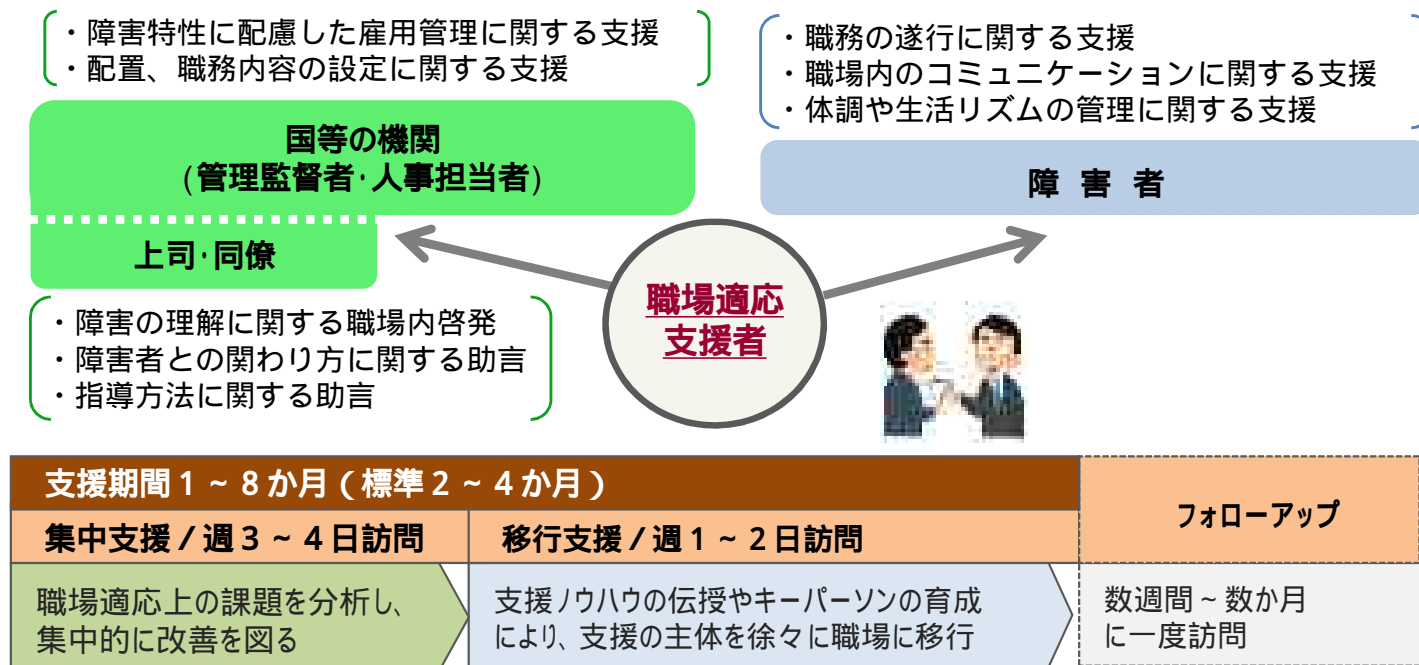
府省に採用された障害者について、安定所等における職業相談の中で、府省への採用後に職場適応支援者による支援が必要と判断する場合や府省又は障害者本人等からの要請があり、職場適応支援者による支援が必要であると安定所等において判断する場合に、職場適応支援者が職場適応支援計画を作成し、対象者ごとの職場適応上の課題に応じて、必要な支援を実施します。

具体的には、採用された障害者が働く職場を一定期間（1～8ヶ月）集中的に訪問し、障害者本人に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上を図る支援や、府省の人事担当者や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言等、職場適応に係る専門的な支援を実施します。

## 職場適応支援者とは...

労働局・ハローワークに配置された職場適応に係る専門的な知識や経験等を有する専門の職員です。

## 職場適応支援者の「支援のしくみ」と「標準的な支援の流れ」



# 国の機関における障害者雇用の事例

## 外部機関から精神障害者就労支援を受けることにより、本人の適性に合った業務の遂行が可能となった事例

### (内閣官房)

#### 職場の状況・抱える課題

精神障害者の雇用に関するノウハウがなく、配属後、どのような業務が障害者の適性に合ったものなのかが担当者はなかなか把握できなかった。局内には、担当者等が障害者雇用について相談できる、障害者就労支援についての専門家（臨床心理士等）がいなかった。その結果、適性に合わない作業に従事することになり、作業に時間がかかってしまう、ミスが多い、という問題が生じていた。

