

## 第 113 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 4 年 1 月 21 日（金） 16:00～18:00

### 2 場所

オンラインによる開催（厚生労働省 省議室）

### 3 議題

- （1）障害者雇用と福祉の連携の促進について
- （2）中小企業における障害者雇用の促進について
- （3）その他

### 4 資料

資料 1 障害者雇用と福祉の連携の促進について

資料 2 中小企業における障害者雇用の促進について

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 障害者雇用分科会における今後の主な論点

参考資料 3 今後の検討スケジュールについて

参考資料 4 雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修  
の構築に関する作業部会における議論の整理

参考資料 5 令和 3 年障害者雇用状況の集計結果

# 障害者雇用と福祉の連携の促進について 関係資料

- ・ 障害者就労を支える人材の育成・確保関係
- ・ 地域の就労支援機関の役割分担関係

# 障害者就労を支える人材の育成・確保について

## 論点

障害者就労を支える人材の育成・確保については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」で、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を目指し、雇用・福祉の分野横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）を確立することが必要であるとの方向性が示された上で、「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」で、具体的な検討がなされたところである。

これらを踏まえて、以下のとおり対応してはどうか。

- 基礎的研修は、雇用・福祉分野の横断的な知識等について一定レベルの習得を目指すこととし、研修受講者の仕上がり像は、障害者本人や企業に対して基本的な支援を開始できるレベルの人材としてはどうか。
- 上述の目的を踏まえ、基礎的研修の実施期間は3日以内（概ね900分以内）とし、一部にオンラインの活用も可能とすることとしてはどうか。
- 基礎的研修の受講を必須とすべき者は、当面、就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者・生活支援担当者の4者としてはどうか。
- 基礎的研修は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施することとしてはどうか。その上で、民間機関も活用していくこととするが、質の確保の観点から、まずは、厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関としてはどうか。

# 雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会 論点等の整理について

「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」では、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするため、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の確保・育成を目指し、**障害者の就労支援に携わる人材に対する雇用・福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修**（以下「基礎的研修」という。）の確立が必要であるとの方向性が示された。これを受けて、雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会を開催し、基礎的研修を実施するにあたっての具体的な事項について、以下のように整理した。

## 基礎的研修を修了した人材の仕上がり像

- ・ 障害者の就労を支える人材の育成は、基礎的研修のみで完結するものではなく、研修受講後の実践経験等と相まって、基礎的研修の上位の階層研修も含めて可能となるものである。
- ・ その上で、基礎的研修はゼロステップと位置づけ、**当該研修を修了した者の仕上がり像は、障害本人及び企業双方に対して基本的な支援を開始できるレベル**とする。

## カリキュラムのイメージ

- ・ 研修に送り出す現場の負担感、一定の実践経験を積んでから学ぶことで学習効果が向上することが期待されること等を踏まえ、カリキュラムを精査するべきであり、**研修期間は3日以内（概ね900分）**とする。

## 受講を必須とする者の要件

- ・ 受講を必須とする者は、**就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者及び生活支援担当者**とする。

## 実施主体

- ・ **高齢・障害・求職者雇用支援機構**がセーフティネットとして基礎的研修を実施。
- ・ その上で、量的な観点から民間機関を活用すべきであるが、質の担保の観点から、まずは**厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関**とする。

## 研修実施手法

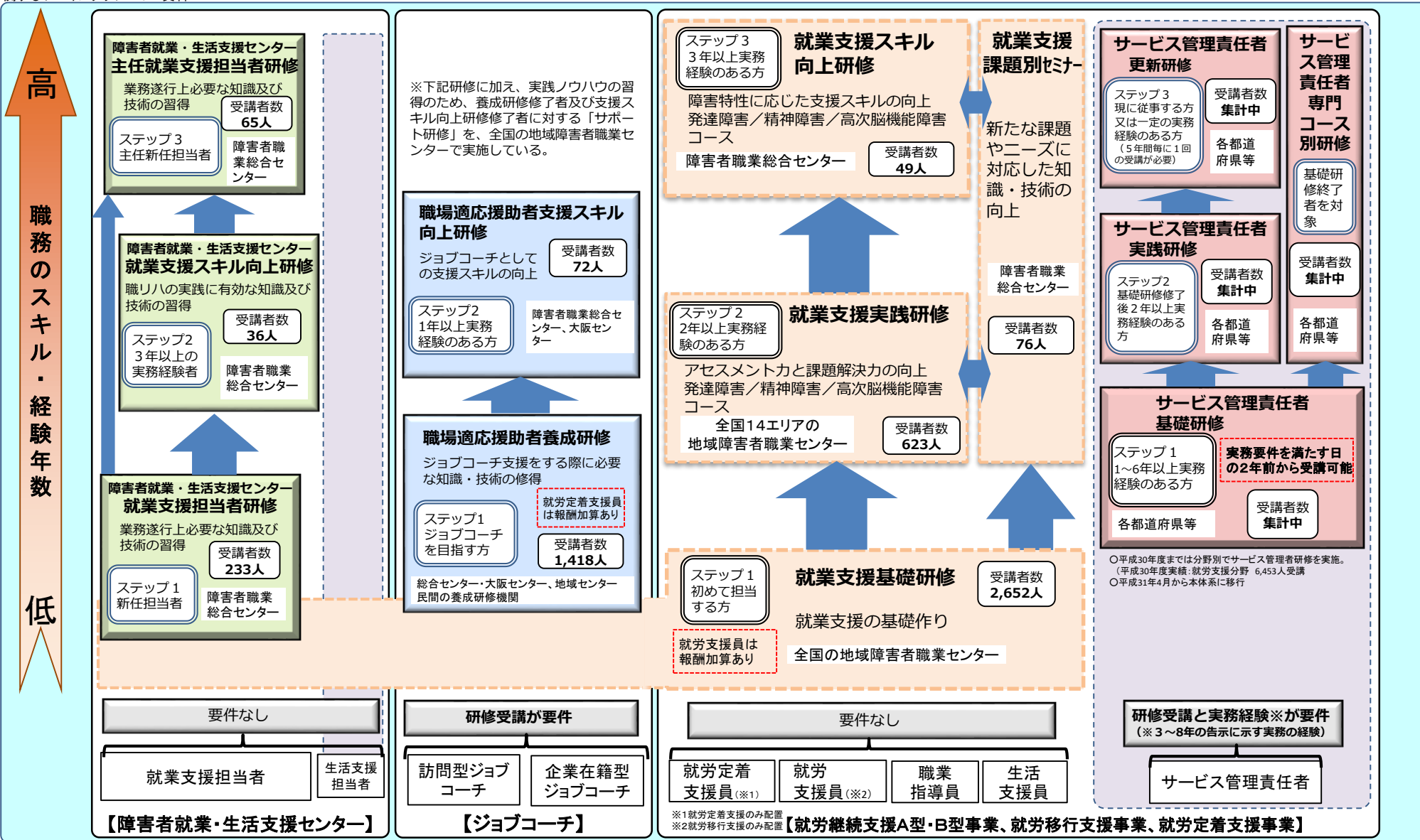
- ・ 研修の質を確保すること等を前提として、**研修の一部にオンライン（オンデマンド方式・ライブ配信）**の活用も可能とし、各研修実施機関が研修効果等を十分に勘案した上で選択可能とする。



# 現行の専門人材の研修体系イメージ図

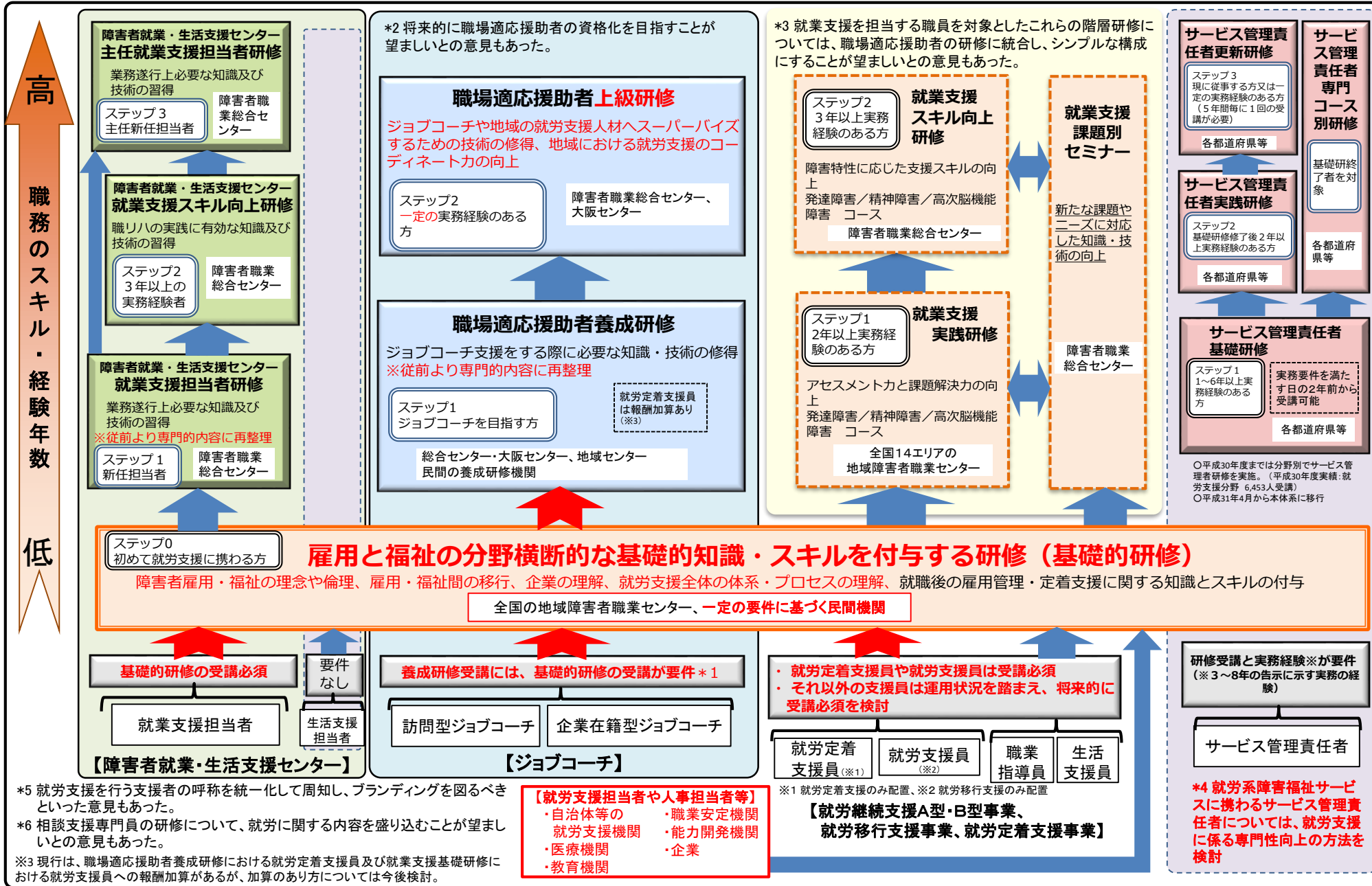
※「受講者数」は、令和元年度の実績

※第1回障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ 資料3



※公共職業安定所職員は、労働大学校における研修により必要な知識・スキルを習得している。  
 ※障害者職業カウンセラー及び配置型ジョブコーチをはじめとする地域障害者職業センターの支援スタッフは、高齢・障害・求職者雇用支援機構の内部研修により、必要な知識・スキルを習得している。  
 ※自治体等の就労支援機関、医療機関、教育機関における就労支援を担当する職員についても、就業支援基礎研修及びその体系に沿った研修、必要に応じて職場適応援助者養成研修及びその体系に沿った研修を受講している。

# 今後の専門人材の研修体系イメージ図



# 各研修のカリキュラム

【基礎的研修】  
カリキュラムイメージ(案)

No	科目	形態	時間(分) 目安
①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	80
②	就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義	50
③	就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義	50
④	就労支援機関の役割と連携	講義	60
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病)	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	60
⑩	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	60
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	100
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	60
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換・事例検討	90
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	50
合計時間			900分

【就業支援基礎研修(就労支援員対応型)】

No	科目	形態	時間(分)
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義	60
②	就業支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義・演習	120
③	就業支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義・意見交換	120
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見交換	120
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害)	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義 (見学)	90
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタディ・意見交換	150
合計時間			900分

【障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修】

No	科目	形態	時間(分)
⑥	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	講義	70
⑧	就業支援におけるケースマネジメント	講義	75
⑦	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	話題提供・意見交換	190
③	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害・難病)	講義	80
①	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	講義	80
②	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	講義	80
⑤	労働関係法規の基礎知識	講義	70
⑨	事業主支援の基礎理解	講義	75
⑫	【選択講座】課題分析の概要と実践	講義・演習	160
⑬	【選択講座】相談・評価場面における支援ツールの活用	(希望により1つを選択)	160
④	職場における雇用管理の実際	講義	90
⑪	ケーススタディ	事例検討	180
⑩	職場定着のための取組み	講義	75
合計時間			1,065分 (1,225分)

【職場適応援助者養成研修】

No	科目	形態	時間(分)	共通/訪問型・企業在籍型
③	職場適応援助者の役割	講義	60~120 60~120	共通、訪問型・企業在籍型
⑦企	社会福祉の現状	講義(見学)	60~180	企業在籍型
①・②	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	講義	60~120	共通
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義	60~120 60~120	共通、訪問型・企業在籍型
④	障害特性と職業的課題	講義	180~300	共通
⑤	就労支援に関する制度	講義	60~180	共通
⑦訪	企業文化の理解	講義(見学)	60~180	訪問型
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	60~180	共通
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	60~120 120~240	共通、訪問型・企業在籍型
⑥	職場における雇用管理	講義	60~120	共通
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	120~240	共通
⑨	企業へのアプローチと事業所における調整方法 事業所内における調整	講義 演習	120~240	訪問型 企業在籍型
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	180~360	共通
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	240~360	共通
⑫	支援記録の作成	講義(演習)	60~180	共通
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	420~480	共通
合計時間			2,520分(JEED) ※JEED:うち集合研修分 1,590分。うち実技研修分930分。	

# 【事業所数、人員数、研修受講者数】

事業所数		
就労系障害福祉サービス事業所	就労移行支援	2,992
	就労継続支援 A 型	3,946
	就労継続支援 B 型	14,060
	就労定着支援	1,343
障害者就業・生活支援センター		336
職場適応援助者		—

令和3年4月時点

人員数			
就労系障害福祉サービス	就労支援員	4,600～7,600程度	} ※1
	職業指導員・生活支援員	56,000～92,000程度	
	就労定着支援員	1,300～1,400程度	
障害者就業・生活支援センター	就業支援担当者	1,274※2	}
	生活支援担当者	470程度※3	
職場適応援助者		1,042※4	

※1：就労系障害福祉サービスの人員数は、各事業所の人員数を把握できる既存データがないため、便宜的に、報酬算定上のデータから算出した利用定員又は利用者数ごとの事業所数と人員基準上必要な人員数に基づいて試算した概算人数であり、実際の人員数が必ずしもこれらの数値の範囲内ではない可能性に留意が必要。

※2：主任就業支援担当者を含む数。令和2年度末時点

※3：令和3年度地域生活支援事業費補助金の内示状況等による推計人数。

※4：職場適応援助者の人員数は、地域障害者職業センターに配置された人数と、当該年度に障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）の受給資格認定により把握した人数。令和2年度実績

研修受講者数	令和元年度	令和2年度
就業支援基礎研修	2,652	2,089
障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修	233	27
職場適応援助者養成研修	1,418	497※1

※1：令和元年度実績の内訳：訪問型588人、企業在籍型830人  
令和2年度実績の内訳：訪問型215人、企業在籍型282人

# 地域の就労支援機関の役割分担について

## 論点

地域の就労支援機関の役割分担については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」で、

- 地域障害者職業センターは、地域の支援力向上を図るため、各支援機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に積極的に取り組んでいくことが必要。
- 障害者就業・生活支援センターは基幹型の機能として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図ることが必要。

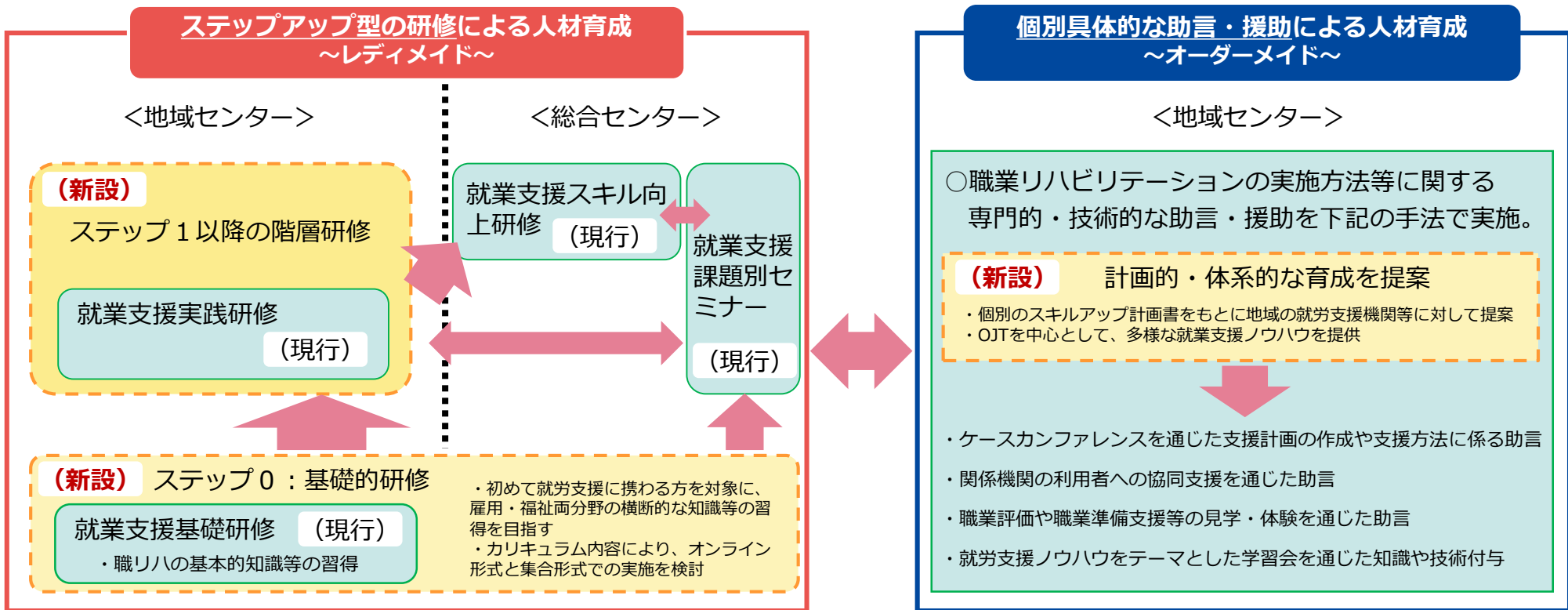
との方向性が示されたところである。これらを踏まえて、以下のとおり対応してはどうか。

- 障害者職業総合センターは、職業リハビリテーションの中核機関としての機能を生かし、地域障害者職業センターと連携して、基礎的研修を実施してはどうか。また、地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するとともに、地域の就労支援機関等に対して、個別に計画的・体系的な人材育成を提案するなど、これまで以上に地域において障害者の職業生活における自立を支援する人材の育成に努め、地域の就労支援の基盤整備を図ることとしてはどうか。
- 障害者就業・生活支援センターについて、地域の実情に応じて、地域の支援機関に対するスーパーバイズ（個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上に係る援助）や困難事例に対応するという基幹型の機能を位置付け直し、地域障害者職業センターとの連携を強化することとしてはどうか。



# 専門人材の育成を通じた地域の就労支援の基盤整備について

- 地域障害者職業センター（地域センター）は、職業リハビリテーションの人材育成・ネットワークの核としての機能を有する障害者職業総合センター（総合センター）と連携して、地域の就労支援機関等に対して、実践力向上のための研修を実施するとともに、職業リハビリテーションの技術的事項について助言を実施。
- 今後は、雇用・福祉の人材に対して、両分野の横断的な知識等を習得できる研修を実施するなど、研修体系を見直すとともに、専門的事項に係る助言も組み合わせた提案型の取組を進める。

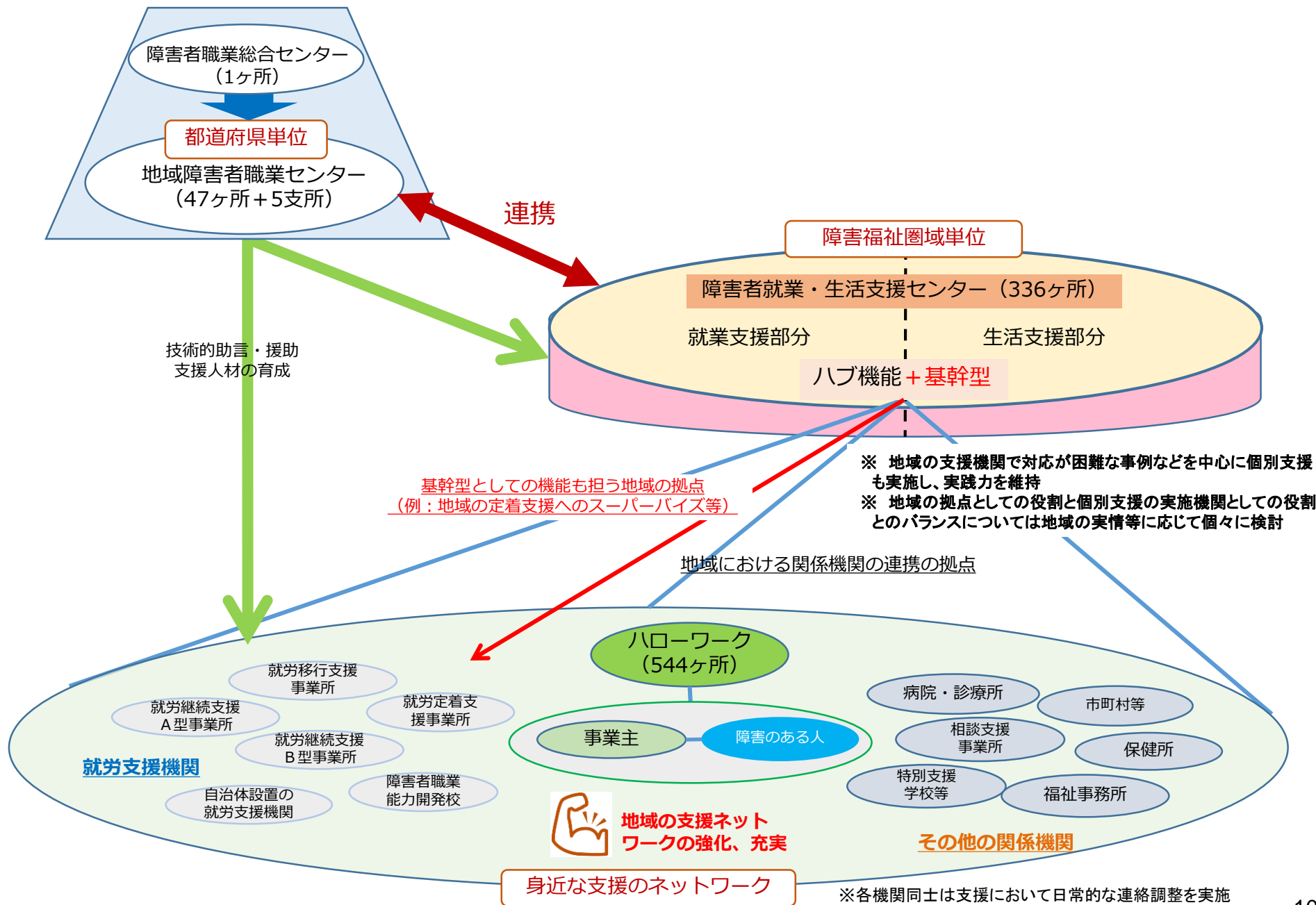


※新たな体系を構築した場合も、ステップアップ型の研修構造は継続（点線枠は新設を想定）

※現行の助言・援助を全般的に強化（点線枠は新設を想定）

研修と効果的なOJTを中心とする助言等の両側面から人材育成を行い、地域の就労支援の基盤整備を図る

# 今後の地域の関係機関の連携イメージ



## 3. 障害者の就労支援について

### (1) 現状・課題

- 障害者の就労支援に携わる人材について、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分である、実践的な研修の機会が限られている、専門人材の質・量ともに不足しているといった状況がある。また、一般就労への移行の促進や関係機関の機能や役割を踏まえた地域における一般就労後の定着支援の円滑な実施のためには、雇用・福祉施策それぞれの分野における地域の支援機関の連携を強化する必要がある。

### (2) 検討の方向性

(障害者の就労を支えるための雇用・福祉施策の連携強化等)

- 雇用・福祉両分野の基礎的な知識等を分野横断的に付与する基礎的研修の確立及び専門人材の高度化に向けた階層的な研修の確立といった研修体系の見直しについては、福祉分野における人材が、それぞれの立場や役割に応じて必要な専門性を身につけて活躍することができるよう、両分野が連携して具体的に検討する必要がある。
- また、企業等で雇用される障害者に対する定着支援の充実を図るため、地域における定着支援の実情やニーズを踏まえた上で、障害者就業・生活支援センター事業の運営主体が就労定着支援事業を実施することを可能とするなど、地域において必要な支援が提供できるような方策を検討することも必要である。
- さらに、地域の支援ネットワークの強化・充実を図るため、障害者就業・生活支援センターについて、地域の実情に応じて、地域の支援機関に対するスーパーバイズ（個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上に係る援助）や困難事例の対応といった基幹型の機能も担う地域の拠点としての体制を整備するなど、雇用と福祉の両面から地域における支援の質の向上を図る方策を検討する必要がある。



## 參考資料

# 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書について

障害者本人を中心としたシームレスな就労支援を提供することを通じて、障害者がより働きやすい社会を実現していくために、**雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策について具体的な検討の方向性を議論**し、報告書を取りまとめ。

## 第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

- 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること。

## 第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

### (1) 障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

- 働くことを希望する障害者に対しては、本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて納得感のある支援を提供するため、
  - ・ まずは**福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化**
  - ・ 将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントを実施 等

### (2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

- 両分野の基礎的知識・スキルが不十分、研修機会が限られている等により、専門人材が質・量ともに不足しているため、
  - ・ **雇用・福祉の分野横断的な基礎的研修**の確立、**専門人材の高度化に向けた階層研修**の創設など、研修体系の見直しを実施
  - ・ 一定の「資格」化等を通じ、専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材を確保 等

### (3) 障害者の就労支援体系の在り方

- これまでの連携では十分な対応が出来ていない、支援内容に重複があるといった課題や、企業等への支援ニーズにも対応するため
  - ・ 企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、**企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用**の取組を実施
  - ・ **障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能**も担い、地域の支援ネットワークを強化、充実
  - ・ 就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について、改めて整理 等

▶ 今後、労働政策審議会障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会において制度所管ごとに具体的な議論を進める。

# 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

## 障害者就労を支える人材の育成・確保 関係部分①

障害者就労を支える人材の育成・確保については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」(令和3年6月8日とりまとめ)において以下のとおりの整理がなされた。

### 課題と方向性

#### 障害者就労を支える人材の育成・確保についての課題

- 雇用と福祉のそれぞれの現場において、障害者の就労支援に携わる人材の両分野の基礎的な知識やスキルが不十分。
- 各就労支援機関の役割として求められる知識やスキルを身につけた専門人材育成のための実践的な研修の機会が限られている。
- そのため、福祉と雇用の切れ目のない支援が行われにくくなっていると同時に、専門人材が質・量ともに不足している。

#### 障害者就労を支える人材の育成・確保の方向性

- 雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修を確立する。
- 専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設する。
- 専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材の確保を図る。

### 当面の対応策の実施内容

#### 基礎的研修の対象者や研修体系・内容

- 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者は受講を必須とするべき。職場適応援助者養成研修の受講は、基礎的研修の受講を要件とするべき。
- 就労移行支援事業の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員は受講を必須とするべき。就労継続支援A型・B型を含めそれ以外のすべての支援員は、将来的な受講必須を検討。
- 講習の質の確保とともに、より多くの受講枠を確保する工夫などが必要。
- 対人援助スキルだけでなく対企業支援スキルに関する内容を入れるべき。
- 障害者を企業につなぐ人材を対象として研修内容を検討してはどうか。
- 雇用と福祉が互いの立場で互いの施策や支援体系を理解することも重要。

#### 階層研修の対象者や研修体系・内容

- 基礎的研修の内容を踏まえ、専門人材として専門性を更に高めていくことに特化した研修とするなど、研修内容の再整理が必要。
- 実践的な内容や選択科目を取り入れることも必要。
- 受講を促進するに当たっては、何らかのインセンティブが必要。

# 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

## 障害者就労を支える人材の育成・確保 関係部分③

### 基礎的研修の実施主体

- 量的な観点から、民間機関を活用していくべき。ただし、実施機関によって内容に偏りや差が生じないよう留意する必要。
- 研修の実施にあたって、高齢・障害・求職者雇用支援機構がセーフティネット機能を果たしていくことが望まれる。

### 人材確保の方策

- 専門人材の社会的認知度の向上、支援業務の具体的なイメージや魅力の発信、専門家としてしかるべき水準の賃金を得られることが重要。
- 就労支援の現場は学生にとってイメージしにくいいため、高等教育において就労支援の現場実習等の機会を作ることや資格の取得も考えられる。
- 就労支援に携わる人材に対する何らかの資格化が急務であり、地域の就労支援体制の強化という視点も含めて検討してはどうか。
- 就労支援機関において、育成された専門人材が他の部署へ配属されないよう、本検討会で検討された趣旨等について法人の経営者等への理解の促進及び周知を十分に図るとともに、国が財源を投下すべき。

### その他

- 専門人材の育成にあたり、全般的な障害者の就労支援に係る土台をもつ人材を育成し、その上で専門的な支援に関わる人材を育成・確保することが必要。

障害者の就労支援体系の在り方については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（令和3年6月8日とりまとめ）において以下のとおりの整理がなされた。

### 課題と方向性

#### 障害者の就労支援体系の在り方についての課題

- 地域の就労支援機関が実施している支援や、その成果についての情報を、障害者本人を含む関係者と十分に共有できていない。
- 障害者本人への支援に加え、障害者を雇い入れる企業等への支援ニーズに応える必要もある。

#### 障害者の就労支援体系の在り方の方向性

- 障害者就業・生活支援センターは基幹型の機能として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図る。
- ただし、地域の実情等に応じて個別支援の実施機関としての役割とのバランスにも留意。
- また、地域障害者職業センターとも連携を進めていくことが必要。

### 当面の対応策の実施内容

#### 障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携

- 障害者就業・生活支援センターは、就業支援・生活支援双方における基幹型としての機能も担う地域の拠点として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図っていくことも求められる。
- 基幹型の機能として、地域の支援機関に対するスーパーバイズ的な役割も必要。これらの対応に当たっていくためには、困難事例を中心に、相当程度の個別支援を実施し、実践力を維持することが重要。
- 地域の拠点及び個別支援の実施機関という役割のバランスは、各センターの支援実績や地域の実情等に応じて、検討していくことが必要。
- 障害者就業・生活支援センターの連携拠点としての機能と地域障害者職業センターの高い専門性を相互補完的に持ち寄るなどの連携を進めることが求められる。
- 基幹型という概念に関し、困難事例が丸投げされないよう、どのようなケースに対応するのか精査が必要。
- 基幹型としての機能に加え、地域の拠点として機能していくためには、それに応じた人員体制の確保や財政支援も必要。
- 就労支援業務は委託事業であるという構造上、退職金積立等について法人が自己負担する必要があり、国からの財政支援が必要。

#### 雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題

- 地域障害者職業センターについては、他の機関では対応が困難な事例への対応に加え、地域の支援力向上を図っていく取組として、各支援機関に対する職業リハビリテーションの関する助言・援助等に積極的に取り組んでいくことが求められる。



# 障害者職業総合センターの概要

- 障害者職業総合センターは「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設置（千葉県千葉市）。
- 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成、職業リハビリテーションに関する研究、技法の開発及びその成果の普及、地域障害者職業センター等への助言・指導を実施。

## ○ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施

職業リハビリテーションに関する施策の充実や、地域障害者職業センターを始め障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関における支援技術の向上のため、以下の内容を重点に研究を実施。

- ・発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職リハに関する先駆的研究
- ・職リハ業務を行う地域障害者職業センター等の現場の課題解決に資するための研究
- ・地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究
- ・国の政策立案に資する研究

## ○ 職業リハビリテーション技法の開発及び普及

発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果が現れにくい障害者に対して先駆的な職業リハビリテーション技法等の開発・改良を行うとともに、地域障害者職業センター等に対して支援技法普及講習等を通じて支援技法の普及を実施。

## ○ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究・開発成果は調査研究報告書、マニュアル等に取りまとめ、関係施設、行政機関、事業主等に配布するとともに、「職業リハビリテーション研究・実践発表会」等における研究や実践活動の成果発表を通じて普及を実施。

## ○ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

障害者職業カウンセラーの養成及び研修の外、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、その他医療、福祉等の支援担当者等を対象に、次の専門的・技術的研修を実施し、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を実施。

- ・ジョブコーチの養成及び支援スキル向上のための研修（受講者数：R2年度366人（R元年度923人））
- ・障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修（受講者数：R2年度39人（R元年度334人））
- ・就業支援スキル向上研修（受講者数：R2年度7人（R元年度49人））
- ・就業支援課題別セミナー（受講者数：R2年度17人（R元年度76人））

## ○ 地域障害者職業センター等への助言・指導



# 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。また、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施。

## ○ 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。(利用者数:26,326人)

## ○ 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、作業遂行力や職業能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。(支援対象者数:1,917人、就職率:69.1%)

## ○ 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。(支援対象者数:2,656人、職場定着率:89.3%)

## ○ 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。(職場復帰支援対象者数:1,943人、復職率:86.7%)

## ○ 事業主に対する相談・援助

事業主に対して、障害者の従事しやすい職務の設計、わかりやすい指導の方法などを、雇入れの段階から定着に至るまで一貫して実施。(支援対象事業所数:15,766事業所)

