

## 第 122 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 9 月 9 日（金） 15:00～17:00

### 2 場所

オンラインによる開催（厚生労働省 職業安定局第 1 会議室）

### 3 議題

- （1）障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正関係）要綱について（諮問）
- （2）2021 年度の年度目標に係る評価及び 2022 年度の年度目標の設定について
- （3）その他

### 4 資料

- 資料 1 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正関係）要綱（諮問文）
- 資料 2－1 障害者雇用分科会における 2021 年度目標の評価について（案）
- 資料 2－2 障害者雇用分科会における 2021 年度評価シート（案）
- 資料 2－3 障害者雇用分科会における 2022 年度の年度目標（案）
- 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 今後の障害者雇用施策の充実強化について  
（令和 4 年 6 月 17 日労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書）
- 参考資料 3 障害者総合支援法等の見直しに関するスケジュール
- 参考資料 4 令和 3 年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などの取りまとめを公表します
- 参考資料 5 「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和 3 年度）」を公表しました

厚生労働省発職 0909 第1号

令和4年9月9日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



別紙「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正関係）要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正関係）要綱

## 第一 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

事業主の責務として、障害者である労働者の能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことに加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことにより、その雇用の安定を図るよう努めなければならないものとする。 （第五条関係）

## 第二 障害者雇用と障害者福祉の連携の促進

### 一 公共職業安定所における適性検査、職業指導等

公共職業安定所及び障害者職業センターは、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下「障害者総合支援法」という。）に規定する就労に関する適性、知識、能力の評価等を行う就労選択支援を受けた者から、その評価等の結果の提供を受けたときは、当該結果を参考として、適性検査、職業指導等を行うものとする。 （第十二条第二項関係）

### 二 障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターの業務の追加

障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターは、就労支援事業者（障害者総合支援法に規定する就労選択支援及び就労移行支援を行う事業者をいう。）その他の関係機関及びこれらの職員に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言、研修等その他の援助を行うこととする。こと。（第二十条及び第二十二条関係）

### 第三 障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進

一 雇用義務等に関する規定における対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働大臣の定める時間の範囲内にある労働者をいい、当該算定に係る事業主から障害者総合支援法に規定する就労継続支援であつて厚生労働省令で定める便宜を供与するものを受けている者を除く。）は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数に相当する数の対象障害者である労働者に相当するものとみなすこととする。こと。（第七十条及び第七十一条関係）

二 国及び地方公共団体の対象障害者である職員の数の算定についても、一と同様とすること。（第六十条九条関係）

三 一の改正に伴い、特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金の支給を廃止するものとする。 (第四十九条第一項第一号の二関係)

#### 第四 障害者雇用の質の向上の推進

##### 一 納付金関係業務の拡充

納付金関係業務として、加齢に伴って生ずる心身の変化により職場への適応が困難となった対象障害者である労働者の雇用の継続のために必要となる当該労働者が職場に適応することを容易にするための措置に要する費用及び対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の事業に要する費用に充てるための助成金の支給を行うこととする。

(第四十九条第一項第四号ロ及び第七号の二関係)

##### 二 障害者雇用調整金及び報奨金の支給

1 障害者雇用調整金の支給に当たって、支給対象となる事業主の雇用する対象障害者である労働者

の数が政令で定める数を超える事業主については、当該政令で定める数に単位調整額を乗じて得た額に、当該超える部分の数に厚生労働省令で定める金額を乗じて得た額を加えた金額を支給することとする。 (第五十条第一項関係)

2 報奨金の支給に当たって、支給対象となる事業主の雇用する対象障害者である労働者の数が厚生労働省令で定める数を超える事業主については、当該厚生労働省令で定める数に単位調整額以下の額で厚生労働省令で定める額を乗じて得た額に、当該超える部分の数に厚生労働省令で定める金額を乗じて得た額を加えた金額を支給することとする。 (附則第四条第三項関係)

## 第五 その他

### 一 有限責任事業組合の算定の特例

申請に基づき厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該特定事業主が雇用する労働者を当該特定組合等のみが雇用する労働者と、当該特定事業主の事業所を当該特定組合等の事業所とみなす特例の対象となる事業協同組合等に、有限責任事業組合契約に関する法律に規定する有限責任事業組合を追加すること。 (第四十五条の三関係)

二 在宅就業支援団体の要件

在宅就業支援団体の要件として、常時十人以上の在宅就業障害者に対して、実施業務の全てを継続的に実施していることとされていることを常時五人以上と、従事経験者が二人以上であることとされていることを従事経験者を置くこと等とすること。（第七十四条の三第四項関係）

三 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第六 施行期日等

一 施行期日

この法律は、令和六年四月一日から施行すること。ただし、次に掲げる事項については、それぞれ次に定める日から施行すること。

1 第一、第二の二の一部並びに第五の一及び二 令和五年四月一日

2 第二の一及び第二の二の一部 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める

日

## 二 経過措置

この法律の施行に関し、必要な経過措置を定めること。

## 三 検討規定

政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後の法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする  
こと。

## 障害者雇用分科会における2021年度目標の評価について（案）

2021年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

### （障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

#### ◎ ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2021年度目標〕 前年度（89,840件）以上

〔2021年度実績〕 96,180件

（参考）ハローワークにおける障害者の就職率 42.9%

（分析）

- 2021年度のハローワークにおける障害者の就職件数は96,180件（対前年度比7.1%）であり、目標（89,840件以上）を上回ったが、2019年度（103,163件）と比較すると6.8%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。
- これは、新規求職申込件数について、主に精神障害者の求職活動が活発化したことにより増加（223,985件、対前年度比5.7%）した一方で、求人数について、障害者の就職先として比較的高い割合を占める以下の業種を中心に増加したものの、前々年度の水準までの回復には至らなかったことによるものと考えられる。
  - ・「医療、福祉」（対前年度比：求人9.4%増、就職4.3%増）  
（対前々年度比：求人2.2%増、就職0.4%増）
  - ・「製造業」（対前年度比：求人19.8%増、就職18.5%増）  
（対前々年度比：求人21.3%減、就職8.6%減）
  - ・「サービス業」（対前年度比：求人16.9%増、就職13.2%増）  
（対前々年度比：求人9.0%減、就職0.9%減）
- このため、就職件数をコロナ禍以前の2019年度水準に近づけるよう、今後は特に、「企業向けチーム支援」や「障害者向けチーム支援」も活用しつつ、求人者・求職者双方に希望条件の緩和を促す等による適格紹介や求人開発による能動的なマッチング支援を実施するとともに、引き続き、
  - ・ 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介
  - ・ 就職支援ノウハウの継続的な向上を図り、効果的な紹介・就職につな

げるための各ハローワークにおける取組共有  
を実施していく。

◎ 障害者雇用率関係

① 障害者の雇用率達成企業割合

〔2021年度目標〕 47.4%以上

〔2021年度実績〕 調査中（2022年6月1日時点）

② 障害者雇用ゼロ企業（2021年6月1日時点）のうち、新たに障害者を  
雇用した企業（2022年6月1日時点）の割合

〔2021年度目標〕 15.2%以上

〔2021年度実績〕 調査中（2022年6月1日時点）

- 2022年の障害者雇用状況報告（2022年6月1日時点）の結果を踏まえて  
分析する予定（2022年の障害者雇用状況報告は年度内を目途に公表する予  
定）。

◎ 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、  
就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

〔2021年度目標〕 72.8%以上

〔2021年度実績〕 78.7%

② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向け  
た次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

〔2021年度目標〕 84.3%以上

〔2021年度実績〕 84.5%

（分析）

- 2021年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者  
（11,887人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,354人）の割  
合は78.7%となっており、2021年度目標（72.8%）を上回った。
- また、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向  
けた次の段階へ移行した者（9,354人）のうち、就職した者（7,907人）の  
割合は84.5%となっており、同様に2021年度目標（84.3%）を上回った。

- これらの主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、自らの障害特性の理解促進や職業生活上の課題の整理を支援するほか、自身のアピールポイントや希望する配慮などを書面にまとめ紹介時に事業主に伝える等の取組を着実に実施したことが考えられる。
- 引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、助成金等の各種支援メニューの活用を提案を行うなど、マッチングの促進に向けた受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。
- なお、全体として目標は上回ったものの、各局の状況を個別に見ると、支援対象者について、精神疾患の症状が顕著に見られ体調が安定しない等により、職業紹介や職業訓練等の段階に移行することが非常に困難な者も選定している場合があった。
- このため、精神疾患の症状が顕著に見られるなど、生活状況や心身の状態に鑑みて精神障害者雇用トータルサポーターによる継続的な支援を受けられる状態にない者は、医療機関や支援機関等へ適切なタイミングで誘導すること、及び支援の開始にあたって精神障害者雇用トータルサポーターによる支援内容を説明し、本人に継続した個別支援を受けることへの意思確認を行うことを徹底する。

## 障害者就労促進

### 関連する2022年までの目標

○障害者の実雇用率 2.3%

(平成30年6月15日閣議決定「未来投資戦略2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革-」により策定)

項目	2021年度 目標	2021年度 実績	2020年度 実績	2019年度 実績
ハローワークにおける障害者の就職件数 (参考)ハローワークにおける障害者の就職率 (※1)	89,840件 以上	96,180件  (参考)42.9%	89,840件  (参考)42.4%	103,163件  (参考)46.2%
<b>【障害者雇用率関係】</b>				
①障害者の雇用率達成企業割合(※2)	47.4% 以上	調査中 (2022年6月1日時点)	47.0% (2021年6月1日時点)	48.6% (2020年6月1日時点)
②障害者雇用ゼロ企業(2020年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2021年6月1日時点)の割合	15.2%以上	調査中 (2022年6月1日時点)	12.5%	13.8%
<b>【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】</b>				
①精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階(※3)へ移行した者の割合	72.8%以上	78.7%	74.8%	76.8%
②精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終	84.3% 以上	84.5%	80.9%	71.2%

了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合				
---------------------------------	--	--	--	--

(備考)

※1 就職件数／新規求職申込件数。

※2 43.5人以上(2020年6月1日までは45.5人以上)規模の企業において法定雇用率を達成(注)している企業の割合。

(注) 法定雇用障害者数に不足数がないこと。

※3 ①就職(トライアル雇用含む)、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん。2020年度より、②について、実際に職業紹介を行った者に限定することとしたため、実績値の計上方法は2019年度以前とは異なっていることに留意。

#### 2021年度目標設定における考え方

##### 【ハローワークにおける障害者の就職件数】

引き続き新型コロナウイルス感染症の影響は続くと考えられるため、当該影響下における実績の基準となる2020年度の実績を踏まえて設定。

##### 【障害者雇用率関係】

① 障害者の雇用率達成企業割合

過去10か年分の平均伸び率及び制度・雇用率の見直しの影響を踏まえて設定。

② 障害者雇用ゼロ企業(2021年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2022年6月1日時点)の割合

障害者雇用ゼロ企業(2017～2019年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2018～2020年6月1日時点)の割合の平均値を踏まえて設定。

##### 【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】

① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

直近3か年分の実績の平均値を踏まえて設定。

② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

前年度目標が未達成であることから、引き続き前年度と同様の目標値を設定。

#### 施策実施状況

※実績等はいずれも2021年度

1 ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組

① 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介

きめ細かな職業相談により求職者一人ひとりの障害特性や適性を的確に把握し、こ

れを踏まえた求人情報の積極的な提供や応募の働きかけ、職場実習や職業訓練等の各種支援策の提案や関係機関の紹介・誘導、求人部門や雇用指導官と連携した個別求人開拓、事業主に対して求職者の障害特性や配慮事項を説明する同行紹介等を行った。

## ② 障害者向けチーム支援等

障害者支援を担当する「就職支援コーディネーター」(300人)を配置し、ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」(支援対象者41,221人)を実施した。

また、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する「就職ガイダンス」、管理選考や小規模な就職面接会を積極的に実施した。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により、大規模な面接会や職場実習が延期・中止となったことから、オンラインを活用した面接等、各地のハローワークにおける効果的な取組の共有を実施した。

## ③ 精神障害者等に対する就労支援

精神保健福祉士等の資格を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」(229人)を配置し、精神障害者等に対するカウンセリング、企業に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の支援を行った。

## 2 障害者の雇用率達成企業割合の目標達成に向けた主な取組

### ① 企業向けチーム支援等

企業支援を担当する「就職支援コーディネーター」(113人)を配置し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」(雇い入れ支援対象企業2,676社)を実施した。

また、「精神障害者雇用トータルサポーター(企業支援分)」(47人)を配置し、個々の企業における精神障害者等の雇用にあたっての課題や状況に応じた企業支援を行った。

さらに、障害者雇用ゼロ企業の属性分析を行い、効果的なアプローチの検証結果を踏まえた優先基準に基づく支援を行った。

### ② 障害者の雇入れに係る助成

ハローワーク等の紹介により、継続雇用する労働者として障害者を雇い入れる企業に対する助成(特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース(障害者のみ)及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース計))(支給実績:支給件数98,292件、支給額27,834百万円)や、継続雇用する労働者への移行を目的とした原則3か月間のトライアル雇用を行う企業に対する助成(トライアル助成金(障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース計))(支給実績:支給件数5,969件、支給額1,243百万円)を行った。

### ③ 職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着のために、職場支援員の配置や中途障害者の職場復帰支援等を行う事業主に対する助成（支給実績：支給件数4,510件、支給額約1,170百万円）を行った。さらに、職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主や、ジョブコーチの養成を行う事業主への助成（支給実績：支給件数1,191件、支給額約418百万円）を行った。

また、障害者雇用経験のある企業が障害者雇用ゼロ企業に転じることを避けるべく、関係機関等とも連携した定着の課題解決等による定着支援を行った。

### 3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合の目標達成に向けた主な取組

障害者に対する個別相談（実績：102,481件）、コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム（実績：延べ6,412人）、適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習（実績：687件）及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援（実績：23,459件）並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言（実績：8,670件）を実施した。

また、障害者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性やアピールポイント、希望する配慮などを整理して事業主に伝える等の取組を実施した。

## 2021年度施策実施状況に係る分析

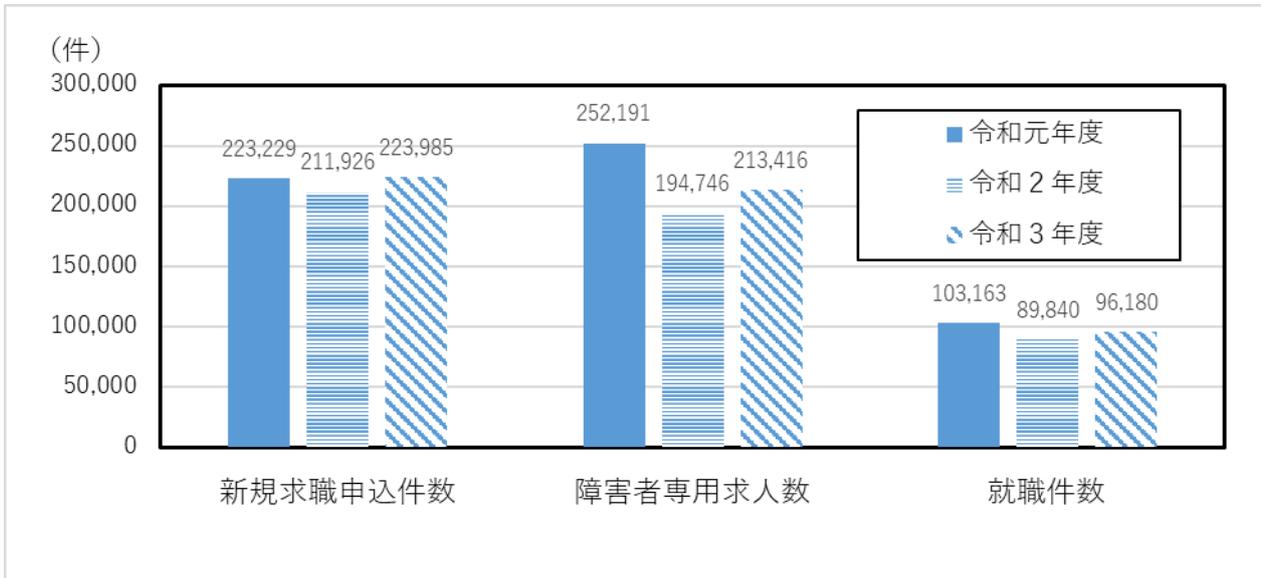
### 1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2021年度のハローワークにおける障害者の就職件数は96,180件（対前年度比7.1%）であり、目標（89,840件以上）を上回ったが、2019年度（103,163件）と比較すると6.8%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。

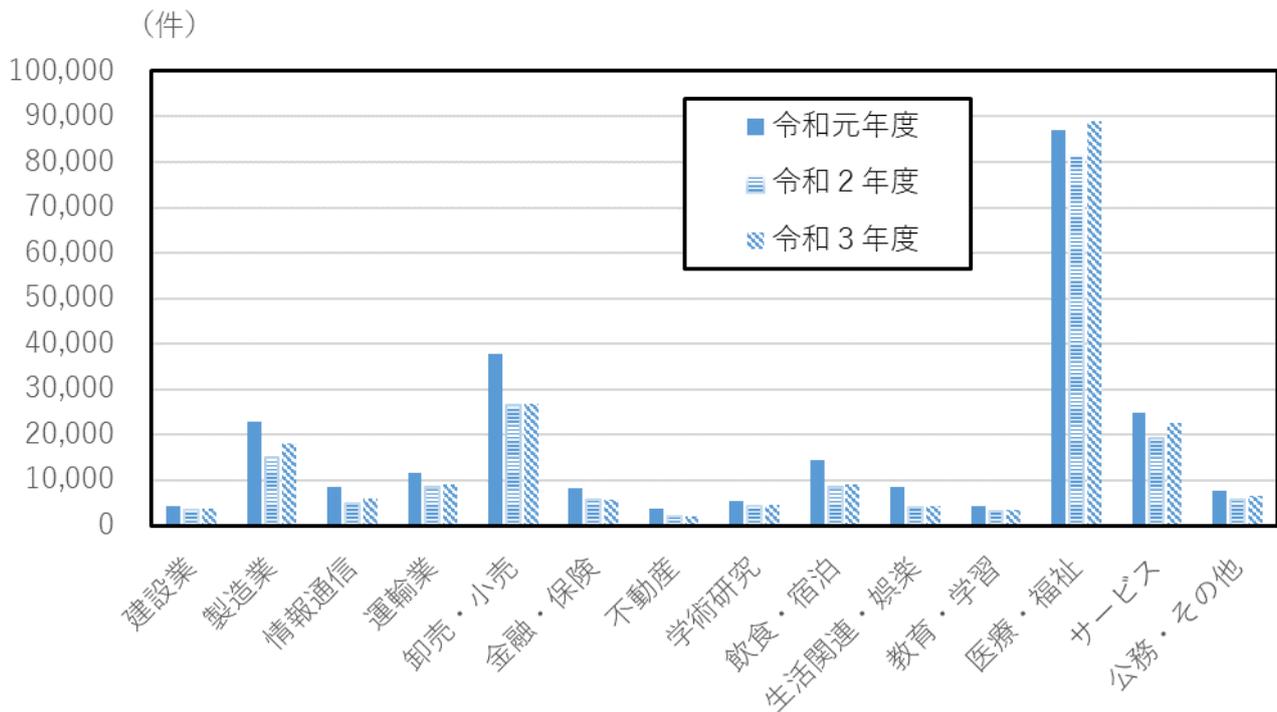
これは、新規求職申込件数について、主に精神障害者の求職活動が活発化したことにより増加（223,985件、対前年度比5.7%）した一方で、求人数について、障害者の就職先として比較的高い割合を占める以下の業種を中心に増加したものの、前々年度の水準までの回復には至らなかったことによるものと考えられる。