#### 取組のポイント

障害者と担当者とが外部機関の仕組み（<sup>エスビス</sup>SPIS）と外部専門家の支援を得て、障害者の適性に合った業務を施行錯誤しながら把握していった。

担当者

外部支援



障害者

#### 外部機関による支援

Web日報システム「<sup>エスビス</sup>SPIS（就労定着支援システム）」を使用して、障害者の状況を把握

##### 具体的取組

担当者・障害者が外部専門家に毎日状況報告  
障害者の体調等を統計的に把握  
月1回、外部専門家との対面面接を実施

#### 改善の具体例

##### 取組前

当初は作業に~~×~~切を提示していた。

##### ポイント

日報にて「~~×~~切が負担となり、不安が増す」との悩みが報告された。

##### 取組後

~~×~~切に余裕がある作業に従事させることで、障害者の負担の軽減につながった。

#### 取組の効果等

##### 取組の効果

障害者が直接担当者に言いにくかった話（業務に対する不安や悩み、要望など）を、<sup>エスビス</sup>SPISを通じてできるようになった。障害者の体調等が「4（良い）」～「1（悪い）」の数値で報告されるため、過去の傾向から悪化しそうな場合にすぐに対策を立てることが可能になった。担当者も外部専門家からの支援を受け、障害者への対応等を学んだ。これらの結果、障害者の状況をより細かく把握することが可能となり、適性に合った業務を遂行できるようになった。障害者からの要望もあり、今後も取組を継続していくことになった。

##### 今後の課題

Web日報を利用することで、障害者と担当者と外部専門家の3者間それぞれに繋がりができたが、人事異動等で担当者が変わった場合、再度人的繋がりを構築し直していく必要が生じてしまう。この点は今後の課題。



## Web日報システムとは

電子版日報作成システムで、テンプレート化されたフォーマットにより業務効率化を図ることができ、数値の自動集計等の機能を備えている。

パソコン、携帯等からアクセスできるため利用しやすく、蓄積したデータにより、対象の傾向が見えやすく、対策や分析が容易になる。

### 活用すると・・・

精神障害や発達障害によりメンタルケアが必要な方に対して、本人の体調管理、業務の適性把握等に役立てることができる。

(例) 調子の良い・悪いを日々記録しグラフ化して管理することができるため、障害者、担当者の両者にとって、

状態が「見える化」でき客観的に状態を把握することができる。

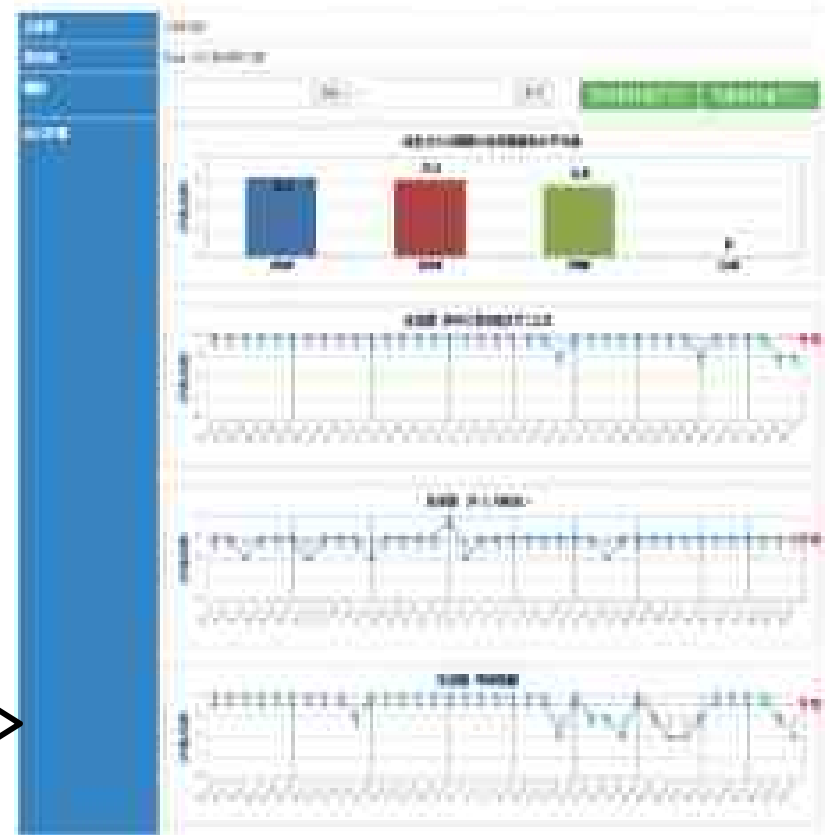
紙媒体の日報と比べ、データの共有を素早く行うことができるため、障害者、担当者、外部専門家の3者の連携がスムーズになり、障害者が安心して働く環境作りに役立つ。

コミュニケーションツールとなる他、本人の自己管理能力を育てることにもつながる。

### (例) 就労定着支援 システムSPISの場合 エスビス

当事者記入画面  
担当者、外部専門家も  
同画面を確認できる

グラフ化  
で記入した内容をグ  
ラフ化することで、状  
態をさらに「見える化」



# 国の機関における障害者雇用の事例

## 集約型オフィスの設置により、障害者が活躍しやすい職場づくりを行った事例

### (外務省)

#### 集約型オフィスを設置するきっかけ

障害者が能力を発揮できる職場を実現すべく、民間企業や障害者就労支援機関、特別支援学校等を訪問し、意見交換を行った。その過程で学んだ障害者への配慮の必要性等をふまえ、障害を有する職員が働きやすい職場を外務省において実現する環境整備の一環として、集約型オフィスである、人事課オフィス・サポート・チーム（以下、集約型オフィス）を設置した。