## ○ 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

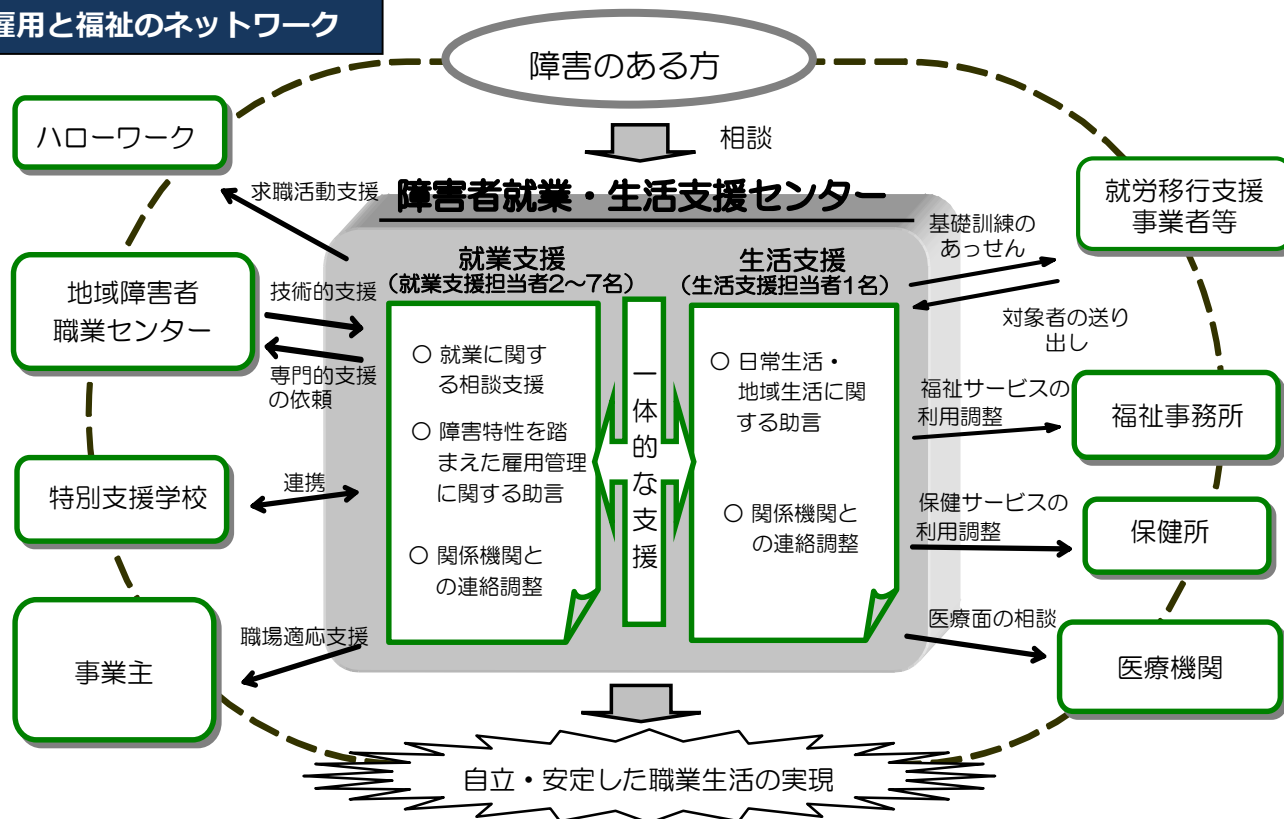
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成や研修等を実施。

(助言・援助実施関係機関における障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の数:1,888機関)

# 障害者就業・生活支援センターの概要

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3年4月現在 336センター）

## 雇用と福祉のネットワーク



## 業務内容

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

### 【令和2年度実績】

支援対象障害者数： 204,394人  
 相談・支援件数： 支援対象障害者 1,280,416件      事業所 437,536件  
 就職件数（一般事業所）： 14,984件      就職率： 72.7%  
 定着率（1年）： 81.2%

# 中小企業における障害者雇用の促進 について 関係資料

- ・ 事業協同組合等算定特例・有限責任事業組合(LLP)関係

# 事業協同組合等算定特例・有限責任事業組合（LLP）について

## 論点

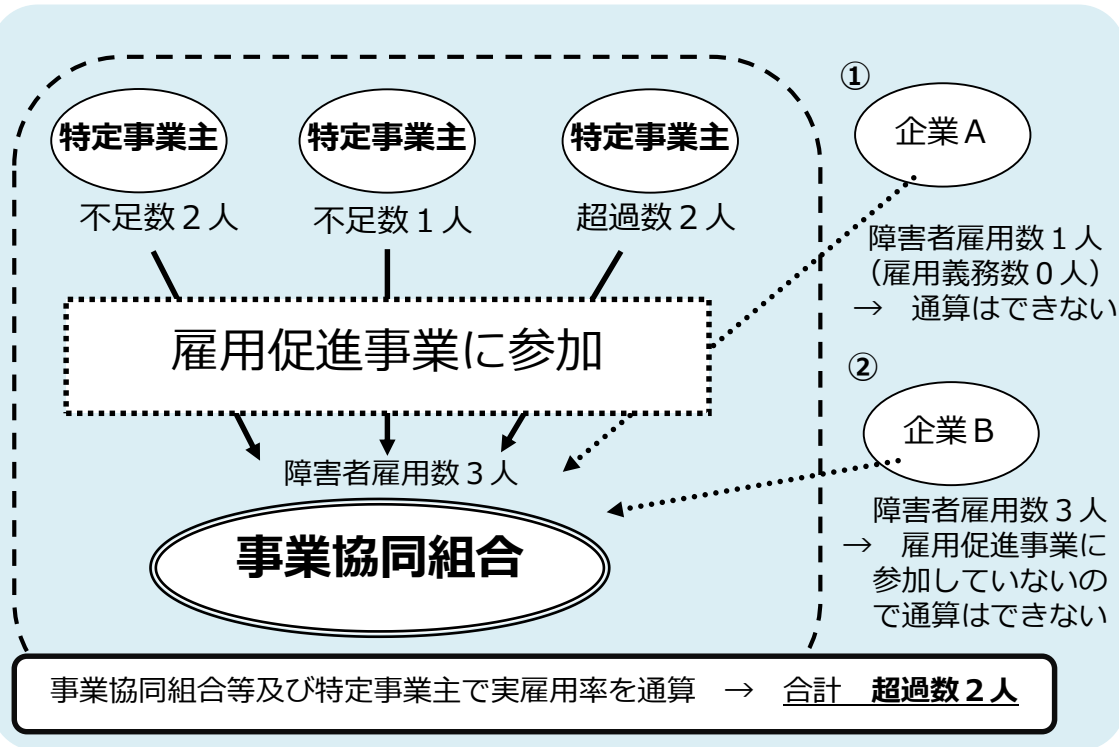
中小企業における障害者雇用の促進の観点から、事業協同組合等算定特例をより効果的に活用する必要がある。また、事業協同組合等算定特例における有限責任事業組合（LLP）の取扱いについては、「成長戦略フォローアップ」（令和3年6月18日閣議決定）において、2021年度中に結論を得ることとされている。

これらを踏まえて、以下のとおり対応してはどうか。

- 「有限責任事業組合（LLP）」については、現在、国家戦略特区内においてのみ事業協同組合等算定特例の対象とされているが、これを全国に拡大することとしてはどうか。
- 事業協同組合等算定特例の活用促進のため、有限責任事業組合（LLP）の特例を全国に拡大することに加え、認定組合等からの意見も踏まえ、周知の強化や、認定要件である「営業上の関係」の範囲の拡大、各組合における取組をより実効あるものとするため労働局による関わりを増やすことなどを行ってはどうか。

# 事業協同組合等算定特例①

中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業（特定事業主）における実雇用率を通算することができる。



## 特定事業主の要件

- (1) 事業協同組合等の組合員であること。
- (2) 雇用する常用労働者の数が43.5人以上であること。
- (3) 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は他の特定事業主特例の認定を受けておらず、当該認定に係る子会社、関係会社、関係子会社又は特定事業主でないこと。
- (4) 事業協同組合等の行う事業と特定事業主の行う事業との人的関係又は営業上の関係が緊密であること。（具体的には、特定事業主からの役員派遣等）

- (5) その規模に応じて、それぞれ次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

ア 常用労働者数167人未満	要件なし
イ 常用労働者数167人以上250人未満	障害者1人
ウ 常用労働者数250人以上300人以下	障害者2人

組合員として事業協同組合等の協同事業に参加している企業であっても、

- ① 障害者の雇用義務が0人である企業
- ② 雇用促進事業には参加しない企業

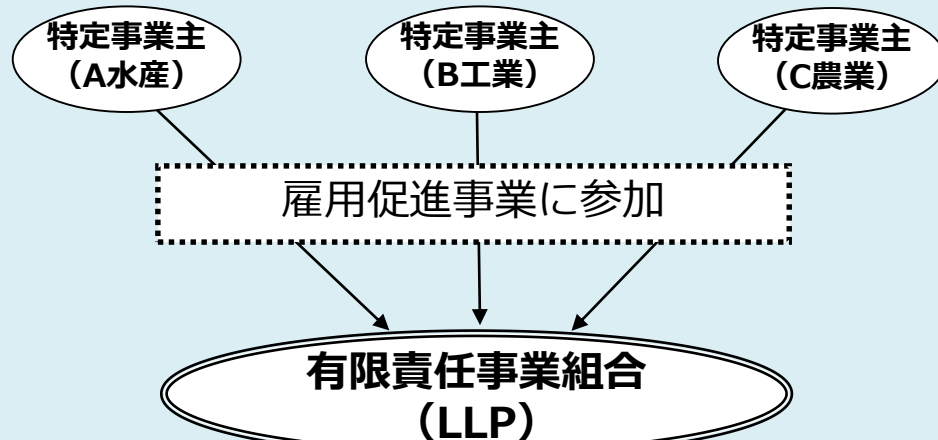
は、この特例対象にはならず、通算はできない。

## 事業協同組合等の要件

- (1) 事業協同組合、水産加工業協同組合、商工組合又は商店街振興組合であること。
- (2) 規約等に、事業協同組合等が障害者雇用納付金等を徴収された場合に、特定事業主における障害者の雇用状況に応じて、障害者雇用納付金の経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。
- (3) 事業協同組合等及び特定事業主における障害者の雇用の促進及び安定に関する事業（雇用促進事業）を適切に実施するための計画（実施計画）を作成し、この実施計画に従って、障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成できると認められること。
- (4) 自ら1人以上の障害者を雇用し、また、雇用する常用労働者に対する雇用障害者の割合が、20%を超えていること。
- (5) 自ら雇用する障害者に対して、適切な雇用管理を行うことができると認められること（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等。）。

# 事業協同組合等算定特例②LLPについて

平成29年より、国家戦略特区においては、「有限責任事業組合（LLP）」が事業協同組合等算定特例制度の認定対象に加わった。



## LLPの特徴

- ・ 異業種の企業の参画がより期待できる
- ・ 設立手続きが簡単（行政の許認可等が不要）

## 国家戦略特区指定区域一覧

仙北市、仙台市、新潟市、東京圏（東京都、神奈川県、千葉市、成田市）、愛知県、関西圏（大阪府、兵庫県、京都府）、養父市、広島県・今治市、福岡市・北九州市、沖縄県の合計10区域（令和3年11月時点）

（出典：内閣府地方創生推進事務局ホームページ）

## 要件等

- 以下の要件を満たした上で、事業協同組合等の特例認定と同様の要件を満たす必要がある。
  - (1) 中小企業者又は小規模の事業者のみがその組員となっていること。
  - (2) 国家戦略特別区域障害者雇用創出事業が実施される国家戦略特別区域内のみに事業所を有していること。
  - (3) その組員たる事業主が雇用する労働者の数が常時43.5人以上であること。
  - (4) 有限責任事業組合契約に関する法律（平成17年法律第40号）第4条第1項に規定する組合契約書（以下「組合契約書」という。）に、その存続期間の満了の日までに更新しない旨の総組員による決定がない限り当該存続期間が更新される旨が記載又は記録されていること
  - (5) 組合契約書に、組員は、総組員の同意によらなければ、その持分を譲り渡すことができない旨が記載又は記録されていること
  - (6) 組合契約書に、業務執行の決定が、総組員の同意又は総組員の過半数若しくはこれを上回る割合以上の多数決により行われる旨が記載又は記録されていること
  - (7) 事業を行うために必要な経営的基礎を欠く等その目的を達成することが著しく困難であると認められないこと
- 令和3年6月1日現在で、特例認定を受けているLLPは1件である。



# LLP特例認定組合（ウィズダイバーシティ有限責任事業組合）概況

## 雇用状況等

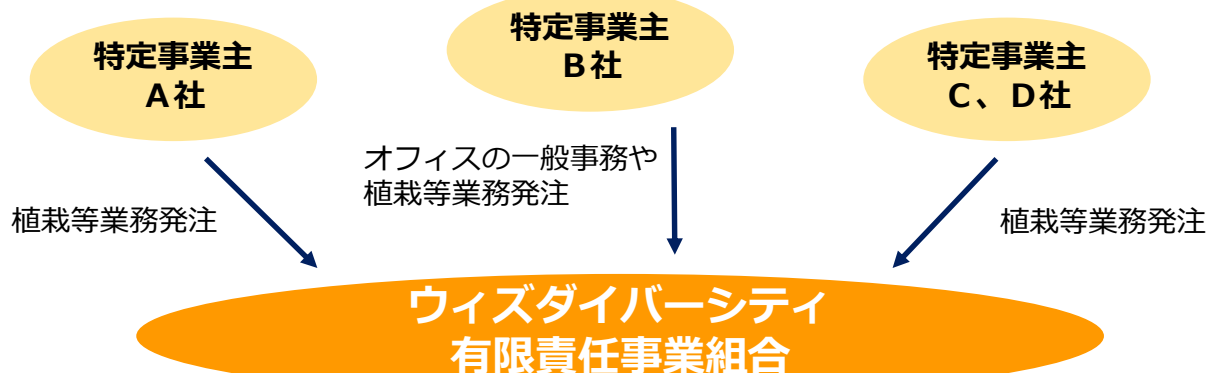
- 所在地：東京都渋谷区      ○認定日：令和2年4月8日
- 特定事業主：4社（令和3年6月1日現在）
- 組合全体の雇用状況
  - ・申請時点の雇用状況
  - 雇用障害者数 28.0名 / 常用労働者数 93.0名、実雇用率 30.11%
  - 令和3年6月1日現在
  - 雇用障害者数 38.5名 / 常用労働者数 630.0名、実雇用率 6.11%

## 事業計画における雇用目標

- 【計画1年目】（令和2年2月～5月）  
採用予定数2名（組合：2名）  
▶結果…特定事業主A社：2.0名
- 【計画2年目】（令和2年6月～令和3年5月）  
採用予定数1名（特定事業主A社：1名）  
▶結果…特定事業主A社：+3.5名
- 【計画3年目】（令和3年6月～令和4年5月）  
採用予定数4名（組合、特定事業主A社以外の3事業主でそれぞれ1名）

- 認定以降、雇用障害者数は5.5名増加（特定事業主の追加認定に伴う増加分を除く）していることに加え、各特定事業主においても障害者雇用を進める計画を立てているところであり、今後も障害者雇用促進の効果が期待される。

## 雇用促進事業の内容



障害者雇用の経験やノウハウが乏しい特定事業主に対し、組合がノウハウの提供、障害者採用・マネジメントのサポートを行うことを想定

## 【現行制度に対する組合からの意見】

- ・特例制度のネックは特定事業主のエリアに制約が係る点。特区外の事業主からも問い合わせが来るものの、現状の枠組みでは対応できない。
- ・特区の認定を受けるのに時間を要したが、申請がもっと簡易なものになると、活用が進むのではないかと。

## 有限責任事業組合（LLP）の取扱いについて

「成長戦略フォローアップ」（令和3年6月18日閣議決定）において、有限責任事業組合（LLP）の取扱いについて、以下のとおり記載されている。

### （障害者雇用に係る雇用率算定の特例）

- 障害者雇用率の通算が可能となる組合について、有限責任事業組合（LLP）を対象に追加する特例の全国展開について、労働政策審議会障害者雇用分科会において検討を行い、2021年度中に結論を得る。



# 事業協同組合等算定特例（LLP含む）の活用促進について（案）①

事業協同組合等算定特例の活用を促進するため、有限責任事業組合（LLP）の特例を全国に拡大することに加え、以下の取組を実施。

## 制度の周知

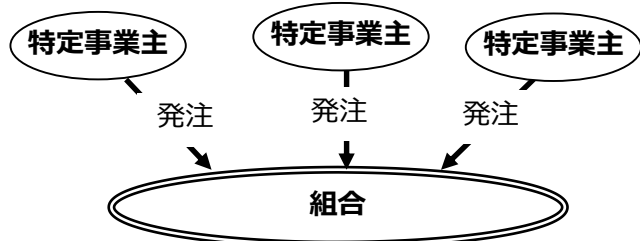
厚生労働省HPや都道府県労働局を通じ、改めて制度の周知を図る。

## 「営業上の関係が緊密である」ことの要件の見直し

認定を受けた組合の意見や、組合員による事業協同組合等の事業の利用や参画の実態を踏まえ、要件の対象とする「関係」の範囲を拡大することにより、本特例制度の活用を通じた障害者の雇用の促進及び雇用の安定のための取組の促進を図る。

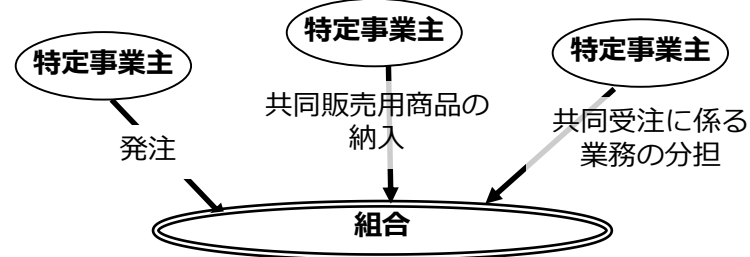
### 【現状】

特定事業主から当該事業協同組合等に対し、障害者を雇用して行う業務について定期的に発注が行われる又は行われる見込みがあること。



### 【見直し】

特定事業主からの発注のほか、他の形態での事業協同組合等の事業の利用や参画も含める。



※LLPにおいては、制度上、組合員は組合の業務を執行する義務を負う。

【参考】認定を受けている組合に対するアンケート（令和2年12月実施）より

（特例認定を受ける上で苦労した点）

・特定事業主の要件として組合から組合員が発注（購入）ということが課されたこと。・・・逆のケースが認められないのは困る。

（組合を拡大するために取り組んでいること）

・組合の共同受注案件として、通常入札以外の指定管理者や駐輪場管理など様々な発注形態及び（企画等を含めて）中小ビルメン企業1社ではできない業務などに挑戦している。  
・組合拡大のためには、組合員となるメリットを示すことが重要であり、具体的には組合が公共事業等を受託し、組合員に配分することがあげられる。

# 事業協同組合等算定特例（LLP含む）の活用促進について（案）②

## 労働局による支援の強化

上記の周知や要件の見直しを通じて本特例制度の活用促進を図るに当たり、本特例制度を通じた障害者の雇用の促進及び雇用の安定のための取組をより実効あるものとするため、労働局・ハローワークが積極的に支援を行うようにする。

### 【現状】

事業協同組合等及び特定事業主に対する労働局・ハローワークによる指導・支援は、一般的な事業主に対する指導・支援の一環として実施（事業協同組合等及び特定事業主における雇用促進事業の実施計画の目標達成に向けた取組に特に焦点を当てた支援についての指示はなし）



### 【見直し】

- 一般的な事業主に対する指導・支援にとどまらず、雇用促進事業の内容をより具体的に把握した上で、当該計画で掲げた目標（事業協同組合等及び特定事業主がそれぞれ雇用しようとする障害者の数を含む）の達成に向け、事業協同組合等及び特定事業主に対する助言等の支援を積極的に実施
- 特に、実施計画の終了時において事業協同組合等及び特定事業主で通算した実雇用率が法定雇用率を下回る状況にある場合や、実施計画に掲げた目標を達成できなかった場合には、次期の計画期間中に達成に向けた支援を重点的に実施

以上により、事業協同組合等算定特例（LLPを含む）の一層の活用を通じ、中小企業における障害者雇用の取組の促進を図る。

## 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和3年10月20日現在

## (公益代表)

- かげやま まこや  
影山 摩子弥 横浜市立大学都市社会文化研究科教授
- くらち のぶあき  
倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授
- こはら みき  
小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
- なかがわ まさとし  
中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
- はせがわ たまこ  
長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授
- ◎ やまかわ りゅういち  
山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

## (労働者代表)

- うちだ ふみこ  
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
- かめだ たかひと  
亀田 隆仁 近畿日本ツーリスト労働組合中央本部中央執行委員長
- とうや たかあき  
東矢 孝朗 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
- とみたか ゆうこ  
富高 裕子 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
- もんざき まさき  
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)

- きよた もとひろ  
清田 素弘 日本商工会議所産業政策第二部課長
- しおの のりこ  
塩野 典子 富士通ハーモニー（株）代表取締役社長
- にった ひでし  
新田 秀司 （一社）日本経済団体連合会労働政策本部長
- やまうち かずお  
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
- やまぐち たかひろ  
山口 高広 愛知県中小企業団体中央会副会長、株式会社アトラスジャパン代表取締役社長

## (障害者代表)

- おおたに よしひろ  
大谷 喜博 全国手をつなぐ育成会連合会副会長
- こにし けいいち  
小西 慶一 （社福）日本身体障害者団体連合会副会長
- しもやしき まさき  
下屋敷 正樹 （公社）全国精神保健福祉会連合会理事
- たけした よしき  
竹下 義樹 （社福）日本視覚障害者団体連合会長

## 障害者雇用分科会における今後の主な論点

これまでの障害者雇用分科会における議論を踏まえ、今後、以下の論点を中心に議論を進めてはどうか。

- 障害者雇用率制度の在り方
  - ・ 障害者雇用率制度における障害者の範囲
  - ・ 精神障害者に関する雇用率カウント
  - ・ 長期継続雇用の評価
- 障害者雇用納付金制度の在り方
- 障害者雇用と福祉の連携の促進
- 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
- 除外率制度に関する対応

# 今後の検討スケジュールについて

## 障害者雇用分科会

### ■ 令和3年11月10日 (済)

- 精神障害者に関する雇用率のカウント
- 障害者雇用率における障害者の範囲①

### ■ 令和3年12月1日 (済)

- 障害者雇用と福祉の連携の促進①

### ■ 令和4年1月～ 引き続き議論

#### 令和4年1月以降の議題の案

##### ■ 令和4年1月

- 障害者雇用と福祉の連携の促進②
- 中小企業における障害者雇用の促進①

##### ■ 令和4年2月

- 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保

##### ■ 令和4年3月

- 障害者納付金制度の在り方

##### ■ 令和4年4月～ 引き続き議論

### ■ 令和4年5月以降 取りまとめ (予定)

## 社会保障審議会障害者部会

### ○ 中間整理 令和3年12月16日 (済)

### 引き続き議論

### ■ 令和4年5月以降 取りまとめ (予定)

労働政策審議会障害者雇用分科会

第113回 (R4. 1. 21)

参考資料 4

# 雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルの付与する研修の構築に関する作業部会における議論の整理

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会 論点等の整理について

「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」では、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするため、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の確保・育成を目指し、**障害者の就労支援に携わる人材に対する雇用・福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）の確立が必要である**との方向性が示された。これを受けて、雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会を開催し、基礎的研修を実施するにあたっての具体的な事項について、以下のように整理した。

## 基礎的研修を修了した人材の仕上がり像

- ・ 障害者の就労を支える人材の育成は、基礎的研修のみで完結するものではなく、研修受講後の実践経験等と相まって、基礎的研修の上位の階層研修も含めて可能となるものである。
- ・ その上で、基礎的研修はゼロステップと位置づけ、**当該研修を修了した者の仕上がり像は、障害本人及び企業双方に対して基本的な支援を開始できるレベルとする。**

## カリキュラムのイメージ

- ・ 研修に送り出す現場の負担感、一定の実践経験を積んでから学ぶことで学習効果が向上することが期待されること等を踏まえ、カリキュラムを精査するべきであり、**研修期間は3日以内（概ね900分）とする。**

## 受講を必須とする者の要件

- ・ 受講を必須とする者は、**就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者及び生活支援担当者とする。**

## 実施主体

- ・ **高齢・障害・求職者雇用支援機構**がセーフティネットとして基礎的研修を実施。
- ・ その上で、量的な観点から民間機関を活用すべきであるが、質の担保の観点から、まずは**厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関とする。**

## 研修実施手法

- ・ 研修の質を確保すること等を前提として、**研修の一部にオンライン（オンデマンド方式・ライブ配信）の活用も可能とし、各研修実施機関が研修効果等を十分に勘案した上で選択可能とする。**

- 第1回（令和3年9月27日（月））
  - 作業部会の進め方について
  - 現行の研修実施状況について
  - 作業部会における論点についての意見交換
- 第2回（令和3年10月22日（金））
  - 基礎的研修の方向性についての意見交換
- 第3回（令和3年11月8日（月））
  - 基礎的研修の方向性についての意見交換
- 第4回（令和3年12月13日（月））
  - 作業部会における論点等の整理（案）についての意見交換



## 雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修 の構築に関する作業部会における議論等の整理

- 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（以下「検討会」という。）においては、障害者本人のニーズを踏まえた上で雇用施策と福祉施策とがシームレスに提供されることにより、地域において働くことを希望する障害者が、その能力と適性に合わせて働くことに挑戦できる社会の実現、ひいては障害の有無にかかわらず、共に働く社会の実現を目指すことが確認された。
- その中で、検討会の下に開催された「障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ」（以下「WG」という。）においては、目指すべき社会の実現に向けて、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を目指し、検討が行われた。
- その結果、障害者の就労支援に携わる人材に雇用・福祉の分野横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）を確立することが必要であるとの方向性が示されたことから、本作業部会においては、その実現に向けてさらに必要な議論を行ったものである。

### 1. 基礎的研修を修了した人材の仕上がり像について

- 検討会及びWGにおいて、障害者就労を支える人材は、
  - ・ 就労支援全体のプロセスに対する俯瞰的な理解の下、自らの担当する支援の位置づけや自らの立ち位置、さらには他の機関との連携の在り方等を認識した上で支援ができること、
  - ・ 就労支援における基本的な考え方※を理解し、雇用と福祉の両分野それぞれの立場を理解した上で、実際の支援においても障害者のニーズを踏まえた上で、同じ方向を見ることができ、の重要性が指摘されている。

※障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）これまでの議論等の整理の別紙1「就労支援における基本的な考え方について」を指す。具体的には、「障害のある人もない人もともに働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること。

- これに加え、本作業部会においては、
  - ・ 企業で働くことを支援することに重点を置いて、必要なアセスメント、求人とのマッチング、就職後のフォローアップなど職業リハビリテーションのプロセスを理解し、企業と必要なコミュニケーションを図り、企

業と連携して支援していくことができること、  
も重要であることが確認された。

- これらも踏まえ、障害者就労を支える人材育成は必要な知識・スキルを付与することを目指して行われるものであるが、本作業部会においては、こうした人材の育成は基礎的研修のみで完結するものではなく、その後の実践経験等と相まって、基礎的研修の上位に位置づけられている階層研修も含めた育成により可能となるものであることが改めて確認された。
- したがって、基礎的研修は、そのゼロステップとして必要な雇用・福祉両分野の横断的な知識等について一定レベルの修得を目指すこととし、当該研修を修了した者の仕上がり像は、障害者本人及び企業に対して基本的な支援を開始できるレベルの人材とすることが適当である。

## 2. カリキュラムに盛り込むべき内容について

- 基礎的研修のカリキュラムについては、検討会及びWGでの議論において、現行の就業支援基礎研修のカリキュラムに次のような知識、スキルの習得を可能とする内容を加えるべきという意見があった。
  - ・ 就労支援の目的や障害者雇用・福祉の理念や倫理等
  - ・ 一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキル
  - ・ 対企業支援の知識とスキル（企業における地域資源の活用促進や職務の切り出しを支援する知識とスキル、合理的配慮の提供内容の検討や企業との調整の仕方、企業担当者へのメンタルヘルスに係る配慮に関する知識等）
  - ・ ハローワークやその他の職業リハビリテーション実施機関との連携に関する知識とスキル
  - ・ ライフステージに応じた障害者の生活変化に対応した支援のために必要な知識（青年心理学、キャリアコンサルティング等）
  - ・ 企業内での障害者雇用への理解促進を支援できる知識とスキル
  - ・ 障害者の就業に役立つICTのツールに係る知識
- その他、留意すべき点としては以下の指摘があった。
  - ・ 障害特性の理解等においては、障害者雇用促進法の障害の範囲に留まらず、障害福祉施策の対象となる障害の範囲を取り扱うべきである。その上で、上位の階層研修においては、さらに高度な専門性を要するケースの

内容を扱うべきである。

- ・ 現行の就業支援基礎研修は主に福祉分野の人材を対象に一般就労に向けた就労支援について教える比重が大きいいため、基礎的研修では企業で働く障害者の就業に伴う生活面の支援をどう行っていくのか、雇用から福祉にどうつなげていくのかといった観点も含めるべきである。
- ・ 職場適応援助者養成研修及び障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修（以下「就業支援担当者研修」という。）の内容との関係について、現行のこれらの研修の内容のうち、共通する基礎的な内容については新たに構築する基礎的研修に含めるものとし、職場適応援助者養成研修及び就業支援担当者研修については、それぞれの機関の役割に応じた内容及びより高度な内容とすべきである。
- ・ 「福祉的就労と一般就労の違い」が何かを理解し、企業で実際に働く際にどのようなことが求められるのかなどを学べるようにすることが必要である。

- 上記の指摘等を網羅的に踏まえたカリキュラムイメージ（1200分）を検討した結果、講義時間（1コマ）の短縮、複数講義の統合、上位の階層研修への移行（演習・意見交換等）等、カリキュラムの削減に係る意見や、一方でオンライン講義の復習時間を集合研修に追加するといった意見があった（詳細については別添1参照）。

また、実際に基礎的研修へ職員を送り出す事業所の立場からは、就労系障害福祉サービス事業所の最低人員配置（かつ常勤換算による人員配置のため職員のうち非常勤の者の割合が高い）という特性から、研修日数が多いと現場の負担感が大きくなり、受講のハードルが高くなってしまふこと、また内容によっては、一定の実践経験を積んでから学ぶことで習得効果が向上することが期待できること等から、基礎的研修で盛り込むべき内容を絞り込む方向で精査すべきという意見が多々あった。

- こうした中で、本作業部会としては、研修期間は3日以内（概ね900分以内）とすることが適当と結論づけ、カリキュラムイメージとしては別添2のとおりである。

### 3. 受講を必須とする者の要件について

- 本作業部会としては、基礎的研修の受講を必須とすべき者は、これまでの検討会及びWGでの検討結果に加え、障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者を含む以下の四者が適当と考える。

- ・ 就労移行支援事業所の就労支援員
  - ・ 就労定着支援事業の就労定着支援員
  - ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者
  - ・ 障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者
- また、受講を必須とする者に係る受講までの猶予期間については、3年以内とすることが適当である。
- その上で、今後地域の基幹的役割を担うことが求められている障害者就業・生活支援センターの担当者については、本事業（就業支援部分）が国の委託事業であることも鑑み、可能な限り就任した初年度に基礎的研修を受講できるように優先すべきである。
- これに加え、検討会及びWGにおける議論と同様に、将来的には、就労系障害福祉サービス事業所のうち、就労継続支援A型及びB型事業所の支援員を含む全ての支援員について受講を必須とする者として拡大していく必要があるとの意見があった。
- 一方、受講を必須とする者に対する免除等については、次のとおりとすべきであると考える。
- （現行の就業支援基礎研修や基礎的研修の受講者）
- ・ 現行の就業支援基礎研修を受講した者については、基礎的研修が従来の就業支援基礎研修の内容に留まらず、雇用・福祉両分野の横断的な知識等の付与を目的としたものであることから、受講の免除はしないことが適当である。
  - ・ なお、基礎的研修を受講した者が配置転換や転職により、再度、基礎的研修の受講を必須とする者となった場合については、制度等の変更により、基礎的研修のカリキュラムに変更がない限りにおいて、同じ研修を再度受講させるよりも、上位の階層研修の受講を促すべきとの意見があった。
- （就労支援の経験のある者）
- ・ 就労支援の経験がある場合であっても、経験の質や支援対象の範囲は様々であり、経験等について客観的な評価を行うことが困難であることから、就労支援の経験による免除は行うべきではない。

（資格保持者等）

- ・ PSW等の資格保持者について、例えば、精神障害の障害特性に係る知識等については既に修得済みであるものの、就労支援における必要なアプローチ方法を理解していることも必要であること、障害特性の理解に係る一部の科目の受講を免除したとしても、研修全体のごく一部であり、事務手続き等が煩雑になるだけであることから、資格保持者については受講の免除は行わず、全ての科目を受講すべきである。
  - ・ 職場適応援助者養成研修（大学等の高等教育機関における職場適応援助者養成研修を含む）等、上位の階層研修修了者については、基礎的研修の受講を免除することが適当である。
- また、検討会及びWGにおいて、職場適応援助者養成研修及び就業支援担当者研修の受講要件として、
- ・ 基礎的研修の受講修了を要件とすること
  - ・ 企業在籍型職場適応援助者養成研修の受講にあたっては、基礎的研修か障害者職業生活相談員資格認定講習のいずれかを受講していればよいとすること
- について意見があったところ、
- 本作業部会においては特段の異論はないが、基礎的研修が職場適応援助者養成研修及び就業支援担当者研修の受講を制限することにならないよう受講機会を確保することが重要であると考える。
- また、企業在籍型職場適応援助者養成研修の受講に係る要件として、基礎的研修の受講修了と同様に、障害者職業生活相談員資格認定講習の受講修了を可とする場合には、基礎的研修において付与する内容等が、障害者職業生活相談員資格認定講習に比べると広範囲に及ぶことから、当該講習に不足する内容を補う必要があるのではないかとこの意見があった。
- 一方で、現行の就業支援基礎研修よりも受講対象者の裾野が広がっていることから、上述したような受講要件については、一定期間の運用状況等を踏まえ改めて判断すべきであるといった意見があった。

#### 4. 研修実施の規模感について

- 研修実施の規模感については、就労支援員、就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者及び生活支援担当者を受講必須とし、さらには基礎的研修の受講を職場適応援助者養成研修の受講要件とした場合、現在の各人員数を基にした受講者は最大11,800人(推計)である。仮に、配置されてから3年以内の受講を義務付けた場合は年間3,900人に対する受講機会の確保が必要となる。

- これに加え、将来的には、就労系障害福祉サービス事業所のうち、就労継続支援 A 型及び B 型事業所の支援員を含む全ての支援員について受講を必須とすべきとの意見や、検討会及び WG においては医療関係者、教育関係者、職業訓練分野における委託訓練を実施している民間事業者の担当者、そのほか行政機関の雇用や福祉担当部署の職員等にも広く受講機会を確保していく必要性についても意見があった中で、受講者の規模感については、受講対象の拡大にタイムリーに対応できるように、これらの者を含めて想定し、実施の計画を立てるべきとの意見があった。
- また、検討会及び WG において、就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者や相談支援専門員について、就労支援に係る基本的な知識等を持っていることの必要性を踏まえて、何らかの検討が必要であることが指摘されたが、本作業部会においては、基幹相談支援センターの職員についても、同様の観点からの意見があった。

## 5. 研修実施主体について

- 基礎的研修の実施機関としては、検討会及び WG においては、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という。）がセーフティネットとして実施していくことが望まれるとの意見があったが、実施主体は将来的な受講対象の拡大を見越して、JEED のみでは体制としては不十分であることから、量的な観点から、JEED とともに民間機関を活用していくべきである。
- その際、民間機関の活用については、質の担保の観点から、まずは厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関とすることが適当である。
- その上で、職場適応援助者養成研修実施機関が基礎的研修と職場適応援助者養成研修をセットで実施することも可能とし、職場適応援助者養成研修の受講を前提とする者に対して円滑な受講機会を確保するなど、実施機関の柔軟な対応を可能とすべきである。
- また、この場合において、職場適応援助者養成研修実施機関は JEED が行う基礎的研修の知識付与型等の科目を活用し、演習や意見交換等それ以外の科目のみを職場適応援助者養成研修とセットで行うことができるなど、実施方法を選択できるようにしてはどうかとの意見もあった。

- この他、「障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準」の就労支援関係研修修了加算における厚生労働大臣が定める研修に関しては、現行の就業支援基礎研修と同等以上のものとして厚生労働省に認められた研修を一部の都道府県が実施している。

このような現状に鑑み、従来から当該研修を実施していた都道府県においては、一定の基準の下、引き続き基礎的研修についても実施主体となることができるようにしてはどうかとの意見があった。

一方で、福祉分野の研修の実施状況が都道府県ごとに異なることから、都道府県を一律に実施主体に加えるかについては、今後の検討課題とすべきとの意見や都道府県に実施できるようにするのであれば、受託先の要件など研修の質をどのように担保するのか検証が必要という意見があった。