- ・「医療、福祉」（対前年度比：求人9.4%増、就職4.3%増）  
（対前々年度比：求人2.2%増、就職0.4%増）
- ・「製造業」（対前年度比：求人19.8%増、就職18.5%増）  
（対前々年度比：求人21.3%減、就職8.6%減）
- ・「サービス業」（対前年度比：求人16.9%増、就職13.2%増）  
（対前々年度比：求人9.0%減、就職0.9%減）

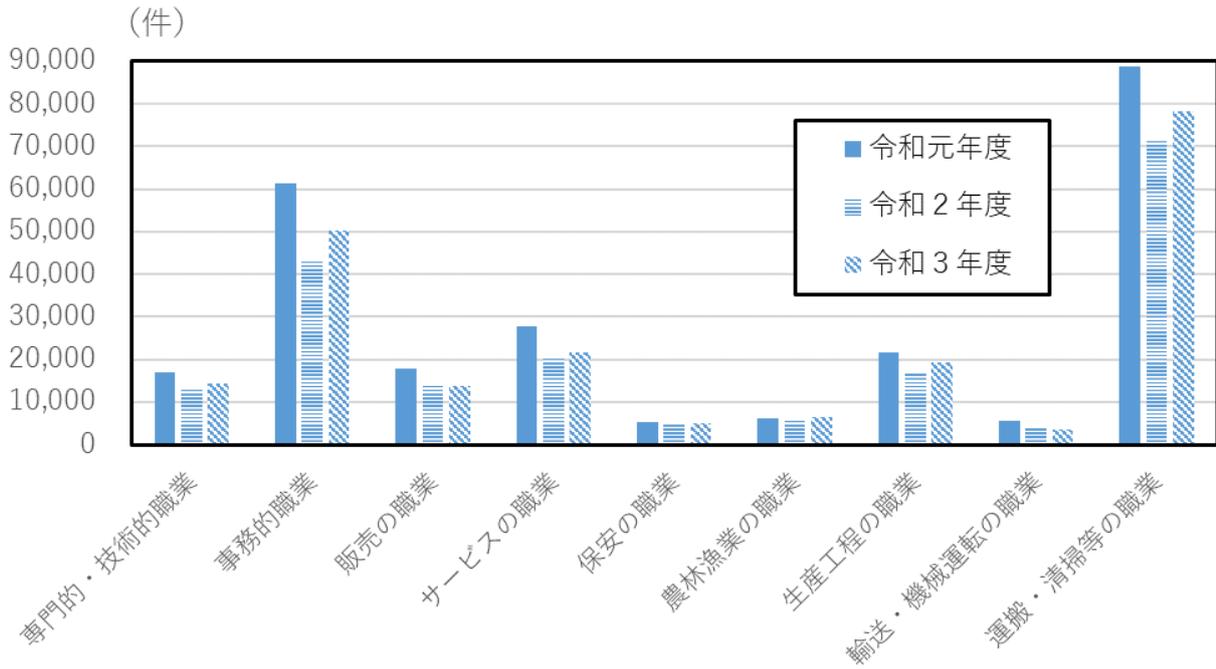
【参考 1】新規求職申込件数、障害者専用求人数、就職件数の年度比較



【参考 2】産業別障害者専用求人数

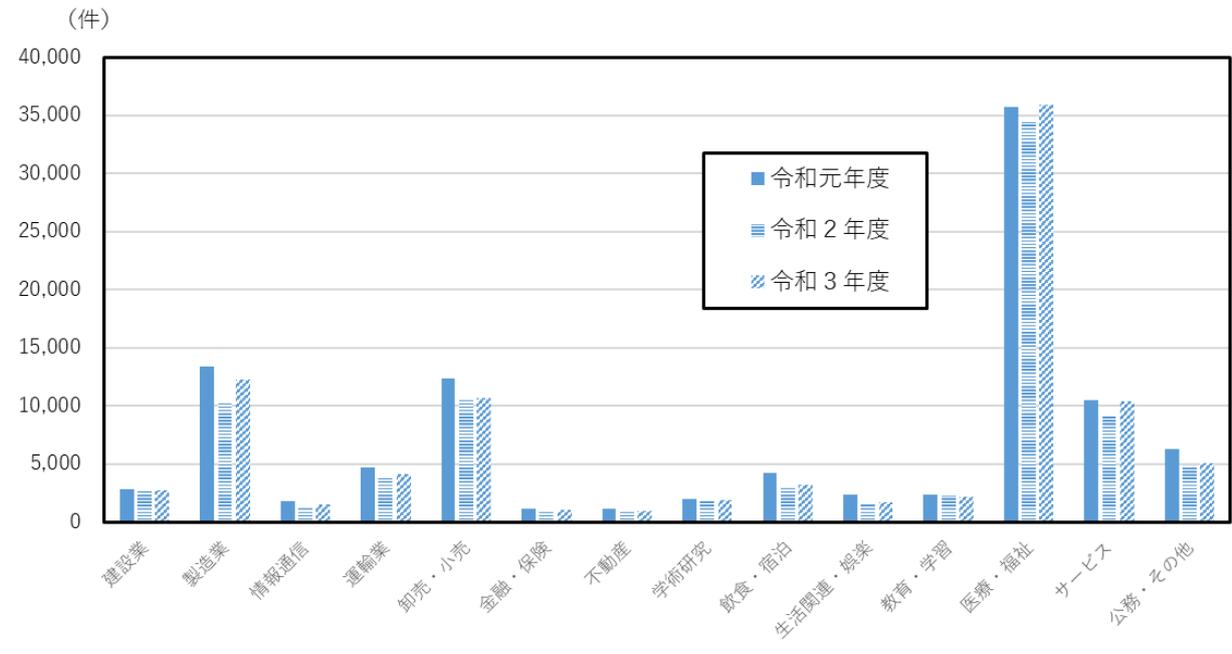


【参考 3】職種別障害者専用求人数



※職種別専用求人数については、年度あたり 1000 件以上ある種別を集計。

【参考 4】産業別就職件数



【参考5】障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

	新規求職申込件数		就職件数		就職率	
	(件)	前年同期比(%)	(件)	前年同期比(%)	(%)	前年同期差(pt)
障害者計	223,985	5.7	96,180	7.1	42.9	0.5
身体障害者計	58,033	0.6	20,829	4.0	35.9	1.2
視覚障害	4,160	▲ 2.0	1,497	▲ 0.2	36.0	0.7
聴覚・言語障害	7,523	▲ 1.7	3,035	1.5	40.3	1.2
肢体不自由	28,330	1.1	10,556	3.1	37.3	0.8
上肢	10,505	2.5	4,064	4.4	38.7	0.7
下肢	14,919	0.2	5,458	2.2	36.6	0.8
体幹	2,497	2.3	880	3.7	35.2	0.4
脳病変(※)	409	▲ 5.5	154	▲ 1.9	37.7	1.4
内部障害	17,296	0.5	5,567	7.2	32.2	2.0
知的障害者	34,651	1.0	19,957	0.8	57.6	▲ 0.1
精神障害者	108,251	13.5	45,885	13.0	42.4	▲ 0.2
統合失調症	21,517	10.1	10,766	13.3	50.0	1.4
そううつ病	52,991	20.0	21,187	27.6	40.0	2.4
てんかん	4,794	6.3	2,116	15.8	44.1	3.6
その他の精神障害	28,949	6.2	11,816	▲ 6.9	40.8	▲ 5.7
その他の障害者	23,050	▲ 6.1	9,509	1.3	41.3	3.1

※ 「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

## 2 障害者の雇用率達成企業割合

2022年の障害者雇用状況報告(6月1日時点)の結果を踏まえて分析する予定(2022年の障害者雇用状況報告は年度内を目途に公表する予定)。

### 【参考1】2021年6月1日現在の雇用状況

- ・ 雇用率達成企業割合：47.0% (対前年比 ▲1.6pt)
- ・ 障害者雇用ゼロ企業(2020年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2021年6月1日時点)の割合：12.5%

### 【参考2】2021年6月1日現在の企業規模別の達成割合

43.5人～45.5人未満	35.1%	(対前年比 — )
45.5人～100人未満	45.7%	(対前年比 ▲0.2pt)
100人～300人未満	50.6%	(対前年比 ▲1.8pt)
300人～500人未満	41.7%	(対前年比 ▲2.4pt)

500人～1000人未満 42.9% (対前年比 ▲3.8pt)  
1000人以上 55.9% (対前年比 ▲4.1pt)

【参考3】2020年6月1日時点のゼロ企業に係る2021年6月1日の状況

- ・ ゼロ企業数：30,542社（前年差▲96社）
- ・ 新たに障害者を雇用した企業数：3,466社（前年差▲291社）
- ・ 前年から引き続きゼロ企業であった企業数：24,265社（前年差+729社）
- ・ 報告対象外となった企業数：2,811社（前年差▲534社）

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2021年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（11,887人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,354人）の割合は78.7%となっており、2021年度目標（72.8%）を上回った。

また、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,354人）のうち、就職した者（7,907人）の割合は84.5%となっており、同様に2021年度目標（84.3%）を上回った。

これらの主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、自らの障害特性の理解促進や職業生活上の課題の整理を支援するほか、自身のアピールポイントや希望する配慮などを書面にまとめて紹介時に事業主に伝える等の取組を着実に実施したことが考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2021年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、96,180件（対前年度比7.1%）であり、目標（89,840件以上）を上回ったが、2019年度（103,163件）と比較すると6.8%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。

これは、新規求職申込件数について、主に精神障害者の求職活動が活発化したことにより増加（223,985件、対前年度比5.7%）した一方で、求人数について、障害者の就職先として比較的高い割合を占める以下の業種を中心に増加したものの、前々年度の水準までの回復には至らなかったことによるものと考えられる。

- ・「医療、福祉」（対前年度比：求人9.4%増、就職4.3%増）  
（対前々年度比：求人2.2%増、就職0.4%増）
- ・「製造業」（対前年度比：求人19.8%増、就職18.5%増）  
（対前々年度比：求人21.3%減、就職8.6%減）
- ・「サービス業」（対前年度比：求人16.9%増、就職13.2%増）  
（対前々年度比：求人9.0%減、就職0.9%減）

このため、就職件数をコロナ禍以前の2019年度水準に近づけるよう、今後は特に、「企業向けチーム支援」や「障害者向けチーム支援」も活用しつつ、求人者・求職者双

方に希望条件の緩和を促す等による適格紹介や求人開発による能動的なマッチング支援を実施するとともに、引き続き、

- ・ 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介
  - ・ 就職支援ノウハウの継続的な向上を図り、効果的な紹介・就職につなげるための各ハローワークにおける取組共有
- を実施していく。

**【参考】2022年度の目標値及び目標設定の考え方**

目標値：2019年度（103,163件）以上

目標設定の考え方：コロナ禍以前の2019年度実績を踏まえて設定

## 2 障害者雇用率関係

2021年度の目標の達成状況が現時点では明らかではないが、2021年6月1日現在で、雇用率未達成企業が約半数を占めること及び障害者雇用ゼロ企業が約3割あることに加え、2021年3月1日の法定雇用率引上げにより、新たに雇用義務が発生した企業があることから、これらの企業に対して丁寧な指導を行い、障害者雇用への理解を進める必要がある。

引き続き、2020年4月より創設された障害者雇用に関する優良な事業主に対する認定制度（もにす認定制度）について、周知・認定の促進を図るとともに、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」を実施する。さらに、「企業向けチーム支援」では、従前の未達成企業に対する支援のみならず、新たに法定雇用率の引上げにより法定雇用率未達成となる企業や、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた企業を支援対象に追加したところであり、こうした取組を通じて、引き続き障害者雇用を促進していく。

**【参考】2022年度の目標値及び目標設定の考え方**

① 障害者の雇用率達成企業割合

目標値：前年度実績+1.5%以上

目標設定の考え方：過去10か年分の平均伸び率及び制度・雇用率の見直しの影響を踏まえて設定（※）

※ 雇用率に関する取扱いの変更がなされた2011年、2013年、2018年及び2021年を除いた過去10か年分（2008年～2021年）の平均伸び率（+1.47pt）を踏まえて設定。

② 障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合

目標値：15.2%以上

目標設定の考え方：引き続き前年度と同様の目標値を設定。

※ 参考値：2016年度実績15.0%、2017年度実績16.0%、2018年度実績15.9%、2019年度実績13.8%、2020年度実績12.5%

### 3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2021年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（11,887人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,354人）の割合は78.7%となっており、2021年度目標（72.8%）を上回った。

また、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,354人）のうち、就職した者（7,907人）の割合は84.5%となっており、同様に2021年度目標（84.3%）を上回った。

これらの主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、自らの障害特性の理解促進や職業生活上の課題の整理を支援するほか、自身のアピールポイントや希望する配慮などを書面にまとめて紹介時に事業主に伝える等の取組を着実に実施したことが考えられる。

引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、助成金等の各種支援メニューの活用を提案を行うなど、マッチングの促進に向けた受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

なお、全体として目標は上回ったものの、各局の状況を個別に見ると、支援対象者について、精神疾患の症状が顕著に見られ体調が安定しない等により、職業紹介や職業訓練等の段階に移行することが非常に困難な者も選定している場合があった。

このため、精神疾患の症状が顕著に見られるなど、生活状況や心身の状態に鑑みて精神障害者雇用トータルサポーターによる継続的な支援を受けられる状態にない者は、医療機関や支援機関等へ適切なタイミングで誘導すること、及び支援の開始にあたって精神障害者雇用トータルサポーターによる支援内容を説明し、本人に継続した個別支援を受けることへの意思確認を行うことを徹底する。

#### 【参考】2022年度の目標・目標設定値の考え方

- ① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

目標値：75.6%以上

目標設定の考え方：直近3か年分の実績の平均値を踏まえて設定

- ② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

目標値：84.3%以上

目標設定の考え方：引き続き前年度と同様の目標値を設定

# 障害者雇用分科会における2022年度の年度目標(案)

年度目標項目	2021年度の年度目標	2021年度の年度実績	2022年度の年度目標(案)	データの出所
ハローワークにおける障害者の就職件数	89,840件以上	96,180件	103,163件以上	職業安定業務統計
<b>【障害者雇用率関係】</b> ①障害者の雇用率達成企業割合  ②障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合	①47.4%以上  ②15.2%以上 (※) <small>※障害者雇用ゼロ企業(2021年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2022年6月1日時点)の割合</small>	①調査中 (2022年6月1日時点)  ②調査中 (2022年6月1日時点)	①前年度実績+1.5%以上  ②15.2%以上 (※) <small>※障害者雇用ゼロ企業(2022年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2023年6月1日時点)の割合</small>	障害者雇用状況報告
<b>【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】</b> ①精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合  ②精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合	①72.8%以上  ②84.3%以上	①78.7%  ②84.5%	①75.6%以上  ②84.3%以上	精神障害者雇用トータルサポーター支援状況報告



## 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和 4 年 8 月 8 日現在

### (公益代表)

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| かげやま まこや<br>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<br>倉知 延章     | 九州産業大学人間科学部教授      |
| ○ こはら みき<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>亀田 隆仁 | サービス・ツーリズム産業労働組合連合会副会長       |
| とうや たかあき<br>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<br>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<br>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<br>清田 素弘  | 日本商工会議所産業政策第二部課長                          |
| すずき よしこ<br>鈴木 淑子   | 富士通株式会社 Employee Success 本部人材採用センターマネージャー |
| にった ひでし<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>竹下 義樹   | (社福) 日本視覚障害者団体連合会長   |

(分科会長=◎、分科会長代理=○)

(五十音順、敬称略)

労 審 発 第 1412 号  
令和 4 年 6 月 17 日

厚生労働大臣  
後藤 茂之 殿

労働政策審議会  
会長 清家 篤



今後の障害者雇用施策の充実強化について  
(意見書)

当審議会は、今後の障害者雇用施策の充実強化について、昨年 11 月から障害者雇用分科会において検討を行ってきたが、今般、別添のとおり、分科会意見書が取りまとめられた。

今後、この分科会意見書の趣旨に沿い、障害者雇用施策の充実強化を図ることが必要であると考えてるので、この意見書を提出する。

令和4年6月17日

労働政策審議会  
会長 清家 篤 殿

障害者雇用分科会  
分科会長 山川 隆一

今後の障害者雇用施策の充実強化について  
(意見書)

当分科会は、今後の障害者雇用施策の充実強化について検討を重ねた結果、別紙のとおり、その結論を得たので報告する。

今後の障害者雇用施策の充実強化について  
(労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書)

目 次

第1 はじめに

第2 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

第3 障害者雇用と障害者福祉の連携の促進

- 1 アセスメントの機能強化
- 2 障害者就労を支える人材の育成・確保
- 3 地域の就労支援機関の役割分担

第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

- 1 障害者雇用率制度における障害者の範囲
  - (1) 週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の障害者の取扱い
  - (2) 障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者の取扱い
  - (3) 就労継続支援 A 型事業所の利用者の取扱い
- 2 精神障害者に対する障害者雇用率等の算定
  - (1) 精神障害者の算定特例の延長
  - (2) 精神障害者に係る重度の取扱い
- 3 長期継続雇用の評価

第5 障害者雇用の質の向上の推進

- 1 障害者雇用調整金、報奨金による対応
- 2 障害者雇用納付金の適用範囲の拡大
- 3 障害者雇用を推進する事業主の取組に対する支援

第6 その他の諸課題

- 1 在宅就業障害者支援制度の活用促進
- 2 有限責任事業組合の算定特例の全国展開
- 3 除外率の引下げによる障害者雇用の促進
- 4 その他

第7 おわりに

今後の障害者雇用施策の充実強化について  
(労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書)