#### 集約型オフィスにおける取組のポイント

##### サポート体制

管理担当職員が常駐。

- ・ 省内各課室との連絡調整の上、障害を有する職員が行う業務の創出・選定
- ・ 障害を有する職員の適性や障害特性等に応じた業務の割り当て
- ・ 臨床心理士や精神保健福祉士など有資格の支援員を常駐で配置。
- ・ 障害を有する職員の適性や障害特性等に合わせ、安心して業務に取り組みつつ力を発揮できるよう、面談等も行いつつ、業務面や健康面のきめ細かい支援を実施

障害者職員 5 4 名（随時変動）に対し、管理担当職員 6 名、支援員 1 8 名を配置（令和 2 年 5 月 2 9 日時点）。

##### 心がけたこと

ソフト面の支援体制の確立の他、昇降機能付デスクや休憩場所の設置等、ハード面でも可能な限り良い環境を確保することを心がけている。

##### その他

基本的に新たに入省した障害を有する職員は集約型オフィスに勤務するが、適性や希望等に応じて省内課室への派遣や配属も行っている。派遣 / 配属後も、必要に応じて集約型オフィスからの支援を行う。

#### 集約型オフィスでの業務内容

省内各課からの依頼を受け、以下の業務を行っている。今後も職域の拡大に努めていく。

##### 主な業務内容

入力・集計業務：

会計データ入力、文書管理状況の入力、給与や手当等の計算等

資料作成業務：

出張用ファイルの作成、翻訳、資料用データの収集、文書の P D F 化等

庶務関係業務：出勤簿管理、旅費の支払、出張手配、物品の補充等

補助業務：資料のコピー、ファイルの作成・管理、宛名ラベルの印刷等

設営・軽作業：レセプション会場の設営、要人のエスコート、書類の仕分け

や配布等

その他：適性等に応じて検討

##### 障害者職員の様子

例えば、語学の得意な職員は翻訳や外国語による文書作成を行う等、各職員が適性や能力等を活かして業務に従事している。また、拡大読書機の使用等、障害特性に応じて必要な機器も用いている。

#### 集約型オフィスの効果と今後の展望

##### 効果

集約型オフィスにすることで、きめ細かな支援の提供、各職員の適性や障害特性を随時把握することができ、各課から様々な依頼を受けることで職務選定の幅が広がる。

##### 課題と今後の展望

様々な障害特性や経歴を有する職員が勤務し、省内から様々な業務の依頼がある中、各職員の業務量や関連状況に細心の注意を払いつつ業務の割り振りや調整等を行っているが、場合によっては依頼された全ての業務に対応できないことや職員同士のスムーズな意思疎通が難しいことがあり、そのような場合には依頼元の課室に作業内容の調整を依頼したり、支援員が職員の間に入って意思疎通の支援等を行っている。

業務の依頼元の課室と離れたオフィスで業務を行うため、各課室との意思疎通が重要であり、業務の受注や遂行の過程で緊密な意思疎通を心掛けている。また、省内全体の障害者雇用に対する更なる理解の向上もはかっていく。

## 障害のある職員自身が参加したチームでの議論により、職場の課題および改善方策を取りまとめた事例

(厚生労働省)

### チームの立ち上げ経緯

「厚生労働省障害者雇用推進本部」本部長の厚生労働大臣の指示により、障害のある職員（常勤・非常勤）、直属の上司、支援員等からなる「障害者雇用推進のための職場改善チーム」を令和元年5月に立ち上げた。

事前に資料を送付することや、会議当日に発言できなくても事前・事後にメール等でご意見をいただくなどの工夫をしながら議論を重ね、同年11月に「中間まとめ」を取りまとめた。

### 「中間まとめ」の概要

#### 課題

自分自身の障害特性等について、職場のどの範囲にどう情報を伝えれば良いか、また、どこまで伝わっているのかわからない。

非常勤職員(チャレンジ雇用)の場合、障害のために「できない」と思われ、簡易・定型業務に業務の範囲等が狭められてしまっているケースがある。

常勤職員の場合、付与する業務の範囲、仕事の量については、上司の側も判断が難しく迷っている。

#### 改善方策

「障害に対する配慮事項シート」を作成し、配慮事項等だけでなく周知する範囲の希望等についても記載してもらい、定期的（年1回程度）に確認・更新等をしてもらう。

非常勤職員向けの職務切り出しの支援ツールを再編成し、パソコン操作（Excel、Word等）等の比較的高度な業務の組み込み等を行うとともに、簡易・定型業務から、中級レベルのパソコン業務に、やがては上級レベルの非定型業務に、成長に応じて、徐々にステップアップさせていくよう促す。

常勤職員の業務付与については、得意とする分野に専念・特化できるようにする方法、求められる職務の水準に向けて、一定の時間をかけて業務の幅を広げていき、苦手分野も徐々に担当していく方法も含めて勘案。

### 改善方策の実行等

「中間まとめ」の改善方策を「障害のある職員に対する支援マニュアル」等に反映し、令和元年度内に実行。障害者活躍推進計画の作成に当たっても、同チームにおいて引き続き意見を聴取し、計画に反映。