## 6. 研修実施手法について

- 研修実施手法については、原則、集合研修が適当という意見もあったが、基礎的研修の質を確保し、受講の確認やなりすましを防止する仕組みを構築することを前提とした上で、研修の一部にオンライン（オンデマンド方式・ライブ配信）の活用も可能とし、基礎的研修実施機関が研修効果等について十分に勘案した上で選択することが適当である。
- オンラインによる研修については、オンデマンド方式とライブ配信とがあるが、オンデマンド方式については知識付与を中心とする科目において、復習のために繰り返し視聴ができる一方、ライブ配信については、講師が自身の実践や経験を踏まえて説明することによって効果が高まるといったメリットが双方にあることから、活用に当たっては科目ごとの研修内容等を踏まえて実施機関がいずれの方法とするかを適切に判断することが適当である。
- オンライン（ライブ配信）により実施する場合、受講の確認を行う方法としては、例えば、次の方法が考えられる。
  - ・ 研修開始後 15 分以上の遅刻は欠席と見なす。
  - ・ 受講中はビデオをオンで受講させる。
  - ・ 休憩時間を除き、10 分以上の離席があった場合は注意する。
  - ・ 講師からの質問にリアルタイムで反応を求める。
  - ・ 受講者間で講義の内容を共有する小タイムを設ける。



- 一部をオンラインにより実施する場合、習熟度の確認を行う方法は次のものが考えられる。
  - ・ 受講終了後に小テストを実施する。
  - ・ 視聴の合間に理解度チェックを挟む。
  - ・ 受講後にレポートを提出させる。
  
- オンラインでの履修効果が上がるように、オンラインにより行った内容のフィードバックを集合形式により行う時間を設けてはどうかとの意見があった。
  
- オンライン（特にオンデマンド方式）を活用する場合であっても、各受講者の自由時間に個人の裁量で受講するのではなく、業務の一環として各施設等の管理の下で行われるようにする必要がある。その際に、基礎的研修実施機関が受講決定通知書を各施設等に対して交付するなどの仕組みにより、各施設等で研修受講を管理することが適当であるとの意見があった。

あわせて、基礎的研修については一定の者についてその受講を必須とするなどの取り扱いとなることから、基礎的研修実施機関において受講修了証の交付を確実に行うべきとの意見があった。

(以上)

【別添1】

基礎的研修のカリキュラム案に対する意見整理

実施方法	No	科目	形態	内容	時間(分)	備考
オンライン	① 追加	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	<p>○就労支援の理念と目的(支援者としての共通した目的、福祉的就労と一般就労)</p> <p>○障害者福祉施策(就労系障害福祉サービスの体系や概要)</p> <p>○国の障害者雇用施策の体系や各種制度</p> <p>○国の障害者雇用の状況</p> <p>○雇用施策と福祉施策との連携(福祉・教育・医療から雇用への流れ)</p> <p>○就労支援の基本的な考え方(働くことの意義の理解、就労支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解)</p>	60 →90	<p>○職場適応援助者養成研修(以下「養成研修」という。)の導入の科目「職業リハビリテーションの理念」の内容を追加。</p> <p>○「障害者福祉施策(就労系障害福祉サービス)の体系や概要」において、障害者総合支援法及び就労系障害福祉サービスの概要について解説。</p>
オンライン	②	支援のプロセスI(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義	<p>○就労支援のプロセスと手法(支援の基本的姿勢、アセスメントから一般就労への移行の過程)</p> <p>○インテーク、アセスメント、プランニング</p> <p>○職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援</p> <p>○支援事例</p>	120 →90	<p>○「就労支援の基本的な考え方」は科目①に移動。</p> <p>○「演習」は新規の科目⑩「アセスメントの基礎」に移動。</p>
オンライン	③	支援のプロセスII(求職活動支援～定着支援)	講義	<p>○就職のための支援(ハローワークの活用、企業開拓、企業へのアプローチ等)</p> <p>○職場定着・雇用継続のための支援(障害者・企業双方への支援、実施方法、留意事項、福祉施策の活用や連携)</p> <p>○加齢等に伴う雇用から福祉への移行</p> <p>○支援事例</p>	120 →90	<p>○「福祉施策の活用や連携」において、就労系福祉サービスに加え、グループホームなど他の福祉サービスについても解説。</p> <p>○「加齢等に伴う雇用から福祉への移行」において、雇用から福祉または福祉から雇用への行き来について解説。</p> <p>○【意見交換】は新規の科目⑮「地域における就労支援の取組」に移動。</p>
オンライン	④	就労支援機関の役割と連携	講義	<p>○就労支援を実施している機関の役割と業務内容(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、就労系障害福祉サービス(就労移行支援事業所等)、医療機関、教育機関等)</p> <p>○就労支援ネットワークについて(ネットワークの重要性、ネットワークの構造・構築の手順等)</p> <p>○ネットワークを活用した支援事例</p>	120 →90	<p>○就労系福祉サービスや医療機関、教育機関について、その役割や業務内容を具体的に解説。</p> <p>○【意見交換】は新規の科目⑮「地域における就労支援の取組」に移動。</p>

意見

・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とすることで、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるといい。

・90分→60分に短縮

・ライブ形式

・集合またはオンライン

・90分→オンライン45分+集合60分(計105分)で実施。

・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とすることで、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるといい。

・当科目にて扱った内容やポイントが集合型演習に活かされる点にも触れるなどして、視聴者の注意を維持できるとよい(例えば、この視聴自体を集合型の演習日1週間前後と推奨するなど効果的な方法の1つ)

・90分→60分に短縮

・集合で実施

・90分→60分に短縮

・集合で実施

・90分→60分に短縮

・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とすることで、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるといい。

・当科目にて扱った内容やポイントが集合型演習に活かされる点にも触れるなどして、視聴者の注意を維持できるとよい(例えば、この視聴自体を集合型の演習日1週間前後と推奨するなど効果的な方法の1つ)

・90分→60分に短縮

・集合で実施

・90分→60分に短縮

・集合で実施

・90分→60分に短縮

・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とすることで、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるといい。

・当科目にて扱った内容やポイントが集合型演習に活かされる点にも触れるなどして、視聴者の注意を維持できるとよい(例えば、この視聴自体を集合型の演習日1週間前後と推奨するなど効果的な方法の1つ)

・90分→60分に短縮

・集合またはオンライン

・90分→60分に短縮

・90分→60分に短縮

実施方法	No	科目	形態	内容	時間(分)	備考
オンライン	⑤ 追加	障害特性と職業的課題Ⅰ (身体障害、高次脳機能障害、 <b>難病</b> )	講義	○身体障害・高次脳機能障害・ <b>難病</b> の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例	60	○「難病」を追加し、取り扱う範囲を拡大。 ○ICTツールや就労支援機器の活用について、障害特性に即して解説。 ※養成研修、障害者就業・生活支援センター就業支援担当研修(以下「担当者研修」という。))においては、本科目の内容を踏まえ、より高度な専門性を要するケースへの対応方法などについて解説。
オンライン	⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ (知的障害、発達障害)	講義	○知的障害・発達障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例	60	
オンライン	⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ (精神障害)	講義	○精神障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例	60	
オンライン	⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	○労働契約上の留意点(労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等) ○法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険(労災保険、雇用保険)	60	
オンライン	⑨ 新規	企業に対する支援の基礎	講義	○企業で働くとは ○企業を支援することの重要性 ○障害者雇用をめぐる企業を取り巻く状況 ○企業支援のプロセス及び支援手法(企業情報・ニーズの把握、企業内での理解促進への支援、職務の切り出し、地域資源の活用) ○企業支援の留意点(企業との信頼関係の構築、企業担当者のメンタルヘルスに関する支援等)	60	○企業支援に必要な心構えや支援のプロセス、基本的なスキルを解説。 ※養成研修、担当者研修においては、本科目の内容を踏まえ、職務分析や職務創出などのより実践的な内容について解説。
オンライン	⑩ 新規	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	○就業支援におけるケースマネジメントの重要性 ○生活支援・家族支援の進め方(支援方法、対応例) ○生活支援・家族支援における企業と支援機関の役割分担と連携 ○ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性	60	○養成研修の科目「ケースマネジメントと職場定着」の内容を追加。 ○福祉サービスの活用を含む、職場定着に向けた生活支援・家族支援について解説。

意見
<p>・各種障害の特性はもろろんのこと、実際の支援場面で見られる疾病性・事例性に着目して学習することで知識の定着を図れる要素が強い科目であると考える。</p> <p>また、特性に沿った支援の在り方などは、具体的なニュアンスや講師を担当する方の実践知を含めて伝達していただくことで、理解が深まると考える。</p> <p>・福祉と雇用の連携強化という観点で考えると、異業種から福祉職に転職してきた人材も、このあたりは具体的なイメージをもって学習できることが効果的であると思われる。</p> <p>・ライブ配信においては、講師への投げかけに対してZoom上のチャットでコメントしてもらい、リアクションでの反応を促す、ブレイクアウトルームを活用してグループワークやシェアワークを行う、といった機能の活用によって、対面と同等の質の担保にもなり、受講者の集中の維持にもつながる。</p> <p>また、グループワークでの議論内容をGoogleスプレッドシート等の同時確認可能なツールに記載することで、講師側はリアルタイムで議論の内容を追える、受講者はいつでも他受講生の意見にも目を通せるようになるなど、オンラインだからこそそのメリットを活用することで、対面以上の相互学習の活性化にも期待ができる。</p> <p>・3コマ(計180分)を統合して、120分(前後半各60分)。</p> <p>・障害特性や課題の説明に終始せず、職場での課題への対処法や合理的配慮の提供の視点を合わせて説明。</p>
<p>・知識付与型コンテンツはオンデマンド中心としても問題ないが、できれば合間に理解度チェックを入れて、小刻みに学びを復習できるような仕様だとよい。また、最後に習熟度テストを実施し、それらを提出する方式とするなどして、知識の定着を図れるような工夫もセットで考えられるとい</p> <p>い。</p> <p>・ライブ：質疑応答が必要</p> <p>・集合またはオンライン</p>
<p>・ライブ配信においては、講師への投げかけに対してZoom上のチャットでコメントしてもらい、リアクションでの反応を促す、ブレイクアウトルームを活用してグループワークやシェアワークを行う、といった機能の活用によって、対面と同等の質の担保にもなり、受講者の集中の維持にもつながる。</p> <p>また、グループワークでの議論内容をGoogleスプレッドシート等の同時確認可能なツールに記載することで、講師側はリアルタイムで議論の内容を追える、受講者はいつでも他受講生の意見にも目を通せるようになるなど、オンラインだからこそそのメリットを活用することで、対面以上の相互学習の活性化にも期待ができる。</p> <p>・福祉と雇用の連携強化という観点で考えると、福祉サイドの支援者が企業に入っていく際の支援の在り方や姿勢、またコミュニケーション手法について、知識だけでなく温度感やニュアンスを含めて知り、それらの学習を強化していく必要があるため、ここはライブ配信とする方が研修目的にもフィットしていると思います。</p> <p>・⑬「企業における障害者雇用の実際」と統合(計120分)し、講義50分＋演習100分(計150分、集合形式)。</p> <p>・オンラインライブ形式</p> <p>・集合またはオンライン</p> <p>・集合形式</p>
<p>・ライブ配信においては、講師への投げかけに対してZoom上のチャットでコメントしてもらい、リアクションでの反応を促す、ブレイクアウトルームを活用してグループワークやシェアワークを行う、といった機能の活用によって、対面と同等の質の担保にもなり、受講者の集中の維持にもつながる。</p> <p>また、グループワークでの議論内容をGoogleスプレッドシート等の同時確認可能なツールに記載することで、講師側はリアルタイムで議論の内容を追える、受講者はいつでも他受講生の意見にも目を通せるようになるなど、オンラインだからこそそのメリットを活用することで、対面以上の相互学習の活性化にも期待ができる。</p> <p>・支援場面に想定した対応例などは、実際の声掛けや介入の在り方などの具体的なニュアンスも含めて学習できた方が、実践にも活かしやすく学習効果も高いと考えられます。</p> <p>・⑯ケーススタディと⑰地域における就労支援の取組と統合(計240分)し、事例研究120分(集合形式)。</p> <p>・講義といくつかの思考法を活用したグループワークによる課題解決単元とする。</p> <p>・オンラインライブ形式</p> <p>・削除</p> <p>・集合形式</p>



実施方法	No	科目	形態	内容	時間(分)	備考
集合	⑪ 新規	アセスメントの基礎	講義 演習	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○アセスメントの目的と心構え</li> <li>○実施手法と留意事項</li> <li>○結果の分析ポイントと活用の仕方</li> </ul> <p>【演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○グループワーク。</li> <li>○モデル事例に即して、アセスメントにおける対象者への聞き取りや観察の内容について検討。</li> <li>また、把握した情報に基づき、対象者の就労に向けた課題や支援のポイント・方法について整理。</li> </ul>	120	※養成研修においては、本科目の内容を踏まえ、アセスメントの結果を踏まえた支援計画の作成方法などについて解説。
集合	⑫	ケーススタディ	ケーススタディ	<p>【ケーススタディ】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○グループワーク。</li> <li>○モデル事例の内容に基づき、対象者や企業、家族への支援の内容や関係機関との連携などについて検討。</li> </ul> <p>【解説】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○モデル事例に即した、支援の内容や方法のポイント、支援実施上の留意点など。</li> </ul>	150 →120	
集合	⑬	企業における障害者雇用の実際	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業の障害者雇用の担当者からの講義。</li> <li>・企業における障害者雇用の考え方や実際(従事している職務の内容、雇用の方法、職場内支援体制等)。</li> <li>・企業が求める人材(採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること等)。</li> <li>・支援者に求めること。</li> </ul>	90 →60	○地域における、企業の障害者雇用の実際について理解を深められるようにする。
集合	⑭ 新規	相談技法の基礎	講義 演習	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○相談を行う上での基本的態度や傾聴等の相談技法等。</li> </ul> <p>【演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○グループワーク、ロールプレイ。</li> <li>○相談場面などを設定し、支援者と対象者の役割を経験。</li> </ul>	120	○対象者との信頼関係の構築や対象者の思い、考えなどについて理解を深められるようにする。
集合	⑮ 新規	地域における就労支援の取組	意見交換	<p>【意見交換】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○グループワーク。</li> <li>①受講者の所属機関における各種支援の取組</li> <li>②関係機関との連携、ネットワークの活用状況</li> <li>・①②に関連するテーマについて意見交換。</li> </ul>	60	○地域における、社会資源やその活用方法などについて理解を深められるようにする。
合計時間 900分→1,200分(うちオンライン想定720分、集合形式想定480分)						

意見						
						<ul style="list-style-type: none"> <li>・オンデマンド視聴している科目の内容から、本演習のポイントとなる要素を抜き出すなど、復習も兼ねた時間を入れると効果的。</li> <li>・ブレンドラーニング(ブレンド型学習)と呼ばれる手法に近いですが、オンデマンドにて学習した内容の討論や資料の深掘ができれば、知識のアウトプットにもなり、応用力も身に付く可能性が高くなると考えられる。</li> <li>・講義50分+演習100分(計150分)</li> <li>・集合形式により演習を実施</li> <li>・90分→60分に短縮</li> </ul>
						<ul style="list-style-type: none"> <li>・オンデマンド視聴している科目の内容から、本演習のポイントとなる要素を抜き出すなど、復習も兼ねた時間を入れると効果的。</li> <li>・ブレンドラーニング(ブレンド型学習)と呼ばれる手法に近いですが、オンデマンドにて学習した内容の討論や資料の深掘ができれば、知識のアウトプットにもなり、応用力も身に付く可能性が高くなると考えられる。</li> <li>・⑩ケースマネジメントと⑮地域における就労支援の取組と統合(計240分)し、事例研究120分(集合形式)。</li> <li>・講義といくつかの思考法を活用したグループワークによる課題解決単元とする。</li> <li>・分野別での実施が望ましい。またファシリテーターの存在が必須。</li> <li>・講義+グループワークで実施。</li> <li>・基礎的研修では実施せず上位研修へ。</li> </ul>
						<ul style="list-style-type: none"> <li>・⑨「企業に対する支援の基礎」と統合(計120分)し、講義50分+演習100分(計150分、集合形式)。</li> <li>・基礎的研修では実施せず上位研修へ。</li> </ul>
						<ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎的研修では実施せず上位研修へ。</li> <li>・削除</li> <li>・基礎的研修では実施せず上位研修へ。</li> </ul>
						<ul style="list-style-type: none"> <li>・オンデマンド視聴している科目の内容から、本演習のポイントとなる要素を抜き出すなど、復習も兼ねた時間を入れると効果的。</li> <li>・ブレンドラーニング(ブレンド型学習)と呼ばれる手法に近いですが、オンデマンドにて学習した内容の討論や資料の深掘ができれば、知識のアウトプットにもなり、応用力も身に付く可能性が高くなると考えられる。</li> <li>・⑩ケースマネジメントと⑰ケーススタディと統合(計240分)し、事例研究120分(集合形式)。</li> <li>・講義といくつかの思考法を活用したグループワークによる課題解決単元とする。</li> <li>・基礎的研修に含める必要あるか。</li> <li>・意見交換→講義+グループワークで実施。</li> <li>・基礎的研修では実施せず上位研修へ。</li> </ul>
						<ul style="list-style-type: none"> <li>・集合研修の冒頭に、オンラインで実施したカリキュラムのポイントをとまとめた資料を使って、振り返りのコマを創設</li> </ul>

【別添2】

【基礎的研修】カリキュラムイメージ

No	科目	形態	内容	時間(分)の目安	就業支援基礎研修からの主な変更内容等
①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就労支援の理念と目的(支援者としての共通した目的、福祉的就労と一般就労)</li> <li>○障害者福祉施策(就労系障害福祉サービス)の体系や概要</li> <li>○国の障害者雇用施策の体系や各種制度</li> <li>○国の障害者雇用の状況</li> <li>○雇用施策と福祉施策との連携(福祉・教育・医療から雇用への流れ)</li> <li>○就労支援の基本的な考え方(働くことの意義の理解、就労支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解)</li> </ul>	80	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職場適応援助者養成研修(以下「養成研修」という。)の導入の科目「職業リハビリテーションの理念」の内容を追加。</li> <li>○「障害者福祉施策(就労系障害福祉サービス)の体系や概要」において、障害者総合支援法及び就労系障害福祉サービスの概要について解説。</li> <li>○各項目の内容を精査し、時間を短縮。</li> </ul>
②	就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就労支援のプロセスと手法(支援の基本的姿勢、アセスメントから一般就労への移行の過程)</li> <li>○インテーク、アセスメント、プランニング</li> <li>○職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援</li> </ul>	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「就労支援の基本的な考え方」は科目①に移動。</li> <li>○【演習】は新規の科目⑪「アセスメントの基礎」に移動。</li> <li>○一部の内容(支援事例)を削除し、時間を短縮。</li> </ul>
③	就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就職のための支援(ハローワークの活用、企業開拓、企業へのアプローチ等)</li> <li>○職場定着・雇用継続のための支援(障害者・企業双方への支援、実施方法、留意事項、福祉施策の活用や連携)</li> <li>○加齢等に伴う雇用から福祉への移行</li> </ul>	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「福祉施策の活用や連携」において、就労系福祉サービスに加え、グループホームなど他の福祉サービスについても解説。</li> <li>○「加齢等に伴う雇用から福祉への移行」において、雇用から福祉または福祉から雇用への行き来について解説。</li> <li>○【意見交換】は新規の科目⑬「地域における就労支援の取組」に移動。</li> <li>○一部の内容(支援事例)を削除し、時間を短縮。</li> </ul>
④	就労支援機関の役割と連携	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就労支援を実施している機関の役割と業務内容(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、就労系障害福祉サービス(就労移行支援事業所等)、医療機関、教育機関等)</li> <li>○就労支援ネットワークについて(ネットワークの重要性、ネットワークの構造・構築の手順等)</li> </ul>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就労系福祉サービスや医療機関、教育機関についても、その役割や業務内容を具体的に解説。</li> <li>○【意見交換】は新規の科目⑬「地域における就労支援の取組」に移動。</li> <li>○一部の内容(支援事例)を削除し、時間を短縮。</li> </ul>
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病)	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○身体障害・高次脳機能障害・難病の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例</li> </ul>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「難病」を追加し、取り扱う範囲を拡大。</li> <li>○ICTツールや就労支援機器の活用について、障害特性に即して解説。</li> </ul>
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○知的障害・発達障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例</li> </ul>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「難病」を除外し、養成研修、障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修(以下「担当者研修」という。)においては、本科目の内容を踏まえ、より高度な専門性を要するケースへの対応方法などについて解説。</li> </ul>
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○精神障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例</li> </ul>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「難病」を除外し、養成研修、障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修(以下「担当者研修」という。)においては、本科目の内容を踏まえ、より高度な専門性を要するケースへの対応方法などについて解説。</li> </ul>
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働契約上の留意点(労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等)</li> <li>○法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険</li> </ul>	60	

No	科目	形態	内容	時間(分)の目安	就業支援基礎研修からの主な変更内容等
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業で働くとは</li> <li>○企業を支援することの重要性</li> <li>○障害者雇用をめぐる企業を取り巻く状況(障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務等)</li> <li>○企業支援のプロセス及び支援手法(企業情報・ニーズの把握、企業内での理解促進への支援、職務の切り出し、地域資源の活用)</li> <li>○企業支援の留意点(企業との信頼関係の構築、企業担当者のメンタルヘルスに関する支援等)</li> </ul>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規科目として設定。</li> <li>○企業支援に必要な心構えや支援のプロセス、基本的なスキルを解説。</li> <li>※養成研修、担当者研修においては、本科目の内容を踏まえ、職務分析や職務創出などのより実践的な内容について解説。</li> </ul>
⑩	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就労支援におけるケースマネジメントの重要性</li> <li>○生活支援・家族支援の進め方(支援方法、対応例)</li> <li>○生活支援・家族支援における企業と支援機関の役割分担と連携</li> <li>○ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性</li> </ul>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規科目として、養成研修の科目「ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援」の内容を追加。</li> <li>○福祉サービスの活用を含む、職場定着に向けた生活支援・家族支援について解説。</li> </ul>
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○相談を行う上での基本的態度や傾聴等の相談技法等</li> <li>○アセスメントの目的と心構え</li> <li>○実施方法と留意事項</li> <li>○結果の分析ポイントと活用の仕方</li> </ul> <p>【演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○グループワーク。</li> <li>○モデル事例に即して、アセスメントにおける対象者への聞き取りや観察の内容について検討。</li> <li>また、把握した情報に基づき、対象者の就労に向けた課題や支援のポイント・方法について整理。</li> </ul>	100	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規科目として設定。</li> <li>※養成研修においては、本科目の内容を踏まえ、アセスメントの結果を踏まえた支援計画の作成方法などについて解説。</li> </ul>
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業の障害者雇用の担当者からの講義。</li> <li>・企業における障害者雇用の考え方や実際(障害者である社員が従事している職務の内容、雇用管理の方法、職場内支援体制、合理的配慮の内容等)。</li> <li>・企業が求める人材(採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること等)。</li> <li>・支援者に求めること。</li> </ul>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>○地域における、企業の障害者雇用の実際について理解を深められるようにする。</li> <li>○合理的配慮の内容を追加するとともに、各項目の内容を精査することで、時間を短縮。</li> </ul>
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換 事例検討	<p>【意見交換】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○グループワーク。</li> <li>①受講者の所属機関における各種支援の取組</li> <li>②関係機関との連携、ネットワークの活用状況</li> <li>・①②に関連するテーマについて意見交換。</li> </ul> <p>【ケーススタディ】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○グループワーク。</li> <li>○モデル事例の内容に基づき、対象者や企業、家族への支援の内容や関係機関との連携などについて検討。</li> </ul>	90	<ul style="list-style-type: none"> <li>○旧科目「ケーススタディ」や意見交換を集約・統合し、新規科目として設定。</li> <li>○地域ネットワークの形成に向けた相互の交流・意見交換の機会にするとともに、事例検討を通じて就労支援の理解を深める。</li> <li>○地域における、社会資源やその活用の方法などについて理解を深める。</li> </ul>
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○オンライン形式の講義のポイントの復習。</li> <li>○オンライン形式の講義の質疑応答。</li> </ul>	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規科目として設定。</li> </ul>
合計時間の目安				900分	

## 「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」の開催について

### 1. 概要

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（以下「検討会」という。）において、障害者の就労を支える人材の育成・確保に関して議論がなされ、雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）の必要性等について、一定の方向性が報告書で示されたところ。

これを踏まえ、さらなる具体的な事項を議論することを目的として、検討会の下に「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」（以下「基礎的研修作業部会」という。）を開催し、下記2の事項について集中的に検討を実施。

### 2. 主な検討事項

雇用分野と福祉分野のそれぞれの現場において活躍できる人材の育成のために、基礎的研修を実施するに当たって、以下の事項等について整理。

- ・ 受講した人材の仕上がり像
- ・ カリキュラムに盛り込むべき内容
- ・ 受講を必須とする者の要件
- ・ 受講を必須とする者の規模感を踏まえた研修実施体制
- ・ 受講を必須としない者の受講機会の確保
- ・ 研修実施手法

### 3. 参集者（別紙）

参集者については、別紙のとおり。

※検討会の下に開催されたワーキンググループの構成員のうち座長が指名する者が、中心的な役割を担う者として参画。その他に実務経験に長けた者等に出席を依頼。

### 4. その他

- ・ 令和3年度内に4～5回程度開催し、基礎的研修作業部会として整理した事項を取りまとめ、検討会に報告。
- ・ 基礎的研修作業部会の運営は、検討会のそれと同様に実施。

## 基礎的研修の構築に関する作業部会参集者

### ○ ワーキンググループ構成員のうち座長が指名する者

- ・ わかばやし いさお  
若林 功 常磐大学人間科学部 准教授

### ○ 専門アドバイザーとして出席する者

- ・ いしい のぶあき  
石井 伸明 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部 研修課長
- ・ おおもと まさみ  
大本 正巳 公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 副会長  
日本パーソナルセンター株式会社 常務取締役
- ・ おの でのら のりこ  
小野寺 規子 株式会社 LITALICO パートナーズ LITALICO ワークス事業部  
精神保健福祉士
- ・ すずき じんこ  
鈴木 仁子 府中公共職業安定所 統括職業指導官
- ・ たましろ ゆみこ  
玉城 由美子 社会福祉法人加島友愛会 かしま障害者センターLink  
支援課長
- ・ ふじお けんじ  
藤尾 健二 NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター  
一長
- ・ わかお まさき  
若尾 勝己 NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク 副理事長

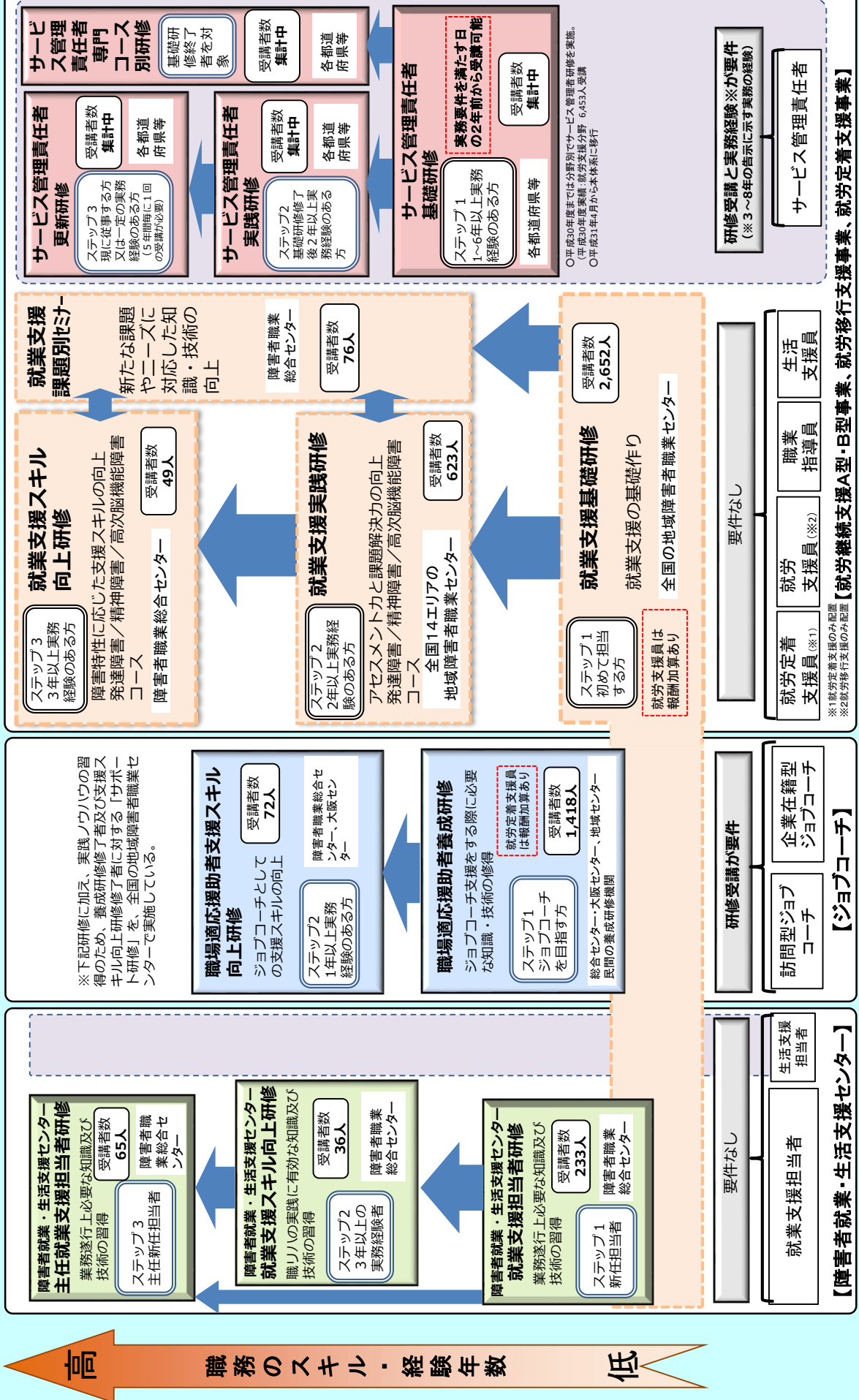
(五十音順、敬称略)



# 現行の専門人材の研修体系イメージ図

※第1回障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ 資料3

※「受講者数」は、令和元年度の実績

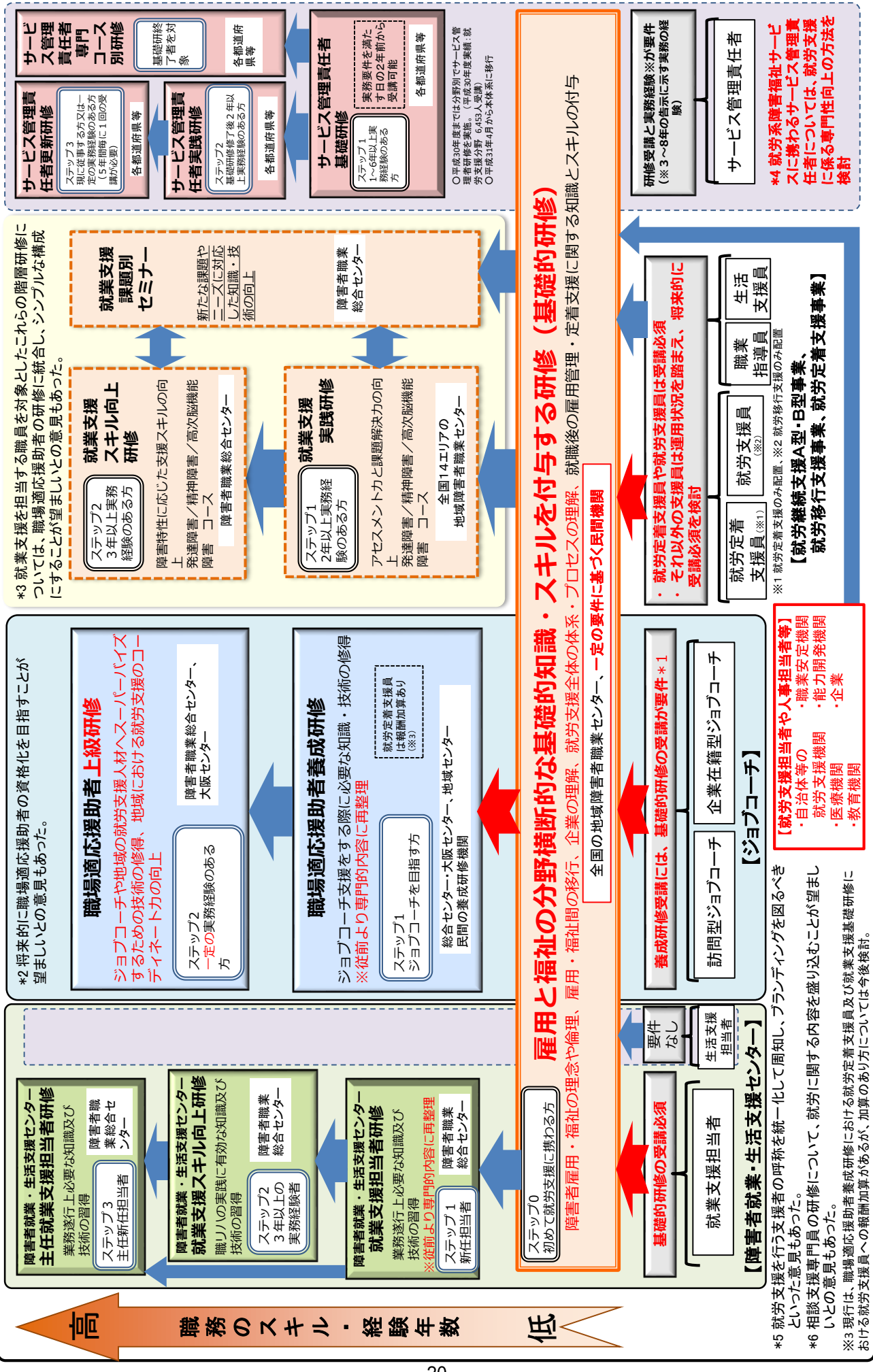


※公共職業安定所職員は、労働大学校における研修により必要な知識・スキルを習得している。  
 ※障害者職業力カウンセラー及び配置型ジョブコーチをはじめとする地域障害者職業センターの支援スタッフは、高齢・障害・求職者雇用支援機構の内部研修により、必要な知識・スキルを習得している。  
 ※自治体等の就労支援機関、医療機関、教育機関における就労支援を担当する職員についても、就業支援基礎研修及びその体系に沿った研修を受講している。

# 今後の専門人材の研修体系イメージ図

参考資料 2-2

※障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書 別添資料2の別紙



【基礎的研修】  
カリキュラムイメージ(案)

No	科目	形態	時間(分) 目安
①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	80
②	就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義	50
③	就労支援のプロセスⅡ(求職活動～就労支援)	講義	50
④	就労支援機関の役割と連携	講義	60
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病)	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	60
⑩	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	60
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	100
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	60
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換・事例検討	90
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	50
合計時間			900分

【障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修】

No	科目	形態	時間(分)
⑥	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	講義	70
⑧	就業支援におけるケースマネジメント	講義	75
⑦	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	話題提供・意見交換	190
③	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害、高次脳機能障害、難病)	講義	80
①	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害、発達障害)	講義	80
②	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	講義	80
⑤	労働関係法規の基礎知識	講義	70
⑨	事業主支援の基礎理解	講義	75
⑫	【選択講座】 課題分析の概要と実践	講義・演習	160
⑬	【選択講座】 相談・評価場面における支援ツールの活用	演習 (希望により1つを選択)	160
④	職場における雇用管理の実際	講義	90
⑪	ケーススタディ	事例検討	180
⑩	職場定着のための取組み	講義	75
合計時間			1,065分 (1,225分)