第1 はじめに

- 近年、障害者の就労意欲が高まるとともに、積極的に障害者雇用に取り組む民間企業が増加するなど、障害者雇用は着実に進展している。
- 他方で、障害者雇用率（以下「雇用率」という。）の達成が目的となり質の確保が不十分となっている側面がある、一般就労の可能性がある障害者を適切な支援につなげるためには雇用施策と福祉施策の連携強化を図る必要がある、これまで就業が想定されにくかった重度障害者や多様な障害者の就業ニーズが高まっている等の課題が生じている。
- 特に、雇用施策と福祉施策の連携強化については、令和2年11月から約7カ月にわたって開催された「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」によって幅広く議論され、その議論の成果が令和3年6月に「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（以下「検討会報告書」という。）としてとりまとめられたところである。加えて、障害福祉施策における障害者の就労支援に関する制度等の検討についても、社会保障審議会障害者部会における議論の状況が当分科会で共有されたところである。
- また、平成31年2月13日付け労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（以下「分科会意見書」という。）を踏まえた障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号。以下「令和元年改正法」という。）では、国及び地方公共団体における障害者雇用の促進に係る措置が改正の中心となっており、分科会意見書において、大企業及び就労継続支援A型事業所（以下「A型」という。）に対する障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）の取扱い、除外率制度に関する対応等、民間部門の課題について引き続き検討することが求められている。
- このような状況や令和元年改正法の施行後3年を目途とした検討規定を踏まえ、検討会報告書や分科会意見書において引き続き検討すべきとされた事項をはじめ、障害者雇用施策全般について議論を進めてきたところであり、以下のとおり、今後の障害者雇用施策の充実強化について結論を得たものである。

第2 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

- 障害者雇用については、例えば、民間企業の実雇用率は10年連続で、実雇用者数は18年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展しているが、他方で、障害者が能力を発揮して活躍することよりも、雇用率の達成に向け障害者雇用の数の確保を優先するような動

きもみられる。今後は、障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して生き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して障害者雇用の質を向上させることが求められる。

- 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）において、事業主は、雇用する障害者に対して、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理に努めなければならないとされている。
- 法に掲げられたこうした責務を事業主が真摯に果たしていくためには、事業主に対して、障害者が持てる能力を十分に発揮できる雇用の場を提供するとともに、雇用後もその活躍を促進するため、キャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求めることが適当である。
- キャリア形成の支援に際しては、事業主が中途障害者を含め、資格取得の促進や職業訓練、研修機会を設ける等障害者の能力開発を行うことが重要であり、こうした取組は障害者が働き続ける上でモチベーションやエンゲージメントの向上に資するという意見があった。あわせて、事業主は合理的配慮の提供はもとより、持てる能力を発揮できるよう障害特性に応じた業務の選定や再構築を行うとともに、これについて採用時のみならず、雇用継続期間中を通じて適宜見直すことが望ましいという意見があった。
- また、行政による、事業主に対する支援として、ハローワークにおいてはアセスメントやマッチング支援を強化することが適当である。
- 加えて、障害者雇用の質を高める観点からは、障害者の定着支援を図ることが重要であり、助成金による支援の充実を含め、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）の活用を促進することが適当である。この点、障害種別に対応できるジョブコーチの育成が重要という意見があった。
- なお、雇用の質の向上を図っていくに当たっては、将来的にはこれに向けた事業主の取組を評価する手法を検討することが考えられるという意見があった。

### **第 3 障害者雇用と障害者福祉の連携の促進**

- 検討会報告書においては、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として、雇用・福祉それぞれのサービス体系におけるアセスメントの仕組みの構築・機能強化、障害者就労を支える人材の育成・確保、障害者の就労支援体系の整理等の必要性が指摘されている。これを踏まえ、障害者雇用と障害者福祉の連携を促進するため、以下のとおり措置することが必要である。

## 1 アセスメントの機能強化

- アセスメントについては、検討会報告書において、障害者の就労能力や一般就労の可能性が十分に把握されておらず、適切なサービス等に繋がられていない場合もあるのではないかと指摘がされており、ハローワークについては特にアセスメントの機能強化の必要性が指摘されている。
  
- これらを踏まえ、当分科会において議論を行い、以下の対応が適当であるとされた。
  - ・ ハローワークにおいては現在でも一定のアセスメントが行われているものの、実施の必要性の判断等が個々の担当者に任せられている側面があることから、アセスメントの必要性を判断する考え方や実施方法、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターとの連携が必要な場合の考え方等について改めて整理する。
  - ・ ハローワークが職業指導や職業紹介を行う場合や、障害福祉サービスも含めた関係機関への誘導等の支援を行う場合に、アセスメントの実施を強化する。また、就職後も必要に応じて適時アセスメントを実施し、定着やキャリアアップに向けた障害者と事業主双方への支援に活用する。
  - ・ ハローワークは、就労アセスメントの手法を活用した新たな障害福祉サービス（就労選択支援（仮称））を利用した上で、一般就労を希望する障害者については、その結果も踏まえて支援を行う。
  - ・ 地域障害者職業センターにおける知見が、就労に係る障害福祉サービスにおいても必要に応じて活かされるようにするなど、十分に雇用と福祉の連携を図る。
  
- また、ハローワークにおけるアセスメントの機能強化に当たっては、ハローワーク職員の専門性の向上が重要であり、人材育成を図っていくことが適当である。
  
- 加えて、障害者の企業等での就労状況に係るアセスメント結果について、必要に応じて、ハローワークにフィードバックしてもらうことで、ハローワークでの障害者と企業等とのマッチングの精度を高めることが適当である。

※「アセスメント」：本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、ニーズを実現するために必要な支援や配慮を整理すること

## 2 障害者就労を支える人材の育成・確保

- 障害者就労を支える人材の育成・確保については、検討会報告書において、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、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、令和3年9月から同年12月まで開催された「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、当分科会において議論を行い、以下の対応が適当であるとされた。
  - ・ 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する。
  - ・ 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。
  - ・ 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者とする。
  - ・ 基礎的研修は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）が実施する。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する。
- また、基礎的研修については、効果検証をしっかりと行った上で効率的な運用に努めるとともに、研修内容を適時適切に見直していくことが適当である。
- なお、基礎的研修については、受講を必須とすべき者だけでなく、A型及び就労継続支援B型事業所の支援員や、就労アセスメントの手法を活用した新たな障害福祉サービス（就労選択支援（仮称））の担当者等の受講機会が確保されることが望ましいという意見があった。加えて、受講を必須とする者については基礎的研修の運用状況等を踏まえ、その拡大の可能性についても検討することが望ましいという意見があった。

### 3 地域の就労支援機関の役割分担

- 地域の就労支援機関の役割分担については、検討会報告書において、
  - ・ 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を果たす機関として、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、当分科会において議論を行い、以下の対応が適当であるとされた。
  - ・ 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、基礎的研修を実施するとともに、就労支援機関等に対する助言・援助を強化する。
  - ・ 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。

- ・ 障害者就業・生活支援センターは、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果たす機関として位置付け直し、地域障害者職業センターとの連携を強化する。

#### 第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

- 近年、精神障害者である労働者が著しく増加するとともに、これまで就業が想定されにくかった重度障害者などの就業ニーズが高まっており、多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方を推進するため、以下のとおり措置する必要がある。

##### 1 障害者雇用率制度における障害者の範囲

（1）週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の障害者の取扱い

- 現行の障害者雇用率制度（以下「雇用率制度」という。）や障害者雇用納付金制度（以下「納付金制度」という。）においては、週所定労働時間（以下「週」という。）20 時間未満での雇用は対象とされていない。これは、通常の労働者の週の半分に満たない時間での労働は、それにより職業生活において自立しているとは言えないという考え方に基づくものである。
- 他方で、週 20 時間未満の労働者については、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に精神障害者においてその割合が増加傾向にある。また、週 20 時間未満での雇用を希望する新規求職者についても、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に近年雇用者数の伸びが著しい精神障害者で多くなっている。  
加えて、症状の悪化等による一時不調等により障害者が週 20 時間以上働けなくなったとしても、障害者本人の希望等を踏まえ、雇用を継続していくことが望ましい。
- こうしたことから、週 20 時間未満での雇用を希望する障害者や、週 20 時間以上での雇用が困難である障害者について、その雇用機会を確保することが重要であり、特にニーズが多い精神障害者とその雇用に多くの負担を伴うことから従来から雇用率制度の適用上配慮している重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率制度において特例を設けることが適当である。
- 具体的には、週 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者は、その障害によって特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にあると認められるため、特例的な取扱いとして、その雇用を実雇用率の算定対象に加えることが適当である。

なお、A型の利用者は、週 20 時間未満であるか否かにかかわらず、利用者の希望に応じた労働時間や労働日数等での就労が可能となるよう支援を行うものであり、特例的な実雇用率算定により週 20 時間未満の障害者の雇用の機会を確保する必要性が高くないため、本取扱いを適用しないことが適当である。

- 算定に当たっては、1人をもって0.5カウントすることとし、また、週 20 時間以上の雇用への移行に要する期間には個人差があるとともに、障害特性から、中長期にわたり週 20 時間以上の雇用に移行できない者も一定程度存在するため、本取扱いは一律に適用期限を区切ることはしないことが適当である。
- ただし、職業的自立を促進する観点から、雇用義務の対象は週 20 時間以上の障害者としているが、今般、この取扱いは変更せず、新たに実雇用率の算定の対象として加える週 20 時間未満の障害者は雇用義務の対象としない、すなわち、雇用率の算定式には週 20 時間未満の障害者を含めないことが適当である。
- そのため、今般の特例措置の趣旨や、あくまで職業的自立を促進する観点からは週 20 時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいこと等について、障害者本人、事業主、関係機関に対して周知を図り、それぞれがその方向で努力することが適当である。さらに、安易に週 20 時間未満の雇用が増えることのないように、障害者本人が希望していることを前提として、ハローワークのアセスメントや医師等専門家の意見も踏まえた取扱いとすることが適当である。
- また、週 20 時間未満の雇用に留め置かれぬよう、障害者本人が労働時間の延長を希望する場合、事業主に対しその有する能力に応じた労働時間の延長について努力義務を課すことが適当である。  
さらに、ハローワークが障害者本人からの相談や定着支援等を通じて労働時間の延長に向けて対応が必要なケースを把握した場合には、事業所訪問を通じて職場環境・就業状況等を確認し、必要に応じて関係機関と連携しつつ助言・支援や雇用管理指導を行うことが適当である。
- なお、週 20 時間以上の就業が困難な者等を障害者雇用納付金（以下「納付金」という）、調整金の算定の対象とすることにより、当該者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となることから、特例給付金は廃止することが適当である。

## （2）障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者の取扱い

- 雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の下で、全ての事業主に雇用義務を課すものである。したがって、事業主が社会的な責任を果たすための前提として、①事業主がその対象者を雇用できる一定の環境が整っているこ

と、②対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保されることが必要であり、現在、雇用率制度における対象障害者の範囲は身体障害者、知的障害者、精神障害者とし、その取扱いに当たっては、原則、障害者手帳（以下「手帳」という。）の所持者に限っている。

- 手帳を所持しない精神障害者について、当分科会では、就労促進等の観点から自立支援医療受給者証の所持者等は雇用率制度の対象にすべきという意見がある一方で、自立支援医療受給者証はその目的が医療費の自己負担額を軽減することであり手帳と同一に取り扱うべきではない、自立支援医療受給者証の提出を事業主に提出することに抵抗を感じる障害者もいるのではないかという意見があった。また、自立支援医療受給者証所持者のうち「重度かつ継続」を雇用率の対象にしてはどうかという意見や、個別の就労困難性を判断することが重要という意見等、様々な意見があった。
- 発達障害者については、比較的早期に診断を受け、手帳を取得する割合も高く、就職に当たっても可能な限り手帳の取得を促す支援が重要という意見があった。他方で、それまでに診断等に繋がらず、障害者本人の障害認識が無いまま就職後に職場での具体的な状況から困難が生じ、障害を理解・認知する事例もある。こうした場合であっても、障害者本人の特性により就労場面において生じる課題は個別性が高い一方で、適切なマッチング、雇用管理等により、活躍できる事例もみられる。
- 難病患者については、疲れやすさ、倦怠感など全身的な体調の崩れやすさといった一定の共通する点もある一方で、その症状の有無や程度は、疾病により個別性が高く、さらには治療の状況により個人差も大きい。他方で、適切なマッチング、雇用管理等により、活躍できる事例もみられる。
- こうしたことから、現状において、手帳を所持していない発達障害者及び難病患者について、個人の状況を踏まえることなく、一律に就労困難性があると認めることは難しい。
- これらを踏まえ、手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者について、雇用率制度における対象障害者の範囲に含めることをただちに行うのではなく、手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することが適当である。
- なお、精神障害者保健福祉手帳は有効期限があることから、手帳更新ができなかった場合であっても就業上の困難性が継続しているケースもあり、その場合に一定の期間については引き続き雇用率制度の対象とすることについて検討課題とすることが望ましいという意見があった。
- また、個人の特性に合わせた配慮の下活躍できるよう、ハローワークにおける専門的支

援等、就労支援の強化を図ることが適当である。

### (3) 就労継続支援 A 型事業所の利用者の取扱い

- A 型の利用者については、当該事業が障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号）に基づく障害福祉サービスに位置付けられている一方で、雇用労働者であるため、雇用率制度の対象になっている。
- 当分科会では、障害福祉サービスに位置付けられており、障害福祉サービス等報酬が支払われている A 型については、事業主が社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有していることを前提とした雇用率制度上、一般企業と同列に扱うべきではなく、その利用者は雇用率・納付金・調整金等の対象から外すべきという意見が多数あった。他方で、こうした見直しは、A 型の利用者に与える影響を考慮して慎重に議論すべきという意見や加齢により企業での就業が困難になった者の受け皿として社会的貢献度は大きいことも考慮すべきであるという意見もあった。
- また、A 型については、雇用・福祉施策の連携強化を進めて行く中において、その在り方や役割について、利用者や支援内容の実態等を踏まえて整理を進めることとしており、現在、その実態把握を行っているところである。
- こうしたことから、雇用率制度における A 型の利用者の扱いについては、実態把握に基づき A 型が障害福祉制度においてどのように整理されるかも踏まえた上で、雇用率制度・納付金制度からの除外の可能性も視野に入れ、一方で様々な影響も考慮しつつ引き続き検討していくことが適当である。この点、A 型の実態把握等の状況は当分科会においても定期的に共有されることが望ましいという意見や、見直しに向けて検討していくべきという意見があった。

## 2 精神障害者に対する障害者雇用率等の算定

### (1) 精神障害者の算定特例の延長

- 平成 30 年 4 月から精神障害者の雇用が義務化されるとともに、雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の実雇用率の算定に関して、令和 4 年度末まで短時間労働者を 1 カウントとする特例措置を設けている。
- 精神障害者の職場定着率は週 20 時間以上 30 時間未満勤務の場合が相対的に高くなっており、その職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者を 1 カウントとする特例を継続することが適当である。
- また、精神障害者の個別性の高さを踏まえると、週 30 時間以上の雇用への移行に要す

る期間には個人差があるとともに、障害特性から、中長期にわたり週 30 時間以上の雇用に移行できない者も一定程度存在するため、特例を継続するに当たっては、一律に適用期間を区切ることはせず、新規雇入れ又は手帳取得から 3 年間という要件を外すことが適当である。

- ただし、週 30 時間以上の勤務を希望する障害者が短時間勤務のまま留め置かれることがないように、ハローワークが障害者本人からの相談や定着支援等を通じて労働時間の延長に向けて対応が必要なケースを把握した場合には、ハローワークが事業所訪問を通じて職場環境・就業状況等を確認し、必要に応じて関係機関と連携しつつ助言・支援や雇用管理指導を行うことが適当である。
- なお、特例の期間については、当分の間、特例を継続することとし、今後、(2) のとおり、精神障害者の重度に係る検討について一定の整理がされた際に改めて検討することが適当である。

#### (2) 精神障害者に係る重度の取扱い

- 精神障害者は身体・知的障害者と異なり「重度」といった取扱いがない。
- 精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するものではないという意見等様々な意見があることを踏まえると、精神障害者の「重度」という取扱いについては、ただちにこれを設けるのではなく、調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続き検討することが適当である。

### 3 長期継続雇用の評価

- 社会全体が高齢化していく中で、中高年齢者等、長期継続雇用されている障害者のキャリア形成を支援し、その活躍を推進していくことが重要である。
- 当分科会では、中高年齢者等、長期継続雇用に対する事業主の取組について雇用率制度における評価を求める意見がある一方で、加齢による影響は職種・職場等の違いを含め個人で異なるものであり、事業主が適切な配慮をすれば、年齢に関係なく活躍できる事例も多くみられることから、年齢や勤続年数で一律に判断することは適当ではないという意見があった。また、障害者権利条約を批准している現在において、ダブルカウントという措置を継続すべきかどうかについて議論が必要という意見もあった。
- これらを踏まえ、中高年齢者等、長期継続雇用されている障害者について、一律に就労困難性が高いとみなして雇用率制度で評価することは適当ではない。この点、個々の企業による長期継続雇用に向けた取組を客観的に評価し、雇用率制度上評価する方策について引き続き検討することが望ましいという意見があった。

- 他方で、中高年齢者であって継続して雇用されている障害者の活躍や雇用の継続のため、個々の障害者の状況に応じて事業主が実施する取組を支援することが適当である。
- また、企業からは中高年齢者である障害者を継続して雇用する中で生じる課題について相談できる窓口を求める声もあることから、障害者就業・生活支援センターについて、関係機関との連携を強化し、地域の実情や個々の事業主の状況に応じて中高年齢者である障害者を継続して雇用するための課題に関する相談機能を強化することが適当である。

## 第5 障害者雇用の質の向上の推進

- 納付金制度は、障害者の雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進・継続を図るために設けられている。この目的のためには、納付金制度の財政の安定的運営を図り、事業主が障害者雇用に積極的に取り組むことができるよう、その具体的取組を支援することが重要である。
- こうした中、民間企業における障害者雇用が大きく進展した結果、今後の納付金制度の財政の見通しが厳しくなっている。さらに、現状、障害者雇用の数を評価する調整金や報奨金の支出が大半を占め、障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組を評価する納付金助成金（以下「助成金」という。）の支出が少なくなっているなど、事業主に対する助成・援助が不十分になっている。
- 今後、障害者雇用について、その質の向上に重点を置いて推進していくためには、納付金制度の財政の安定的な運営の上に立って、障害者を雇い入れる事業主の具体的な取組に対して支援を充実させるなど、限られた財源を効果的に運用することが重要であり、以下のとおり措置する必要がある。

### 1 障害者雇用調整金、報奨金による対応

- 限られた財源を事業主への支援に充てていくため、納付金関係業務を行う高障求機構の業務経費について事務の効率化等により削減するとともに、助成金について活用状況等を踏まえ見直すなど支出の効率化を図ることを前提に、調整金・報奨金について、一定の場合の減額等を行うことが適当である。
- 減額等の対応に当たっては、人数基準や減額率等について様々意見があったところであるが、調整金について、その支給状況や一定の場合の減額等により見込まれる支出削減の効果等を踏まえ、支給対象人数が10人を超える場合には、当該超過人数分に対しては支給額を50%にすることが適当である。
- 報奨金については、調整金受給企業と報奨金受給企業との実態の違いや、報奨金は障害

者雇用を奨励等することを目的に納付金の納付義務のない事業主に対して支給するものであることを踏まえ、支援対象人数が 35 人を超える場合には、当該超過人数分に対しては支給しないことが適当である。

- 今回の措置で調整金が減額される企業においても調整金を障害者の定着支援や訓練等に活用している現状があるという意見や、これまで障害者雇用に積極的に取り組んできた企業ほど調整金が減額される対象になるため、減額後の調整金の支給額を 50%よりも高く設定するなど減額の要件設定は慎重に行うべきという意見もあった。このため、上記の措置による調整金等の支出削減の効果については、こうした個々の事業主の取組状況やニーズ等を踏まえた上で、支援策の強化に積極的に充てていくことが適当であり、これらを調整金が減額等される企業に対するヒアリング等を通じて把握する必要がある。
- また、調整金・報奨金の減額等に当たっては、対象となる事業主が余裕を持って対応できるよう積極的に周知を行うとともに、十分な準備期間を設けることが適当である。
- なお、中長期的な課題として、財源が枯渇する場合であっても、障害者に対する支援が継続できるよう、緊急的な公的資金の投入についても検討することが望ましいという意見や将来的には調整金等は廃止し、企業を支援する助成等に注力することが適当という意見があった。

## 2 障害者雇用納付金の適用範囲の拡大

- 納付金制度については、原則として、雇用義務のかかる全ての事業主に適用されるものであるが、制度創設時に、中小企業の負担能力等に対する配慮等から、当分の間、常用労働者 300 人超の事業主に適用対象が限定され、現在は、常用労働者 100 人超の事業主にまで対象が拡大されている。
- この適用範囲の拡大の検討に当たって、常用労働者 100 人以下の事業主については、ノウハウ不足等により、障害者の雇用数が 0 人であるところが多く、雇用率未達成企業が半数以上となっている。また、コロナ禍での経営環境の悪化、雇用保険料率の引上げ、健康保険・厚生年金保険の適用拡大等、中小企業を取り巻く雇用環境等は厳しいものとなっている。そのため、常用労働者 100 人以下の事業主に対する納付金の適用範囲の拡大については、これらの事業主における障害者雇用が進展した上で、実施することが適当である。この点、100 人以下の企業における法定雇用率達成企業割合の改善状況等を踏まえるなど、一定の雇用環境が整った場合に検討すべきという意見があった。
- そのため、まずは、常用労働者 100 人以下の事業主における障害者雇用が進むよう、これらの事業主、特に障害者雇用ゼロ企業が抱えるノウハウ不足の課題に対して支援することが適当である。

- 具体的には、ハローワークにおいて、大企業に比べて障害者雇用の取組が遅れている中小企業に対し、企業ごとの属性やニーズを踏まえたチーム支援を積極的に実施することが適当である。
- このようにハローワークが個々の中小企業をきめ細かく支援することに加えて、特に障害者の雇用を進めることが困難な障害者雇用ゼロ企業を中心に、障害者雇用に関するコンサルティングを行う事業者等から、雇入れから雇用管理まで一体的な伴走型の相談支援を受けることで、障害者雇用の取組を促進する事業主に対して支援することが適当である。この場合には、特に地域の中小企業に対する身近な支援者である訪問型のジョブコーチが配置されている社会福祉法人やNPOの活用が適当という意見や、相談支援の質を確保することが必要という意見があった。

### 3 障害者雇用を推進する事業主の取組に対する支援

- 調整金、報奨金の一定の場合の減額措置等による納付金制度の財政の安定的な運営の上に立って、障害者雇用の質を高める観点から、各事業主の個々の取組を支援できるように、事業主のニーズを踏まえる形で助成金を充実させることが適当である。
- 具体的には、中高年齢者の障害者の雇用継続のため事業主が実施する取組に対する助成（第4の3）や、障害者雇用に関するコンサルティングを行う事業者等から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する事業主に対する助成（第5の2）を行うことが適当である。
- 加えて、既存の助成金についても、事業主のニーズのみならず多様な障害特性の実態や、障害者の職場定着を図るといった観点等も踏まえて、充実させることが適当である。

## 第6 その他の諸課題

### 1 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- 通勤等に困難を抱える障害者の就労機会の選択の幅を拡げるとともに、そうした障害者の雇用への円滑な移行を進めていくことが重要である。
- こうした観点から、在宅就業障害者支援制度の更なる活用を促進する必要があるが、そのためには、当該制度において重要な役割を果たしている在宅就業支援団体を増やしていくことが重要である。
- したがって、在宅就業支援団体の実態や本制度の運用状況等を踏まえ、在宅就業支援団体として一定規模の業務を継続的に受注でき、また、在宅就業障害者に対する支援等その業務が適切に実施できる範囲で、在宅就業支援団体の登録要件を緩和するとともに、登録

申請の手続を簡素化し、在宅就業支援団体の新規登録の促進を図ることが適当である。

- 具体的には、在宅就業支援団体の登録のために必要な「在宅就業障害者の人数」について、10人としている要件を5人に引き下げるとともに、「在宅就業支援団体としての業務を実施する者の人数」について、従事経験者を2名以上配置する要件を1名に引き下げることが適当である。あわせて、管理者の要件について専任以外でも認めることが適当である。
- また、在宅就業支援団体の登録申請に必要な提出書類を一部簡素化し、登録申請に当たっての負担軽減を図ることが適当である。
- 加えて、在宅就業障害者を積極的に雇用へ移行させることが重要であり、その円滑な移行が図られるよう、各労働局・ハローワークにおいて、在宅就業支援団体の支援を受けている障害者の雇用への移行ニーズを適時に把握した上で、そのニーズを踏まえたアセスメント、求人とのマッチングなど適切な職業指導を実施することが適当である。
- コロナ禍において特にそのニーズが高まっているテレワークについては、環境整備等必要な支援策を積極的に進めていくことが適当である。なお、障害特性にかかわらず、全ての障害者がテレワーク等のICTを活用した働き方にアクセスできるよう環境整備を行うとともに、事業主は合理的配慮の提供はもとより、障害者が在宅で働くことにより社内で孤立することがないようにコミュニケーションの促進に留意するなど、障害者がテレワークをしやすいように適切な雇用管理を行うことが望ましいという意見があった。

## 2 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- 個々の中小企業の取組のみでは、障害者雇用を進めることに困難がある場合、複数の中小企業が共同で雇用機会を確保することができる事業協同組合等算定特例（以下「算定特例」という。）は有効な対応策となり得る。そのため、算定特例をより効果的に活用する必要がある。
- この点、現在、有限責任事業組合（以下「LLP」という。）は、国家戦略特区においてのみ算定特例の対象とされているが、LLPには、異業種の企業の参画がより期待できる、行政の許認可等が不要で設立手続きが簡便であるといった特徴があり、これを活用して中小企業が障害者雇用を進めることが期待される。
- そのため、現在、国家戦略特区内においてのみ算定特例の対象とされているLLPについて、全国においてもその対象とすることが適当である。なお、LLPを活用した算定特例の事例が現時点では一例のみであり、当該一例の評価をもって全国展開を図ることについて慎重に検討すべきという意見があった。

- また、算定特例の活用を促進するためには、LLPを活用した算定特例の全国拡大も含め、算定特例について、厚生労働省ホームページや都道府県労働局を通じて、改めて周知徹底を図るとともに、算定特例の認定要件である「営業上の関係」の範囲を拡大し、算定特例をより活用し易くすることが適当である。この点、活用促進のためには、今後も、引き続き要件緩和について検討することが望ましく、また、算定特例を受けている者に対して、官公需における発注が優先的に行われることも重要であるという意見があった。
- 他方で、LLPも含め、算定特例が活用される際には、都道府県労働局が雇用促進事業の具体的な内容を踏まえた上で、実施計画で掲げた目標の達成に向け、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することが適当である。この点、特定事業主間での障害者雇用の取組に差が生じないように、それぞれの特定事業主に対してきめ細かく支援していく必要があるという意見があった。
- また、実施計画の終了時において組合全体で通算した実雇用率が雇用率を下回る場合や、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積極的に実施し、それでも、組合全体で通算した実雇用率が雇用率を下回る状況が続いた場合は、算定特例の認定を取り消すことが適当である。
- なお、LLPを活用した算定特例の全国拡大に当たっては、A型を特定事業主の対象に含めると、他の特定事業主での障害者雇用が進まなくても、A型における障害者雇用のみで、組合全体で通算した実雇用率が容易に嵩上げされてしまうため、A型は特定事業主の対象外とするべきという意見があった。

### 3 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- 除外率制度については、平成14年の法改正により廃止し、特例措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされた。これを踏まえ、平成16年4月と平成22年7月にそれぞれ一律に10ポイントの引下げを実施した。
- 除外率制度については、廃止の方向で段階的に引き下げ、縮小することとされているが、10年以上引下げが行われていないことは重大な問題である、廃止に向けてピッチを上げるべきという意見があったところであり、また、民間企業全体の実雇用率が上昇する中で、除外率設定業種の実雇用率についても着実な上昇がみられる。これらを踏まえ、除外率を一律に10ポイント引き下げることが適当である。
- この際、除外率設定業種がそれぞれ余裕を持って対応できるよう積極的に周知を行うとともに、十分な準備期間を設けることが適当である。この際、雇用率引上げの施行と除外率引下げの施行のタイミングが重ならないようにすることが必要という意見があった。

- 加えて、当該業種における障害者雇用の促進に向けた取組を支援することが適当である。この点、個々の事業主に対するヒアリング等により雇用の実態を把握した上で、障害者雇用の困難性が高い職種や、中小企業に配慮した効果的な支援を行うことが必要という意見があった。
- さらに、今般の引下げ後においても、除外率が既に廃止された制度であることを踏まえ、次々期以降の雇用率の設定のタイミングにおいて、除外率についても段階的に見直し、早期廃止に向けた取組を積極的に進めていくことが適当である。

この際、10ポイント以上引き下げることを含めて検討することが必要という意見や、制度廃止から長期にわたり廃止に向けたロードマップが示されていないことには懸念があり、企業側の取組に課題があるのであれば、必要な支援を措置し早期の廃止実現を目指すべきという意見があった。

また、見直しに当たっては、除外率が既に廃止された制度であることを重く受け止め、廃止に向けた引下げを前提とするものの、雇用率引上げの施行と除外率引下げの施行のタイミングが重ならないようにするほか、企業を取り巻く雇用環境や除外率設定業種の障害者雇用の状況等を踏まえ、現実的な対応の余地を残して検討することが必要という意見があった。

#### 4 その他

- 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援（重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金、重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金）について、引き続き、その実施状況を踏まえながら、より活用が図られるよう取組を進めることが適当である。また、当該助成金の対象とならない場合であっても、障害特性や症状によって通勤が困難である場合等、実態を把握して、こうした障害者に対する支援を充実させていくことが望ましいという意見があった。
- 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度（もにす認定制度）については、企業にとってもダイバーシティに取り組んでいることをアピールできる有益なものであり、より一層、認定企業を増やし、障害者雇用に対する地域の社会的関心を高めるため、インセンティブを増やすとともに、周知を強化することが適当である。

#### 第7 おわりに

- 障害者の雇用機会拡大と雇用継続は、長期的な視点で、持続可能な制度によって達成する必要があるが、そのためには、過度に複雑な制度や、労働者・事業主・行政それぞれの手続の負担が過大な制度を避けることが望ましいという意見があった。
- 引き続き検討すべきとされているものについては、調査・研究等、検討に当たって必要

となる前提が整った上で、可能な限り早期に検討し結論を得ることが必要という意見があった。

- 今般、新たに措置することが適当とされた週 10 時間以上 20 時間未満の障害者に対する雇用率制度における特例、除外率の引下げや、長期継続雇用の推進等、個別の施策を進めるに当たり、雇用の質の向上という観点では合理的配慮の提供が重要であり、事業主は合理的配慮の提供について、その意義を改めて認識し対応することが適当である。

# 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和4年2月24日現在

## (公益代表)

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| かげやま まこや<br>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<br>倉知 延章     | 九州産業大学人間科学部教授      |
| ○ こはら みき<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>亀田 隆仁 | サービス・ツーリズム産業労働組合連合会副会長       |
| とうや たかあき<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>竹下 義樹   | （社福）日本視覚障害者団体連合会長   |

(分科会長=◎、分科会長代理=○)

(五十音順、敬称略)

労働政策審議会障害者雇用分科会の開催実績

令和3年

11月10日（水） 【第111回】	・ 障害者雇用率制度・納付金制度等の在り方について
12月1日（水） 【第112回】	・ 障害者雇用と福祉の連携の促進について

令和4年

1月21日（金） 【第113回】	・ 障害者雇用と福祉の連携の促進について ・ 中小企業における障害者雇用の促進について
2月24日（木） 【第114回】	・ 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について
3月18日（金） 【第115回】	・ 障害者納付金制度の在り方について
4月12日（火） 【第116回】	・ 障害者雇用率制度の在り方について
4月27日（水） 【第117回】	・ 障害者雇用納付金制度、障害者雇用率制度の在り方について
5月10日（火） 【第118回】	・ 雇用の質の向上、除外率制度に関する対応について
5月25日（水） 【第119回】	・ 意見書（案）について
6月2日（木） 【第120回】	・ 意見書（案）について
6月17日（金） 【第121回】	・ 意見書（案）について（とりまとめ）

## 1. 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者の活躍促進のため、事業主に対し、キャリア形成の支援を含め、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求める。

## 2. 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化

### ○ アセスメントの強化

- ✓ ハローワークは、障害者総合支援法の就労選択支援（仮称）（就労アセスメント（※1）の手法を活用した新たな障害福祉サービス）を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する。

（※1）就労系福祉サービスの利用意向のある障害者を対象とした、就労アセスメント（本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理すること）を実施するもの

### ○ 障害者就労を支える人材の育成・確保等

- ✓ 障害者の就労支援（就労系福祉サービスを含む）に従事する人材に対して、福祉分野と雇用分野（※2）の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施するなど、専門人材の育成を強化する。

（※2）労働関係法規、企業に対する支援、雇用管理・定着支援等に関する知識・スキル

- ✓ 地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するなど、これまで以上に障害者就労を支え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するなど、地域の就労支援機関の役割分担を整理する。

## 3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

### ○ 障害者雇用率制度における週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の扱い

- ✓ 雇用義務の対象となっていない週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の就労機会の拡大のため、これらの障害者を事業主が雇用した場合に、特例的な扱いとして、実雇用率において算定できるようにする。
- ✓ 当該措置により、週所定労働時間20時間以上の就業が困難な者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となるため、特例給付金（※3）は廃止する。

（※3）週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して、その雇用障害者数に応じて、1人当たり月額7千円（常用労働者100人以下の事業主にあっては月額5千円）を支給するもの。

## 3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

### ○ 障害者雇用率制度における精神障害者の算定特例の延長

✓ 精神障害者の雇用促進のため、週所定労働時間20～30時間未満の精神障害者の算定特例を延長する。

※ 障害者雇用率制度における障害者の範囲等（障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者・難病患者の取扱い、就労継続支援A型の利用者の扱い、精神障害者に係る重度の扱い）は、引き続き検討。

## 4. 障害者雇用の質の向上の推進

障害者雇用納付金財政について、財政の安定的運営を図るとともに障害者雇用の質の向上を推進するため、障害者の数で評価する障害者雇用調整金等による支出増加を抑制し、その分を助成金に充て、企業が実施する職場定着等の取組を支援する。

### ○ 障害者雇用調整金、報奨金による対応

✓ 調整金を受給している企業が一定の人数（10人）を超えて、調整金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の調整金について単価を引き下げる。（1人当たり月額2万7千円を半額）

✓ また、報奨金（※4）を受給している企業が一定の人数（35人）を超えて、報奨金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の報奨金について支給しないこととする。

（※4）納付金の納付義務のない常用労働者100人以下の事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用しており、かつ、一定の要件を満たす場合、障害者雇用を奨励等することを目的に、その超過している雇用障害者数に応じて、1人当たり月額2万1千円を支給するもの。

### ○ 障害者雇用を推進する企業の取組に対する支援

✓ 中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業に対して助成する。

✓ 中高年齢者の障害者の雇用継続のために企業が実施する取組に対して助成する。

※ 常用労働者100人以下の企業に対する納付金の適用範囲拡大は、これらの企業における障害者雇用の進展等を踏まえ、引き続き検討。

## 5. その他

### ○ 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- ✓ 在宅就業障害者支援制度（※5）の更なる活用を促進するため、在宅就業支援団体の新規登録が促進されるよう、登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる）等を行う。

（※5）在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対し、発注額に応じて特例的な調整金（発注額等／35万円×2万1千円）を支給するもの。

### ○ 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- ✓ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる算定特例については、現在、国家戦略特区内においてのみ有限責任事業組合（LLP）（※6）が対象として認められているが、これを全国においても認める。

（※6）有限責任組合契約に関する法律により認められる事業体。

### ○ 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- ✓ 平成14年の障害者雇用促進法改正で廃止されたものの、当分の間存置されている除外率について、一律に10ポイント引き下げる。

# 障害者総合支援法等の見直しに関するスケジュール

- 障害者総合支援法については、平成30年4月施行の改正法の3年後見直し規定を踏まえ、本年6月13日に報告書を取りまとめ。
- 精神保健福祉法については、平成29年に改正法案が廃案となっている。検討会において議論し、本年6月9日に報告書を取りまとめ。
- 障害者雇用促進法については、令和2年4月施行の改正法の3年後見直し規定を踏まえ、本年6月17日に意見書を取りまとめ。
- 難病・小慢対策については、平成26年法制定(平成27年1月施行)時の5年後見直し規定を踏まえ、令和3年7月14日に意見書を取りまとめ。

		障害児 (児童福祉法)	障害者 (障害者総合支援法)	精神保健福祉 (精神保健福祉法)	障害者雇用 (障害者雇用促進法)	難病患者・小慢児童 (難病法・児童福祉法)
		社会保障審議会障害者部会		地域で安心して暮らせる精神保健医療福祉体制の実現に向けた検討会	労働政策審議会 障害者雇用分科会	厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会・社会保障審議会児童部会小児慢性特定疾患児への支援の在り方に関する専門委員会
令和3年	10月		↓	↓	↓	↓
	11月					
	12月	12/16 中間整理				
令和4年	1月		↓	↓	↓	↓
	2月					
	3月	3/4 法案の国会提出				
	4月					
	5月					
?	6/8 成立	6/13 取りまとめ	6/9 取りまとめ	6/17 取りまとめ	7/27 見直しについて合同委員会了承	

## Press Release

報道関係者 各位

令和4年6月24日（金）

【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 堀場 絵里香

(代表電話) 03(5253)1111(内線 5857、5301)

(直通電話) 03(3502)6775

### 令和3年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などの 取りまとめを公表します

～「障害者の就職件数」が2年ぶりに増加～

厚生労働省は、令和3年度のハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などを取りまとめましたので、公表します。

#### 【ポイント】

- 新規求職申込件数・就職件数

**新規求職申込件数は223,985件で、対前年度比5.7%増**と、コロナ禍以前の水準を上回った。  
**就職件数は96,180件で、前年度(89,840件)と比べ7.1%増**と、新規求職申込件数の伸びを上回ったが、前々年度の令和元年度(103,163件)と比べると6.8%の減となっている。

- 就職率(就職件数/新規求職申込件数)