【職場適応援助者養成研修】

No	科目	形態	時間(分)	共通/訪問型/企業 在籍型
③	職場適応援助者の役割	講義	60～120 60～120	共通、 訪問型・企 業在籍型
⑦企	社会福祉の現状	講義 (見学)	60～180	企業在籍型
① ②	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	講義	60～120	共通
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義	60～120 60～120	共通、 訪問型・企 業在籍型
④	障害特性と職業的課題	講義	180～ 300	共通
⑤	就労支援に関する制度	講義	60～180	共通
⑦訪	企業文化の理解	講義 (見学)	60～180	訪問型
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	60～180	共通
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	60～120 120～ 240	共通、 訪問型・企 業在籍型
⑥	職場における雇用管理	講義	60～120	共通
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	120～ 240	共通
⑨	企業へのアプローチと事業所における調整方法	講義 演習	120～ 240	訪問型 企業 在籍型
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	180～ 360	共通
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	240～ 360	共通
⑫	支援記録の作成	講義 (演習)	60～180	共通
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	420～ 480	共通
合計時間			2,520分(JEED) うち実技研修分930分	

※JEED:うち集合研修分 1,590分。うち実技研修分930分。



## 【就業支援基礎研修】カリキュラム(就労支援員対応型)

研修目的 (研修の仕上がり像)	各地域における関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な知識・技術等の習得を図る。なお、就労支援員対応型では、就労移行支援事業所の就労支援員が就労移行を行うに当たって必要な基礎的知識及び技能を習得させるもの。
受講要件 (対象者)	障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、特別支援学校、その他福祉、教育、医療等の機関において就業支援を担当する職員。なお、就労支援員対応型では、就労移行支援員を重点対象とするものの、受講対象として限定するものではない。
実施主体	JEED (各地域センター)
実施規模	【実施回数】 令和元年度：64回                      令和2年度：64回 【受講者数】 令和元年度：2,652人                      令和2年度：2,089人

No	科目	形態	講師	内容	時間(分)
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義	外部またはカウンセラー	・地域の障害者雇用の状況 ・国の障害者雇用対策の体系や各種制度 ・労働施策と福祉施策等の連携(福祉・教育・医療から雇用への流れ) ・障害者人材開発施策(公共職業訓練)等	60
②	就業支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義・演習	カウンセラー	・就業支援の基本的な考え方(働くことの意義の理解、就業支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解) ・就業支援のプロセスと手法(支援の基本的姿勢、職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援の実施方法、支援事例等) ・【演習】就労移行支援のためのチェックリスト等の実施方法	120
③	就業支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義・意見交換	カウンセラー	・就職のための支援(ハローワーク活用、企業開拓、企業へのアプローチ、就職時の支援、支援事例等) ・職場定着・雇用継続のための支援(職場定着・雇用継続に向けた支援体系、支援の実施方法・留意事項) ・【意見交換】受講者の所属機関における各種支援の取組等	120
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見交換	カウンセラーまたは外部	・就労支援機関の役割と業務内容(ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター等) ・就業支援ネットワークについて(ネットワークの重要性・構築するための要件・構造・構築の手順等) ・地域ネットワークを活用した支援事例等 ・【意見交換】関係機関との連携、ネットワークの活用状況	120
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害)	講義	カウンセラー	・身体障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例) ・高次脳機能障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例)等	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	カウンセラー	・知的障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例) ・発達障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例)等	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	カウンセラー	・精神障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例)等	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	外部	・労働契約上の留意点(労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等) ・法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険(労災保険、雇用保険)	60
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタディ・意見交換	カウンセラーまたは外部	【ケーススタディ】 ・支援対象者・対象事業所等の概要、支援課題の説明 ・事例検討 ・実際の支援内容、関係機関の連携、支援実施上のポイント等の説明 【意見交換】 ・支援の現状と今後の取組について ※いずれも支援のプロセスや支援方法、関係機関との連携について理解できるようにすること。	150
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義(見学)	外部	・企業の概要 ・障害者の雇用管理の状況(障害者雇用の考え方、雇用状況、業務内容、雇用管理に関する取組(関わり方や職場内支援体制構築の取組)) ・企業が求める人材(採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること)等	90
合計時間					900分

## 【障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修】カリキュラム

研修目的（研修の仕上がり像）	障害者就業・生活支援センター就業支援担当者として、業務遂行上必要となる知識及び技術を習得し、業務の円滑な実施に資すること。
受講要件（対象者）	新任の障害者就業・生活支援センター就業支援担当者
実施主体	JEED（本部）
実施規模	【実施回数】令和元年度： 3回 令和2年度： 2回 【受講者数】令和元年度：233人 令和2年度：27人

No	科目	形態	講師	内容	時間(分)
①	障害特性と職業的課題Ⅰ（知的障害、発達障害）	講義	JEED	・知的障害（定義、雇用状況、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例） ・発達障害（定義、雇用援護制度、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例）等	80
②	障害特性と職業的課題Ⅱ（精神障害）	講義	JEED	・精神障害（定義、雇用状況、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例）等	80
③	障害特性と職業的課題Ⅲ（身体障害、高次脳機能障害、難病）	講義	JEED	・身体障害（定義、雇用状況、特性と職業的課題、支援のポイント） ・高次脳機能障害（定義、雇用援護制度、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例） ・難病患者（特性と職業的課題、支援のポイント）等	80
④	職場における雇用管理の実際	講義	企業担当者	・企業の概要 ・障害者の雇用管理の状況（障害者雇用の考え方、雇用状況、業務内容、雇用管理に関する取組（関わり方や職場内支援体制構築の取組） ・企業が求める人材（採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること） ・雇用事例の紹介 ・支援者に求めること 等	90
⑤	労働関係法規の基礎知識	講義	社会保険労務士	・法律上企業等に加入が義務づけられている社会保険（労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険） ・労働契約上の留意点（労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、退職等）	70
⑥	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	講義	厚労省	・障害者雇用の現状と課題（障害者雇用状況、職業紹介状況、障害者雇用の課題） ・障害者雇用対策の枠組み（障害者雇用促進法、雇用率制度、特例子会社制度、障害者の範囲、雇用義務の対象、職業リハビリテーション部の実施体制等） ・障害者の雇用促進のための取組（ハローワークでの取組、各種雇用援護制度、支援プログラム等） ・障害者就業・生活支援センターの役割	70
⑦	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	講義・意見交換	障害者就業・生活支援センター	・関係機関の連携と地域ネットワークの活用（講師の所属センターにおける就業支援の実施状況、関係機関との連携の必要性、ネットワーク形成の経緯、連携時の留意点）等 ・【意見交換】グループワークにより関係機関との連携、ネットワークにおける工夫や配慮について、それぞれの取組内容、課題と対応について意見交換を行う	190
⑧	就業支援におけるケースマネジメント	講義	障害者就業・生活支援センター	・ケースマネジメントとは（定義、構成員、プロセス、必要性等） ・ケースマネジメントのプロセスから見た就業支援の実際（インターク、アセスメント等の各段階での支援内容、支援実施上のポイント等） ・事例の紹介 ・支援センターに求められるケースマネジメントの機能（情報発信、相談窓口、地域資源のコーディネーター等）	75
⑨	事業主支援の基礎理解	講義	JEED	・障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況（行政指導、法改正、CSR等） ・事業主支援の方法（支援開始前の準備、支援ニーズの把握、事業所情報の把握、支援ニーズに応じた支援計画の立案、支援の実施、フォローアップ） ・支援事例 ・事業主支援実施上のポイント・留意事項等	75
⑩	職場定着のための取組み	講義	障害者就業・生活支援センター	・職場定着のための支援について（フォローアップが必要な理由、目的・狙い、実施方法等） ・事例から見えるフォローアップのポイント（フェイディングを意識した計画と実施、問題発生予防、臨機応変な対応、関係機関との連携と役割分担の明確化等）	75
⑪	ケーススタディ	ケーススタディ	障害者就業・生活支援センター	【ケーススタディ】 ・支援対象者・対象事業所等の概要、支援課題の説明 ・事例検討 ・実際の支援内容、関係機関の連携、支援実施上のポイント等の説明	180
⑫	[選択講座] 課題分析の概要と実践	講義・演習	JEED	・課題分析について（定義、課題分析で分析する[課題]とは、記録の方法等） 【演習】 ・課題分析の技法を活用した作業観察、記録 ・システムティック・インストラクションを活用した作業指導と記録の取り方	160
⑬	[選択講座] 相談支援技法の活用	講義・演習	JEED	・トータルパッケージの概要 ・MSFASについて（概要、相談支援において活用する意義、活用事例、シートの記入、活用上の留意点） ・ストレス・疲労のセルフマネジメント・トレーニングについて（セルフマネジメント・トレーニングの進め方、同トレーニングにおけるMSFAS、ワークサンプル幕張版、M-メモリーノートの活用方法等）	160
合計時間					1,065分 (1,225分)

**【職場適応援助者養成研修】訪問型・企業在籍型モデルカリキュラム**

研修目的（研修の仕上がり像）	職場適応援助者が障害者の職場適応に関する援助を行う際に必要となる知識及び技術を習得すること。
受講要件（対象者）	<p>【訪問型】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の就労支援を行う法人に雇用されており、障害者の就労支援に係る業務経験が1年以上</li> <li>・ 法人に雇用されており、職場適応援助者養成研修終了1年以内に職場適応援助者として援助を行う予定のある者</li> <li>・ 医療機関に所属しており、精神障害者等の就労支援に係る業務を行っており、より効果的な支援を行うため受講が必要とされる者</li> </ul> <p>【企業在籍型】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者を雇用している又は雇用しようとしている事業主に雇用されている者、又は同事業主</li> <li>・ 障害者の雇用管理等に関する業務を担当している又は担当する予定のある者</li> <li>・ 職場適応援助者助成金を活用した企業在籍型職場適応援助を予定しており、そのために研修受講が必要な者</li> <li>・ 障害者の雇用管理等をより効果的にを行うために研修受講が必要な者</li> </ul>
実施主体	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ JEED（集合研修：本部及び大阪センター。実技研修：各地域センター）</li> <li>・ 大臣指定養成機関（7機関）</li> </ul>
実施規模	<p>【実施回数】 令和元年度：（訪問型）10回+12回 （企業在籍型）10回+12回 令和2年度：（訪問型）8回+6回 （企業在籍型）8回+5回</p> <p>【受講者数】 令和元年度：（訪問型）588人 （企業在籍型）830人 令和2年度：（訪問型）215人 （企業在籍型）282人</p>

No	科目	形態	講師	内容	時間(分)	訪問型/企業在籍型
① ②	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リハビリテーションの理念の歴史的発展と動向</li> <li>・職業リハビリテーションの目的</li> <li>・「障害」の捉え方等</li> <li>・就業支援のプロセスの構成、支援メニュー、支援実施上のポイント（インテーク、アセスメント、プランニング、職業準備性向上のための支援、就職方雇用継続に向けた支援）</li> </ul>	60～120	共通
③	職場適応援助者の役割	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場適応援助者の制度と役割</li> <li>・職場適応援助者の支援の流れ</li> <li>・職場における障害者の権利擁護（障害者権利条約、合理的配慮等）</li> <li>・守秘義務と情報の共有化</li> </ul>	60～120	共通、訪問型/企業在籍型
				<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場適応援助者の役割</li> <li>・支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス</li> <li>・ケース会議の開催と留意事項</li> </ul>	60～120	
④	障害特性と職業的課題	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害特性と職業的課題【身体障害（視覚、聴覚、肢体不自由、内部障害）、知的障害、精神障害（高次脳機能障害、若年性認知症を含む）、発達障害、難病】</li> <li>・障害特性に応じた支援方法、就業支援事例（可能であれば、障害当事者の話を聞く機会を設ける。）</li> </ul>	180～300	共通
⑤	就労支援に関する制度	講義	社会保険労務士	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用施策の概要</li> <li>・労働基準法、最低賃金、労働安全衛生法等基本的な労働関係法規の概要（労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の特徴）</li> <li>・活用できる助成金制度の概要</li> </ul>	60～180	共通
⑥	職場における雇用管理	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所における障害者の雇用管理の現状と課題</li> <li>・就労支援における企業のニーズ</li> </ul>	60～120	共通
⑦	企業文化の理解	講義（見学）	JEED	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業経営の基礎</li> <li>・企業の視点や企業文化の理解（可能であれば、企業の見学を行う）</li> </ul>	60～180	訪問型
	社会福祉の現状		福祉サービス事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者自立支援法における就労の位置付け</li> <li>・障害の概念、社会福祉の視点等（可能であれば、就労移行支援事業所等の見学を行う）</li> </ul>		企業在籍型
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	JEED（地域センター）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アセスメントの視点と方法</li> </ul>	60～120	共通、訪問型/企業在籍型
				<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援計画の意味、内容と活用方法</li> <li>・支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法</li> <li>・面接・面談のポイント</li> <li>・フォローアップ計画の意味と活用方法</li> </ul>	120～240	
⑨	企業へのアプローチと事業所における調整方法	講義 演習	企業担当者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業へのアプローチ方法</li> <li>・事業所への働きかけと調整方法</li> </ul>	120～240	訪問型
	事業所内における調整		企業在籍型 ジョブコーチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所内における管理者、社員への理解の促進</li> <li>・ケース会議等を通じて関係者と合意形成を図る方法の理解</li> </ul>		企業在籍型
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	企業担当者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的な支援の流れと方法</li> <li>・職場環境アセスメント</li> <li>・職域開拓と職務の再構成</li> <li>・ナチュラルサポートの形成</li> <li>・ストレスの把握と対処の重要性</li> </ul>	180～360	共通
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	JEED	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務分析、工程分析</li> <li>・作業指導における行動観察とフィードバック</li> <li>・わかりやすい伝え方</li> <li>・ジグや道具の活用と作業改善の提案</li> </ul>	240～360	共通
⑫	支援記録の作成	講義（演習）	JEED	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援記録の作成方法と活用方法</li> </ul>	60～180	共通
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義	JEED（地域センター）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割</li> <li>・関係機関の役割分担と連携のあり方</li> <li>・関係機関への情報提供の仕方</li> </ul>	60～120	共通
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ケアマネジメントの理念</li> <li>・職業生活を支える支援の考え方と方法</li> <li>・家族への支援の考え方と方法</li> <li>・職業生活支援における企業の役割と関係機関との連携</li> </ul>	60～180	共通
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	JEED	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ</li> </ul>	120～240	共通
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	JEED（地域センター）	<ul style="list-style-type: none"> <li>（必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う）</li> <li>・事業所実習</li> <li>・事業所における雇用管理の理解</li> <li>・事業所のアセスメント演習</li> <li>・仕事の伝え方、職務分析等の実習（可能であれば、障害当事者の話を聞く機会を設ける。）</li> </ul>	420～480	共通

合計時間 2,520分（JEED）

（※「講師」欄についてはJEEDによる研修カリキュラム・ガイドラインを参照して作成）

〔 令和2年度実績 〕

# 就業支援基礎研修の実施状況(都道府県別)

	回数	受講者数 (人)	うち就労支 援員数 (人)	所属機関別の受講者数(人)				
				①福祉 機関	②医療機 関	③教育機 関	④自治体 等	⑤その他 機関
01 北海道	3	108	40	82	8	2	14	2
02 青森	1	30	3	22	0	2	3	3
03 岩手	1	27	7	19	3	0	5	0
04 宮城	1	51	11	41	0	4	5	1
05 秋田	1	20	3	15	1	0	4	0
06 山形	1	41	3	13	7	9	11	1
07 福島	1	46	14	33	2	1	6	4
08 茨城	1	30	12	28	0	0	2	0
09 栃木	1	33	13	30	0	1	2	0
10 群馬	1	24	15	18	0	1	5	0
11 埼玉	3	73	25	68	0	0	4	1
12 千葉	2	40	24	40	0	0	0	0
13 東京	3	173	89	146	0	0	25	2
14 神奈川	2	80	28	77	0	0	3	0
15 新潟	1	40	36	37	1	0	2	0
16 富山	1	27	7	19	0	2	3	3
17 石川	1	42	10	36	1	3	1	1
18 福井	1	35	1	30	1	1	0	3
19 山梨	1	34	6	25	2	2	3	2
20 長野	1	31	2	19	0	3	5	4
21 岐阜	1	45	6	27	1	7	7	3
22 静岡	1	37	6	35	0	0	2	0
23 愛知	3	70	59	69	0	0	1	0
24 三重	1	28	10	24	0	0	4	0

	回数	受講者数 (人)	うち就労支 援員数 (人)	所属機関別の受講者数(人)				
				①福祉 機関	②医療機 関	③教育機 関	④自治体 等	⑤その他 機関
25 滋賀	1	22	13	14	0	0	8	0
26 京都	1	38	5	33	1	1	3	0
27 大阪	4	145	44	138	1	0	3	3
28 兵庫	2	104	22	88	0	4	8	4
29 奈良	1	18	14	16	0	1	1	0
30 和歌山	1	21	4	11	4	2	4	0
31 鳥取	1	17	1	6	0	3	8	0
32 島根	1	33	1	15	2	4	5	7
33 岡山	1	27	13	22	2	0	2	1
34 広島	1	41	3	33	0	1	3	4
35 山口	1	26	6	20	0	3	3	0
36 徳島	1	25	1	21	3	0	1	0
37 香川	1	17	0	14	0	1	2	0
38 愛媛	2	65	17	47	5	5	5	3
39 高知	1	15	5	3	0	5	5	2
40 福岡	3	83	7	74	1	0	5	3
41 佐賀	1	43	6	28	1	7	2	5
42 長崎	1	29	9	26	0	0	2	1
43 熊本	1	36	5	25	5	1	3	2
44 大分	1	26	7	17	1	0	8	0
45 宮崎	1	37	9	30	0	1	5	1
46 鹿児島	1	22	7	15	1	1	2	3
47 沖縄	1	34	7	26	0	0	6	2
計	64	2089	636	1646	54	78	240	71

※ 受講者内訳

①福祉機関：就労移行支援事業・就労定着支援事業・就労継続支援A型・就労継続支援B型・その他の福祉サービスの実施事業所、②医療機関：保健・保健機関  
 ③教育機関：教育機関、④自治体等：自治体等の就業支援機関・障害者就業・生活支援センター、⑤その他の機関：職業能力開発機関・ハローワーク・行政機関・その他



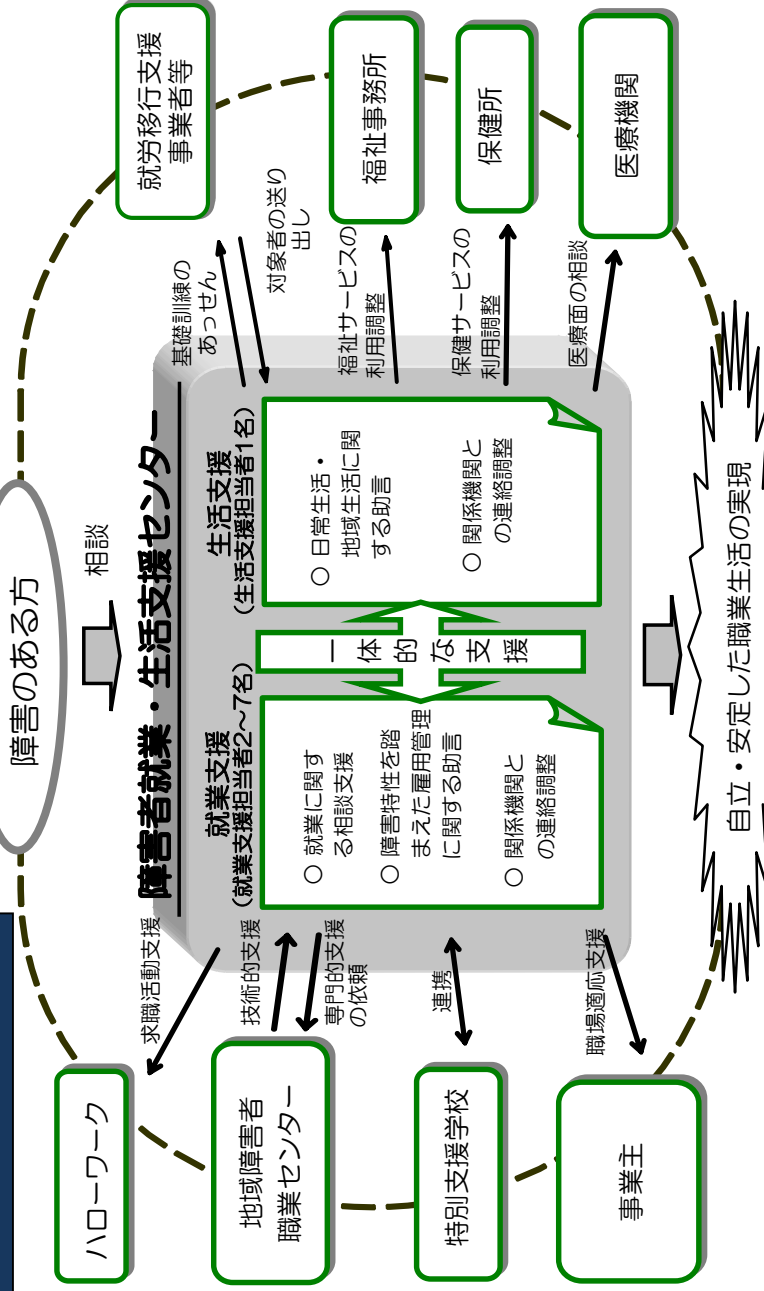
# 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	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	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	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を提供及び生産活動の機会を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)	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、就労の機会を提供及び生産活動の機会を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)	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)
対象者	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。	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。	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	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日常生活又は社会生活上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
報酬単価	468～1,128単位/日 <定員20人以下の場合> ※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬	319～724単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※「1日の平均労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」、「地域連携活動」の5つの項目による総合評価	I.「平均工賃月額」に応じた報酬体系 566～702単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※平均工賃月額が高いほど高い報酬 II.「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系 556単位/日 <定員20人以下の場合>	1,046～3,449単位/月 <利用者数20人以下の場合> ※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
事業所数	2,992事業所 (国保連テータ令和3年4月)	3,946事業所 (国保連テータ令和3年4月)	14,060事業所 (国保連テータ令和3年4月)	1,343事業所 (国保連テータ令和3年4月)
利用者数	35,716人 (国保連テータ令和3年4月)	77,307人 (国保連テータ令和3年4月)	290,559人 (国保連テータ令和3年4月)	13,141人 (国保連テータ令和3年4月)

# 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3年4月現在 336センター）

## 雇用と福祉のネットワーク



## 業務内容

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

【令和2年度実績】  
 支援対象障害者数： 204,394人  
 相談・支援件数： 支援対象障害者 1,280,416件 事業所 437,536件  
 就職件数（一般事業所）： 14,984件 就職率： 72.7%  
 定着率（1年）： 81.2%

# 【事業所数、人員数、研修受講者数】

事業所数	
就労移行支援	2,992
就労継続支援 A 型	3,946
就労継続支援 B 型	14,060
就労定着支援	1,343
障害者就業・生活支援センター	336
職場適応援助者	—

令和3年4月時点

人員数		
就労系障害福祉サービス	就労支援員	4,600～7,600程度
	職業指導員・生活支援員	56,000～92,000程度
	就労定着支援員	1,300～1,400程度
障害者就業・生活支援センター	就業支援担当者	1,274※2
	生活支援担当者	470程度※3
職場適応援助者		1,042※4

※1：就労系障害福祉サービスの人員数は、各事業所の人員数を把握できる既存データがな  
いために、報酬算定上のデータから算出した利用定員又は利用者数ごとの事  
業所数と人員基準上の人員数に基づいて試算した概算人数であり、実際の人員数  
が必ずしもこれらの数値の範囲内ではない可能性に留意が必要。

※2：主任就業支援担当者を含む数。令和2年度末時点

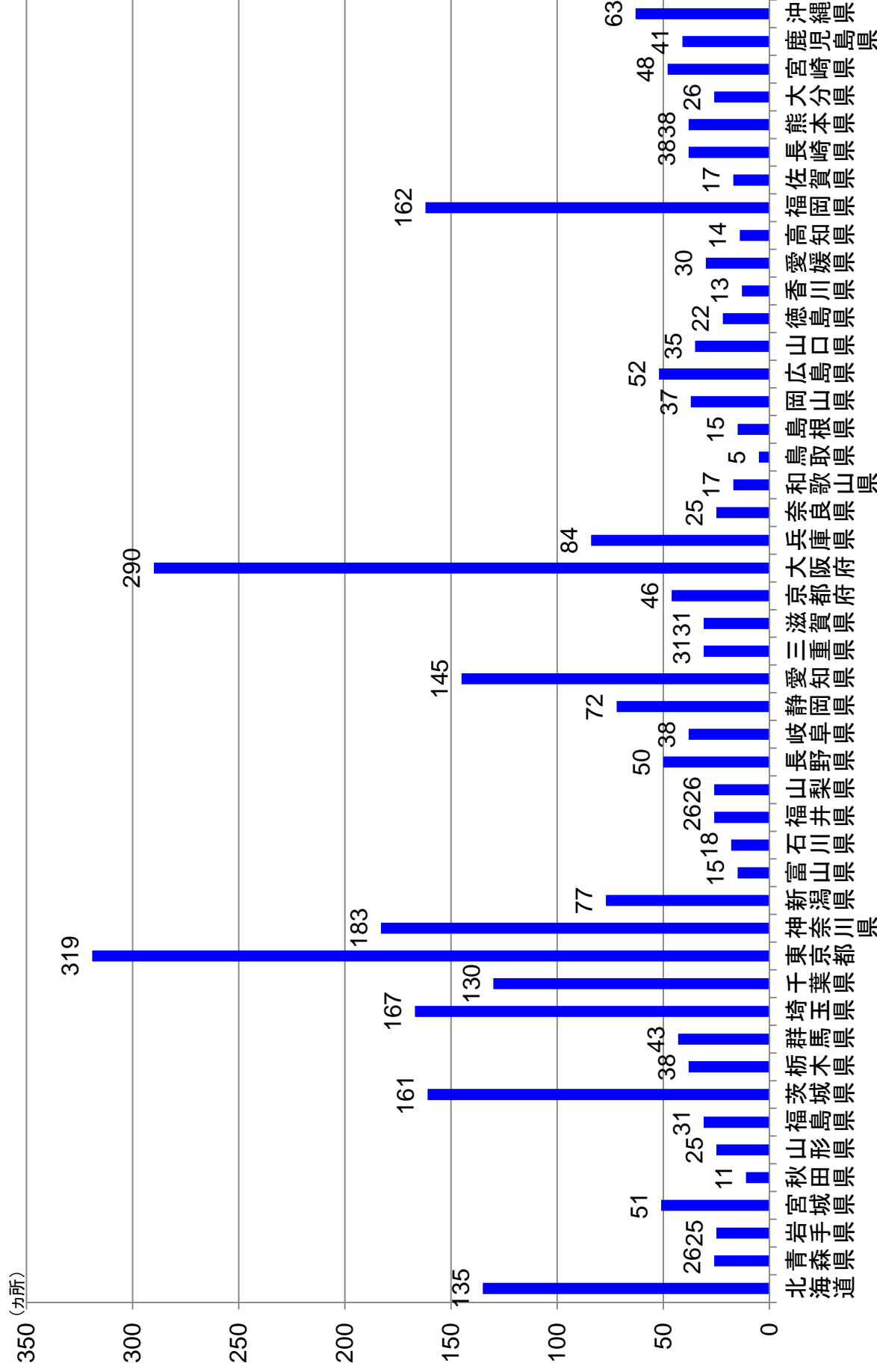
※3：令和3年度地域生活支援事業費補助金の内示状況等による推計人数。

※4：職場適応援助者の人員数は、地域障害者職業センターに配置された人数と、当該年度  
に障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）の受給資格認定により把握し  
た人数。令和2年度実績

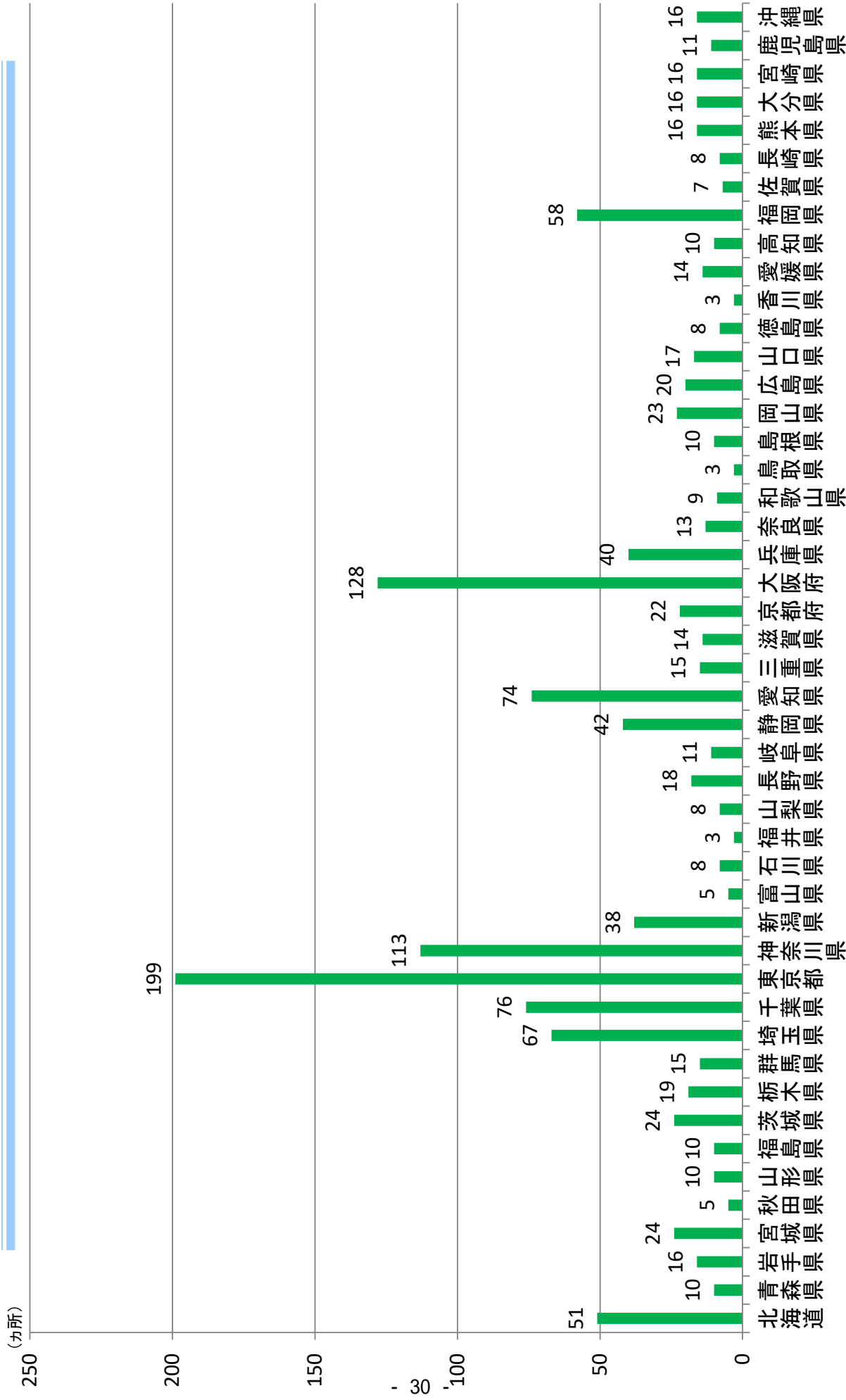
研修受講者数	令和元年度	令和2年度
就業支援基礎研修	2,652	2,089
障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修	233	27
職場適応援助者養成研修	1,418	497※1