就職率は42.9%で、対前年度差0.5ポイント増となった。

	就職件数(件)	対前年度差(比)	就職率(%) (対前年度差)
身体障害者	20,829	804件増 (4.0%増)	35.9 (1.2ポイント増)
知的障害者	19,957	156件増 (0.8%増)	57.6 (0.1ポイント減)
精神障害者	45,885	5,261件増 (13.0%増)	42.4 (0.2ポイント減)
その他の障害者	9,509	119件増 (1.3%増)	41.3 (3.1ポイント増)
合計	96,180	6,340件増 (7.1%増)	42.9 (0.5ポイント増)

- 就職件数の増加要因

主に精神障害者の求職活動が活発化し、新規求職申込件数が増加するとともに、障害者の就職先として比較的高い割合を占める次の業種を中心に多くの産業で求人数が増加したことによるものと考えられる。

- ・「医療、福祉」(求人9.4%増、就職4.3%増)
- ・「製造業」(求人19.8%増、就職18.5%増)
- ・「サービス業」(求人16.9%増、就職13.2%増)

- 解雇者数(ハローワークに届出のあったもの)

障害者の解雇者数は1,656人で、前年度(2,191人)と令和元年度(2,074人)を下回り、落ち着きをみせている。

# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

## 1. 概況

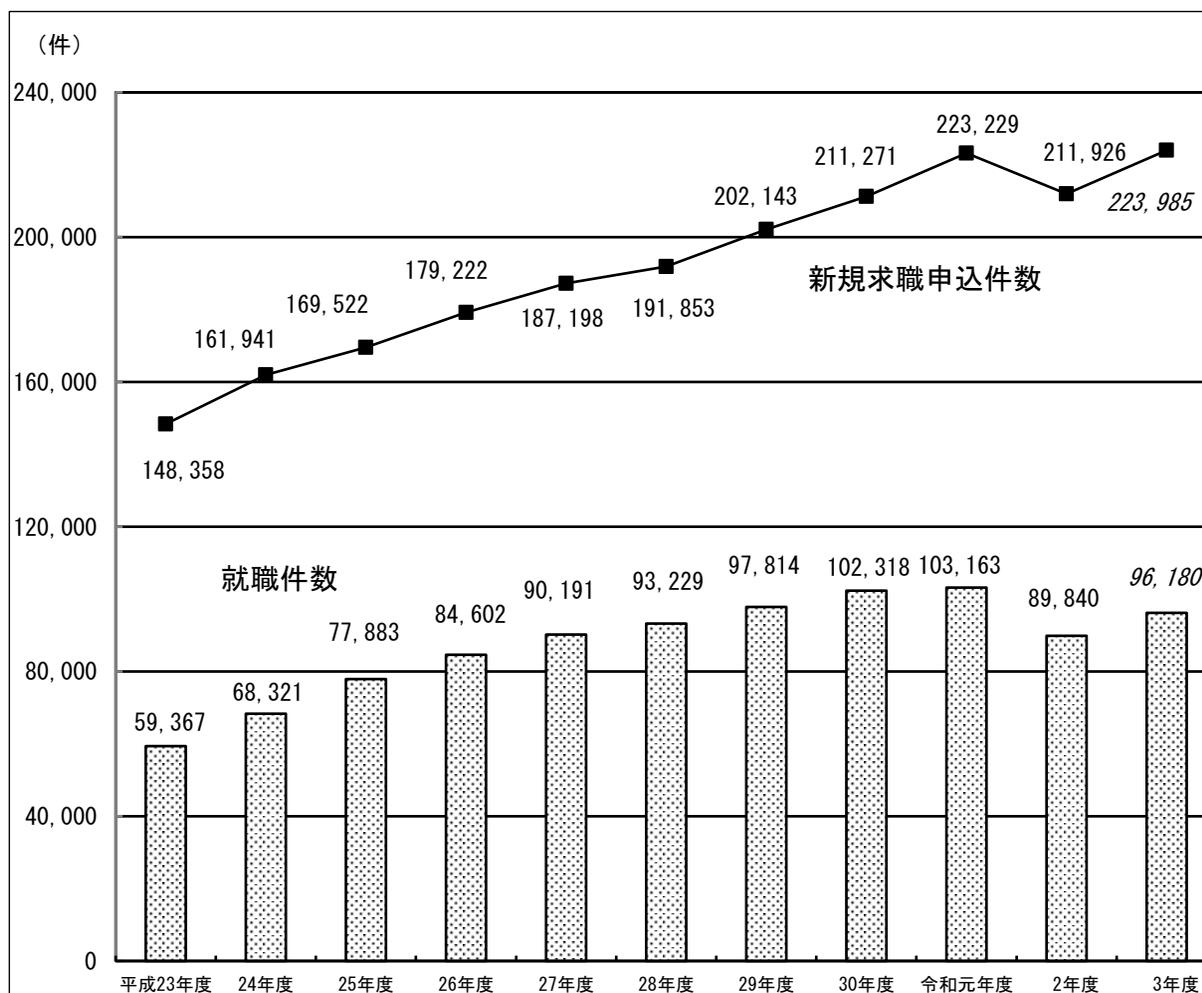
	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成23年度	148,358	11.8	182,535	7.9	59,367	12.2	40.0	0.1
24年度	161,941	9.2	198,755	8.9	68,321	15.1	42.2	2.2
25年度	169,522	4.7	207,956	4.6	77,883	14.0	45.9	3.7
26年度	179,222	5.7	218,913	5.3	84,602	8.6	47.2	1.3
27年度	187,198	4.5	231,066	5.6	90,191	6.6	48.2	1.0
28年度	191,853	2.5	240,744	4.2	93,229	3.4	48.6	0.4
29年度	202,143	5.4	255,612	6.2	97,814	4.9	48.4	△ 0.2
30年度	211,271	4.5	272,481	6.6	102,318	4.6	48.4	0.0
令和元年度	223,229	5.7	300,518	10.3	103,163	0.8	46.2	△ 2.2
2年度	211,926	△ 5.1	331,266	10.2	89,840	△ 12.9	42.4	△ 3.8
3年度	223,985	5.7	358,554	8.2	96,180	7.1	42.9	0.5

(注) 表中の「①新規求職申込件数」の令和3年度数値には、令和3年9月より開始されたハローワークインターネットサービスにより新規求職申込を行った者（同月中に来所した者を除く）の件数（オンライン新規求職申込件数）2,864件は計上していない。（次頁以降も同じ）

(注) 表中の「②有効求職者数」の令和3年度数値には、オンライン新規求職申込後も来所せず求職活動を行う者（オンライン登録者の有効求職者数）1,424人は計上していない。（次頁以降も同じ）

(注) 表中の「③就職件数」には、ハローワークインターネットサービスのオンライン自主応募（ハローワークの職業紹介を経ずに直接応募できる機能）を利用したことによる就職件数は計上していない。（次頁以降も同じ）

### (新規求職申込件数及び就職件数の推移)

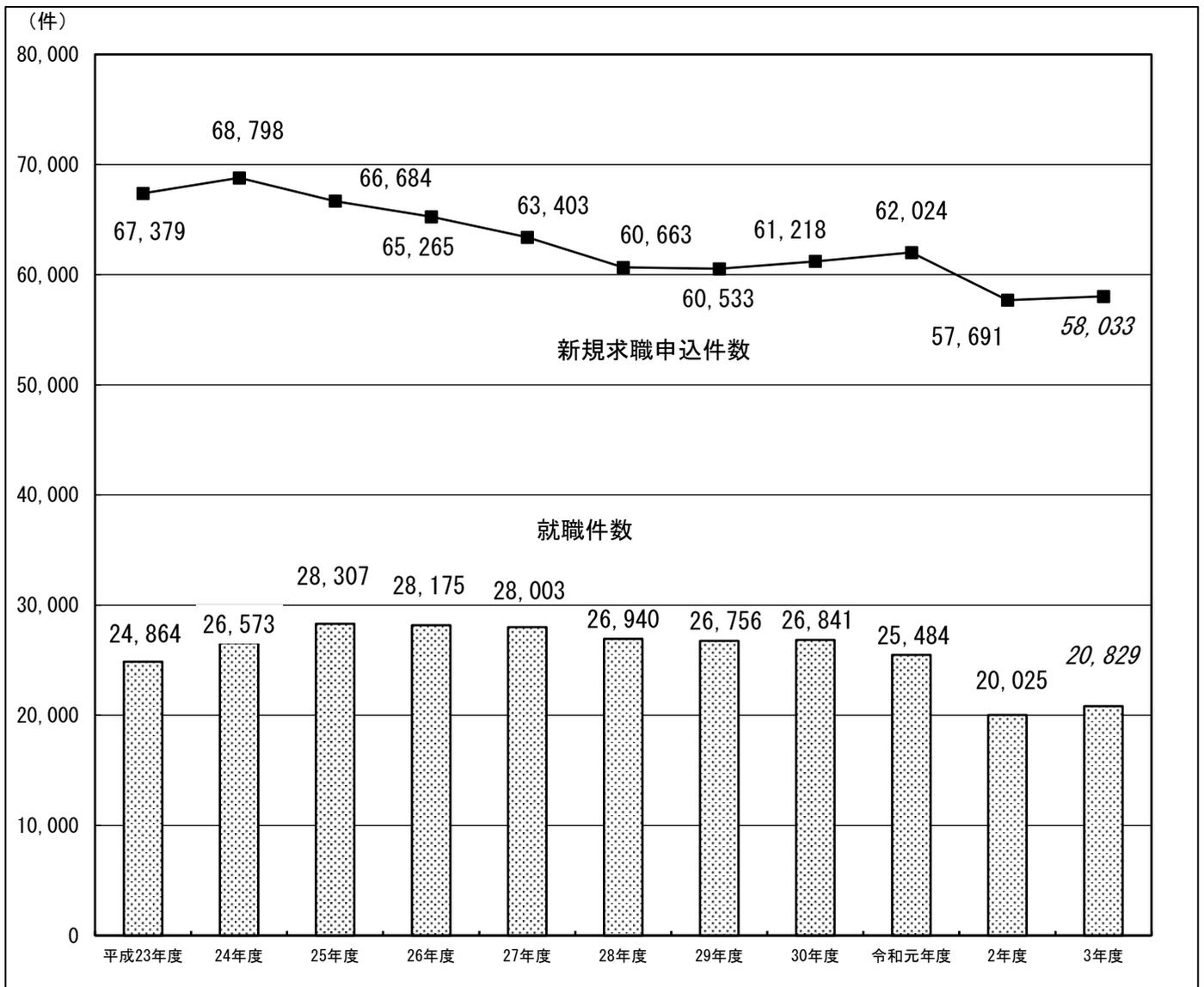


## 2. 障害種別の職業紹介状況

### (1) 身体障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成23年度	67,379	5.1	89,018	2.7	24,864	2.6	36.9	△ 0.9
24年度	68,798	2.1	92,096	3.5	26,573	6.9	38.6	1.7
25年度	66,684	△ 3.1	91,677	△ 0.5	28,307	6.5	42.4	3.8
26年度	65,265	△ 2.1	91,537	△ 0.2	28,175	△ 0.5	43.2	0.8
27年度	63,403	△ 2.9	91,939	0.4	28,003	△ 0.6	44.2	1.0
28年度	60,663	△ 4.3	89,797	△ 2.3	26,940	△ 3.8	44.4	0.2
29年度	60,533	△ 0.2	90,649	0.9	26,756	△ 0.7	44.2	△ 0.2
30年度	61,218	1.1	92,824	2.4	26,841	0.3	43.8	△ 0.4
令和元年度	62,024	1.3	98,683	6.3	25,484	△ 5.1	41.1	△ 2.7
2年度	57,691	△ 7.0	107,191	8.6	20,025	△ 21.4	34.7	△ 6.4
3年度	58,033	0.6	113,195	5.6	20,829	4.0	35.9	1.2

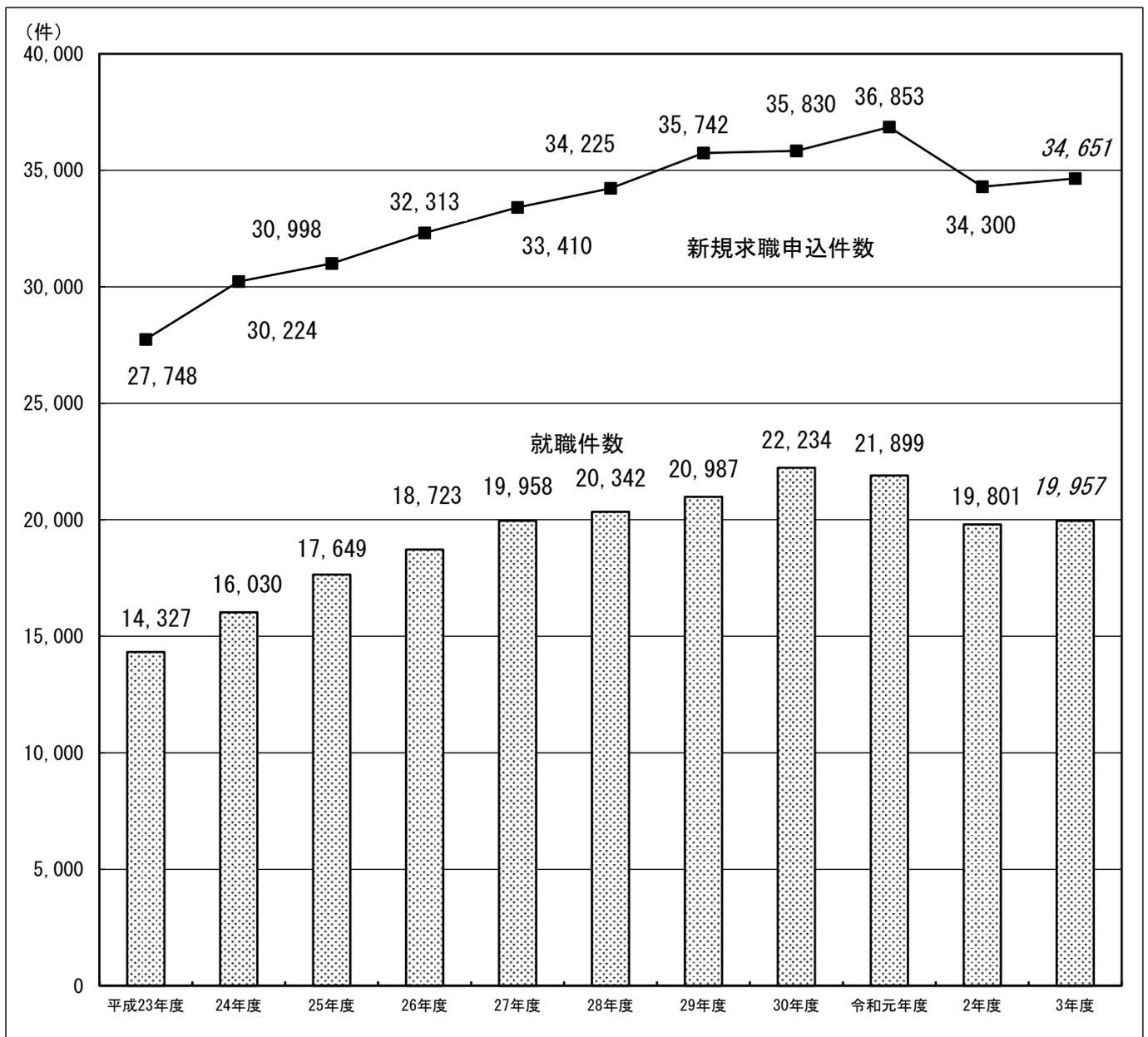
#### (新規求職申込件数及び就職件数の推移)



(2) 知的障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成23年度	27,748	7.5	36,061	5.8	14,327	8.8	51.6	0.6
24年度	30,224	8.9	38,739	7.4	16,030	11.9	53.0	1.4
25年度	30,998	2.6	39,321	1.5	17,649	10.1	56.9	3.9
26年度	32,313	4.2	40,544	3.1	18,723	6.1	57.9	1.0
27年度	33,410	3.4	41,803	3.1	19,958	6.6	59.7	1.8
28年度	34,225	2.4	43,343	3.7	20,342	1.9	59.4	△ 0.3
29年度	35,742	4.4	45,770	5.6	20,987	3.2	58.7	△ 0.7
30年度	35,830	0.2	46,928	2.5	22,234	5.9	62.1	3.4
令和元年度	36,853	2.9	50,211	7.0	21,899	△ 1.5	59.4	△ 2.7
2年度	34,300	△ 6.9	52,264	4.1	19,801	△ 9.6	57.7	△ 1.7
3年度	34,651	1.0	54,618	4.5	19,957	0.8	57.6	△ 0.1

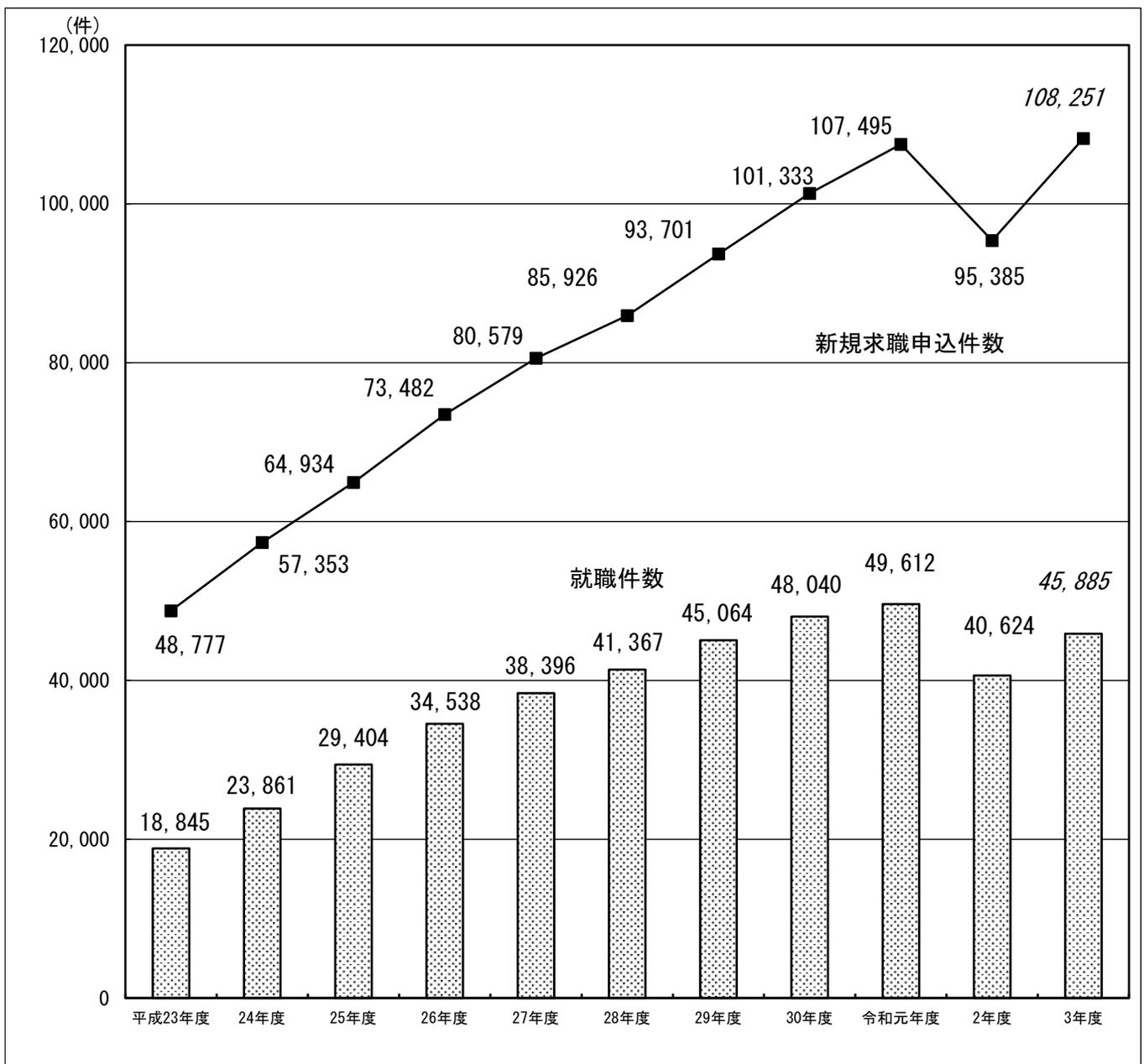
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