※1：令和元年度実績の内訳：訪問型588人、企業在籍型830人  
令和2年度実績の内訳：訪問型215人、企業在籍型282人

# 都道府県別「就労移行支援」事業所数

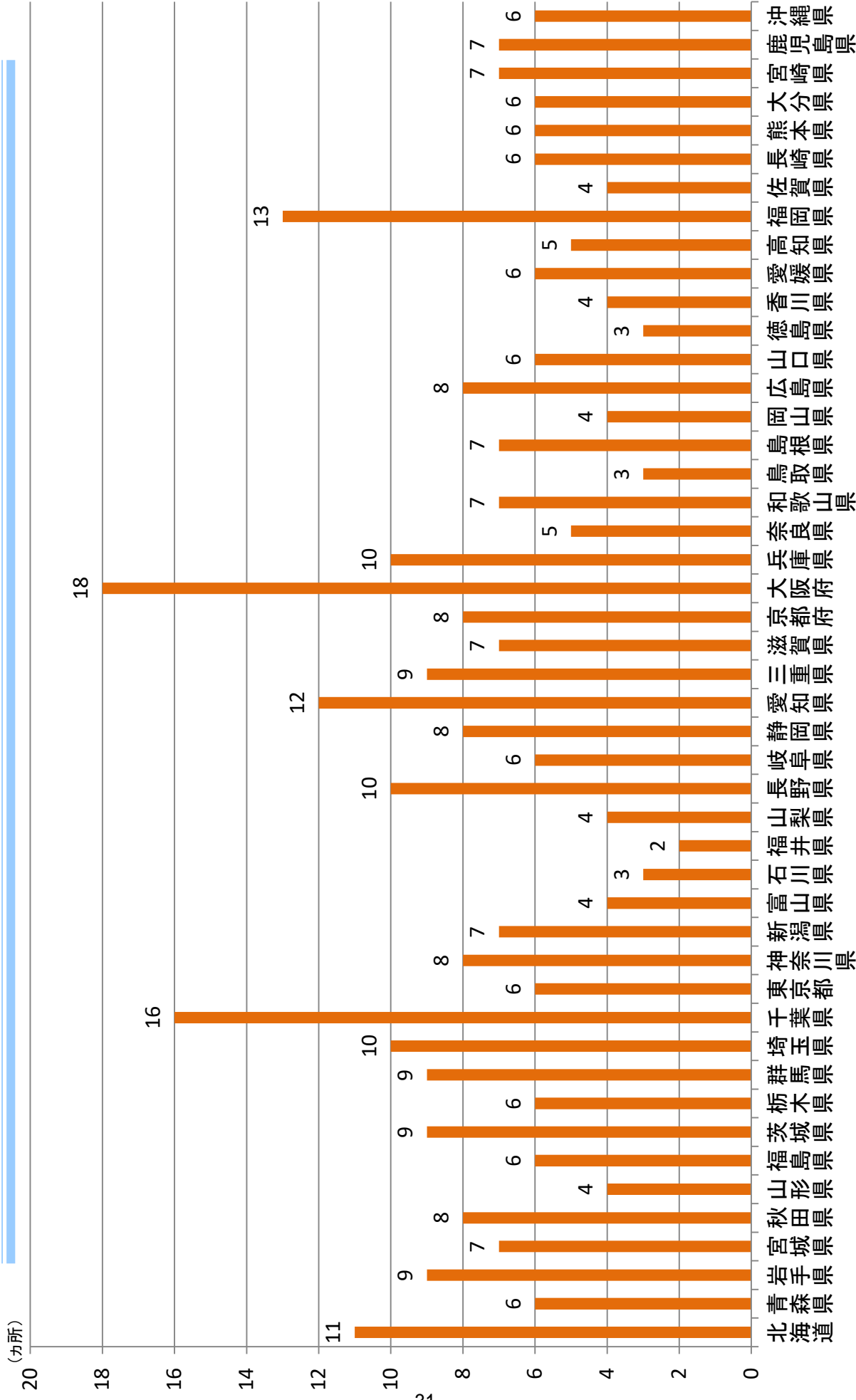


# 都道府県別「就労定着支援」事業所数

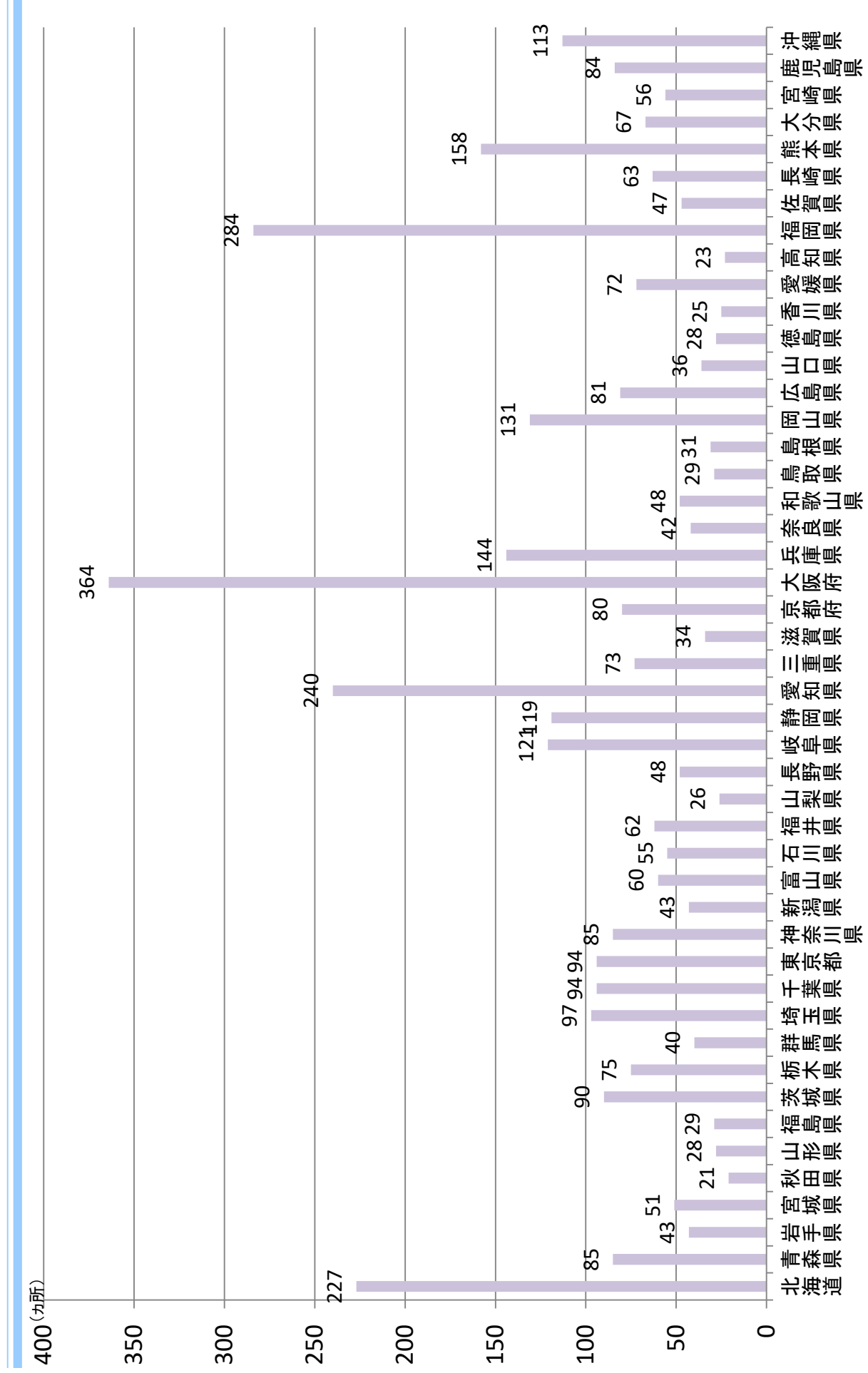


【出典】令和3年4月国保連テータ

# 都道府県別「障害者就業・生活支援センター」数



# 都道府県別就労継続支援(A型)事業所数



400 (カ所)

350

300

250

200

150

100

50

0

364

240

284

227

144

131

113

84

67

56

47

63

72

36

28

25

29

31

48

144

80

73

34

121

119

48

26

60

55

43

97

94

94

85

75

40

90

51

28

29

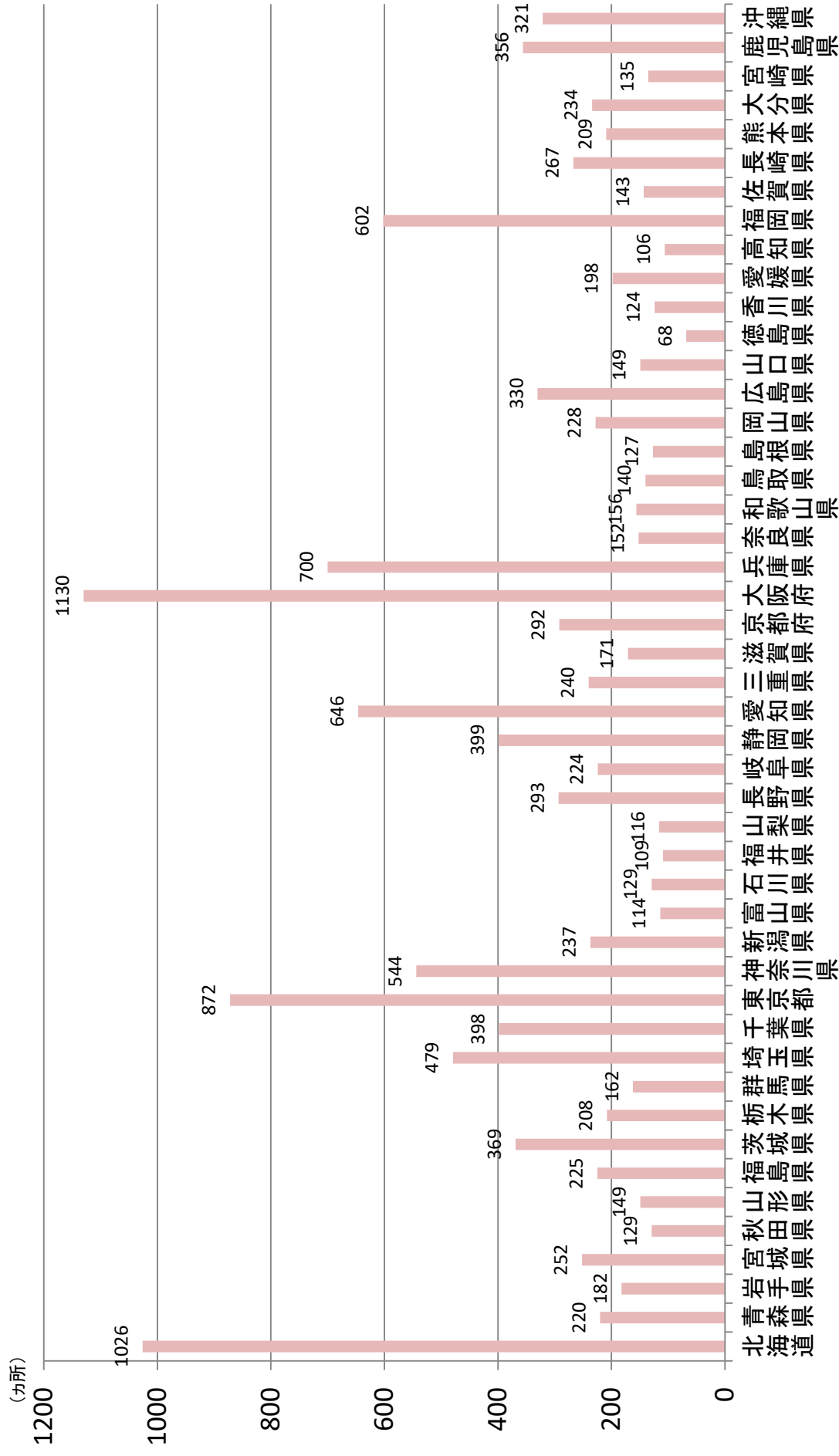
21

85

43



# 都道府県別就労継続支援(B型)事業所数



# 大臣指定の職場適応援助者養成研修の研修機関に係る要件

研修機関が次の(1)～(4)までに掲げるすべての要件を満たすこと。

- (1) 法人格を有すること。
- (2) 次の一から四までに掲げるいずれかの実績を有し、研修の実施に必要とされる相当程度の経験及び研修業務を一定の水準を保ちつつ継続的に運営する能力を有すること
  - 一 次の①から③に掲げる全ての要件を満たすこと
    - ① 訪問型職場適応援助者による援助事業または企業在籍型職場適応援助者による援助事業を継続して行っており、かつ、一定の期間において、地域障害者職業センターが作成または承認した支援計画による支援件数が10件以上あること。
    - ② 企業在籍型職場適応援助者による援助を行っている法人の場合は、次のアからウに掲げる全ての要件を満たすこと
      - ア 障害者を10人以上雇用していること
      - イ 障害者の実雇用率が法定雇用率以上であること
      - ウ 一定期間の間に雇い入れた障害者の雇入れ後6か月経過時点の定着率が80%以上であること
    - ③ 職場適応援助者による援助に関する研修であって、次のアからウまでに掲げる全ての要件を満たす研修を各年1回以上実施していること。
      - ア 企業、福祉、自治体関係者等の複数の分野から幅広い層の参加者を得ていること。
      - イ 2日以上連続したカリキュラムであること。
      - ウ モデルカリキュラムに掲げる科目⑦～⑩の内容を含んだ研修であり、かつ、講義及び演習の形態で実施していること。
  - 二 次の①及び②に掲げる全ての要件を満たすこと
    - ① 障害者就業・生活支援センターの運営を継続して行っていること。
    - ② 訪問型職場適応援助者による援助を行っており、かつ、複数の障害種別の支援対象者に対して、地域障害者職業センターが作成又は承認した支援計画による支援件数が5件以上あること。
- 三 職場適応援助者養成研修を一定の期間において各年1回以上実施していること。
- 四 職場適応援助者による援助その他これに類する就労支援に関する研修であって、上記(2)～③のAからウまで及び次の①から③までに掲げる全ての要件を満たすものを、年1回以上実施していること。
  - ① 都道府県の圏域を超え、相当程度広域的な参加者を得ていること
  - ② 1回当たり20名以上の受講者を得ていること
  - ③ 職場適応援助者による援助事業の実践経験を有していること又は団体会員の実践経験を集約する仕組みを有していること。
- (3) 実習の実施に当たって、障害者雇用企業との連携により、多様な業種の実習先を確保できる見込みがあること。
- (4) 労働関係法令の違反を行う等の社会通念上著しく信用を失墜させる行為をしていないこと。

# ＜参考＞大臣指定の職場適応援助者養成研修の研修機関における養成数

## 1 訪問型ジョブコーチ養成数

	養成数	指定機関数	養成数の内訳（指定機関数）	
			NPO法人	社会福祉法人 学校法人(※2)
平成28年度	375	6	341(5)	34(1) —
平成29年度	338	6	302(5)	36(1) —
平成30年度	373	6	334(5)	39(1) 0(0)
令和元年度	333	7	296(5)	37(1) 0(1)
令和2年度(※1)	118	7	98(5)	20(1) 0(1)

## 2 企業在籍型ジョブコーチ養成数

	養成数	指定機関数	養成数の内訳（指定機関数）	
			NPO法人	社会福祉法人 学校法人(※2)
平成28年度	192	5	184(4)	8(1) —
平成29年度	249	5	243(4)	6(1) —
平成30年度	284	5	279(4)	5(1) 0(0)
令和元年度	301	6	292(4)	9(1) 0(1)
令和2年度(※1)	80	6	75(4)	5(1) 0(1)

※1:令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、一部で研修を中止。

※2:平成30年7月に大学等の高等教育機関を研修実施機関に含める改正を行ったところ。高等教育機関における研修日程は最長3年であるため、令和3年度末に最初の修了者が出る見込み。

# 令和2年度における障害者職業生活相談員資格認定講習の 一部オンラインによる試行実施について

## 試行実施の概要

- 障害者職業生活相談員資格認定講習のオンラインによる実施に向けた課題等の検証を行うことを目的として、オンラインでの講習に参加を希望した者に対して、一部オンラインによる講習を試行的に実施。（※通常の集合形式での講習では機構の各都道府県支部が実施するが、本実施に当たっては神奈川支部が管内事業所への募集等を行い、機構本部と神奈川支部が共催で講習を実施したもの。）
- \* 神奈川支部において集合研修を小規模で開催していたことにより、受講対象とはならなかった受講希望者のうち19人が参加。
- \* 所定720分のうち、オンライン講習（演習・意見交換等を除く）180分間×3日と集合講習180分×1日（演習・意見交換等）により実施

## 受講者の確認方法等

- オンライン講習はリアルタイム配信を行い、受講者からの質疑応答に対応出来る体制を整え、受講確認のために受講者はビデオをオンの状態として、事務局側で受講者の様子を常時確認することにより出席を確認した。
- 従前より、講習受講後の習熟度の確認テストは実施していないが、講習終了後の確認テストを実施した（比較のために集合形式のみで実施した他の回でも実施）。
- ⇒ 集合形式のみ講習受講者よりも、一部オンライン講習受講者の方が確認テストの正答率が高かった。

## 【オンライン講習参加者へのアンケート結果】

望ましい実施方法について、一部オンラインの講習を受講した者の約半数（47.4%）が「意見交換を除き一部をオンラインで行う」と回答しており、「全てオンライン形式で行う」は31.6%、「全て集合形式で行う」は10.5%であった。

アンケートの自由記述にあった主な意見としては、新型コロナウイルス感染症対策としてオンラインが有効であるとの意見のほか、

- ・ オンラインであれば移動時間が節約できる
- ・ 人数の制限があり、社内で受講できる者が限定されるが、オンラインであれば参加できる人数が増えることが期待できる
- ・ オンデマンド方式であれば繰り返し視聴でき、復習ができる
- ・ 意見交換はオフライン形式の方が活発になるため、意見交換は集合形式が望ましい
- ・ 全てオンライン形式だと集中力が続かない
- ・ 通信環境によって音や映像が途切れてしまった
- ・ 意見交換もオンラインで行うことは可能だと思っ 等

# 令和3年度における障害者職業生活相談員資格認定講習の オンラインによる実施状況

## 実施要件等

○ 令和2年度の試行結果を踏まえて、令和3年度においては、一部オンラインで開催することとしている。

- \* 所定720分の講習を通常2日間で実施しているところ、受講者の負担や集中力の持続に配慮し、3日以上に分けて実施。
- \* オンライン講習はリアルタイム配信を行い、受講者からの質疑応答に対応出来る体制を整え、受講確認のために受講者はビデオをオンの状態として事務局側で様子を監視により確認。
- \* 講習のカリキュラムのうち、意見交換会、演習、事業所・支援機関見学等は集合形式にて実施。
- \* オンライン環境が整っていない受講者への受講機会の確保のため、各道府県において、年間1回以上は全て集合形式による講習を開催。

## 【一部オンラインによる講習実施状況】

- オンラインにより都道府県支部（1支部にて実施）において実施
  - \* 一部オンラインでの実施回は、通常2日間のところを4日間（定員15名）で実施（うち3日をオンライン、1日を集合形式）。
  - \* オンライン講習は講義中心とし、集合形式演習・意見交換会を実施
  - \* オンラインの実施にあたっては、事前に接続テストを行った上で、当日リアルタイムで配信

## 新型コロナウイルス感染症対策のための全オンライン形式での実施（予定）

○ 本部における開催

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、集合形式の講習への参加辞退者が各地で発生している状況を踏まえ、講習の受講機会を確保するため、令和3年度限りの緊急措置（セーフティネット）として全国の受講希望者を対象に、講習の質及び双方向性を担保したオンライン形式での講習を計2回（1回あたり4日間）開催する予定。
- \* 受講対象者は、法令順守の観点から受講が必要な者、集合形式の講習への参加辞退者等
- \* 東京都内の会議室を配信拠点として、事前に接続テストを行った上で、Zoomのブレイクアウトルーム機能を使用し、意見交換会（応用編）を含む全てのカリキュラムをリアルタイム配信で実施する。



# 厚生労働大臣が定める職場適応援助者養成研修のオンライン実施状況について

職場適応援助者養成研修については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に配慮し、令和2年8月5日から一部科目のオンライン化を認めている。

- (1) 講義 オンラインでの実施可能（受講者の参加状況が確認でき、双方向性が確保できるツールを使用する等の条件あり）
- (2) 演習 対面実施が原則であるが、実施が難しい場合オンラインでの実施可能（演習内容及び実施方法について事前に厚生労働省の承認が必要）
- (3) 実習 対面実施のみ（規模縮小、日程の調整等に対応）

## オンラインでの実施状況

- ・ 実施機関数 5 機関（7 機関中）
- ・ 実施科目 講義及び演習：4 機関  
講義のみ：1 機関
- ・ オンライン科目を含む研修の受講者数 R2：157名 R3:203名（予定）
- ・ 使用ツール Zoom

## 実施機関からの意見

- オンライン化で注意した点
  - ・ Zoomの基本操作を研修前に理解できるよう、事前オリエンテーションや初心者セミナーを実施した。
  - ・ 研修の質の低下を防ぐため、演習内容をオンライン用に再作成した。
- オンライン化のメリット
  - ・ 主催者側の会場費や講師交通費負担、受講者側の移動費負担が軽減した。
  - ・ チャット、投票機能、ブレイクアウトルーム等を活用することで双方方向の意見交換が行いやすい。
- オンライン化のデメリット
  - ・ 主催者及び受講者双方にオンラインスキルが求められ、受講者個々の環境・スキルによっては研修の質が担保できない。
  - ・ 受講者の研修に参加する姿勢（表情や態度）が把握しづらい。
  - ・ 受講者同士のつながりやコミュニケーションが制限される。演習などのグループワークに難しさを感じる。

## 受講者の確認方法（複数回答）

- ・ 出席確認
  - 点呼確認（4）、受講者カメラを常時オン（4）、その他（2）（クラウド型システムで確認、ギャラリビュー専用モニターで確認）
- ・ 習熟度チェック
  - レポート作成（3）、テスト（1）、その他（1）（オンラインアンケート）
- ・ 質問受付
  - チャット機能（4）、講義後に質疑時間を設定（2）、その他（1）（レポートに質問を書いてもらい、翌日以降に講師から回答）

※（ ）内は回答機関数

## Press Release

報道関係者 各位

令和 3 年 12 月 24 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 佐藤 悦子

課 長 補 佐 内藤 彰彦

(代表電話) 03-5253-1111 (内線)5829、5868

(直通電話) 03-3502-6775

### 令和 3 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、令和 3 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、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 2.3%）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、障害者の雇用義務のある事業主などに報告を求め、それを集計したものです。

#### 【集計結果の主なポイント】

<民間企業>（法定雇用率 2.3%）

○雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。

- ・雇用障害者数は 59 万 7,786.0 人、  
対前年比 3.4%上昇、対前年差 1 万 9,494 人増加
- ・実雇用率 2.20%、対前年比 0.05 ポイント上昇

○法定雇用率達成企業の割合は 47.0%、対前年比 1.6 ポイント低下

<公的機関>（同 2.6%、都道府県などの教育委員会は 2.5%）※（ ）は前年の値

○雇用障害者数はいずれも対前年で上回る。

- ・ 国 : 雇用障害者数 9,605.0 人 (9,336.0 人)、実雇用率 2.83%  
(2.83%)
- ・ 都 道 府 県 : 雇用障害者数 1 万 143.5 人 (9,699.5 人)、実雇用率 2.81%  
(2.73%)
- ・ 市 町 村 : 雇用障害者数 3 万 3,369.5 人 (3 万 1,424.0 人)、実雇用率 2.51%  
(2.41%)
- ・ 教育委員会 : 雇用障害者数 1 万 6,106.5 人 (1 万 4,956.0 人)、実雇用率 2.21%  
(2.05%)

<独立行政法人など>（同 2.6%）※（ ）は前年の値

○雇用障害者数及び実雇用率のいずれも対前年で上回る。

- ・雇用障害者数 1 万 2,244.5 人 (1 万 1,759.5 人)、実雇用率 2.69% (2.64%)



# 障害者雇用状況報告の集計結果（概要）

## 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、法定雇用率達成企業の割合

- ・ 民間企業（43.5人以上規模の企業：法定雇用率2.3%）に雇用されている障害者の数は597,786.0人で、前年より19,494.0人増加（対前年比3.4%増）し、18年連続で過去最高となった。
- ・ 雇用者のうち、身体障害者は359,067.5人（対前年比0.8%増）、知的障害者は140,665.0人（同4.8%増）、精神障害者は98,053.5人（同11.4%増）と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。
- ・ 実雇用率は、10年連続で過去最高の2.20%（前年は2.15%）、法定雇用率達成企業の割合は47.0%（同48.6%）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、今年から新たに報告対象となった43.5～45.5人未満規模企業では2,080.0人であった。また、従来から報告対象であった企業規模で見ると、45.5～100人未満規模企業で62,175.0人（前年は58,350.0人）、100～300人未満で114,905.0人（同113,199.0人）、300～500人未満で51,657.5人（同50,824.5人）、500～1,000人未満で67,920.5人（同66,588.0人）、1,000人以上で299,048.0人（同289,330.5人）と、全ての企業規模で前年より増加した。
- ・ 実雇用率は、今年から新たに報告対象となった43.5～45.5人未満規模企業では1.77%であった。また、従来から報告対象であった企業規模で見ると、45.5～100人未満で1.81%（前年は1.74%）、100～300人未満で2.02%（同1.99%）、300～500人未満で2.08%（同2.02%）、500～1,000人未満で2.20%（同2.15%）、1,000人以上で2.42%（同2.36%）となった。

なお、1,000人以上規模企業が法定雇用率を上回っている。

- ・ 法定雇用率達成企業の割合は、今年から新たに報告対象となった43.5～45.5人未満規模企業では35.1%であった。また、従来から報告対象であった企業規模で見ると、45.5～100人未満が45.7%（前年は45.9%）、100～300人未満が50.6%（同52.4%）、300～500人未満が41.7%（同44.1%）、500～1,000人未満が42.9%（同46.7%）、1,000人以上が55.9%（同60.0%）となり、全ての規模の区分で前年より減少した。

〔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、「宿泊業,飲食サービス業」「生活関連サービス業,娯楽業」「複合サービス事業」以外の全ての業種で前年よりも増加した。

- 産業別の実雇用率では、「医療,福祉」(2.85%)、「農,林,漁業」(2.34%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(2.34%)、「生活関連サービス業,娯楽業」(2.34%)が法定雇用率を上回っている。

[グラフ(4)・(5)、詳細表1(3)]

#### ○ 法定雇用率未達成企業の状況

- 令和3年の法定雇用率未達成企業は56,618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)は32,644社であり、未達成企業に占める割合は、57.7%となっている。

[詳細表1(5)]

#### ○ 特例子会社の状況

- 令和3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562社(前年より20社増)で、雇用されている障害者の数は、41,718.5人(前年は38,918.5人)であった。
- 雇用者のうち、身体障害者は11,841.0人(同11,573.0人)、知的障害者は22,021.0人(同20,552.5人)、精神障害者は7,856.5人(同6,793.0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2.6%)

国の機関に在職している障害者の数は9,605.0人で、前年より2.9%、269.0人増加しており、実雇用率は2.83%と、前年と同様であった。

国の機関は46機関全てにおいて達成。

[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2.6%)

都道府県の機関に在職している障害者の数は10,143.5人で、前年より4.6%、444.0人増加しており、実雇用率は2.81%と、前年に比べ0.08ポイント上昇した。

知事部局は47機関中43機関が達成、知事部局以外は113機関中100機関が達成。

[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2.6%)

市町村の機関に在職している障害者の数は33,369.5人で、前年より6.2%、1,945.5人増加しており、実雇用率は2.51%と、前年に比べ0.10ポイント上昇した。

2,477機関中1,763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（法定雇用率2.5%）

都道府県等の教育委員会に在職している障害者の数は16,106.5人で、前年より7.7%、1,150.5人増加しており、実雇用率は2.21%（都道府県教育委員会は2.21%、市町村教育委員会は2.23%）と、前年に比べ0.16ポイント上昇した。

都道府県教育委員会は47機関中23機関が達成、市町村教育委員会は52機関中27機関が達成。

〔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2.6%）に雇用されている障害者の数は12,244.5人で、前年より4.1%、485.0人増加しており、実雇用率は2.69%と、前年に比べ0.05ポイント上昇した。

独立行政法人等（国立大学法人等を除く）は91法人中80法人が達成、国立大学法人等は89法人中70法人が達成、地方独立行政法人等は184法人中134法人が達成。

〔総括表 3、詳細表 3、4 (5)〕

## 総括表

### 令和3年6月1日現在における障害者の雇用状況

#### 1 民間企業における雇用状況(法定雇用率2.3%)

	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	27,156,780.5 人	597,786.0 人	2.20 %	50,306 / 106,924	47.0 %
	( 26,866,997.0 人 )	[ 499,985 人 ] ( 578,292.0 人 )	( 2.15 % )	( 49,956 / 102,698 )	( 48.6 % )

※[ ]内は実人員。以下同じ。

#### 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2.6%)

	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	339,099.5 人	9,605.0 人	2.83 %	46 / 46	100.0 %
	( 329,989.5 人 )	[ 8,084 人 ] ( 9,336.0 人 )	( 2.83 % )	( 44 / 45 )	( 97.8 % )
行政機関	309,694.0 人	8,813.5 人	2.85 %	37 / 37	100.0 %
	( 300,586.5 人 )	[ 7,477 人 ] ( 8,563.0 人 )	( 2.85 % )	( 36 / 36 )	( 100.0 % )
立法機関	4,002.0 人	109.0 人	2.72 %	5 / 5	100.0 %
	( 3,993.0 人 )	[ 86 人 ] ( 109.5 人 )	( 2.74 % )	( 5 / 5 )	( 100.0 % )
司法機関	25,403.5 人	682.5 人	2.69 %	4 / 4	100.0 %
	( 25,410.0 人 )	[ 521 人 ] ( 663.5 人 )	( 2.61 % )	( 3 / 4 )	( 75.0 % )

※行政機関における機関数の増は、公害等調整委員会において、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数が38.5人以上となったことから、法律第38条に基づく障害者の雇用義務が新たに発生したことによる。

##### (2) 都道府県の機関(法定雇用率2.6%)

	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	361,308.0 人	10,143.5 人	2.81 %	143 / 160	89.4 %
	( 355,407.5 人 )	[ 7,868 人 ] ( 9,699.5 人 )	( 2.73 % )	( 142 / 159 )	( 89.3 % )
都道府県知事部局	282,885.0 人	7,988.5 人	2.82 %	43 / 47	91.5 %
	( 277,904.5 人 )	[ 6,097 人 ] ( 7,634.5 人 )	( 2.75 % )	( 42 / 47 )	( 89.4 % )
その他の都道府県機関	78,423.0 人	2,155.0 人	2.75 %	100 / 113	88.5 %
	( 77,503.0 人 )	[ 1,771 人 ] ( 2,065.0 人 )	( 2.66 % )	( 100 / 112 )	( 89.3 % )

※その他の都道府県機関のうち未達成であった機関のうち2機関は、令和3年12月1日までに達成済み。

(3) 市町村の機関(法定雇用率2.6%)

	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	1,329,895.5 人 ( 1,301,788.5 人 )	33,369.5 人 [ 25,829 人 ] ( 31,424.0 人 )	2.51 % ( 2.41 % )	1,763 / 2,477 ( 1,741 / 2,465 )	71.2 % ( 70.6 % )

※市町村の機関のうち未達成であった機関のうちの129機関は、令和3年12月1日までに達成済み。

(4) 都道府県等の教育委員会(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	729,403.5 人 ( 729,491.0 人 )	16,106.5 人 [ 12,446 人 ] ( 14,956.0 人 )	2.21 % ( 2.05 % )	50 / 99 ( 39 / 101 )	50.5 % ( 38.6 % )
都道府県教育委員会	639,627.0 人 ( 639,291.0 人 )	14,108.0 人 [ 10,841 人 ] ( 13,156.0 人 )	2.21 % ( 2.06 % )	23 / 47 ( 15 / 47 )	48.9 % ( 31.9 % )
市町村教育委員会	89,776.5 人 ( 90,200.0 人 )	1,998.5 人 [ 1,605 人 ] ( 1,800.0 人 )	2.23 % ( 2.00 % )	27 / 52 ( 24 / 54 )	51.9 % ( 44.4 % )

※市町村教育委員会のうち未達成であった機関のうちの5機関は、令和3年12月1日までに達成済み。

3 独立行政法人等における雇用状況(法定雇用率2.6%)

	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	455,189.5 人 ( 446,151.0 人 )	12,244.5 人 [ 9,489 人 ] ( 11,759.5 人 )	2.69 % ( 2.64 % )	284 / 364 ( 279 / 354 )	78.0 % ( 78.8 % )
独立行政法人等(国立大学法人等を除く)	217,385.0 人 ( 215,025.0 人 )	6,069.5 人 [ 4,766 人 ] ( 5,955.0 人 )	2.79 % ( 2.77 % )	80 / 91 ( 82 / 91 )	87.9 % ( 90.1 % )
国立大学法人等	149,847.5 人 ( 148,949.5 人 )	3,998.5 人 [ 2,997 人 ] ( 3,803.5 人 )	2.67 % ( 2.55 % )	70 / 89 ( 70 / 89 )	78.7 % ( 78.7 % )
地方独立行政法人等	87,957.0 人 ( 82,176.5 人 )	2,176.5 人 [ 1,726 人 ] ( 2,001.0 人 )	2.47 % ( 2.44 % )	134 / 184 ( 127 / 174 )	72.8 % ( 73.0 % )

※独立行政法人等(国立大学法人等を除く)のうち未達成であった機関のうちの9機関は、令和3年12月1日までに達成済み。

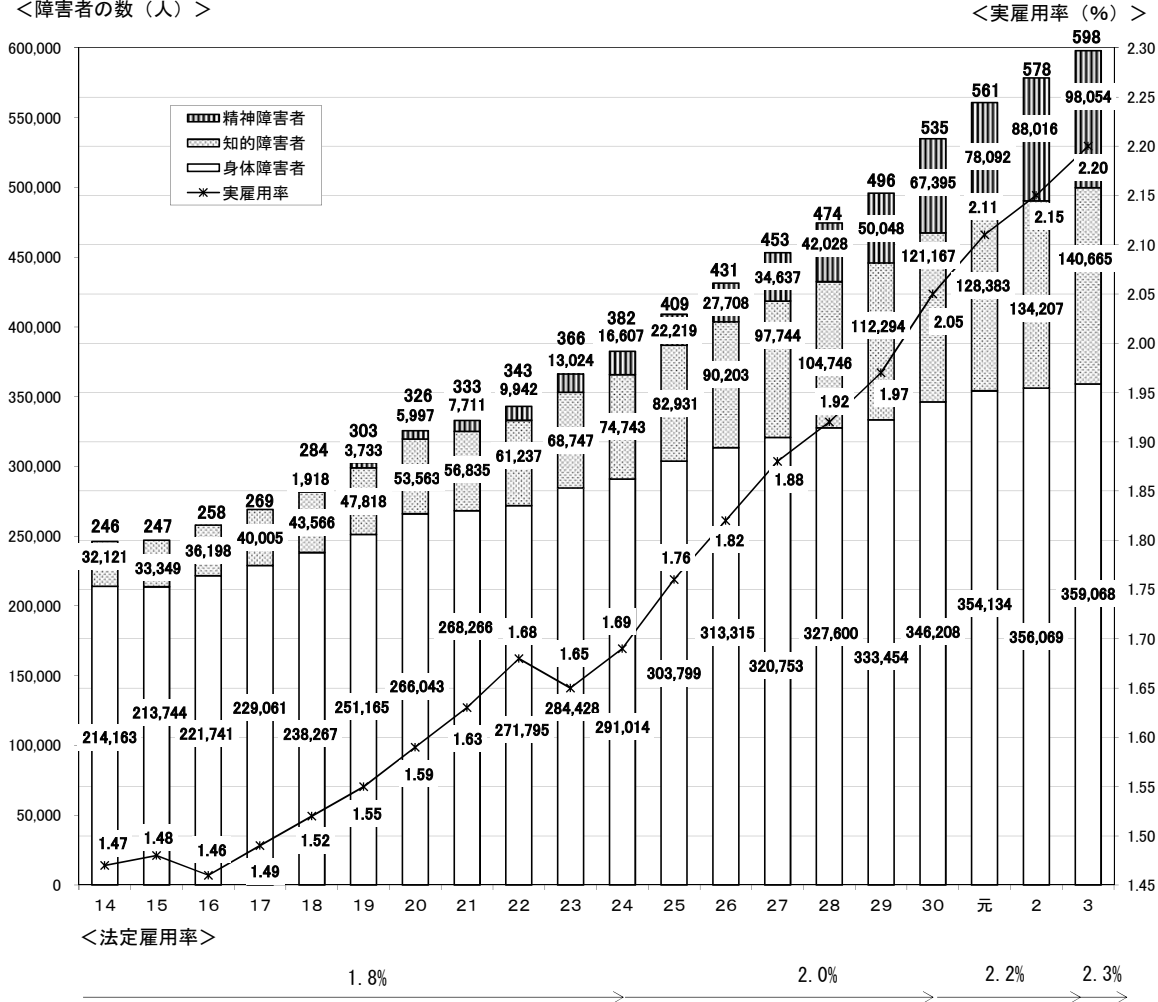
※国立大学法人等のうち未達成であった機関のうちの10機関は、令和3年12月1日までに達成済み。

※地方独立行政法人等のうち未達成であった機関のうちの16機関は、令和3年12月1日までに達成済み。

- 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(対象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。  
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人分とカウントしている。  
① 平成30年6月2日以降に採用された者であること  
② 平成30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
- 4 法定雇用率2.5%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、令和2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。
- 7 特例承認・特例認定や各機関における法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数の変化等により機関数は変動する。

# グラフ 民間企業における障害者の雇用状況

(1) 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移  
<障害者の数(人)>



注1：雇用義務のある企業（平成24年までは56人以上規模、平成25年から平成29年までは50人以上規模、平成30年から令和2年までは45.5人以上規模、令和3年以降は43.5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。

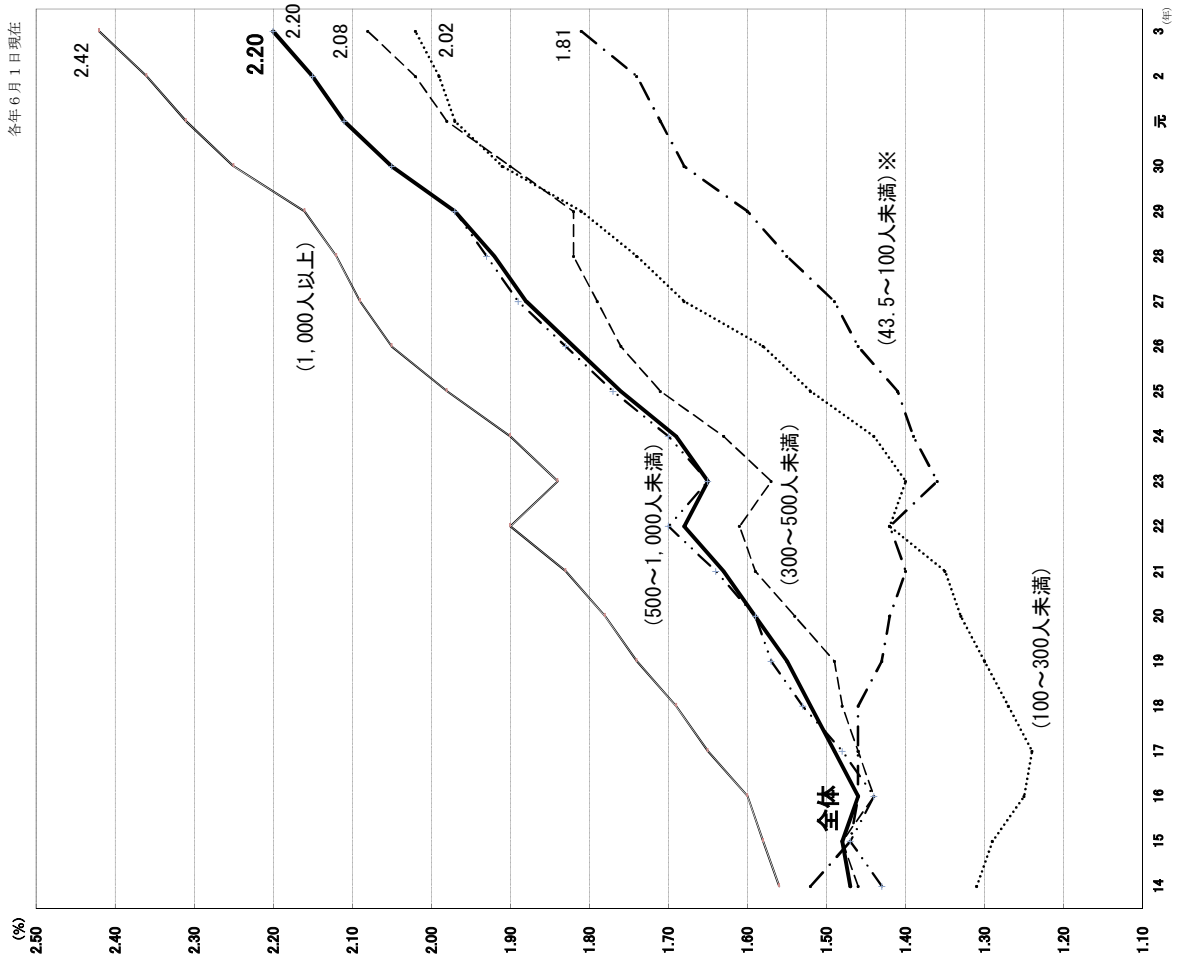
<p>平成17年まで</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）</li> <li>知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> </ul>	<p>平成23年以降</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）</li> <li>知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> <li>精神障害者</li> <li>身体障害者である短時間労働者</li> <li>（身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）</li> <li>知的障害者である短時間労働者</li> <li>（知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）</li> <li>精神障害者である短時間労働者（※）</li> <li>（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）</li> </ul>
<p>平成18年以降 平成22年まで</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）</li> <li>知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> <li>精神障害者</li> <li>精神障害者である短時間労働者</li> <li>（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）</li> </ul>		

※ 平成30年以降は、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人分とカウントしている。

- ① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
- ② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、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

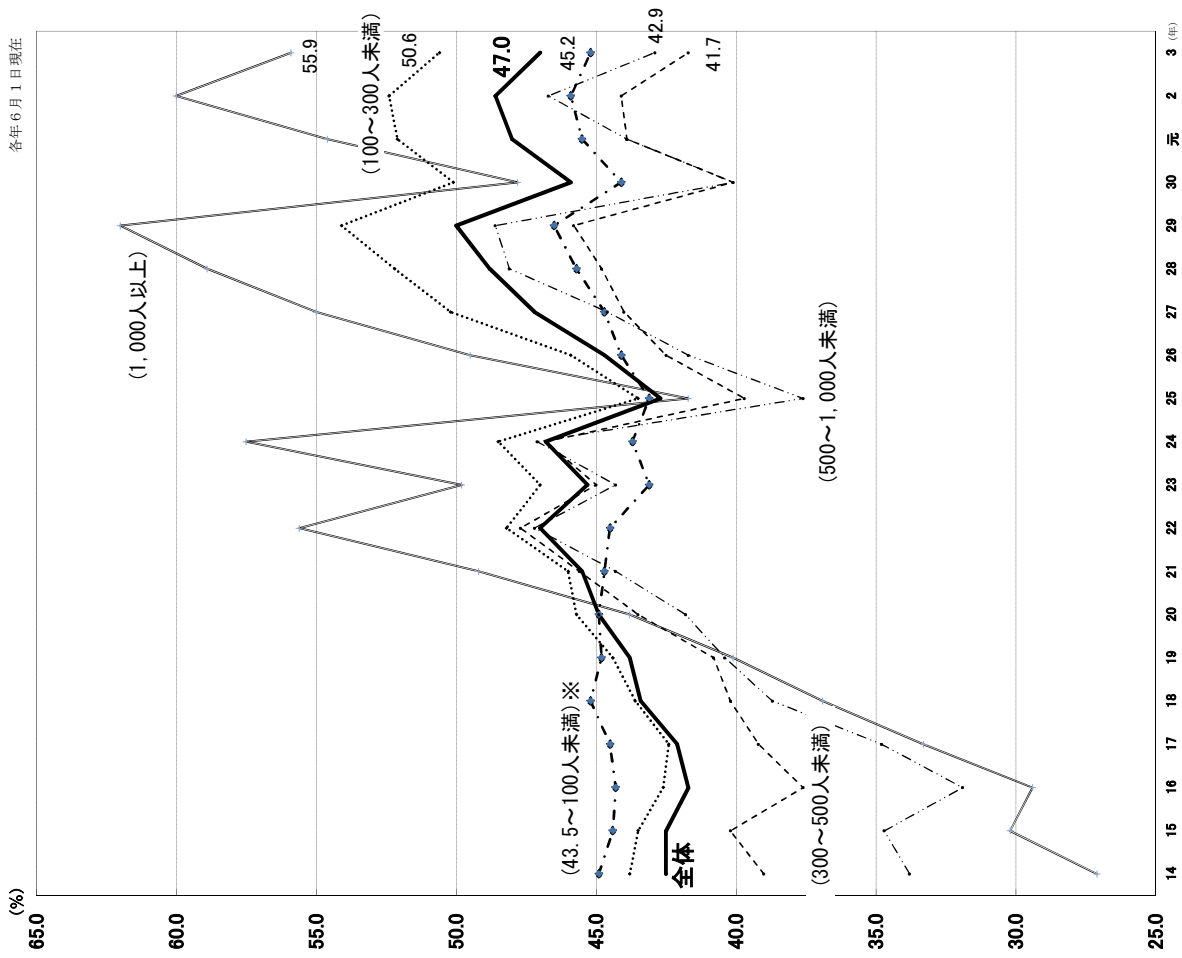
注3：法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年から平成29年までは2.0%、平成30年から令和2年までは2.2%、令和3年以降は2.3%となっている。

(2) 企業規模別実雇用率



※24年までは50~100人未満  
 ※25年から29年までは50~100人未満  
 ※30年から2年までは45.5~100人未満  
 ※3年からは43.5~100人未満

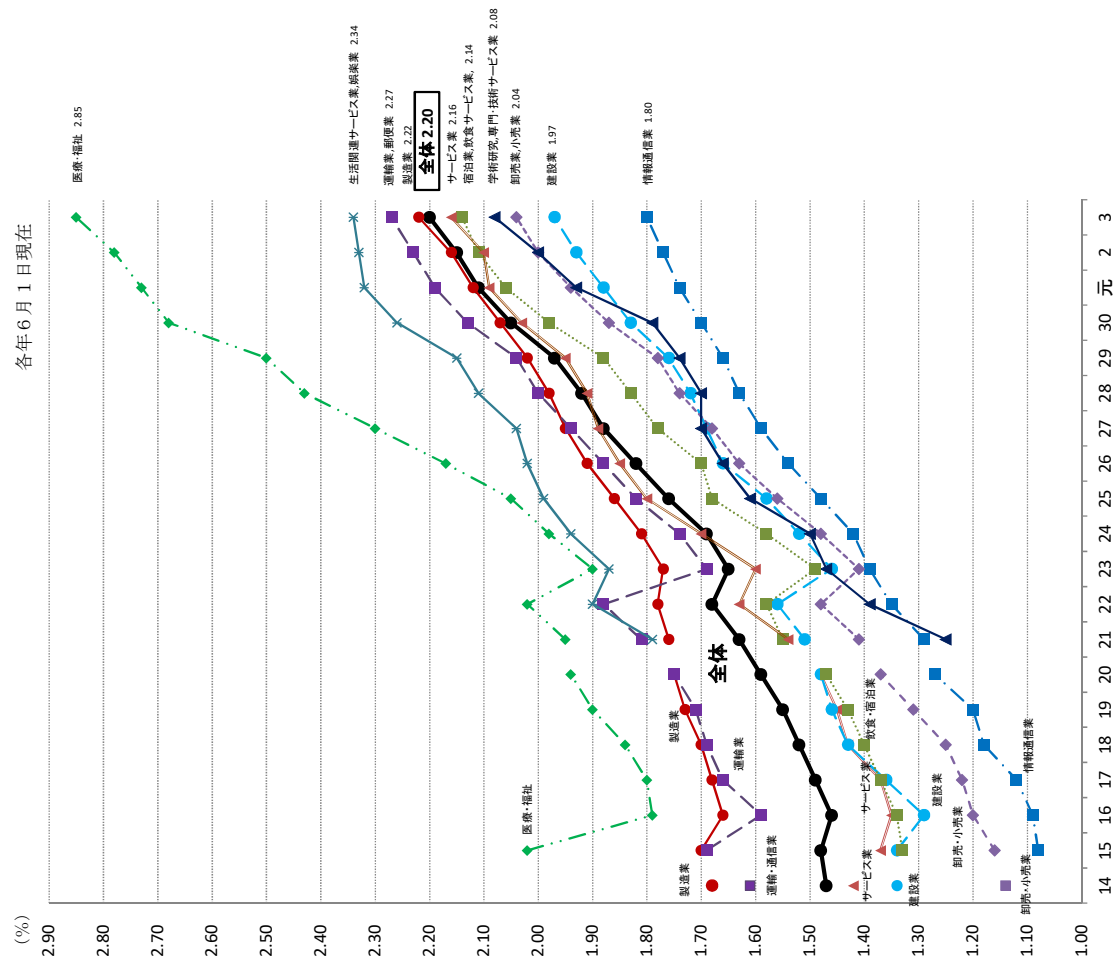
(3) 企業規模別達成企業割合



※24年までは56~100人未満  
 ※25年から29年までは50~100人未満  
 ※30年から2年までは45.5~100人未満  
 ※3年からは43.5~100人未満



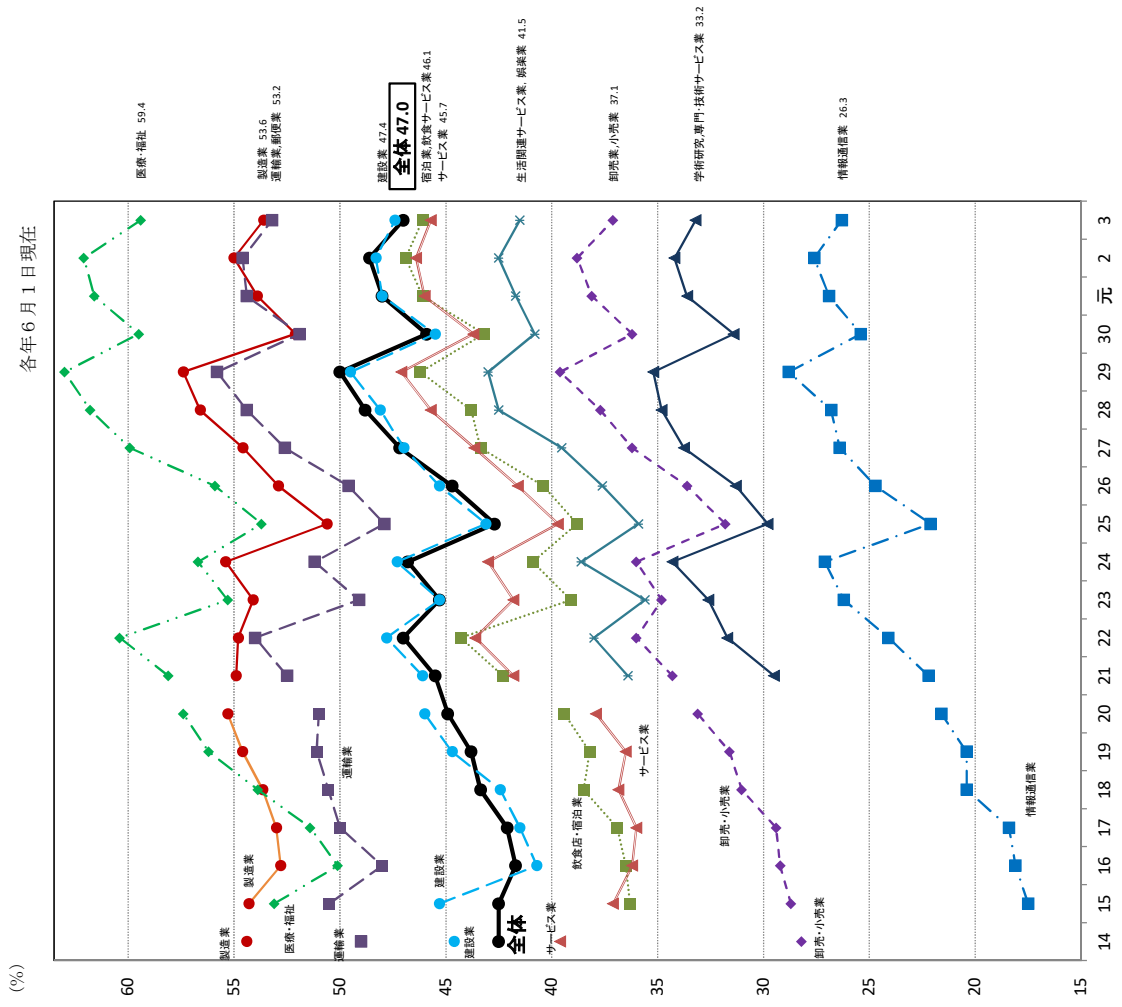
(4)産業別実雇用率



(年)

注1 グラフ作成上、企業数が3,000社に満たない農、林、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、教育、学習支援業、複合サービス事業は除いている。  
 2 平成15年及び平成21年より産業分類が変更になってきている。

(5)産業別達成企業割合



(年)

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、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。

- 民間企業 ……
  - 一般の民間企業 …………… 2.3%
  - （43.5人以上規模の企業）
  - 特殊法人等 …………… 2.6%
  - 〔労働者数38.5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 …………… 2.6%
- （38.5人以上規模の機関）
- 都道府県等の教育委員会 …………… 2.5%
- （40.0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。

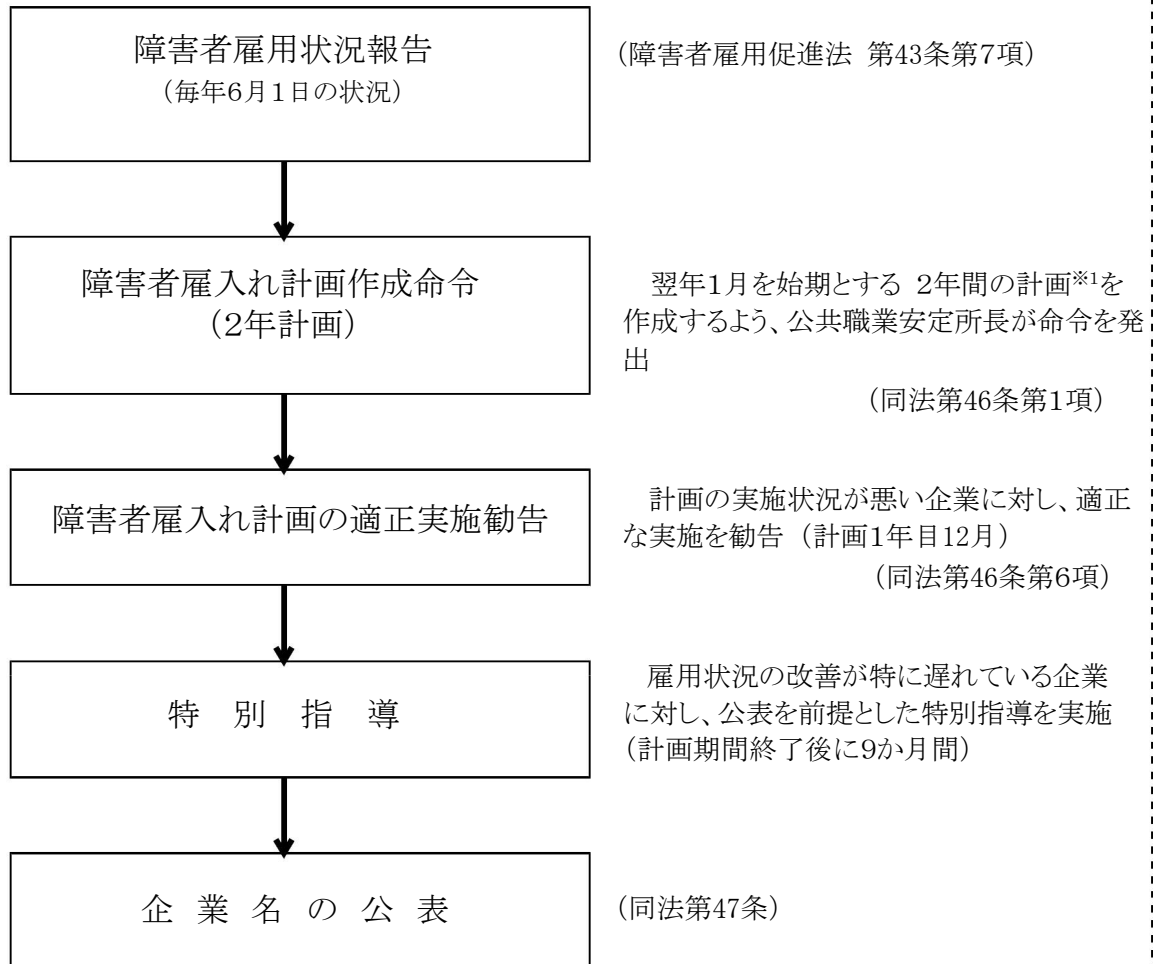
※ 重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。

※ 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 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
- ② 通報年の3年前の年に属する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

◎ 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、「障害者雇入れ計画」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〕

- 令和2年度の実績<sup>※2</sup>
  - \*「障害者雇入れ計画作成命令」の发出 512社
  - \*障害者雇入れ計画の「適正実施勧告」 122社
  - \*「特別指導」の実施 30社
- 障害者雇入れ計画を実施中の企業 522社(2年度)
- 企業名の公表
  - 18年度 2社、19年度 1社(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)
  - 23年度 3社(うち1社は再公表)、24年度 0社、25年度 0社、
  - 26年度 8社、27年度 0社、28年度 2社、29年度 0社、
  - 30年度 0社、元年度 0社、2年度 1社

※1 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。

※2 平成30年の障害者不適切計上による公務部門における障害者採用により、影響が生じる可能性があった民間企業への対策として、令和元年度においては、特例的に「行政措置」の猶予を実施している。

# 詳細表

## 1 民間企業における雇用状況(法定雇用率2.3%)

### (1) 概況

#### ① 概況

区分	① 企業数 (102,698)	② 法定雇用率の算定基礎となる労働者数 (26,866,997.0)	③ 障害者の数			④ 雇用率 $E \div ② \times 100$	⑤ 法定雇用率達成企業の割合	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並びに精神障害者(注4)	C. 重度身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者(注5)			
民間企業	106,924 (102,698)	27,156,780.5 (26,866,997.0)	124,508 (122,795)	53,414 (48,984)	597,786.0 (578,292.0)	2.20 (2.15)	50,306 (49,956)	47.0 (48.6)

#### 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 (578,292.0)	B. 重度身体障害者及び知的障害者 (101,767.0)	C. 重度身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者(注4) (131,125.0)	a. 重度身体障害者 (17,875)	b. 重度身体障害者及び知的障害者 (130,917)	c. 重度身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者(注4) (356,069.0)	d. 重度身体障害者 (21,620)	e. 重度身体障害者及び知的障害者 (4,566)	f. 重度身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者(注4) (21,028)	g. 重度身体障害者及び知的障害者 (22,985.5)	h. 重度身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者(注4) (359,067.5)	i. 重度身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者(注4) (17,885)
民間企業	597,786.0 (578,292.0)	102,888.0 (101,767.0)	130,917.0 (131,125.0)	17,875.0 (17,462)	130,917.0 (130,917)	359,067.5 (356,069.0)	21,620.0 (21,028)	4,566.0 (4,405)	21,620.0 (21,028)	22,985.5 (22,985.5)	17,885.0 (17,885)	19,222.0 (19,222)

#### (1)(1)①表の注

- 注1 ②欄の「法定雇用率の算定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、知的障害者及び精神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知的障害者」とについては法律上、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。
- ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、以下の注4に該当するものについては、1人分とカウントしている。
- 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 C欄の精神障害者には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者を含む。  
 ① 平成30年6月2日以降に採用された者であること。  
 ② 平成30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。
- 5 D欄の精神障害者である短時間労働者とは、精神障害者である短時間労働者のうち、注4に該当しない者である。
- 6 F欄の「うち新規雇用分」は、令和2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。
- 7 ( )内は令和2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。
- 注1 ①欄の「障害者の数」とは②③e欄及び④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(④e欄(注5参照)に該当する者を除く。)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、②③e欄及び④欄を算出するに当たり0.5カウントとしている。
- 4 ②③のac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bd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 ④e欄の労働者とは、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者である。  
 ① 平成30年6月2日以降に採用された者であること。  
 ② 平成30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。
- 6 ②③f欄及びg欄の「うち新規雇用分」は、令和2年6月2日から令和3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。
- 7 ( )内は令和2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

### ① 概況

区分	① 企業数 ( )	② 法定雇用者数 の算定基礎となる 労働者数		③ 障害者の数		E. 計 A×2+B+C+D ×0.5	④ 実雇用率 E÷②×100 ( )	⑤ 法定雇用率達 成企業の数 割合	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 害者のある短時 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(注4)	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5)				
規模計	106,924 (102,698)	27,156,780.5 (26,866,997.0)	124,508 (122,795)	18,003 (17,084)	304,060 (291,126)	597,786.0 (578,292.0)	2.20 (2.15)	50,306 (49,956)	47.0 (48.6)
43.5~ 45.5人未満	2,657 ( )	117,789.5 ( )	330 ( )	123 ( )	1,070 ( )	2,080.0 ( )	1.77 ( )	932 ( )	35.1 ( )
45.5~ 100人未満	52,219 (50,544)	3,428,602.5 (3,248,466.5)	10,380 (10,222)	3,306 (3,020)	32,314 (30,097)	62,175.0 (58,350.0)	1.81 (1.74)	23,855 (23,224)	45.7 (45.9)
100~ 300人未満	36,803 (36,787)	5,682,382.5 (5,677,127.5)	21,842 (21,796)	5,001 (4,806)	59,370 (58,097)	114,905.0 (113,199.0)	2.02 (1.99)	18,614 (19,274)	50.6 (52.4)
300~ 500人未満	6,983 (7,078)	2,478,229.0 (2,511,339.5)	10,524 (10,560)	1,874 (1,777)	26,228 (25,598)	51,657.5 (50,824.5)	2.08 (2.02)	2,911 (3,122)	41.7 (44.1)
500~ 1000人未満	4,810 (4,818)	3,092,099.0 (3,090,963.5)	14,224 (14,109)	2,003 (1,895)	34,823 (33,993)	67,920.5 (66,588.0)	2.20 (2.15)	2,063 (2,252)	42.9 (46.7)
1,000人以上	3,452 (3,471)	12,357,678.0 (12,239,100.0)	67,208 (66,108)	5,696 (5,586)	150,255 (143,341)	299,048.0 (289,330.5)	2.42 (2.36)	1,931 (2,084)	55.9 (60.0)

注 1(1)(D)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 短時間労働者	c. 重度以外 の身体障 害者 短時間労働者	d. 重度以外 の身体障 害者 短時間労働者	e. 計 a×2+b+c+d ×0.5	f. 計 a×2+b+c+d ×0.5	g. 精神障害者 短時間労働者	h. 精神障害者 である短時間 労働者									
規模計	597,786.0 (578,292.0)	102,888 (101,767)	13,437 (12,679)	130,917 (131,125)	17,875 (17,462)	359,087.5 (356,089.0)	22,985.5 (25,134.0)	21,620 (21,028)	21,688 (19,722)	140,665.0 (134,207.0)	4,566 (4,405)	4,566 (4,405)	75,197 (67,801)	29,782 (26,115)	15,931 (14,315)	98,053.5 (88,016.0)	19,250.0 (19,077.5)
43.5~ 45.5人未満	2,080.0 ( )	257 ( )	64 ( )	532 ( )	100 ( )	1,160.0 ( )	— ( )	73 ( )	251 ( )	613.5 ( )	— ( )	— ( )	183 ( )	175 ( )	72 ( )	306.5 ( )	— ( )
45.5~ 100人未満	62,175.0 (58,350.0)	8,431 (8,204)	2,277 (2,050)	14,614 (14,261)	3,335 (2,990)	35,420.5 (34,214.0)	— ( )	1,949 (2,018)	4,597 (3,832)	15,093.5 (14,362.0)	— ( )	— ( )	6,060 (5,376)	7,430 (5,776)	3,772 (3,020)	11,661.0 (9,774.0)	— ( )
100~ 300人未満	114,905.0 (113,199.0)	18,194 (18,160)	3,654 (3,511)	27,383 (27,640)	4,796 (4,828)	69,823.0 (69,885.0)	— ( )	3,648 (3,636)	5,355 (5,224)	26,596.5 (26,018.0)	— ( )	— ( )	13,056 (11,981)	7,204 (6,993)	3,655 (3,637)	18,485.5 (17,296.0)	— ( )
300~ 500人未満	51,657.5 (50,824.5)	8,966 (8,972)	1,431 (1,332)	11,685 (12,082)	1,741 (1,703)	31,918.5 (32,209.5)	— ( )	1,588 (1,588)	2,004 (1,791)	11,196.0 (11,062.5)	— ( )	— ( )	6,300 (5,805)	2,878 (2,330)	1,608 (1,165)	8,543.0 (7,552.5)	— ( )
500~ 1000人未満	67,920.5 (66,588.0)	12,217 (12,180)	1,556 (1,463)	15,104 (15,231)	1,880 (1,867)	42,039.0 (41,987.5)	— ( )	2,007 (1,929)	2,131 (2,040)	14,098.5 (13,545.0)	— ( )	— ( )	9,363 (8,808)	3,056 (2,776)	1,784 (1,719)	11,783.0 (11,055.5)	— ( )
1,000人以上	299,048.0 (289,330.5)	54,823 (54,251)	4,455 (4,323)	61,599 (61,911)	6,013 (6,074)	178,706.5 (177,773.0)	— ( )	12,385 (11,867)	7,350 (6,835)	73,067.0 (69,219.5)	— ( )	— ( )	40,235 (35,831)	9,039 (8,240)	5,040 (4,774)	47,274.5 (42,338.0)	— ( )

注 1(1)(B)の表と同じ

### (3) 産業別の雇用状況

① 概況

区分	① 企業数		② 労務雇用者数の 算定の基礎となる労働 者数		A. 重厚身体 障害者及び 重厚知的障 害者		B. 重厚身体 障害者及び 重厚知的障 害者である短 時間労働者		C. 重厚身体 障害者及び 重厚知的障 害者及び精神 障害者(注4) 障害者(注5)		D. 重厚身体 障害者及び 重厚知的障 害者及び精神 障害者(注4) 障害者(注5)		E. 計 A+B+C+D ×0.5		F. うち新規雇用 E×2+D 分		③ 経雇用率 E×2×100		④ 労務雇用者 数企業の数		⑤ 労務雇用率 E×2×100		⑥ 労務雇用率 E×2×100	
	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人	企業	人
産業計	106,924	27,156,780.5	124,508	18,003	304,060	53,414	597,786.0	55,081.0	2.20	50,306	47.0	2.15	49,956	48.6	2.20	50,306	47.0	2.15	49,956	48.6	2.20	50,306	47.0	
農、林、漁業	415	45,295.5	190	22	594	131	1,061.5	101.0	2.34	235	56.6	2.34	235	56.6	2.34	235	56.6	2.34	235	56.6	2.34	235	56.6	
鉱業、採石業、 砂利採取業	76	10,755.0	49	2	124	2	225.0	23.0	2.09	39	51.3	2.09	39	51.3	2.09	39	51.3	2.09	39	51.3	2.09	39	51.3	
建設業	4,775	848,091.0	4,316	241	7,656	322	16,690.0	1,237.0	1.97	2,262	47.4	1.97	2,262	47.4	1.97	2,262	47.4	1.97	2,262	47.4	1.97	2,262	47.4	
製造業	25,772	7,074,417.0	37,376	1,837	78,358	3,868	156,881.0	9,809.5	2.22	13,816	53.6	2.22	13,816	53.6	2.22	13,816	53.6	2.22	13,816	53.6	2.22	13,816	53.6	
電気・ガス・熱 供給・水道業	280	215,887.5	1,310	35	2,356	51	5,036.5	233.5	2.34	126	45.0	2.34	126	45.0	2.34	126	45.0	2.34	126	45.0	2.34	126	45.0	
情報通信業	6,034	1,663,143.0	7,470	284	14,431	471	29,890.5	3,270.0	1.80	1,565	26.3	1.77	1,554	27.6	1.80	1,565	26.3	1.77	1,554	27.6	1.80	1,565	26.3	
運輸業、郵便業	7,625	1,637,091.5	7,710	886	19,788	2,083	37,146.5	2,615.5	2.27	4,059	53.2	2.27	4,059	53.2	2.27	4,059	53.2	2.27	4,059	53.2	2.27	4,059	53.2	
卸売業、小売業	16,445	4,354,457.0	15,896	3,092	48,441	10,895	88,772.5	8,448.5	2.04	6,099	37.1	2.04	6,099	37.1	2.04	6,099	37.1	2.04	6,099	37.1	2.04	6,099	37.1	
金融業、保険業	1,447	1,166,807.0	6,474	256	12,224	377	25,616.5	2,031.0	2.20	563	38.9	2.20	563	38.9	2.20	563	38.9	2.20	563	38.9	2.20	563	38.9	
不動産業、 物品賃貸業	2,071	488,030.5	1,916	240	4,740	517	9,070.5	835.0	1.86	660	31.9	1.86	660	31.9	1.86	660	31.9	1.86	660	31.9	1.86	660	31.9	
学術研究・専 門・技術サービ ス業	3,446	1,205,918.0	5,161	672	13,174	1,942	25,139.0	2,436.5	2.08	1,143	33.2	2.08	1,143	33.2	2.08	1,143	33.2	2.08	1,143	33.2	2.08	1,143	33.2	
宿泊業、飲食 サービス業	3,123	762,022.0	2,664	1,017	8,308	3,302	16,304.0	1,532.0	2.14	1,441	46.1	2.14	1,441	46.1	2.14	1,441	46.1	2.14	1,441	46.1	2.14	1,441	46.1	
生活関連サー ビス業、娯楽業	3,034	503,049.0	2,193	515	6,132	1,454	11,760.0	865.5	2.34	1,260	41.5	2.34	1,260	41.5	2.34	1,260	41.5	2.34	1,260	41.5	2.34	1,260	41.5	
教育学習支援業	2,323	503,449.0	2,054	253	4,220	502	8,832.0	985.5	1.75	836	36.0	1.75	836	36.0	1.75	836	36.0	1.75	836	36.0	1.75	836	36.0	
医療、福祉	18,208	3,095,914.0	13,881	5,924	43,924	20,987	88,103.5	12,084.5	2.85	10,811	59.4	2.85	10,811	59.4	2.85	10,811	59.4	2.85	10,811	59.4	2.85	10,811	59.4	
情報サービス業	900	294,115.0	1,362	165	3,044	390	6,128.0	399.0	2.08	368	40.9	2.08	368	40.9	2.08	368	40.9	2.08	368	40.9	2.08	368	40.9	
サービス業	10,950	3,288,838.5	14,486	2,952	36,546	6,120	71,130.0	8,174.0	2.16	5,003	45.7	2.16	5,003	45.7	2.16	5,003	45.7	2.16	5,003	45.7	2.16	5,003	45.7	