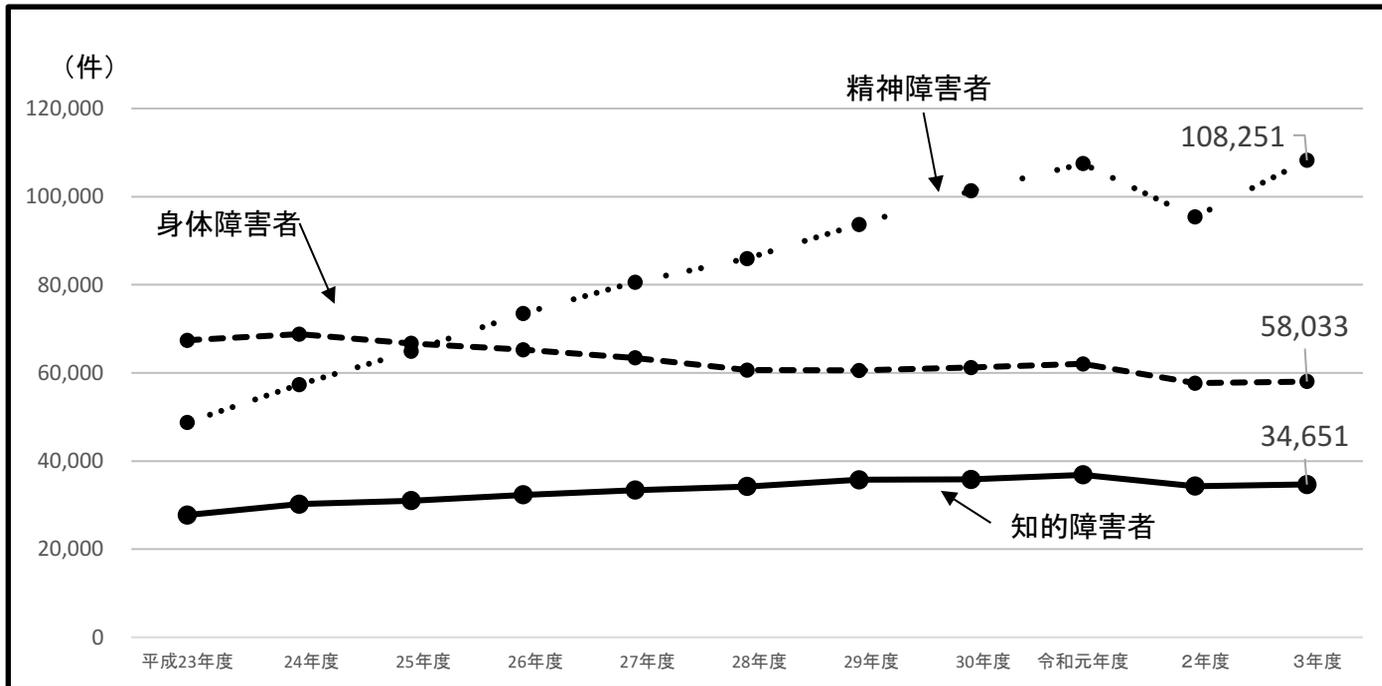
(3) 精神障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成23年度	48,777	23.0	53,994	18.0	18,845	29.5	38.6	1.9
24年度	57,353	17.6	63,392	17.4	23,861	26.6	41.6	3.0
25年度	64,934	13.2	71,184	12.3	29,404	23.2	45.3	3.7
26年度	73,482	13.2	79,796	12.1	34,538	17.5	47.0	1.7
27年度	80,579	9.7	88,857	11.4	38,396	11.2	47.7	0.7
28年度	85,926	6.6	97,913	10.2	41,367	7.7	48.1	0.4
29年度	93,701	9.0	107,991	10.3	45,064	8.9	48.1	0.0
30年度	101,333	8.1	119,983	11.1	48,040	6.6	47.4	△ 0.7
令和元年度	107,495	6.1	132,942	10.8	49,612	3.3	46.2	△ 1.2
2年度	95,385	△11.3	144,611	8.8	40,624	△18.1	42.6	△ 3.6
3年度	108,251	13.5	163,064	12.8	45,885	13.0	42.4	△ 0.2

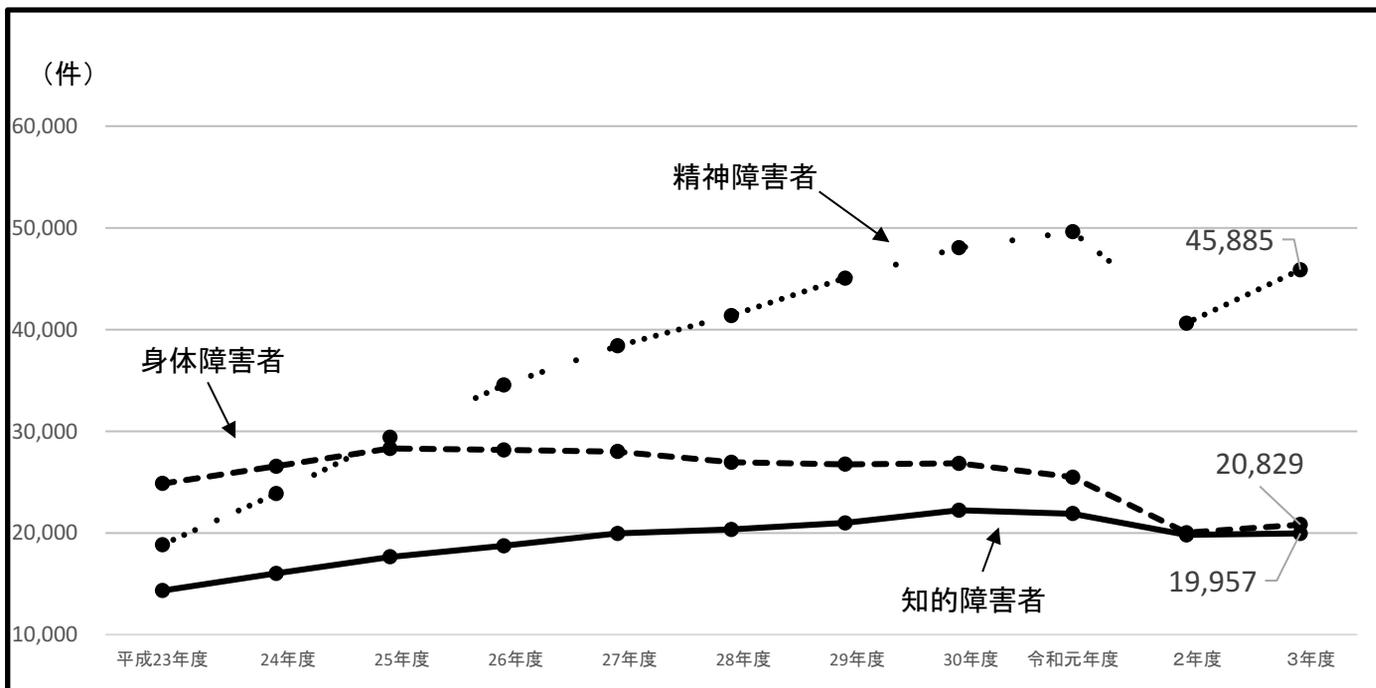
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



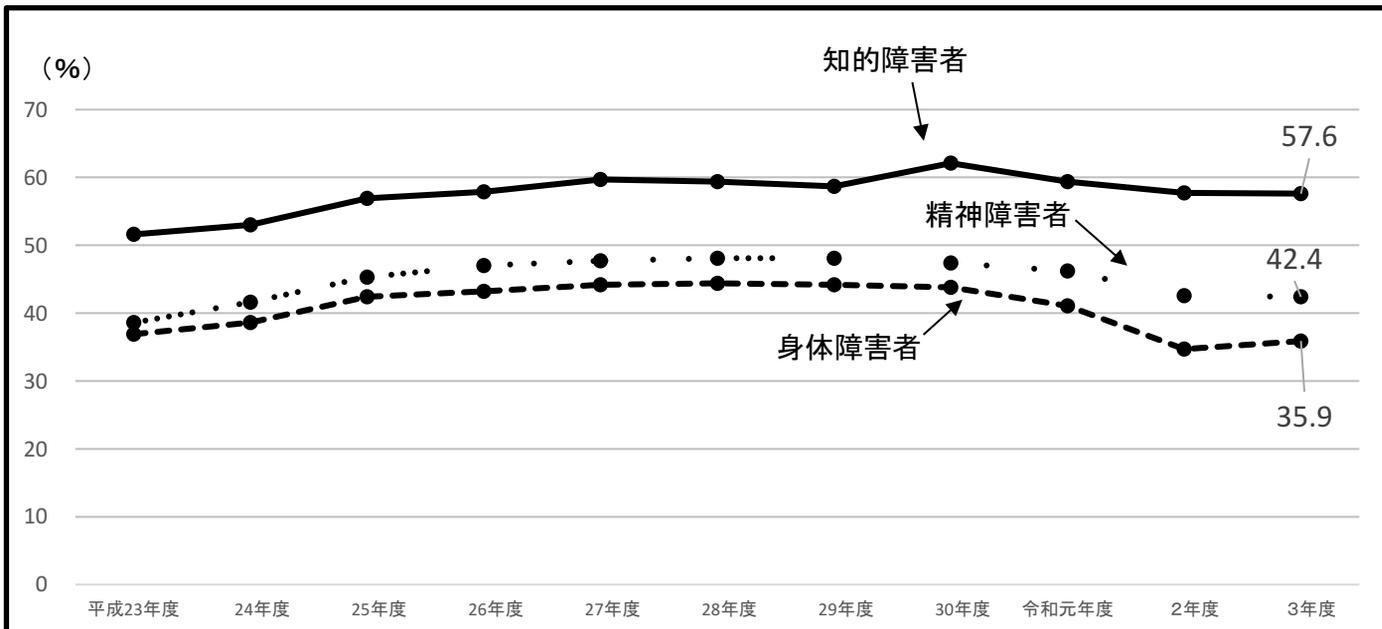
新規求職申込件数の推移（障害種別による比較）



就職件数の推移（障害種別による比較）



就職率の推移（障害種別による比較）



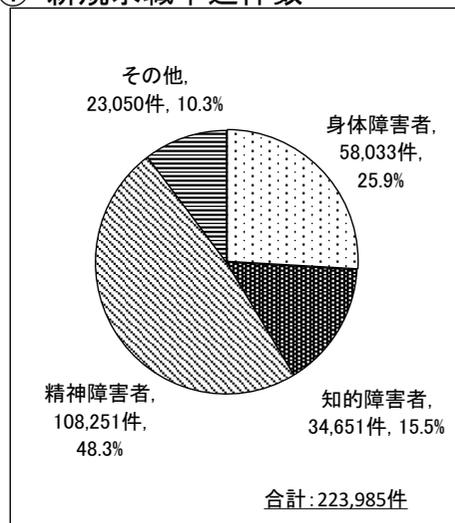
#### (4) その他の障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成23年度	4,454	40.4	3,462	33.8	1,331	37.1	29.9	△ 0.7
24年度	5,566	25.0	4,528	30.8	1,857	39.5	33.4	3.5
25年度	6,906	24.1	5,774	27.5	2,523	35.9	36.5	3.1
26年度	8,162	18.2	7,036	21.9	3,166	25.5	38.8	2.3
27年度	9,806	20.1	8,467	20.3	3,834	21.1	39.1	0.3
28年度	11,039	12.6	9,691	14.5	4,580	19.5	41.5	2.4
29年度	12,167	10.2	11,202	15.6	5,007	9.3	41.2	△ 0.3
30年度	12,890	5.9	12,746	13.8	5,203	3.9	40.4	△ 0.8
令和元年度	16,857	30.8	18,682	46.6	6,168	18.5	36.6	△ 3.8
2年度	24,550	45.6	27,200	45.6	9,390	52.2	38.2	1.6
3年度	23,050	△ 6.1	27,677	1.8	9,509	1.3	41.3	3.1

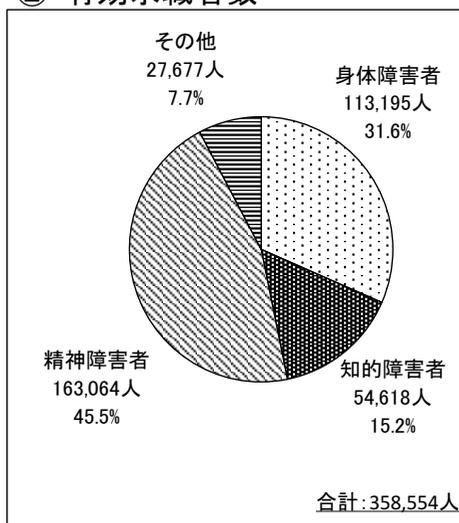
(注)「その他の障害者」とは、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等を保有しない者であって、発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患等により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者である。ただし、令和2年1月のハローワークシステム刷新により、障害者手帳を有する者も一部計上されている。

#### (5) 就職件数等における障害種別の割合

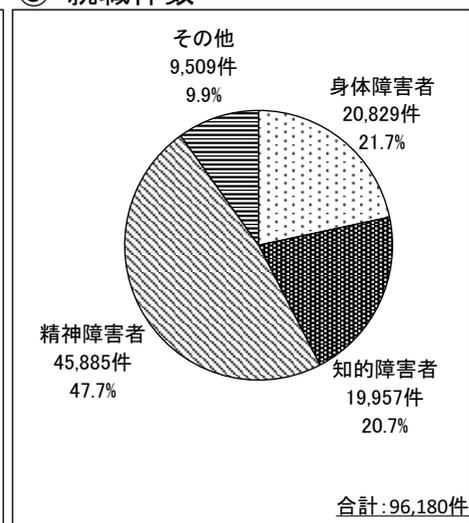
① 新規求職申込件数



② 有効求職者数



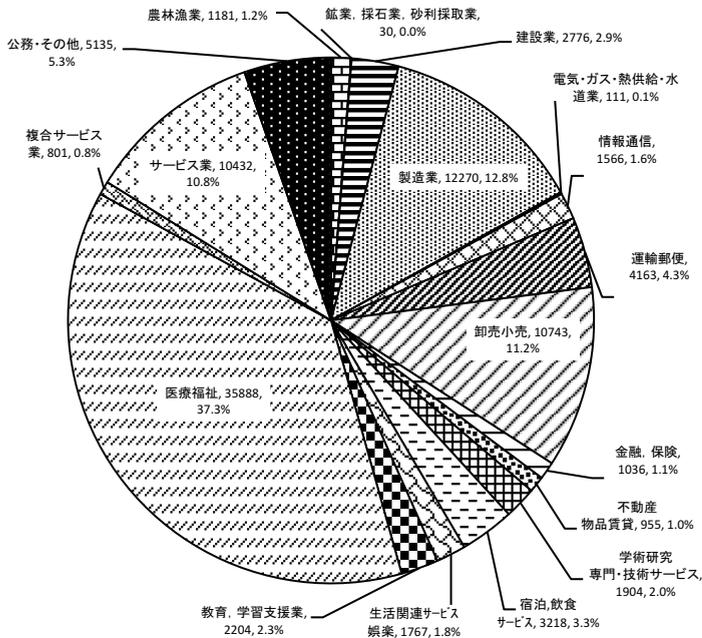
③ 就職件数



### 3. 産業別の就職状況

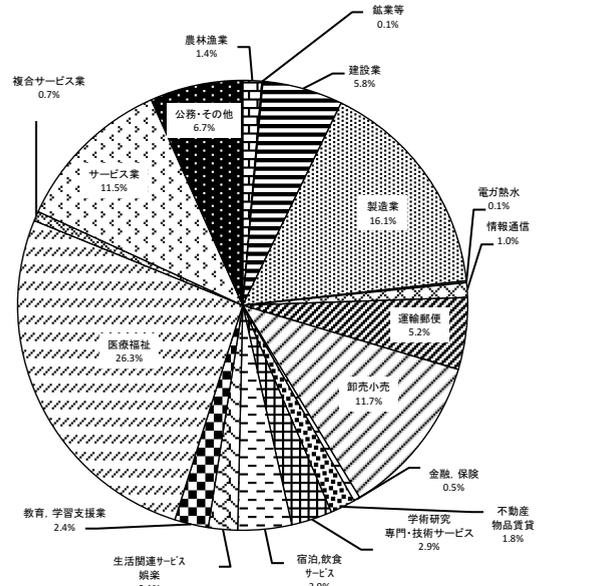
#### (1) 概況

障害者計



※ 数値は就職件数及び産業別構成比 (%)。

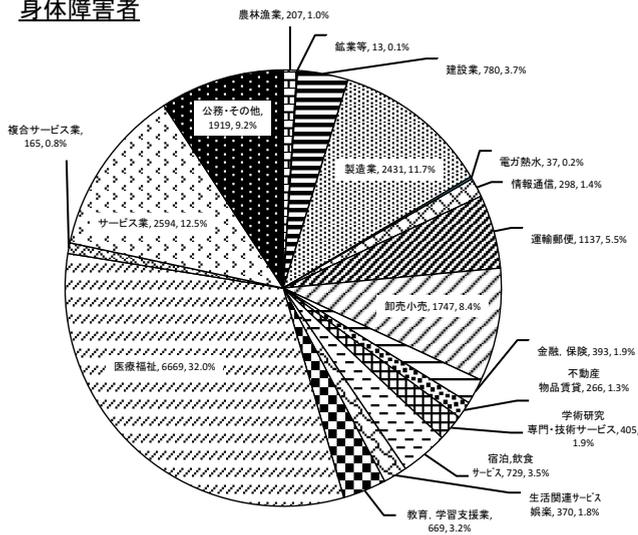
(参考) ハローワークにおける産業別の就職状況(障害者を含む全体)