注 1 (1)①の表と同様

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 身体障害者 のうち、(注)5に該当する 労働者	e. 計 b+c+d	a. 重度知的障害者	b. 重度知的障害者以外 の知的障害者	c. 重度以外の 知的障害者	d. 重度以外の 知的障害者 のうち、(注)5に該当する 労働者	e. 計 b+c+d	a. 重度精神障害者	b. 重度精神障害者以外 の精神障害者	c. 重度以外の 精神障害者	d. 重度以外の 精神障害者 のうち、(注)5に該当する 労働者	e. 計 b+c+d	
産業計	597,786.0 (578,292.0)	102,888 (101,767)	13,437 (12,679)	130,917 (131,125)	17,875 (17,462)	359,067.5 (356,069.0)	22,985.5 (25,134.0)	21,620 (21,028)	4,566 (4,405)	82,015 (77,885)	21,688 (19,722)	140,665.0 (134,207.0)	75,197 (67,801)	29,782 (26,115)	98,053.5 (88,016.0)	
農、林、漁業	1,061.5 (970.0)	118 (124)	15 (14)	247 (250)	31 (36)	513.5 (530.0)		79 (57)	7 (12)	205 (180)	62 (17)	387.0 (314.5)	122 (101)	68 (38)	161.0 (125.5)	
鉱業、採石業、砂利採取業	225.0 (217.0)	46 (46)	2 (2)	102 (100)	2 (3)	197.0 (195.5)		3 (2)	0 (0)	2 (2)	0 (1)	8.0 (6.5)	18 (15)	2 (0)	20.0 (15.0)	
建設業	16,690.0 (15,857.5)	4,147 (4,009)	222 (203)	4,923 (4,744)	199 (191)	13,538.5 (13,060.5)		169 (151)	19 (14)	620 (563)	49 (50)	1,001.5 (904.0)	1,930 (1,699)	257 (215)	1,893.0 (1,800.0)	
製造業	156,881.0 (153,446.0)	30,832 (30,766)	1,323 (1,210)	36,229 (36,800)	1,591 (1,677)	100,011.5 (100,380.5)		6,544 (6,281)	514 (457)	24,584 (23,035)	1,451 (1,443)	38,911.5 (36,775.5)	16,546 (14,948)	1,825 (1,707)	17,988.0 (16,290.0)	
電気・ガス・熱供給・水道業	5,036.5 (5,022.0)	1,231 (1,228)	32 (37)	1,639 (1,680)	34 (39)	4,150.0 (4,192.5)		79 (73)	3 (2)	275 (248)	3 (4)	437.5 (398.0)	429 (411)	27 (22)	449.0 (431.5)	
情報通信業	29,890.5 (28,325.0)	7,000 (6,766)	273 (263)	6,758 (6,646)	227 (196)	21,144.5 (20,539.0)		470 (427)	11 (14)	986 (889)	53 (41)	1,963.5 (1,777.5)	6,355 (5,633)	523 (453)	6,782.5 (6,008.5)	
運輸業、郵便業	37,145.5 (36,320.0)	6,644 (6,584)	725 (672)	10,641 (10,703)	955 (984)	25,131.5 (25,035.0)		1,066 (1,033)	171 (154)	4,864 (4,613)	688 (668)	7,511.0 (7,167.0)	3,814 (3,472)	909 (838)	4,503.0 (4,118.0)	
卸売業・小売業	88,772.5 (86,358.5)	12,484 (12,458)	2,366 (2,320)	16,315 (16,347)	3,536 (3,532)	45,417.0 (45,348.0)		3,312 (3,294)	728 (759)	17,602 (16,725)	4,793 (4,910)	27,548.5 (26,297.0)	11,569 (10,972)	5,521 (5,275)	15,807.0 (14,712.5)	
金融業・保険業	25,616.5 (24,894.5)	6,145 (6,061)	248 (259)	7,434 (7,467)	280 (302)	20,112.0 (19,999.0)		329 (308)	8 (9)	1,170 (1,029)	30 (24)	1,851.0 (1,696.0)	3,491 (3,013)	196 (184)	3,653.5 (3,169.5)	
不動産業、物品賃貸業	9,070.5 (8,721.0)	1,680 (1,656)	213 (214)	2,251 (2,174)	230 (248)	5,939.0 (5,824.0)		236 (202)	27 (27)	1,060 (969)	134 (126)	1,626.0 (1,488.0)	1,314 (1,222)	268 (250)	1,505.5 (1,408.0)	
学術研究・専門・技術サービス業	25,139.0 (23,392.5)	4,360 (4,219)	533 (437)	5,247 (5,177)	680 (583)	14,840.0 (14,343.5)		801 (784)	139 (132)	3,169 (2,828)	878 (713)	5,349.0 (4,884.5)	4,108 (3,591)	1,034 (717)	4,950.0 (4,164.5)	
宿泊業、飲食サービス業	16,304.0 (15,954.5)	1,699 (1,798)	616 (637)	2,338 (2,470)	949 (944)	6,826.5 (7,175.0)		965 (1,000)	401 (391)	3,875 (4,009)	1,817 (1,854)	7,114.5 (7,327.0)	1,550 (1,547)	1,081 (1,151)	2,363.0 (2,482.5)	
生活関連サービス業、娯楽業	11,760.0 (12,194.5)	1,239 (1,250)	343 (390)	1,853 (1,931)	556 (576)	4,942.0 (5,189.0)		954 (961)	172 (191)	2,704 (2,764)	575 (537)	5,071.5 (5,186.5)	1,195 (1,197)	723 (753)	1,746.5 (1,790.0)	
教育・学習支援業	8,832.0 (8,409.0)	1,830 (1,829)	216 (192)	2,054 (2,059)	252 (240)	6,056.0 (6,029.0)		224 (215)	37 (35)	603 (550)	145 (85)	1,160.5 (1,057.5)	1,249 (1,041)	419 (240)	1,615.5 (1,322.5)	
医療・福祉	98,103.5 (83,466.5)	10,061 (10,875)	4,063 (3,631)	15,993 (15,801)	4,858 (4,496)	44,307.0 (43,426.0)		2,920 (3,013)	1,861 (1,744)	11,237 (10,906)	9,314 (8,013)	23,595.0 (22,682.5)	9,453 (8,633)	14,156 (11,690)	20,201.5 (17,358.0)	
複合サービス事業	6,128.0 (6,129.5)	1,109 (1,150)	113 (104)	1,599 (1,642)	151 (147)	4,005.5 (4,119.5)		253 (254)	52 (59)	706 (642)	161 (159)	1,344.5 (1,288.5)	632 (589)	185 (163)	778.0 (721.5)	
サービス業	71,130.0 (67,724.0)	11,363 (10,910)	2,134 (2,094)	15,394 (15,134)	3,364 (3,268)	41,836.0 (40,682.0)		3,123 (3,003)	418 (379)	8,353 (7,903)	1,535 (1,457)	15,784.5 (15,016.5)	11,422 (10,117)	2,598 (2,426)	13,409.5 (12,025.5)	

注 1 ①②の値と同じ



③ 製造業における雇用状況（概況）

区分	① 企業数		② 法定雇用労働者の数 の算定基礎となる 労働者数		③ 障害者の数				④ 実雇用率 E÷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	
	企業	人	A.重度身体障 害者及び重度 知的障害者	B.重度身体障 害者及び重度 知的障害者であ る短時間労働者 (注5)	C. 重度以外の身 体障害者及び 知的障害者及び 精神障害者(注 4)	D. 重度以外の身 体障害者及び 知的障害者及び 精神障害者であ る短時間労働者 (注5)	E. 計 A×2+B+C+D ×0.5	F. うち新規雇用 分	人	人	人	企業	企業	%	企業
製造業計	25,772 (25,113)	7,074,417.0 (7,090,293.5)	37,376 (37,047)	1,837 (1,667)	78,358 (75,760)	3,868 (3,850)	156,881.0 (153,446.0)	9,809.5 (10,688.0)	2.22 (2.16)	13,816 (13,801)	53.6 (55.0)				
食料品・たばこ	4,125 (3,989)	924,425.0 (917,287.0)	3,954 (3,902)	603 (503)	13,508 (13,153)	1,529 (1,525)	22,783.5 (22,222.5)	1,700.5 (1,941.0)	2.46 (2.42)	2,616 (2,549)	63.4 (63.9)				
繊維・衣服	950 (960)	138,965.5 (139,251.0)	654 (664)	60 (52)	1,839 (1,806)	157 (152)	3,285.5 (3,262.0)	222.0 (247.0)	2.36 (2.34)	574 (590)	60.4 (61.5)				
木材・家具	554 (527)	80,284.0 (79,184.5)	374 (358)	23 (19)	1,055 (965)	32 (25)	1,842.0 (1,712.5)	130.5 (112.5)	2.29 (2.16)	340 (332)	61.4 (63.0)				
ハウワ・紙・印刷	1,967 (1,924)	385,319.5 (381,927.0)	1,794 (1,749)	93 (87)	4,227 (4,044)	170 (181)	7,993.0 (7,719.5)	410.0 (596.0)	2.07 (2.02)	1,008 (1,005)	51.2 (52.2)				
化学工業	2,757 (2,694)	880,152.0 (877,094.5)	4,702 (4,683)	186 (180)	9,226 (8,840)	351 (337)	18,991.5 (18,554.5)	1,345.5 (1,460.5)	2.16 (2.12)	1,296 (1,327)	47.0 (49.3)				
薬業・土石	750 (712)	136,926.5 (135,830.5)	656 (636)	29 (34)	1,443 (1,405)	73 (73)	2,820.5 (2,747.5)	195.0 (219.0)	2.06 (2.02)	401 (391)	53.5 (54.9)				
鉄鋼	542 (540)	147,467.5 (149,718.0)	746 (723)	20 (22)	1,665 (1,625)	48 (51)	3,201.0 (3,118.5)	170.0 (219.0)	2.17 (2.08)	296 (303)	54.6 (56.1)				
非鉄金属	469 (464)	138,100.5 (135,983.0)	735 (717)	24 (22)	1,468 (1,387)	37 (52)	2,980.5 (2,869.0)	168.5 (189.5)	2.16 (2.11)	251 (265)	53.5 (57.1)				
金属製品	2,713 (2,586)	368,847.5 (369,263.5)	1,593 (1,613)	81 (66)	4,153 (4,082)	160 (185)	7,500.0 (7,466.5)	484.5 (578.5)	2.03 (2.02)	1,398 (1,365)	51.5 (52.8)				
電気機械	2,530 (2,487)	1,218,948.5 (1,227,918.5)	7,784 (7,794)	173 (169)	11,911 (11,585)	332 (335)	27,818.0 (27,509.5)	1,641.0 (1,580.0)	2.28 (2.24)	1,386 (1,414)	54.8 (56.9)				
その他機械	5,774 (5,649)	1,963,056.5 (1,980,625.5)	10,917 (10,785)	280 (279)	20,362 (19,535)	490 (480)	42,721.0 (41,624.0)	2,403.5 (2,542.5)	2.18 (2.10)	2,937 (2,919)	50.9 (51.7)				
その他	2,641 (2,581)	691,924.0 (696,210.5)	3,467 (3,423)	265 (234)	7,501 (7,333)	489 (454)	14,944.5 (14,640.0)	938.5 (1,002.5)	2.16 (2.10)	1,313 (1,341)	49.7 (52.0)				

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		f. 計 e.(d-e)×0.5+e				
	a. 重度身体障害者 (1,210)	b. 重度身体障害者である 身体障害者 (36,800)	c. 重度以外の 身体障害者 (1,591)	d. 重度以外の 身体障害者である 身体障害者 (1,677)	a. 重度知的障害者 (6,281)	b. 重度知的障害者である 知的障害者 (23,035)	c. 精神障害者 (14,948)	d. 精神障害者 である短時間 労働者 (1,707)					
	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	f. 計 e.(d-e)×0.5+e				
製造業計	156,881.0 (153,446.0)	30,832 (30,766)	1,323 (1,210)	36,229 (36,800)	1,591 (1,677)	6,544 (6,281)	514 (457)	24,584 (23,035)	1,451 (1,443)	38,911.5 (36,775.5)	1,825 (1,707)	999 (977)	17,858.0 (16,290.0)
食料品・たばこ	22,783.5 (22,222.5)	2,614 (2,606)	394 (340)	4,239 (4,351)	518 (518)	1,340 (1,296)	209 (163)	6,840 (6,562)	723 (750)	10,090.5 (9,682.0)	553 (538)	265 (281)	2,573.0 (2,378.5)
繊維工業	3,285.5 (3,262.0)	526 (530)	47 (40)	870 (862)	76 (83)	128 (134)	13 (12)	594 (612)	50 (41)	888.0 (912.5)	67 (61)	36 (33)	390.5 (346.0)
木材・家具	1,842.0 (1,712.5)	334 (320)	19 (16)	548 (515)	22 (14)	40 (38)	4 (3)	307 (282)	4 (4)	393.0 (363.0)	193 (158)	13 (17)	203.0 (171.5)
ハルパ・紙・印刷	7,993.0 (7,719.5)	1,540 (1,505)	72 (68)	2,073 (2,074)	76 (95)	254 (244)	21 (19)	1,141 (1,024)	62 (55)	1,701.0 (1,558.5)	951 (876)	94 (101)	1,029.0 (961.5)
化学工業	18,991.5 (18,554.5)	3,682 (3,690)	137 (130)	4,574 (4,673)	167 (174)	1,020 (993)	49 (50)	2,367 (2,179)	116 (104)	4,514.0 (4,257.0)	2,169 (1,880)	184 (161)	2,319.0 (2,011.5)
窯業・土石	2,820.5 (2,747.5)	556 (540)	19 (19)	746 (778)	23 (24)	100 (96)	10 (15)	443 (401)	32 (37)	689.0 (626.5)	240 (217)	32 (21)	263.0 (232.0)
鉄鋼	3,201.0 (3,118.5)	658 (638)	19 (22)	1,009 (1,014)	34 (41)	88 (85)	1 (0)	280 (261)	8 (4)	461.0 (433.0)	356 (335)	26 (21)	379.0 (353.0)
非鉄金属	2,980.5 (2,869.0)	570 (557)	21 (19)	723 (729)	22 (34)	165 (160)	3 (3)	436 (384)	8 (9)	773.0 (711.5)	302 (279)	14 (13)	312.5 (287.5)
金属製品	7,500.0 (7,466.5)	1,266 (1,274)	59 (49)	1,909 (1,923)	76 (81)	327 (339)	22 (17)	1,311 (1,305)	55 (71)	2,014.5 (2,035.5)	873 (805)	89 (76)	947.5 (864.5)
電気機械	27,818.0 (27,509.5)	6,819 (6,890)	147 (139)	6,284 (6,368)	158 (182)	965 (904)	26 (30)	2,900 (2,731)	107 (100)	4,909.5 (4,619.0)	2,611 (2,375)	183 (164)	2,760.5 (2,512.5)
その他機械	42,721.0 (41,624.0)	9,373 (9,345)	228 (223)	9,769 (9,945)	260 (265)	1,544 (1,440)	52 (56)	5,797 (5,264)	118 (109)	8,996.0 (8,254.5)	4,627 (4,146)	281 (286)	4,852.0 (4,379.0)
その他	14,944.5 (14,640.0)	2,894 (2,871)	161 (145)	3,485 (3,565)	159 (166)	573 (552)	104 (89)	2,168 (2,040)	168 (159)	3,502.0 (3,312.5)	1,721 (1,609)	289 (248)	1,929.0 (1,792.5)

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						
52年	128,429		1.09		52.8	
53年	126,493	△ 1,936	1.11	0.02	52.1	△ 0.7
54年	128,493	2,000	1.12	0.01	52.0	△ 0.1
55年	135,228	6,735	1.13	0.01	51.6	△ 0.4
56年	144,713	9,485	1.18	0.05	53.4	1.8
57年	152,603	7,890	1.22	0.04	53.8	0.4
58年	155,515	2,912	1.23	0.01	53.5	△ 0.3
59年	159,909	4,394	1.25	0.02	53.6	0.1
60年	168,276	8,367	1.26	0.01	53.5	△ 0.1
61年	170,247	1,971	1.26	0.00	53.8	0.3
62年	171,880	1,633	1.25	△ 0.01	53.0	△ 0.8
63年	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年	195,276	8,161	1.32	0.01	51.6	0.1
3年	203,634	8,358	1.32	0.00	52.2	0.6
4年	214,814	11,180	1.32	0.00	51.8	△ 0.4
5年	229,627	14,813	1.36	0.04	51.9	0.1
6年	240,985	11,358	1.41	0.05	51.4	△ 0.5
7年	( 237,621 )	( 7,994 )	( 1.39 )	( 0.03 )		
8年	245,348	4,363	1.44	0.03	50.4	△ 1.0
9年	247,077	1,729	1.45	0.01	50.6	0.2
10年	247,982	905	1.47	0.02	50.5	△ 0.1
11年	250,030	2,048	1.47	0.00	50.2	△ 0.3
12年	251,443	1,413	1.48	0.01	50.1	△ 0.1
13年	254,562	3,119	1.49	0.01	44.7	△ 5.4
14年	( 249,920 )	( 1,623 )	( 1.48 )	( 0.00 )		
15年	252,836	△ 1,726	1.49	0.00	44.3	△ 0.4
16年	252,870	34	1.49	0.00	43.7	△ 0.6
17年	246,284	△ 6,586	1.47	△ 0.02	42.5	△ 1.2
18年	247,093	809	1.48	0.01	42.5	0.0
19年	257,939	10,846	1.46	△ 0.02	41.7	△ 0.8
20年	269,066	11,127	1.49	0.03	42.1	0.4
21年	283,750.5	14,684.5	1.52	0.03	43.4	1.3
22年	( 281,833 )	( 12,767 )	( 1.51 )	( 0.02 )		
23年	302,716.0	18,965.5	1.55	0.03	43.8	0.4
24年	325,603	22,887	1.59	0.04	44.9	1.1
25年	332,811.5	7,208.5	1.63	0.04	45.5	0.6
26年	342,973.5	10,162.0	1.68	0.05	47.0	1.5
27年	366,199.0	23,225.5	1.65	△ 0.03	45.3	△ 1.7
28年	( 359,492.0 )	( 16,518.5 )	( 1.75 )	( 0.07 )		
29年	382,363.5	16,164.5	1.69	0.04	46.8	1.5
30年	408,947.0	26,584.0	1.76	0.07	42.7	△ 4.1
令和						
元年	( 404,459.0 )	( 22,095.5 )	( 1.76 )	( 0.07 )		
2年	431,225.5	22,278.0	1.82	0.06	44.7	2.0
3年	453,133.5	21,908.0	1.88	0.06	47.2	2.5
4年	474,374.0	21,240.5	1.92	0.04	48.8	1.6
5年	495,795.0	21,421.0	1.97	0.05	50.0	1.2
6年	534,769.5	38,974.5	2.05	0.08	45.9	△ 4.1
7年	( 523,062.5 )	( 27,267.5 )	( 2.03 )	( 0.06 )		
8年	560,608.5	25,839.0	2.11	0.06	48.0	2.1
9年	578,292.0	17,683.5	2.15	0.04	48.6	0.6
10年	597,786.0	19,494.0	2.20	0.05	47.0	△ 1.6
11年	( 595,706.0 )	( 17,414.0 )	( 2.20 )	( 0.05 )		

注1

障害者の数とは、次に掲げる者の合計である。

～昭和63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)(※)

※ 平成30年以降は、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人分とカウントしている。

①通算年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること

②通算年の3年前の年に属する6月2日以前に採用された者で、同日以後に精神障害者候補届出申請を

取得した者であること

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50人以上ある企業数	
		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	56,618 (100.0%)	36,201 (63.9%)	11,458 (20.2%)	4,269 (7.5%)	2,450 (4.3%)	1,945 (3.4%)	249 (0.4%)	36 (0.1%)	10 (0.0%)	32,644 (57.7%)
43.5-45.5人未満	1,725 (100.0%)	1,725 (100.0%)	—	—	—	—	—	—	—	1,676 (97.3%)
45.5-100人未満	28,364 (100.0%)	25,938 (91.4%)	2,426 (8.6%)	—	—	—	—	—	—	26,062 (91.9%)
100-300人未満	18,189 (100.0%)	6,989 (38.5%)	7,367 (40.5%)	2,677 (14.7%)	914 (5.0%)	232 (1.3%)	—	—	—	4,857 (26.7%)
300-500人未満	4,072 (100.0%)	856 (21.1%)	900 (22.1%)	861 (21.1%)	838 (20.6%)	609 (15.0%)	6 (0.1%)	—	—	39 (1.0%)
500-1000人未満	2,747 (100.0%)	509 (18.5%)	540 (19.7%)	523 (19.0%)	468 (17.0%)	650 (23.7%)	57 (2.1%)	—	—	6 (0.2%)
1,000人以上	1,521 (100.0%)	172 (11.3%)	225 (14.8%)	208 (13.7%)	230 (15.1%)	454 (29.8%)	186 (12.2%)	36 (2.4%)	10 (0.7%)	1 (0.1%)

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。

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ぬ障害者の数である。

## (6) 都道府県別の実雇用率等の状況

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	2.20	0.05	47.0	△1.6	50,306 / 106,924
北海道	2.37	0.02	50.1	△0.8	1,950 / 3,889
青森	2.36	0.06	53.6	△0.5	559 / 1,042
岩手	2.37	0.09	58.8	1.8	627 / 1,066
宮城	2.21	0.04	50.7	△0.7	808 / 1,593
秋田	2.21	△0.04	59.7	△4.1	494 / 827
山形	2.11	0.00	50.5	△3.1	496 / 982
福島	2.14	△0.02	53.0	△2.7	798 / 1,507
茨城	2.17	△0.02	49.3	△2.8	839 / 1,701
栃木	2.26	0.08	54.4	△3.0	743 / 1,366
群馬	2.19	0.03	55.1	△1.5	922 / 1,672
埼玉	2.32	0.02	47.8	△1.7	1,743 / 3,647
千葉	2.15	0.03	49.0	△2.9	1,375 / 2,804
東京	2.09	0.05	30.9	△1.6	6,977 / 22,585
神奈川	2.16	0.03	44.6	△2.8	2,234 / 5,010
新潟	2.20	0.03	56.6	△2.4	1,152 / 2,036
富山	2.18	0.05	54.1	△2.8	592 / 1,095
石川	2.45	0.10	53.4	△3.0	613 / 1,147
福井	2.53	0.09	57.6	△1.3	441 / 765
山梨	2.16	0.11	57.3	1.1	377 / 658
長野	2.29	0.04	56.8	△2.0	1,010 / 1,778
岐阜	2.25	0.08	54.8	0.3	919 / 1,677
静岡	2.28	0.09	51.9	△0.4	1,636 / 3,152
愛知	2.14	0.06	46.5	△0.7	3,116 / 6,695
三重	2.36	0.08	56.9	△2.1	723 / 1,271
滋賀	2.33	0.04	54.0	△2.2	501 / 927
京都	2.28	0.04	50.9	△2.2	1,005 / 1,974
大阪	2.21	0.09	43.0	△0.8	3,711 / 8,633
兵庫	2.25	0.04	49.5	△1.4	1,784 / 3,603
奈良	2.88	0.05	61.5	△1.0	433 / 704
和歌山	2.49	△0.04	61.1	△0.5	395 / 646
鳥取	2.43	0.06	60.1	△2.9	292 / 486
島根	2.67	0.08	68.0	0.0	420 / 618
岡山	2.54	0.10	51.1	△2.5	798 / 1,563
広島	2.30	0.05	48.0	△1.0	1,170 / 2,437
山口	2.60	△0.01	56.3	△2.3	549 / 976
徳島	2.26	0.04	60.2	△2.5	325 / 540
香川	2.14	0.06	54.6	△1.1	481 / 881
愛媛	2.29	0.00	48.9	△3.9	534 / 1,091
高知	2.55	0.15	61.2	△1.5	338 / 552
福岡	2.21	0.03	49.9	△2.9	2,056 / 4,118
佐賀	2.70	0.05	65.0	△3.9	414 / 637
長崎	2.64	0.03	59.9	△2.8	627 / 1,046
熊本	2.41	0.06	56.5	△2.4	749 / 1,325
大分	2.59	0.04	61.2	0.4	551 / 900
宮崎	2.47	△0.05	61.9	△1.7	563 / 893
鹿児島	2.54	0.10	61.6	△0.4	816 / 1,325
沖縄	2.86	0.12	60.9	△1.3	660 / 1,084

## (7) 特例子会社の状況

### ① 概況

区分	① 特例子会社数の法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者数		② 障害者の数		③ 障害者の数		E. 計		
	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及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者(注4)	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(注5)	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である短時間労働者	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
特例子会社	562 ( 542 )	42,007.0 ( 39,366.5 )	10,739 ( 10,276 )	187 ( 201 )	19,870 ( 18,022 )	367 ( 287 )	41,718.5 ( 38,918.5 )	人	人

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. 重度身体障害者である短時間労働者	c. 重度以外の身体障害者である短時間労働者	d. 重度以外の身体障害者である短時間労働者	e. 計 a+b+c+d	f. 計 e,dのうち、(注5)に該当する職員	g. 精神障害者である短時間労働者	h. 精神障害者である職員							
特例子会社	4,718.5 ( 38,918.5 )	4,693 ( 4,589 )	112 ( 110 )	2,318 ( 2,259 )	50 ( 52 )	11,841.0 ( 11,573.0 )	6,046 ( 5,687 )	75 ( 91 )	9,798 ( 9,031 )	112 ( 113 )	22,021.0 ( 20,552.5 )	7,592 ( 6,592 )	367 ( 262 )	162 ( 140 )	7,856.5 ( 6,793.0 )

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=2.3%）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ているものとみなして、実雇用率を算定できるとして



# 詳細表

## 2 国、地方公共団体の機関における在職状況

### (1) 国の機関 (法定雇用率2.6%)

#### ① 概況

区分	① 機関数	② 法定雇用労働者数の算定基礎となる職員数		③ 障害者の数		④ 実雇用率		⑤ 法定雇用率		⑥ 法定雇用率	
		A. 重度身体障害者及び知的障害者である労働者(注4)	B. 重度身体障害者及び知的障害者である労働者(注5)	C. 重度以外の身体障害者及び知的障害者である労働者(注4)	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者である労働者(注5)	E. 計	F. うち新規雇用分	E÷②×100	法定雇用率	達成機関の数	割合
計	46	339,099.5	1,717	5,705	392	9,605.0	1,219.5	2.83	46	100.0	
行政機関	37	309,694.0	1,532	5,289	381	8,813.5	1,104.5	2.85	37	100.0	
立法機関	5	4,002.0	23	61	0	109.0	10.0	2.72	5	100.0	
司法機関	4	25,403.5	27	53	1	682.5	105.0	2.69	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		計					
	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. うち新規雇用分	g. うち新規雇用分	h. 計						
計	9,605.0	1,694.0	2,020.0	317.0	5,831.5	536.5	23.0	5.0	193.0	2,596.0	919.0	896.0	3,503.5	589.5
行政機関	8,813.5	1,511.0	1,824.0	316.0	5,264.0	461.5	21.0	5.0	185.0	52.0	258.0	883.0	3,291.5	551.5
立法機関	109.0	21.0	16.0	0.0	60.0	4.0	2.0	0.0	6.0	0.0	10.0	6.0	39.0	4.0
司法機関	682.5	162.5	180.0	1.0	507.5	71.0	0.0	0.0	2.0	0.0	2.0	7.0	173.0	34.0

#### (2) (1) ②の注

- ① ① 欄の「障害者の数」とは②a欄及び④欄の計である。
- ② ③a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リカカウントしている。
- ③ ③a欄の重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに③d欄の精神障害者(6欄(注5参照))に該当する者を除く。)である。短時間勤務労働者が20時間以上30時間未満の者としており、③e欄及び④f欄を算出するに当たり90.5カカウントとしている。
- ④ ④a欄の職員とは、精神障害者である短時間勤務労働者であること
- ⑤ ⑤a欄の職員とは、平成30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
- ⑥ ⑥a欄及び⑥b欄のうち新規雇用分は令和2年6月1日現在の1年間に新規に雇い入れられた障害者数である。
- ( )内は、令和2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。
- この集計は、令和3年11月29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別の雇用身体障害者数

国の機関	視覚障害		聴覚又は平衡機能障害		言語・そしゃく		肢体不自由		内部障害		※実人数	
	計	視覚障害	聴覚又は平衡機能障害	聴覚又は平衡機能障害	言語・そしゃく	肢体不自由	内部障害	内部障害	小腸機能障害	呼吸器機能障害	循環器機能障害	腎臓機能障害
計	4,296	148	138	290	52	571	1,097	210	215	85	725	504
行政機関												
立法機関												
司法機関												

(2) 都道府県の機関 (法定雇用率2.6%)

① 概況

区分	① 機関数 機関	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 美雇用率 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 重度知的障 害者	B. 重度身体障 害者及び重 度の身体障 害者、知的 障害者、時 時的障害者 及び(注4) 障害者	C. 重度以外 の身体障害 者、知的障 害者及び(注 5)に精神障 害者である 短時間勤務 職員(注6)	D. 重度以外 の身体障 害者及び 知的障害 者並びに (注5)に精 神障害者 である短 時間勤務 職員(注6)	E. 計 A×2+B+C+D ×0.5			
計	160 (159)	361,308.0 (355,407.5)	4,489 (4,139)	519 (523)	10,143.5 (9,699.5)	1,057.0 (1,153.0)	2.81 (2.73)	143 (142)	89.4 (89.3)
都道府県 知事部局	47 (47)	282,885.0 (277,904.5)	3,530 (3,280)	331 (309)	7,988.5 (7,634.5)	802.0 (926.0)	2.82 (2.75)	43 (42)	91.5 (89.4)
その他の 都道府県機関	113 (112)	78,423.0 (77,503.0)	959 (859)	188 (214)	2,155.0 (2,065.0)	255.0 (227.0)	2.75 (2.66)	100 (100)	88.5 (89.3)

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. 重度以外 の身体障 害者 短時間 勤務職 員	c. 重度以外 の身体障 害者 短時間 勤務職 員 ×0.5	d. 重度以外 の身体障 害者 短時間 勤務職 員 ×0.5	e. 知的障 害者 短時間 勤務職 員	f. うち新規 雇用分	g. うち新規 雇用分	h. 精神障 害者 短時間 勤務職 員	i. 精神障 害者 短時間 勤務職 員 ×0.5	j. 計 e.+d.+ c+(d-e) ×0.5+ f.+g.					
計	10,143.5 (9,699.5)	2,528 (2,486)	2,881 (2,863)	408 (412)	8,464.0 (8,343.0)	7 (10)	2 (5)	191 (165)	67 (77)	240.5 (228.5)	59.0 (75.0)	1,201 (942)	260 (203)	216 (169)	1,438.0 (1,128.0)	445.5 (438.5)
都道府県 知事部局	7,988.5 (7,634.5)	2,050 (2,007)	2,250 (2,253)	254 (237)	6,655.0 (6,552.5)	7 (9)	1 (1)	169 (148)	53 (59)	210.5 (196.5)	54.0 (67.0)	940 (748)	195 (144)	171 (131)	1,123.0 (885.5)	351.0 (364.5)
その他の 都道府県機関	2,155.0 (2,065.0)	478 (479)	631 (610)	154 (175)	1,808.0 (1,790.5)	0 (1)	1 (4)	22 (17)	14 (18)	30.0 (32.0)	5.0 (8.0)	261 (194)	65 (59)	45 (38)	316.0 (242.5)	94.5 (74.0)

注 2(1)②の表と同じ

(3) 市町村の機関 (法定雇用率2.6%)

① 概況

区分	機関数 ( 2,465 )	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 美雇用率 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である毎時勤務員	C.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勤務員(注5)	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勤務員(注5)				E.計 A×2+B+C+D ×0.5
市町村の機関	2,477 ( 2,465 )	8,133 ( 7,912 )	644 ( 569 )	15,867 ( 14,507 )	1,185 ( 1,048 )	33,369.5 ( 31,424.0 )	3,651.5 ( 3,434.0 )	1,763 ( 1,741 )	71.2 ( 70.6 )

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勤務員	c.重度以外の身体障害者	a.重度身体障害者である短時勤務員	b.重度以外の身体障害者である短時勤務員	c.重度以外の身体障害者である短時勤務員	a.重度知的障害者	b.重度以外の知的障害者である短時勤務員	c.重度以外の知的障害者である短時勤務員	a.重度精神障害者である短時勤務員	b.重度以外の精神障害者である短時勤務員	c.重度以外の精神障害者である短時勤務員	d.計 e,dのうち、(注5)に該当する職員	e.計 f,c+(g-e)×0.5eのうち新規雇用分			
市町村の機関	8,043 ( 7,821 )	595 ( 523 )	10,176 ( 10,012 )	27,275.0 ( 26,554.0 )	832 ( 754 )	2,021.0 ( 2,136.0 )	90 ( 91 )	49 ( 46 )	985 ( 818 )	219 ( 191 )	1,323.5 ( 1,141.5 )	299.5 ( 251.5 )	4,188 ( 3,249 )	652 ( 531 )	518 ( 428 )	4,773.0 ( 3,728.5 )	1,331.0 ( 1,046.5 )

注 2(1)②の表と同じ

(4) 都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.5%）

① 概況

区分	① 機関数	② 法定雇用者数の算定の基礎となる職員数		③ 障害者の数		E. 計 A.×2+B+C+D×10.5	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である短時間勤務職員	C. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者(注4)	D. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者である短時間勤務職員(注5)				
計	99 ( 101 )	729,403.5 ( 729,491.0 )	241 ( 214 )	7,820 ( 6,986 )	483 ( 416 )	16,106.5 ( 14,956.0 )	2.21 ( 2.05 )	50 ( 39 )	50.5 ( 38.6 )
都道府県教育委員会	47 ( 47 )	639,627.0 ( 639,291.0 )	212 ( 194 )	6,726 ( 6,043 )	424 ( 362 )	14,108.0 ( 13,156.0 )	2.21 ( 2.06 )	23 ( 15 )	48.9 ( 31.9 )
市町村教育委員会	52 ( 54 )	89,776.5 ( 90,200.0 )	29 ( 20 )	1,094 ( 943 )	59 ( 54 )	1,998.5 ( 1,800.0 )	2.23 ( 2.00 )	27 ( 24 )	51.9 ( 44.4 )

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				
		a. 重度身体障害者	b. 重度以外の身体障害者である短時間勤務職員	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勤務職員	e. 計 a.×2+b+c+d×10.5	f. 重度知的障害者である短時間勤務職員	g. 知的障害者である短時間勤務職員	h. 重度以外の知的障害者である短時間勤務職員	i. 知的障害者である短時間勤務職員	j. 精神障害者である短時間勤務職員	k. 精神障害者である短時間勤務職員	l. 精神障害者である短時間勤務職員	m. 精神障害者である短時間勤務職員
計	16,106.5 ( 14,956.0 )	3,837 ( 3,725 )	4,364 ( 4,315 )	233 ( 208 )	316 ( 302 )	12,428.0 ( 12,124.0 )	8 ( 6 )	609 ( 507 )	122 ( 84 )	808.0 ( 653.0 )	356 ( 232 )	311 ( 202 )	2,868.5 ( 2,179.0 )	1,076.0 ( 957.5 )
都道府県教育委員会	14,108.0 ( 13,156.0 )	3,431 ( 3,336 )	3,750 ( 3,707 )	204 ( 188 )	270 ( 255 )	10,951.0 ( 10,694.5 )	8 ( 6 )	493 ( 419 )	117 ( 81 )	655.5 ( 531.5 )	322 ( 209 )	285 ( 183 )	2,501.5 ( 1,930.0 )	930.0 ( 853.5 )
市町村教育委員会	1,998.5 ( 1,800.0 )	406 ( 389 )	614 ( 608 )	29 ( 20 )	46 ( 47 )	1,478.0 ( 1,493.5 )	0 ( 0 )	116 ( 88 )	5 ( 3 )	152.5 ( 121.5 )	34 ( 23 )	26 ( 19 )	368.0 ( 249.0 )	146.0 ( 104.0 )

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2.6%)

#### 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 雇用率 $E = \frac{D}{A+B+C+D} \times 100$	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	C. 重度身体障害者及び知的障害者	D. 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労働者	E. 計 $A \times 2 + B + C + D \times 0.5$	F. うち新規雇用分			
計	364 ( 354 )	465,189.5 ( 446,151.0 )	2,920 ( 2,850 )	6,022 ( 5,733 )	329 ( 273 )	12,244.5 ( 11,759.5 )	1,492.5 ( 1,497.5 )	2.69 ( 2.64 )	284 ( 279 )	78.0 ( 78.8 )
独立行政法人等(除く)	91	217,385.0 ( 215,025.0 )	1,408 ( 1,408 )	3,017 ( 2,927 )	209 ( 182 )	6,069.5 ( 5,955.0 )	691.0 ( 740.0 )	2.79 ( 2.77 )	80 ( 82 )	87.9 ( 90.1 )
国立大学法人等	89	149,847.5 ( 148,949.5 )	1,023 ( 985 )	1,889 ( 1,781 )	43 ( 35 )	3,998.5 ( 3,803.5 )	500.5 ( 457.0 )	2.67 ( 2.55 )	70 ( 70 )	78.7 ( 78.7 )
地方独立行政法人等	184 ( 174 )	87,957.0 ( 82,176.5 )	489 ( 457 )	1,116 ( 1,025 )	77 ( 56 )	2,176.5 ( 2,001.0 )	301.0 ( 300.5 )	2.47 ( 2.44 )	134 ( 127 )	72.8 ( 73.0 )

#### ② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数		② 重度身体障害者及び重度知的障害者		③ 重度知的障害者		④ 知的障害者の数		⑤ 精神障害者		⑥ 精神障害者				
	A. 重度身体障害者	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者	C. 重度身体障害者及び知的障害者	D. 重度以外身体障害者及び知的障害者	E. 計 $A \times 2 + B + C + D \times 0.5$	F. うち新規雇用分	G. うち新規雇用分	H. 重度知的障害者	I. 重度知的障害者	J. 重度知的障害者	K. 重度知的障害者	L. 精神障害者			
計	2,504 ( 2,459 )	199 ( 176 )	2,830 ( 2,796 )	8,126.5 ( 7,965.5 )	802.0 ( 846.0 )	416 ( 391 )	19 ( 14 )	862 ( 820 )	42 ( 33 )	1,794.0 ( 1,632.5 )	185.5 ( 163.5 )	257 ( 241 )	149 ( 152 )	2,384.0 ( 2,161.5 )	505.0 ( 488.0 )
独立行政法人等(除く)	1,335 ( 1,338 )	124 ( 114 )	1,565 ( 1,576 )	4,418.0 ( 4,415.5 )	410.5 ( 456.5 )	73 ( 70 )	8 ( 7 )	242 ( 239 )	27 ( 25 )	409.5 ( 398.5 )	40.5 ( 38.0 )	155 ( 152 )	91 ( 94 )	1,242.0 ( 1,141.0 )	240.0 ( 244.5 )
国立大学法人等	740 ( 719 )	37 ( 31 )	756 ( 743 )	2,285.0 ( 2,222.5 )	231.5 ( 222.5 )	263 ( 266 )	5 ( 4 )	430 ( 406 )	1 ( 0 )	1,001.5 ( 942.0 )	105.5 ( 96.0 )	42 ( 38 )	24 ( 26 )	712.0 ( 638.0 )	163.5 ( 138.5 )
地方独立行政法人等	429 ( 402 )	38 ( 31 )	509 ( 477 )	1,423.5 ( 1,326.5 )	160.0 ( 167.0 )	60 ( 55 )	6 ( 3 )	190 ( 175 )	14 ( 8 )	323.0 ( 282.0 )	38.5 ( 28.5 )	60 ( 51 )	34 ( 32 )	430.0 ( 382.5 )	101.5 ( 105.0 )