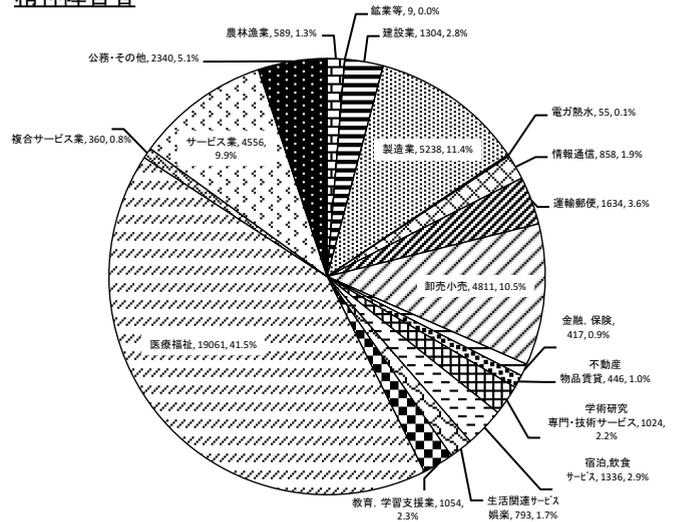
※ 数値は産業別構成比 (%)。

#### (2) 障害種別の状況

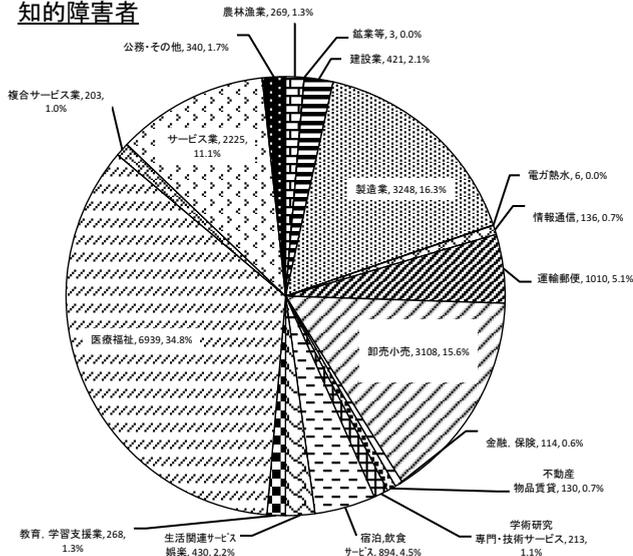
身体障害者



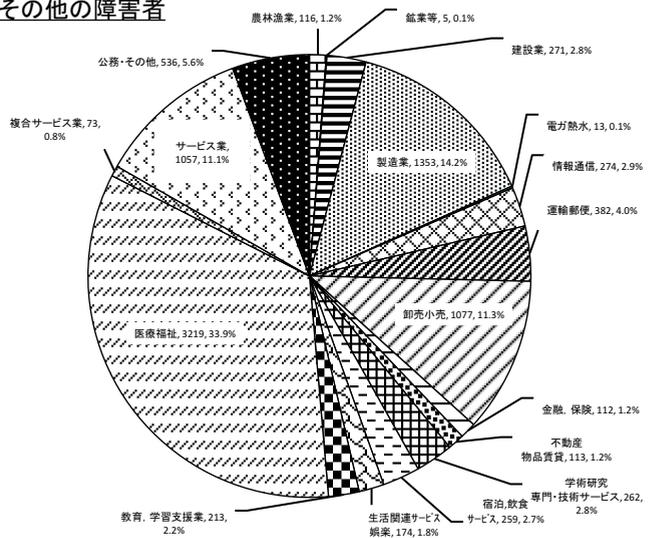
精神障害者



知的障害者



その他の障害者

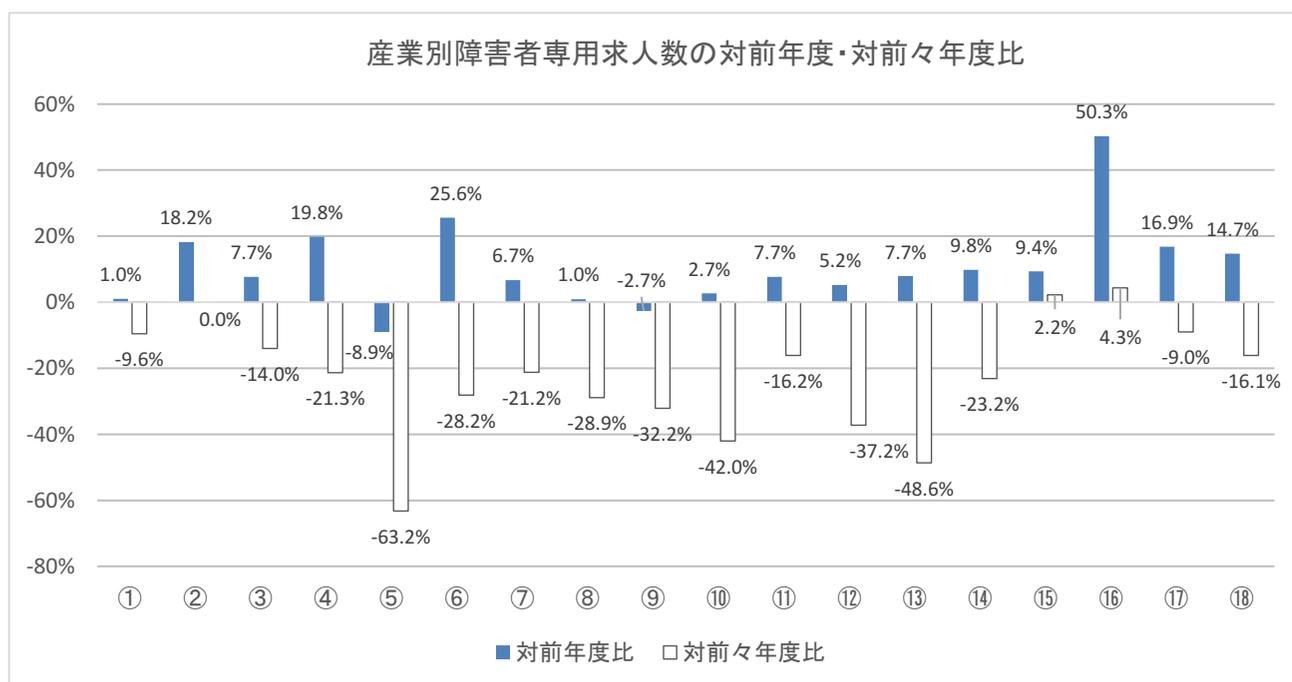
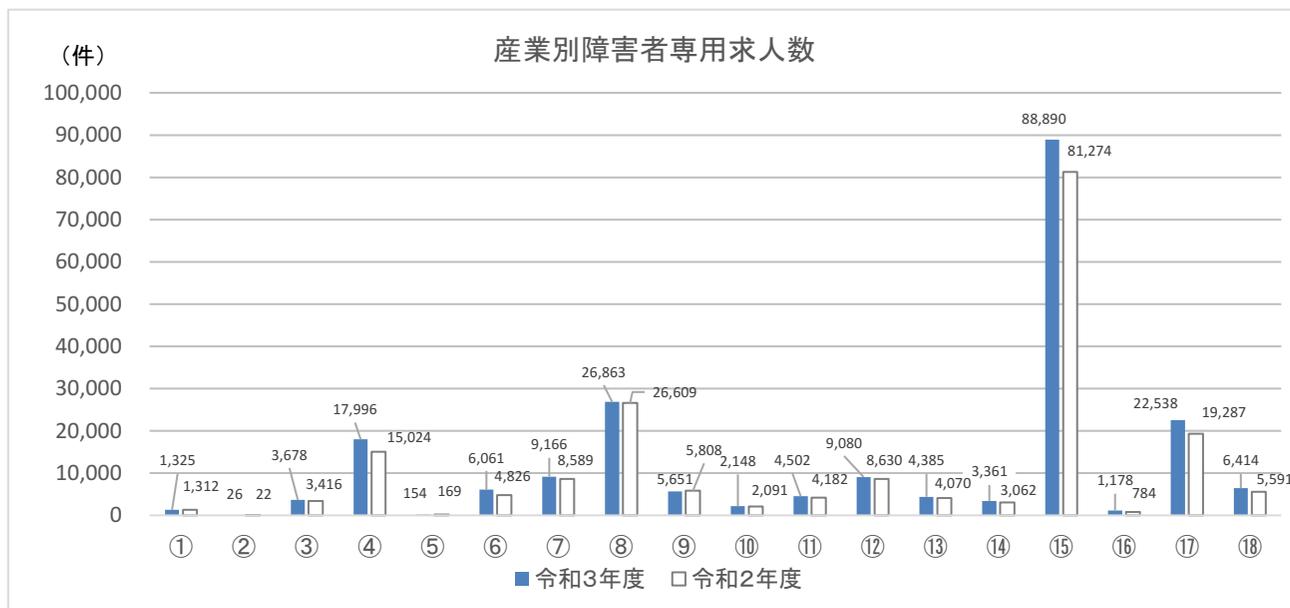


※ 数値は就職件数及び産業別構成比 (%)。詳細は参考3参照

#### (4) 障害者専用求人数の状況

	専用求人数 (人)	対前年度比 (%)
令和元年度	252,191	-
令和2年度	194,746	△ 22.8
令和3年度	213,416	9.6

※障害者専用求人数については、令和元年度より集計している。

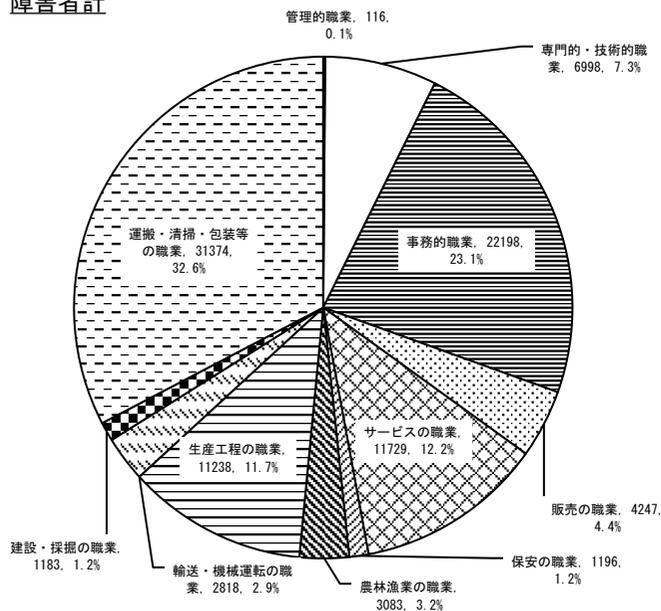


- ①農, 林, 漁業 ②鉱業, 採石業, 砂利採取業 ③建設業 ④製造業  
 ⑤電気・ガス・熱供給・水道業 ⑥情報通信業 ⑦運輸業, 郵便業 ⑧卸売業, 小売業  
 ⑨金融業, 保険業 ⑩不動産業, 物品賃貸業 ⑪学術研究, 専門・技術サービス業  
 ⑫宿泊業, 飲食サービス業 ⑬生活関連サービス業, 娯楽業 ⑭教育, 学習支援業  
 ⑮医療, 福祉 ⑯複合サービス事業 ⑰サービス業(他に分類されないもの) ⑱公務・その他

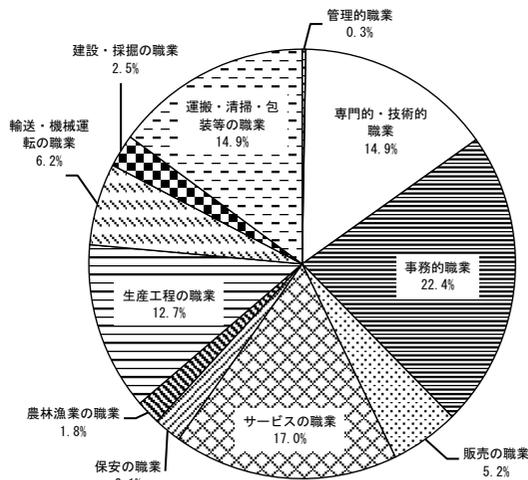
## 4. 職業別の就職状況

### (1) 概況

#### 障害者計



(参考) ハローワーク全体における職業別の就職状況(障害者を含む全体)

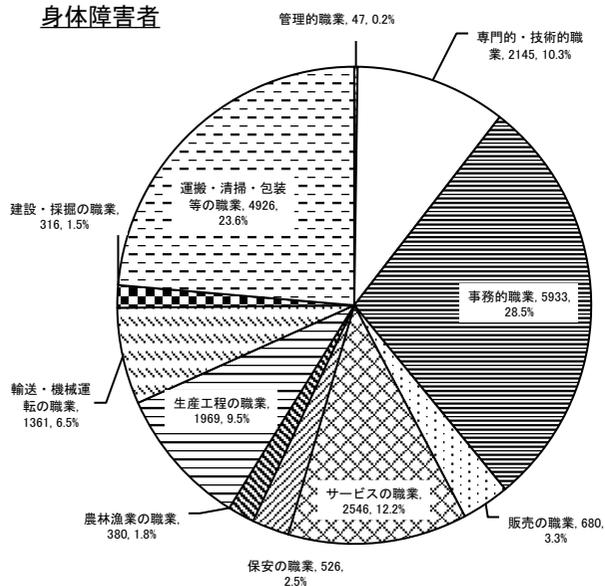


※ 数値は職業別構成比(%)。

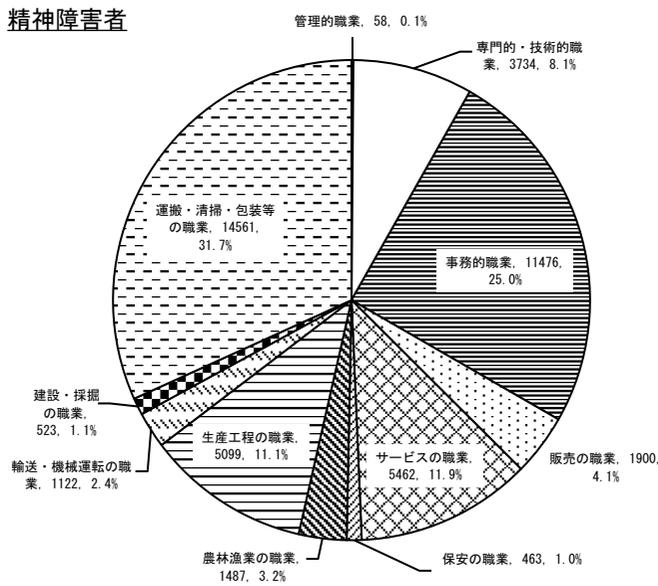
※ 数値は就職件数及び職業別構成比(%)。

### (2) 障害種別の状況

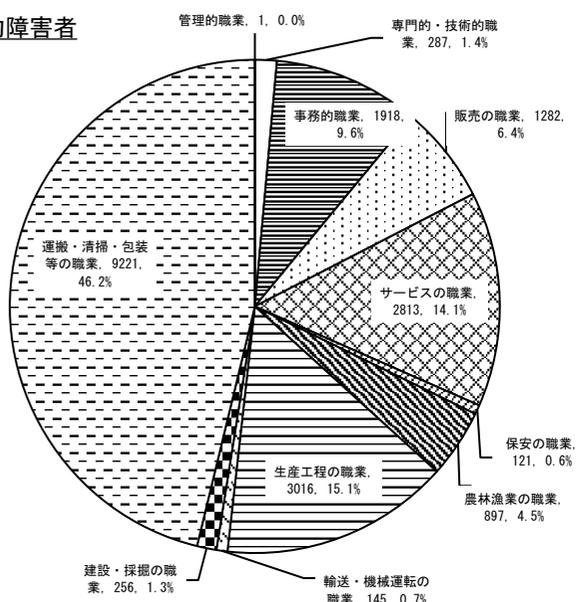
#### 身体障害者



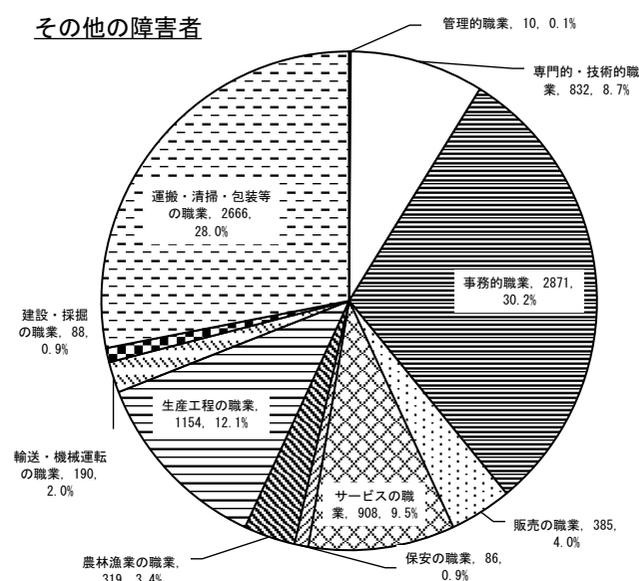
#### 精神障害者



#### 知的障害者

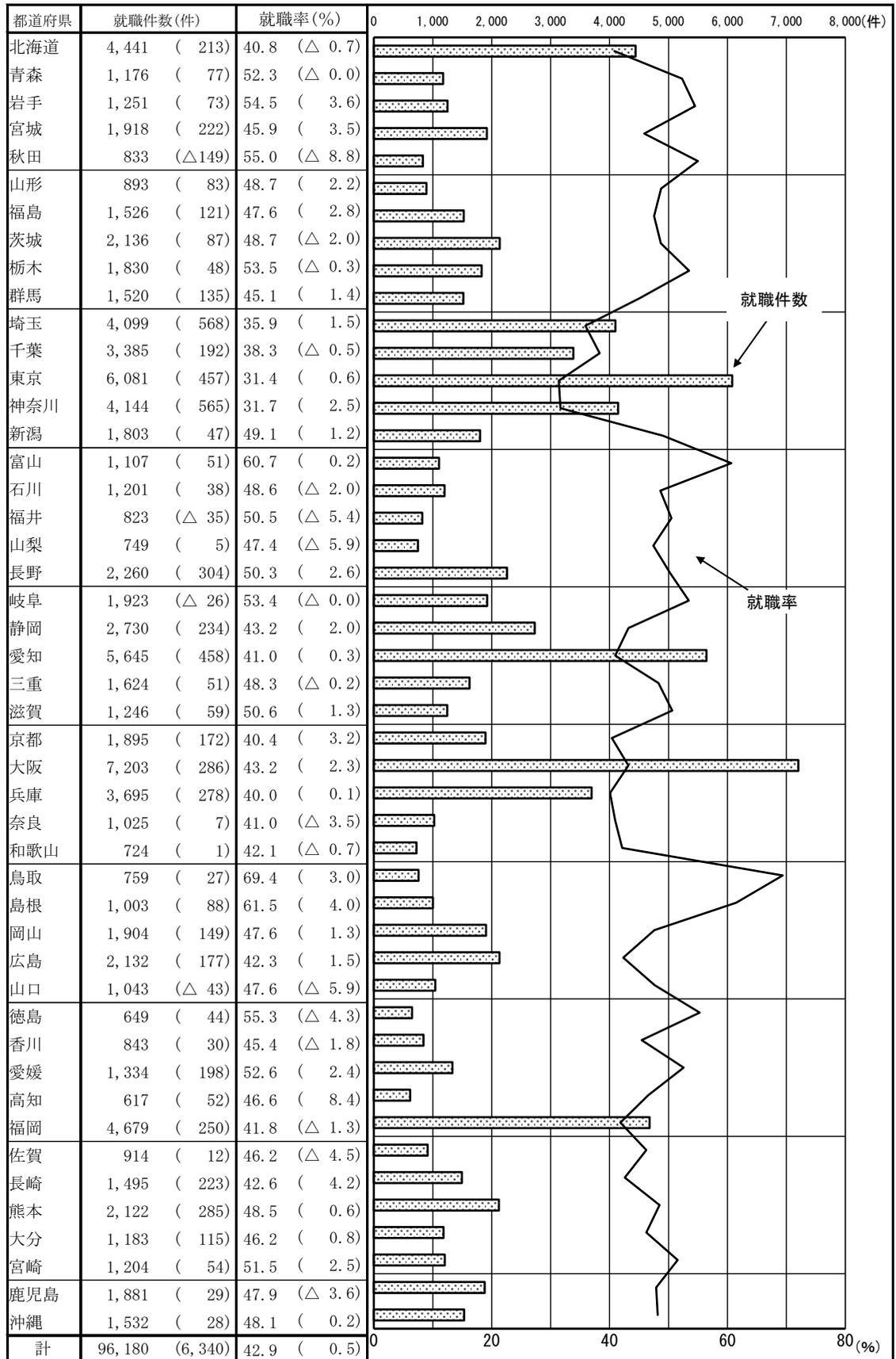


#### その他の障害者



※ 数値は就職件数及び職業別構成比(%)。詳細は参考4参照。

## 5. 都道府県別の就職状況



「就職率」は(就職件数) / (新規求職申込件数)  
 ( )は、対前年度差

(参考1) 障害種別の職業紹介状況(構成比入り)