#### (3)表の注)

- ①欄の「障害者の数」とは②③④⑤欄の計である。
- ②③④欄の「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リカクアウトしている。
- ②③④欄の「重度身体障害者及び知的障害者並びに④⑤欄の精神障害者」(注5参照)に該当する者を除く)である。短時間労働者について、②③④欄及び⑤欄を算出するに当たり0.5カクアウトしている。
- ②③④⑤欄及び⑥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、②③④⑤⑥欄及び⑦⑧欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者である。
- ②③④⑤欄の職員とは、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者であること
  - 平成30年6月2日以前に採用された者であること
  - 平成30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
- ②③④⑤欄及び⑥欄の「うち新規雇用分」は令和2年6月1日までの1年間に新規に雇われた障害者数である。
- ( )内は令和2年6月1日現在の数値である。
- この集計は、令和3年11月29日時点の集計結果に基づき作成した。

※「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。

- (3)表の注)
- 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、知的障害者及び精神障害者が就業することが困難であると認められる職種の相当の割合を定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0.5カクアウトしている。
- 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時間未満の短時間労働者である。
- 4 E欄の精神障害者とは、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者を含む。
- ① 平成30年6月2日以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。
- ② 平成30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である短時間労働者のうち、注4に該当しない者である。
- 5 D欄の精神障害者とは、精神障害者である短時間労働者であり、注4に該当しない者である。
- 6 E欄の「うち新規雇用分」は令和2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。
- 7 ( )内は令和2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日から雇用率に算定されることになった。
- 8 この集計は、令和3年11月29日時点の集計結果に基づき作成した。

## 4 公的機関の状況

### (1) 国の機関の状況（法定雇用率2.6%）

	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>339,099.5</b>	<b>9,605.0</b>	<b>2.83</b>	<b>0.0</b>	
<b>行政機関合計</b>	<b>309,694.0</b>	<b>8,813.5</b>	<b>2.85</b>	<b>0.0</b>	
内閣官房	1,598.5	44.0	2.75	0.0	
内閣法制局	76.5	2.0	2.61	0.0	
内閣府	3,435.5	94.0	2.74	0.0	
カジノ管理委員会	165.0	4.0	2.42	0.0	
宮内庁	1,203.5	36.0	2.99	0.0	
公正取引委員会	920.0	25.5	2.77	0.0	
警察庁	2,300.0	69.0	3.00	0.0	
金融庁	1,770.0	47.0	2.66	0.0	
消費者庁	489.0	15.0	3.07	0.0	
個人情報保護委員会	162.0	4.0	2.47	0.0	
復興庁	192.0	7.0	3.65	0.0	
総務省	5,336.5	158.0	2.96	0.0	特例承認あり 注4
公害等調整委員会	44.0	1.0	2.27	0.0	注5
法務省	33,536.5	954.5	2.85	0.0	
出入国在留管理庁	4,640.0	132.5	2.86	0.0	
公安調査庁	1,645.0	48.0	2.92	0.0	
外務省	3,400.5	119.0	3.50	0.0	
財務省	12,122.5	340.0	2.80	0.0	
国税庁	62,007.5	1,699.5	2.74	0.0	
文部科学省	2,829.5	76.5	2.70	0.0	特例承認あり 注4
厚生労働省	60,990.0	1,775.0	2.91	0.0	
農林水産省	16,130.5	471.0	2.92	0.0	
林野庁	4,752.5	134.0	2.82	0.0	
水産庁	781.5	24.0	3.07	0.0	
経済産業省	6,610.5	191.5	2.90	0.0	特例承認あり 注4
特許庁	3,489.0	95.5	2.74	0.0	
国土交通省	42,337.5	1,207.5	2.85	0.0	
観光庁	273.5	9.5	3.47	0.0	
気象庁	4,750.0	146.0	3.07	0.0	
海上保安庁	271.0	17.0	6.27	0.0	
運輸安全委員会	193.5	8.5	4.39	0.0	
環境省	2,839.0	81.5	2.87	0.0	
原子力規制委員会	1,187.5	32.0	2.69	0.0	
防衛省	23,648.5	636.0	2.69	0.0	
防衛装備庁	1,598.5	47.0	2.94	0.0	
人事院	688.5	20.0	2.90	0.0	
会計検査院	1,278.5	41.0	3.21	0.0	
<b>立法機関合計</b>	<b>4,002.0</b>	<b>109.0</b>	<b>2.72</b>	<b>0.0</b>	
衆議院事務局	1,632.0	42.0	2.57	0.0	
衆議院法制局	87.0	2.0	2.30	0.0	
参議院事務局	1,240.5	33.0	2.66	0.0	
参議院法制局	71.0	1.0	1.41	0.0	
国立国会図書館	971.5	31.0	3.19	0.0	
<b>司法機関合計</b>	<b>25,403.5</b>	<b>682.5</b>	<b>2.69</b>	<b>0.0</b>	
最高裁判所	1,032.0	27.0	2.62	0.0	
高等裁判所	1,766.5	49.0	2.77	0.0	
地方裁判所	15,933.0	431.5	2.71	0.0	
家庭裁判所	6,672.0	175.0	2.62	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30年6月2日以降に採用された者又は平成30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 公害等調整委員会は、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数が38.5人以上となったことから、法律第38条に基づく障害者の雇用義務が新たに発生したものである。
- 6 この集計は、令和3年11月29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	



(2) 都道府県知事部局の状況（法定雇用率2.6%）

	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	282,885.0	7,988.5	2.82	29.5	
北海道	12,927.5	355.0	2.75	0.0	
青森県	3,895.5	115.0	2.95	0.0	
岩手県	5,262.0	128.5	2.44	7.5	
宮城県	5,621.0	153.5	2.73	0.0	特例認定あり 注4
秋田県	3,965.0	122.0	3.08	0.0	
山形県	7,305.5	203.0	2.78	0.0	特例認定あり 注4
福島県	6,163.5	167.0	2.71	0.0	
茨城県	5,827.5	181.0	3.11	0.0	
栃木県	5,424.0	166.0	3.06	0.0	特例認定あり 注4
群馬県	4,739.0	126.5	2.67	0.0	
埼玉県	7,659.0	222.0	2.90	0.0	
千葉県	8,729.5	257.0	2.94	0.0	特例認定あり 注4
東京都	27,879.0	786.0	2.82	0.0	
神奈川県	8,095.5	228.5	2.82	0.0	特例認定あり 注4
新潟県	6,006.0	165.0	2.75	0.0	特例認定あり 注4
富山県	4,688.0	122.5	2.61	0.0	特例認定あり 注4
石川県	5,223.0	145.0	2.78	0.0	特例認定あり 注4
福井県	4,306.5	131.5	3.05	0.0	
山梨県	4,017.5	120.0	2.99	0.0	
長野県	6,172.0	166.0	2.69	0.0	特例認定あり 注4
岐阜県	5,433.0	170.0	3.13	0.0	
静岡県	6,360.5	180.5	2.84	0.0	特例認定あり 注4
愛知県	9,886.5	272.5	2.76	0.0	
三重県	5,001.0	149.5	2.99	0.0	特例認定あり 注4
滋賀県	4,676.5	130.0	2.78	0.0	特例認定あり 注4
京都府	4,888.0	128.5	2.63	0.0	
大阪府	8,402.0	297.0	3.53	0.0	特例認定あり 注4
兵庫県	7,096.5	195.5	2.75	0.0	特例認定あり 注4
奈良県	4,180.0	112.0	2.68	0.0	特例認定あり 注4
和歌山県	4,113.5	105.0	2.55	1.0	
鳥取県	3,406.0	113.0	3.32	0.0	特例認定あり 注4
島根県	4,046.0	105.0	2.60	0.0	特例認定あり 注4
岡山県	4,473.5	108.5	2.43	7.5	特例認定あり 注4
広島県	6,453.0	173.0	2.68	0.0	特例認定あり 注4
山口県	3,849.5	106.5	2.77	0.0	特例認定あり 注4
徳島県	3,517.5	102.0	2.90	0.0	
香川県	5,028.0	135.5	2.69	0.0	特例認定あり 注4
愛媛県	4,542.0	124.5	2.74	0.0	
高知県	3,976.0	110.5	2.78	0.0	
福岡県	7,966.5	265.0	3.33	0.0	特例認定あり 注4
佐賀県	3,713.5	99.0	2.67	0.0	
長崎県	4,301.0	112.0	2.60	0.0	
熊本県	4,772.0	135.0	2.83	0.0	
大分県	4,026.5	104.5	2.60	0.0	
宮崎県	4,211.5	119.0	2.83	0.0	
鹿児島県	5,211.5	146.5	2.81	0.0	
沖縄県	5,447.0	127.5	2.34	13.5	

- 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。
- 注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30年6月2日以降に採用された者又は平成30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。
- 注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。
- 注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。
- 注5 この集計は、令和3年11月29日時点の集計結果に基づき作成した。

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	奈良県監査委員事務局	奈良県入事委員会事務局	奈良県労働委員会事務局
山形県	山形県企業局	山形県病院事業局		
新潟県	新潟県議会事務局			
静岡県	静岡県企業局	静岡県議会事務局		
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	香川県議会事務局		
栃木県	栃木県企業局	栃木県議会事務局		
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			
兵庫県	兵庫県議会事務局			
岡山県	岡山県企業局			
三重県	三重県議会事務局			
大阪府	大阪府議会事務局			
神奈川県	神奈川県監査事務局			
石川県	石川県議会事務局			
宮城県	宮城県企業局	宮城県議会事務局		

## (3) その他の都道府県機関の状況（法定雇用率2.6%）

	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	78,423.0	2,155.0	2.75	110.5	
北海道企業局	105.0	2.0	1.90	0.0	
北海道道立病院局	461.5	10.0	2.17	1.0	注4①
北海道議会事務局	83.0	2.0	2.41	0.0	
北海道監査委員事務局	50.5	2.0	3.96	0.0	
北海道警察本部	1,443.0	41.0	2.84	0.0	
青森県病院局	791.5	15.5	1.96	4.5	
青森県警察本部	393.5	11.5	2.92	0.0	
岩手県企業局	118.0	5.0	4.24	0.0	
岩手県医療局	4,347.5	108.0	2.48	5.0	
岩手県警察本部	397.0	11.5	2.90	0.0	
宮城県警察本部	655.0	17.5	2.67	0.0	
秋田県警察本部	380.5	10.5	2.76	0.0	
秋田県公営企業	120.0	4.0	3.33	0.0	
山形県警察本部	447.0	12.0	2.68	0.0	
福島県病院局	257.0	4.0	1.56	2.0	
福島県警察本部	605.0	17.5	2.89	0.0	
福島県企業局	40.0	1.0	2.50	0.0	
茨城県企業局	199.5	6.0	3.01	0.0	
茨城県病院局	694.0	20.0	2.88	0.0	
茨城県議会事務局	46.0	1.0	2.17	0.0	
茨城県警察本部	678.5	19.5	2.87	0.0	
栃木県警察本部	585.0	16.0	2.74	0.0	
群馬県企業局	309.5	10.0	3.23	0.0	
群馬県病院局	842.0	19.0	2.26	2.0	
群馬県警察本部	549.0	20.0	3.64	0.0	
埼玉県企業局	432.0	13.0	3.01	0.0	
埼玉県下水道局	114.5	3.0	2.62	0.0	
埼玉県議会事務局	67.5	2.0	2.96	0.0	
埼玉県警察本部	1,568.0	43.5	2.77	0.0	
千葉県病院局	1,386.0	39.5	2.85	0.0	
千葉県企業局	1,211.0	36.0	2.97	0.0	
千葉県競馬組合	71.5	2.0	2.80	0.0	
千葉県警察本部	1,540.5	44.0	2.86	0.0	
東京都議会議会局	156.0	5.0	3.21	0.0	
東京都人事委員会	61.5	5.0	8.13	0.0	
東京都監査事務局	92.0	3.0	3.26	0.0	
東京都交通局	2,073.5	82.0	3.95	0.0	
東京都水道局	2,743.5	82.0	2.99	0.0	
東京都下水道局	1,409.5	45.5	3.23	0.0	
警視庁	4,861.0	128.5	2.64	0.0	
東京消防庁	1,467.0	40.0	2.73	0.0	
神奈川県企業庁	1,000.5	26.5	2.65	0.0	
神奈川県議会議会局	79.5	3.0	3.77	0.0	
神奈川県警察本部	2,151.5	62.5	2.90	0.0	
新潟県企業局	97.0	2.0	2.06	0.0	
新潟県病院局	2,199.5	67.5	3.07	0.0	
新潟県警察本部	596.0	18.0	3.02	0.0	
富山県警察本部	424.5	14.0	3.30	0.0	
石川県警察本部	443.0	13.0	2.93	0.0	
福井県警察本部	421.0	17.5	4.16	0.0	
山梨県企業局	70.0	3.0	4.29	0.0	
山梨県警察本部	476.0	17.0	3.57	0.0	
長野県警察本部	599.5	19.5	3.25	0.0	
長野県議会事務局	38.5	1.0	2.60	0.0	
岐阜県警察本部	594.0	22.5	3.79	0.0	
静岡県立静岡がんセンター	864.5	23.0	2.66	0.0	
静岡県警察本部	942.0	26.0	2.76	0.0	
愛知県企業庁	360.0	12.0	3.33	0.0	
愛知県病院事業庁	907.0	26.0	2.87	0.0	
名古屋港管理組合	456.0	13.0	2.85	0.0	
愛知県議会事務局	67.5	1.0	1.48	0.0	
愛知県警察本部	1,190.0	31.0	2.61	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
三重県企業庁	140.0	4.0	2.86	0.0	
三重県病院事業庁	173.0	6.0	3.47	0.0	
三重県警察本部	462.0	13.5	2.92	0.0	
滋賀県議会事務局	39.0	1.0	2.56	0.0	
滋賀県警察本部	374.0	10.0	2.67	0.0	
京都府公営企業	133.5	4.0	3.00	0.0	
京都府警察本部	736.5	19.0	2.58	0.0	
大阪府警察本部	2,403.5	50.5	2.10	11.5	
兵庫県企業庁	171.5	11.0	6.41	0.0	
兵庫県病院局	4,264.0	71.5	1.68	38.5	
兵庫県警察本部	1,085.0	34.0	3.13	0.0	
奈良県警察本部	402.5	12.5	3.11	0.0	
南和広域医療企業団	353.5	9.0	2.55	0.0	
和歌山県議会事務局	45.0	0.0	0.00	1.0	
和歌山県警察本部	417.0	11.0	2.64	0.0	
鳥取県病院局	987.0	26.0	2.63	0.0	
鳥取県警察本部	313.0	9.0	2.88	0.0	
島根県病院局	628.5	9.0	1.43	7.0	
島根県警察本部	349.5	10.0	2.86	0.0	
岡山県警察本部	651.5	18.5	2.84	0.0	
広島県警察本部	624.0	16.0	2.56	0.0	
山口県警察本部	523.0	17.0	3.25	0.0	
徳島県企業局	125.0	3.5	2.80	0.0	
徳島県病院局	673.5	17.0	2.52	0.0	
徳島県警察本部	394.5	14.5	3.68	0.0	
香川県警察本部	429.5	13.0	3.03	0.0	
愛媛県公営企業管理局	1,512.5	44.0	2.91	0.0	
愛媛県議会事務局	39.0	0.0	0.00	1.0	注4②
愛媛県警察本部	452.5	17.0	3.76	0.0	
高知県公営企業局	453.0	18.0	3.97	0.0	
高知県警察本部	400.0	13.0	3.25	0.0	
福岡県警察本部	1,110.0	29.0	2.61	0.0	
佐賀県警察本部	349.5	10.5	3.00	0.0	
長崎県交通局	203.0	6.0	2.96	0.0	
長崎県病院企業団	1,329.5	33.0	2.48	1.0	
長崎県警察本部	494.5	17.0	3.44	0.0	
熊本県警察本部	504.5	14.0	2.78	0.0	
熊本県企業局	41.5	1.0	2.41	0.0	
熊本県病院局	74.0	2.0	2.70	0.0	
大分県企業局	74.5	2.0	2.68	0.0	
大分県病院局	457.5	17.0	3.72	0.0	
大分県警察本部	388.5	11.0	2.83	0.0	
宮崎県企業局	92.5	3.0	3.24	0.0	
宮崎県病院局	1,099.5	24.0	2.18	4.0	
宮崎県警察本部	408.5	12.0	2.94	0.0	
鹿児島県県立病院局	586.0	19.0	3.24	0.0	
鹿児島県警察本部	473.0	13.5	2.85	0.0	
沖縄県企業局	270.5	10.0	3.70	0.0	
沖縄県議会事務局	53.0	2.0	3.77	0.0	
沖縄県病院事業局	2,355.5	29.0	1.23	32.0	
沖縄県警察本部	470.5	18.0	3.83	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30年6月2日以降に採用された者又は平成30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 ①北海道立病院局においては、9月1日時点において、障害者の数11.0人、実雇用率2.38%、不足数0.0人となっている。  
②愛媛県議会事務局においては、10月1日時点において、障害者の数1.0人、実雇用率2.56%、不足数0.0人となっている。
- 5 この集計は、令和3年11月29日時点の集計結果に基づき作成した。

## (4) 都道府県教育委員会の状況（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
合 計	639,627.0	14,108.0	2.21	2,129.0	
北海道	30,686.0	714.5	2.33	52.5	
青森県	9,732.5	187.5	1.93	55.5	
岩手県	9,070.5	226.5	2.50	0.0	
宮城県	11,595.0	299.5	2.58	0.0	
秋田県	7,524.5	191.0	2.54	0.0	
山形県	7,637.5	191.5	2.51	0.0	
福島県	12,543.0	241.5	1.93	71.5	
茨城県	19,110.5	500.5	2.62	0.0	
栃木県	13,034.5	350.0	2.69	0.0	
群馬県	11,781.0	212.0	1.80	82.0	
埼玉県	30,669.0	775.5	2.53	0.0	
千葉県	29,250.0	653.5	2.23	77.5	
東京都	48,966.5	889.0	1.82	335.0	
神奈川県	24,288.0	571.5	2.35	35.5	
新潟県	12,662.0	294.0	2.32	22.0	
富山県	6,898.0	154.5	2.24	17.5	
石川県	6,998.0	181.0	2.59	0.0	
福井県	5,520.5	108.0	1.96	30.0	
山梨県	6,396.5	165.5	2.59	0.0	
長野県	13,388.5	335.0	2.50	0.0	
岐阜県	12,958.0	329.0	2.54	0.0	
静岡県	16,340.0	290.0	1.77	118.0	
愛知県	32,183.5	392.5	1.22	411.5	
三重県	12,243.0	324.5	2.65	0.0	
滋賀県	9,421.5	240.5	2.55	0.0	
京都府	10,156.0	181.0	1.78	72.0	
大阪府	31,069.5	618.0	1.99	158.0	
兵庫県	25,640.5	370.5	1.44	270.5	
奈良県	8,121.0	149.0	1.83	54.0	
和歌山県	7,153.5	168.0	2.35	10.0	
鳥取県	5,193.0	134.0	2.58	0.0	
島根県	6,618.0	158.0	2.39	7.0	
岡山県	10,409.5	271.0	2.60	0.0	
広島県	12,824.0	343.5	2.68	0.0	
山口県	8,627.0	203.0	2.35	12.0	
徳島県	5,308.5	142.5	2.68	0.0	
香川県	6,648.0	169.0	2.54	0.0	
愛媛県	8,693.5	239.0	2.75	0.0	
高知県	6,588.5	189.5	2.88	0.0	
福岡県	17,951.0	380.5	2.12	67.5	
佐賀県	7,640.0	192.0	2.51	0.0	
長崎県	9,254.0	196.0	2.12	35.0	
熊本県	9,627.0	282.0	2.93	0.0	
大分県	8,499.0	221.5	2.61	0.0	
宮崎県	8,022.5	184.0	2.29	16.0	
鹿児島県	12,901.5	303.0	2.35	19.0	
沖縄県	11,783.5	194.5	1.65	99.5	

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30年6月2日以降に採用された者又は平成30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 この集計は、令和3年11月29日時点の集計結果に基づき作成した。

## (5) 独立行政法人等の状況（法定雇用率2.6%）

	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
<b>独立行政法人等合計</b>	<b>367,232.5</b>	<b>10,068.0</b>	<b>2.74</b>	<b>87.0</b>	
医薬基盤・健康・栄養研究所	335.5	11.0	3.28	0.0	
宇宙航空研究開発機構	2,012.0	50.5	2.51	1.5	注5①
海上・港湾・航空技術研究所	483.5	13.0	2.69	0.0	
海洋研究開発機構	879.0	29.0	3.30	0.0	
科学技術振興機構	1,302.0	39.0	3.00	0.0	
建築研究所	148.5	2.0	1.35	1.0	注5②
国際農林水産業研究センター	292.0	9.0	3.08	0.0	
国立環境研究所	846.5	23.0	2.72	0.0	
国立がん研究センター	2,639.0	73.0	2.77	0.0	
国立国際医療研究センター	2,026.0	53.0	2.62	0.0	
国立循環器病研究センター	1,290.0	35.0	2.71	0.0	
国立成育医療研究センター	1,191.0	30.0	2.52	0.0	
国立精神・神経医療研究センター	869.0	25.0	2.88	0.0	
国立長寿医療研究センター	599.5	16.0	2.67	0.0	
産業技術総合研究所	5,264.0	142.5	2.71	0.0	
情報通信研究機構	1,127.5	27.0	2.39	2.0	注5③
新エネルギー・産業技術総合開発機構	1,009.5	27.0	2.67	0.0	
森林研究・整備機構	1,238.5	39.5	3.19	0.0	
水産研究・教育機構	1,446.0	32.5	2.25	4.5	
土木研究所	598.5	15.0	2.51	0.0	
日本医療研究開発機構	534.0	14.0	2.62	0.0	
日本原子力研究開発機構	4,154.5	110.0	2.65	0.0	
農業・食品産業技術総合研究機構	4,786.0	136.0	2.84	0.0	
物質・材料研究機構	1,202.5	31.0	2.58	0.0	
防災科学技術研究所	356.0	9.0	2.53	0.0	
理化学研究所	4,149.5	111.0	2.68	0.0	
量子科学技術研究開発機構	1,496.5	35.5	2.37	2.5	注5④
奄美群島振興開発基金	—	—	—	—	注4
医薬品医療機器総合機構	1,376.0	41.0	2.98	0.0	
海技教育機構	338.5	10.0	2.95	0.0	
家畜改良センター	888.5	26.5	2.98	0.0	
環境再生保全機構	162.0	6.0	3.70	0.0	
教職員支援機構	61.0	3.0	4.92	0.0	
勤労者退職金共済機構	336.0	10.0	2.98	0.0	
空港周辺整備機構	—	—	—	—	注4
経済産業研究所	84.5	2.0	2.37	0.0	
工業所有権情報・研修館	182.0	5.0	2.75	0.0	
航空大学校	139.0	3.0	2.16	0.0	
高齢・障害・求職者雇用支援機構	6,159.5	263.0	4.27	0.0	
国際観光振興機構	256.0	5.0	1.95	1.0	注5⑤
国際協力機構	2,819.5	74.0	2.62	0.0	
国際交流基金	610.0	21.5	3.52	0.0	
国民生活センター	205.0	7.5	3.66	0.0	
国立印刷局	4,183.5	135.0	3.23	0.0	
国立科学博物館	228.0	5.0	2.19	0.0	
国立高等専門学校機構	5,025.5	142.5	2.84	0.0	
国立公文書館	167.0	4.5	2.69	0.0	
国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	274.5	8.0	2.91	0.0	
国立女性教育会館	—	—	—	—	注4
国立青少年教育振興機構	653.0	21.5	3.29	0.0	
国立特別支援教育総合研究所	91.0	4.0	4.40	0.0	
国立美術館	274.5	7.0	2.55	0.0	
国立病院機構	54,683.5	1,488.0	2.72	0.0	
国立文化財機構	757.0	21.5	2.84	0.0	
自動車技術総合機構	1,285.5	37.5	2.92	0.0	
自動車事故対策機構	447.5	12.5	2.79	0.0	
住宅金融支援機構	973.0	25.0	2.57	0.0	
酒類総合研究所	75.5	2.0	2.65	0.0	
情報処理推進機構	297.0	7.0	2.36	0.0	
製品評価技術基盤機構	539.0	14.0	2.60	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
石油天然ガス・金属鉱物資源機構	644.0	17.0	2.64	0.0	
造幣局	906.5	26.0	2.87	0.0	
大学改革支援・学位授与機構	199.0	2.5	1.26	2.5	注5⑥
大学入試センター	136.0	5.0	3.68	0.0	
地域医療機能推進機構	19,325.0	524.0	2.71	0.0	
中小企業基盤整備機構	958.0	25.5	2.66	0.0	
駐留軍等労働者労務管理機構	320.0	10.0	3.13	0.0	
鉄道建設・運輸施設整備支援機構	1,732.0	48.0	2.77	0.0	
統計センター	927.5	18.0	1.94	6.0	注5⑦
都市再生機構	3,664.0	108.0	2.95	0.0	
日本学術振興会	222.0	6.0	2.70	0.0	
日本学生支援機構	755.0	16.0	2.12	3.0	
日本芸術文化振興会	417.0	9.0	2.16	1.0	注5⑧
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	788.0	20.0	2.54	0.0	
日本貿易振興機構	1,346.5	30.5	2.27	4.5	注5⑨
農業者年金基金	86.0	2.0	2.33	0.0	
農畜産業振興機構	266.0	7.0	2.63	0.0	
農林漁業信用基金	117.0	4.0	3.42	0.0	
農林水産消費安全技術センター	659.0	17.0	2.58	0.0	
福祉医療機構	304.0	9.0	2.96	0.0	
北方領土問題対策協会	—	—	—	—	注4
水資源機構	1,577.5	42.0	2.66	0.0	
郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構	45.0	1.0	2.22	0.0	
労働者健康安全機構	14,813.0	414.0	2.79	0.0	
労働政策研究・研修機構	146.5	5.0	3.41	0.0	
年金積立金管理運用	146.5	3.0	2.05	0.0	
北海道大学	5,013.5	124.0	2.47	6.0	注5⑩
北海道教育大学	622.0	17.0	2.73	0.0	
室蘭工業大学	231.0	6.0	2.60	0.0	
小樽商科大学	156.5	6.0	3.83	0.0	
帯広畜産大学	228.5	6.0	2.63	0.0	
旭川医科大学	1,435.5	36.0	2.51	1.0	注5⑪
北見工業大学	200.0	10.5	5.25	0.0	
弘前大学	1,843.5	50.0	2.71	0.0	
岩手大学	664.0	16.0	2.41	1.0	注5⑫
東北大学	6,451.0	177.0	2.74	0.0	
宮城教育大学	235.5	7.0	2.97	0.0	
秋田大学	1,683.0	47.0	2.79	0.0	
山形大学	1,921.0	50.5	2.63	0.0	
福島大学	433.0	12.0	2.77	0.0	
茨城大学	675.0	23.0	3.41	0.0	
筑波大学	3,994.0	104.5	2.62	0.0	
筑波技術大学	141.5	22.5	15.90	0.0	
宇都宮大学	555.5	13.5	2.43	0.5	注5⑬
群馬大学	2,213.5	57.0	2.58	0.0	
埼玉大学	636.0	14.0	2.20	2.0	注5⑭
千葉大学	3,264.0	90.0	2.76	0.0	
東京大学	9,827.0	267.5	2.72	0.0	
東京医科歯科大学	2,214.0	58.0	2.62	0.0	
東京外国語大学	318.0	12.0	3.77	0.0	
東京学芸大学	705.5	18.0	2.55	0.0	
東京農工大学	641.0	20.0	3.12	0.0	
東京芸術大学	457.5	11.0	2.40	0.0	
東京工業大学	2,008.5	53.5	2.66	0.0	
東京海洋大学	354.0	11.0	3.11	0.0	
お茶の水女子大学	371.0	9.0	2.43	0.0	
電気通信大学	455.0	14.0	3.08	0.0	
一橋大学	552.0	15.0	2.72	0.0	
横浜国立大学	854.0	22.5	2.63	0.0	
新潟大学	2,915.5	78.0	2.68	0.0	
長岡技術科学大学	320.5	10.0	3.12	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
上越教育大学	248.0	7.0	2.82	0.0	
富山大学	2,137.0	53.0	2.48	2.0	注5⑤
金沢大学	2,751.0	75.0	2.73	0.0	
福井大学	1,854.0	49.0	2.64	0.0	
山梨大学	1,718.0	37.0	2.15	7.0	
信州大学	2,570.0	67.5	2.63	0.0	
静岡大学	997.5	26.0	2.61	0.0	
浜松医科大学	1,525.0	34.0	2.23	5.0	
東海国立大学機構	6,972.5	176.0	2.52	5.0	注5⑥
愛知教育大学	463.5	13.0	2.80	0.0	
名古屋工業大学	501.0	14.0	2.79	0.0	
豊橋技術科学大学	361.0	10.0	2.77	0.0	
三重大学	2,233.5	54.5	2.44	3.5	
滋賀大学	342.0	10.0	2.92	0.0	
滋賀医科大学	1,471.0	39.0	2.65	0.0	
京都大学	6,886.5	188.0	2.73	0.0	
京都教育大学	320.0	7.0	2.19	1.0	
京都工芸繊維大学	380.0	7.0	1.84	2.0	注5⑦
大阪大学	6,228.5	164.5	2.64	0.0	
大阪教育大学	589.0	16.0	2.72	0.0	
兵庫教育大学	250.5	7.0	2.79	0.0	
神戸大学	3,758.0	107.0	2.85	0.0	
奈良教育大学	208.5	5.0	2.40	0.0	
奈良女子大学	326.0	10.0	3.07	0.0	
和歌山大学	375.0	12.0	3.20	0.0	
鳥取大学	2,203.0	59.5	2.70	0.0	
島根大学	2,036.5	52.0	2.55	0.0	
岡山大学	3,426.0	98.0	2.86	0.0	
広島大学	4,048.5	108.0	2.67	0.0	
山口大学	2,457.0	52.0	2.12	11.0	注5⑧
徳島大学	2,393.5	65.0	2.72	0.0	
鳴門教育大学	259.5	5.0	1.93	1.0	
香川大学	1,934.5	51.0	2.64	0.0	
愛媛大学	2,243.5	59.0	2.63	0.0	
高知大学	1,774.5	52.0	2.93	0.0	
福岡教育大学	334.5	9.0	2.69	0.0	
九州大学	5,686.5	152.0	2.67	0.0	
九州工業大学	580.0	16.0	2.76	0.0	
佐賀大学	1,854.5	49.5	2.67	0.0	
長崎大学	2,862.0	79.5	2.78	0.0	
熊本大学	2,538.0	72.0	2.84	0.0	
大分大学	1,825.0	49.5	2.71	0.0	
宮崎大学	2,052.5	55.5	2.70	0.0	
鹿児島大学	2,568.5	71.0	2.76	0.0	
鹿屋体育大学	126.5	3.0	2.37	0.0	
琉球大学	2,228.0	57.0	2.56	0.0	
政策研究大学院大学	135.5	1.0	0.74	2.0	
総合研究大学院大学	75.5	1.0	1.32	0.0	
北陸先端科学技術大学院大学	298.5	2.0	0.67	5.0	
奈良先端科学技術大学院大学	390.5	9.0	2.30	1.0	
高エネルギー加速器研究機構	964.0	30.0	3.11	0.0	
自然科学研究機構	1,088.0	27.0	2.48	1.0	注5⑨
情報・システム研究機構	773.5	20.0	2.59	0.0	
人間文化研究機構	631.5	15.5	2.45	0.5	
日本司法支援センター	1,124.5	30.0	2.67	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
日本私立学校振興・共済事業団	1,633.5	47.0	2.88	0.0	
沖繩振興開発金融公庫	261.0	7.0	2.68	0.0	
株式会社 国際協力銀行	676.0	22.0	3.25	0.0	
株式会社 日本政策金融公庫	8,371.5	229.5	2.74	0.0	
株式会社 日本貿易保険	204.5	6.0	2.93	0.0	
沖繩科学技術大学院大学学園	627.5	16.0	2.55	0.0	
日本年金機構	23,127.0	660.0	2.85	0.0	
全国健康保険協会	5,009.5	131.5	2.63	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、知的障害者及び精神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としている。  
また、短時間労働者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。ただし、短時間労働者である精神障害者であって、平成30年6月2日以後に採用された者又は平成30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38.5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宇宙航空研究開発機構においては、10月1日時点において、障害者の数52.5人、実雇用率2.61%、不足数0.0人となっている。  
②建築研究所においては、6月13日時点において、障害者の数4.0人、実雇用率2.69%、不足数0.0人となっている。  
③情報通信研究機構においては、12月1日時点において、障害者の数31.0人、実雇用率2.61%、不足数0.0人となっている。  
④量子科学技術研究開発機構においては、11月1日時点において、障害者の数38.5人、実雇用率2.57%、不足数0.0人となっている。  
⑤国際観光振興機構においては、11月1日時点において、障害者の数6.0人、実雇用率2.34%、不足数0.0人となっている。  
⑥大学改革支援・学位授与機構においては、12月1日時点において、障害者の数7.5人、実雇用率3.64%、不足数0.0人となっている。  
⑦統計センターにおいては、11月29日時点において、障害者の数23.0人、実雇用率2.51%、不足数0.0人となっている。  
⑧日本芸術文化振興会においては、8月1日時点において、障害者の数11.0人、実雇用率2.66%、不足数0.0人となっている。  
⑨日本貿易振興機構においては、11月29日時点において、障害者の数36.5人、実雇用率2.71%、不足数0.0人となっている。  
⑩北海道大学においては、11月1日時点において、障害者の数130.0人、実雇用率2.59%、不足数0.0人となっている。  
⑪旭川医科大学においては、7月1日時点において、障害者の数37.0人、実雇用率2.58%、不足数0.0人となっている。  
⑫岩手大学においては、10月1日時点において、障害者の数17.0人、実雇用率2.56%、不足数0.0人となっている。  
⑬宇都宮大学においては、7月1日時点において、障害者の数15.0人、実雇用率2.70%、不足数0.0人となっている。  
⑭埼玉大学においては、12月1日時点において、障害者の数16.0人、実雇用率2.53%、不足数0.0人となっている。  
⑮富山大学においては、11月15日時点において、障害者の数55.0人、実雇用率2.57%、不足数0.0人となっている。  
⑯東海国立大学機構においては、12月1日時点において、障害者の数180.0人、実雇用率2.59%、不足数0.0人となっている。  
⑰京都工芸繊維大学においては、8月18日時点において、障害者の数10.0人、実雇用率2.64%、不足数0.0人となっている。  
⑱山口大学においては、10月25日時点において、障害者の数63.0人、実雇用率2.57%、不足数0.0人となっている。  
⑲自然科学研究機構においては、9月10日時点において、障害者の数28.0人、実雇用率2.59%、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。
- 7 この集計は、令和3年11月29日時点の集計結果に基づき作成した。