	新規求職申込件数													
	障害者計	身体障害者			知的障害者			精神障害者	その他の障害者					
		うち重度	うち重度	うち重度										
平成23年度	148,358	[100]	67,379	[45.4]	27,478	<40.8>	27,748	[18.7]	4,856	<17.5>	48,777	[32.9]	4,454	[3.0]
24年度	161,941	[100]	68,798	[42.5]	27,986	<40.7>	30,224	[18.7]	5,017	<16.6>	57,353	[35.4]	5,566	[3.4]
25年度	169,522	[100]	66,684	[39.3]	27,262	<40.9>	30,998	[18.3]	4,960	<16.0>	64,934	[38.3]	6,906	[4.1]
26年度	179,222	[100]	65,265	[36.4]	27,322	<41.9>	32,313	[18.0]	4,966	<15.4>	73,482	[41.0]	8,162	[4.6]
27年度	187,198	[100]	63,403	[33.9]	27,057	<42.7>	33,410	[17.8]	4,946	<14.8>	80,579	[43.0]	9,806	[5.2]
28年度	191,853	[100]	60,663	[31.6]	25,773	<42.5>	34,225	[17.8]	4,963	<14.5>	85,926	[44.8]	11,039	[5.8]
29年度	202,143	[100]	60,533	[29.9]	26,190	<43.3>	35,742	[17.7]	5,027	<14.1>	93,701	[46.4]	12,167	[6.0]
30年度	211,271	[100]	61,218	[29.0]	26,434	<43.2>	35,830	[17.0]	4,826	<13.5>	101,333	[48.0]	12,890	[6.1]
令和元年度	223,229	[100]	62,024	[27.8]	26,104	<42.1>	36,853	[16.5]	4,672	<12.7>	107,495	[48.2]	16,857	[7.6]
2年度	211,926	[100]	57,691	[27.2]	20,024	<34.7>	34,300	[16.2]	4,088	<11.9>	95,385	[45.0]	24,550	[11.6]
3年度	223,985	[100]	58,033	[25.9]	19,759	<34.0>	34,651	[15.5]	4,029	<11.6>	108,251	[48.3]	23,050	[10.3]

	有効求職者数													
	障害者計	身体障害者			知的障害者			精神障害者	その他の障害者					
		うち重度	うち重度	うち重度										
平成23年度	182,535	[100]	89,018	[48.8]	37,673	<42.3>	36,061	[19.8]	9,225	<25.6>	53,994	[29.6]	3,462	[1.9]
24年度	198,755	[100]	92,096	[46.3]	39,146	<42.5>	38,739	[19.5]	9,713	<25.1>	63,392	[31.9]	4,528	[2.3]
25年度	207,956	[100]	91,677	[44.1]	39,076	<42.6>	39,321	[18.9]	9,712	<24.7>	71,184	[34.2]	5,774	[2.8]
26年度	218,913	[100]	91,537	[41.8]	39,523	<43.2>	40,544	[18.5]	9,707	<23.9>	79,796	[36.5]	7,036	[3.2]
27年度	231,066	[100]	91,939	[39.8]	40,166	<43.7>	41,803	[18.1]	9,834	<23.5>	88,857	[38.5]	8,467	[3.7]
28年度	240,744	[100]	89,797	[37.3]	39,660	<44.2>	43,343	[18.0]	10,056	<23.2>	97,913	[40.7]	9,691	[4.0]
29年度	255,612	[100]	90,649	[35.5]	40,476	<44.7>	45,770	[17.9]	10,331	<22.6>	107,991	[42.2]	11,202	[4.4]
30年度	272,481	[100]	92,824	[34.1]	41,787	<45.0>	46,928	[17.2]	10,236	<21.8>	119,983	[44.0]	12,746	[4.7]
令和元年度	300,518	[100]	98,683	[32.8]	43,943	<44.5>	50,211	[16.7]	10,554	<21.0>	132,942	[44.2]	18,682	[6.2]
2年度	331,266	[100]	107,191	[32.4]	44,570	<41.6>	52,264	[15.8]	10,544	<20.2>	144,611	[43.7]	27,200	[8.2]
3年度	358,554	[100]	113,195	[31.6]	45,145	<39.9>	54,618	[15.2]	10,623	<19.4>	163,064	[45.5]	27,677	[7.7]

	就職件数													
	障害者計	身体障害者			知的障害者			精神障害者	その他の障害者					
		うち重度	うち重度	うち重度										
平成23年度	59,367	[100]	24,864	[41.9]	9,678	<38.9>	14,327	[24.1]	3,547	<24.8>	18,845	[31.7]	1,331	[2.2]
24年度	68,321	[100]	26,573	[38.9]	10,296	<38.7>	16,030	[23.5]	3,940	<24.6>	23,861	[34.9]	1,857	[2.7]
25年度	77,883	[100]	28,307	[36.3]	11,069	<39.1>	17,649	[22.7]	4,207	<23.8>	29,404	[37.8]	2,523	[3.2]
26年度	84,602	[100]	28,175	[33.3]	11,181	<39.7>	18,723	[22.1]	4,248	<22.7>	34,538	[40.8]	3,166	[3.7]
27年度	90,191	[100]	28,003	[31.0]	11,321	<40.4>	19,958	[22.1]	4,339	<21.7>	38,396	[42.6]	3,834	[4.3]
28年度	93,229	[100]	26,940	[28.9]	11,017	<40.9>	20,342	[21.8]	4,442	<21.8>	41,367	[44.4]	4,580	[4.9]
29年度	97,814	[100]	26,756	[27.4]	11,051	<41.3>	20,987	[21.5]	4,330	<20.6>	45,064	[46.1]	5,007	[5.1]
30年度	102,318	[100]	26,841	[26.2]	11,096	<41.3>	22,234	[21.7]	4,471	<20.1>	48,040	[47.0]	5,203	[5.1]
令和元年度	103,163	[100]	25,484	[24.7]	10,556	<41.4>	21,899	[21.2]	3,951	<18.0>	49,612	[48.1]	6,168	[6.0]
2年度	89,840	[100]	20,025	[22.3]	7,384	<36.9>	19,801	[22.0]	3,330	<16.8>	40,624	[45.2]	9,390	[10.5]
3年度	96,180	[100]	20,829	[21.7]	7,479	<35.9>	19,957	[20.7]	3,151	<15.8>	45,885	[47.7]	9,509	[9.9]

	就職率													
	障害者計	身体障害者			知的障害者			精神障害者	その他の障害者					
		うち重度	うち重度	うち重度										
平成23年度	40.0		36.9		35.2		51.6		73.0		38.6		29.9	
24年度	42.2		38.6		36.8		53.0		78.5		41.6		33.4	
25年度	45.9		42.4		40.6		56.9		84.8		45.3		36.5	
26年度	47.2		43.2		40.9		57.9		85.5		47.0		38.8	
27年度	48.2		44.2		41.8		59.7		87.7		47.7		39.1	
28年度	48.6		44.4		42.7		59.4		89.5		48.1		41.5	
29年度	48.4		44.2		42.2		58.7		86.1		48.1		41.2	
30年度	48.4		43.8		42.0		62.1		92.6		47.4		40.4	
令和元年度	46.2		41.1		40.4		59.4		84.6		46.2		36.6	
2年度	42.4		34.7		36.9		57.7		81.5		42.6		38.2	
3年度	42.9		35.9		37.9		57.6		78.2		42.4		41.3	

※ [ ]内は構成比  
「うち重度」欄の構成比(< >書き)は、当該障害のうちの重度の割合  
新規求職申込件数及び就職件数は年度内の累計、有効求職者数は年度末時点の数値

(参考2) 障害種別の職業紹介状況(対前年度比入り)

	新規求職申込件数						
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		うち重度	うち重度				
平成23年度	148,358 (11.8)	67,379 (5.1)	27,478 (4.7)	27,748 (7.5)	4,856 (10.1)	48,777 (23.0)	4,454 (40.4)
24年度	161,941 (9.2)	68,798 (2.1)	27,986 (1.8)	30,224 (8.9)	5,017 (3.3)	57,353 (17.6)	5,566 (25.0)
25年度	169,522 (4.7)	66,684 (△3.1)	27,262 (△2.6)	30,998 (2.6)	4,960 (△1.1)	64,934 (13.2)	6,906 (24.1)
26年度	179,222 (5.7)	65,265 (△2.1)	27,322 (0.2)	32,313 (4.2)	4,966 (0.1)	73,482 (13.2)	8,162 (18.2)
27年度	187,198 (4.5)	63,403 (△2.9)	27,057 (△1.0)	33,410 (3.4)	4,946 (△0.4)	80,579 (9.7)	9,806 (20.1)
28年度	191,853 (2.5)	60,663 (△4.3)	25,773 (△4.7)	34,225 (2.4)	4,963 (0.3)	85,926 (6.6)	11,039 (12.6)
29年度	202,143 (5.4)	60,533 (△0.2)	26,190 (1.6)	35,742 (4.4)	5,027 (1.3)	93,701 (9.0)	12,167 (10.2)
30年度	211,271 (4.5)	61,218 (1.1)	26,434 (0.9)	35,830 (0.2)	4,826 (△4.0)	101,333 (8.1)	12,890 (5.9)
令和元年度	223,229 (5.7)	62,024 (1.3)	26,104 (△1.2)	36,853 (2.9)	4,672 (△3.2)	107,495 (6.1)	16,857 (30.8)
2年度	211,926 (△5.1)	57,691 (△7.0)	20,024 (△23.3)	34,300 (△6.9)	4,088 (△12.5)	95,385 (△11.3)	24,550 (45.6)
3年度	223,985 (5.7)	58,033 (0.6)	19,759 (△1.3)	34,651 (1.0)	4,029 (△1.4)	108,251 (13.5)	23,050 (△6.1)

	有効求職者数						
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		うち重度	うち重度				
平成23年度	182,535 (7.9)	89,018 (2.7)	37,673 (3.1)	36,061 (5.8)	9,225 (6.2)	53,994 (18.0)	3,462 (33.8)
24年度	198,755 (8.9)	92,096 (3.5)	39,146 (3.9)	38,739 (7.4)	9,713 (5.3)	63,392 (17.4)	4,528 (30.8)
25年度	207,956 (4.6)	91,677 (△0.5)	39,076 (△0.2)	39,321 (1.5)	9,712 (△0.0)	71,184 (12.3)	5,774 (27.5)
26年度	218,913 (5.3)	91,537 (△0.2)	39,523 (1.1)	40,544 (3.1)	9,707 (△0.1)	79,796 (12.1)	7,036 (21.9)
27年度	231,066 (5.6)	91,939 (0.4)	40,166 (1.6)	41,803 (3.1)	9,834 (1.3)	88,857 (11.4)	8,467 (20.3)
28年度	240,744 (4.2)	89,797 (△2.3)	39,660 (△1.3)	43,343 (3.7)	10,056 (2.3)	97,913 (10.2)	9,691 (14.5)
29年度	255,612 (6.2)	90,649 (0.9)	40,476 (2.1)	45,770 (5.6)	10,331 (2.7)	107,991 (10.3)	11,202 (15.6)
30年度	272,481 (6.6)	92,824 (2.4)	41,787 (3.2)	46,928 (2.5)	10,236 (△0.9)	119,983 (11.1)	12,746 (13.8)
令和元年度	300,518 (10.3)	98,683 (6.3)	43,943 (5.2)	50,211 (7.0)	10,554 (3.1)	132,942 (10.8)	18,682 (46.6)
2年度	331,266 (10.2)	107,191 (8.6)	44,570 (1.4)	52,264 (4.1)	10,544 (△0.1)	144,611 (8.8)	27,200 (45.6)
3年度	358,554 (8.2)	113,195 (5.6)	45,145 (1.3)	54,618 (4.5)	10,623 (0.7)	163,064 (12.8)	27,677 (1.8)

	就職件数						
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		うち重度	うち重度				
平成23年度	59,367 (12.2)	24,864 (2.6)	9,678 (4.2)	14,327 (8.8)	3,547 (10.5)	18,845 (29.5)	1,331 (37.1)
24年度	68,321 (15.1)	26,573 (6.9)	10,296 (6.4)	16,030 (11.9)	3,940 (11.1)	23,861 (26.6)	1,857 (39.5)
25年度	77,883 (14.0)	28,307 (6.5)	11,069 (7.5)	17,649 (10.1)	4,207 (6.8)	29,404 (23.2)	2,523 (35.9)
26年度	84,602 (8.6)	28,175 (△0.5)	11,181 (1.0)	18,723 (6.1)	4,248 (1.0)	34,538 (17.5)	3,166 (25.5)
27年度	90,191 (6.6)	28,003 (△0.6)	11,321 (1.3)	19,958 (6.6)	4,339 (2.1)	38,396 (11.2)	3,834 (21.1)
28年度	93,229 (3.4)	26,940 (△3.8)	11,017 (△2.7)	20,342 (1.9)	4,442 (2.4)	41,367 (7.7)	4,580 (19.5)
29年度	97,814 (4.9)	26,756 (△0.7)	11,051 (0.3)	20,987 (3.2)	4,330 (△2.5)	45,064 (8.9)	5,007 (9.3)
30年度	102,318 (4.6)	26,841 (0.3)	11,096 (0.4)	22,234 (5.9)	4,471 (3.3)	48,040 (6.6)	5,203 (3.9)
令和元年度	103,163 (0.8)	25,484 (△5.1)	10,556 (△4.9)	21,899 (△1.5)	3,951 (△11.6)	49,612 (3.3)	6,168 (18.5)
2年度	89,840 (△12.9)	20,025 (△21.4)	7,384 (△30.0)	19,801 (△9.6)	3,330 (△15.7)	40,624 (△18.1)	9,390 (52.2)
3年度	96,180 (7.1)	20,829 (4.0)	7,479 (1.3)	19,957 (0.8)	3,151 (△5.4)	45,885 (13.0)	9,509 (1.3)

	就職率						
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		うち重度	うち重度				
平成23年度	40.0 (0.1)	36.9 (△0.9)	35.2 (△0.2)	51.6 (0.6)	73.0 (0.2)	38.6 (1.9)	29.9 (△0.7)
24年度	42.2 (2.2)	38.6 (1.7)	36.8 (1.6)	53.0 (1.4)	78.5 (5.5)	41.6 (3.0)	33.4 (3.5)
25年度	45.9 (3.7)	42.4 (3.8)	40.6 (3.8)	56.9 (3.9)	84.8 (6.3)	45.3 (3.7)	36.5 (3.1)
26年度	47.2 (1.3)	43.2 (0.8)	40.9 (0.3)	57.9 (1.0)	85.5 (0.7)	47.0 (1.7)	38.8 (2.3)
27年度	48.2 (1.0)	44.2 (1.0)	41.8 (0.9)	59.7 (1.8)	87.7 (2.2)	47.7 (0.7)	39.1 (0.3)
28年度	48.6 (0.4)	44.4 (0.2)	42.7 (0.9)	59.4 (△0.3)	89.5 (1.8)	48.1 (0.4)	41.5 (2.4)
29年度	48.4 (△0.2)	44.2 (△0.2)	42.2 (△0.5)	58.7 (△0.7)	86.1 (△3.4)	48.1 (△0.0)	41.2 (△0.3)
30年度	48.4 (0.0)	43.8 (△0.4)	42.0 (△0.2)	62.1 (3.4)	92.6 (6.5)	47.4 (△0.7)	40.4 (△0.8)
令和元年度	46.2 (△2.2)	41.1 (△2.7)	40.4 (△1.6)	59.4 (△2.7)	84.6 (△8.0)	46.2 (△1.2)	36.6 (△3.8)
2年度	42.4 (△3.8)	34.7 (△6.4)	36.9 (△3.5)	57.7 (△1.7)	81.5 (△3.1)	42.6 (△3.6)	38.2 (1.6)
3年度	42.9 (0.5)	35.9 (1.2)	37.9 (1.0)	57.6 (△0.1)	78.2 (△3.3)	42.4 (△0.2)	41.3 (3.1)

※ ( )内は対前年度比(差)  
新規求職申込件数及び就職件数は年度内の累計、有効求職者数は年度末時点の数値

(参考3) 産業別の就職件数

(件、%)

産業	障害者計		身体障害者				知的障害者				精神障害者		その他の障害者	
	件数	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	件数	構成比
合計	96,180	100	20,829	100	7,479	100	19,957	100	3,151	100	45,885	100	9,509	100
農林漁業	1,181	1.2	207	1.0	51	0.7	269	1.3	28	0.9	589	1.3	116	1.2
鉱業,採石業,砂利採取業	30	0.0	13	0.1	3	0.0	3	0.0	0	0.0	9	0.0	5	0.1
建設業	2,776	2.9	780	3.7	252	3.4	421	2.1	43	1.4	1,304	2.8	271	2.8
製造業	12,270	12.8	2,431	11.7	799	10.7	3,248	16.3	497	15.8	5,238	11.4	1,353	14.2
電気・ガス・熱供給・水道業	111	0.1	37	0.2	15	0.2	6	0.0	0	0.0	55	0.1	13	0.1
情報通信業	1,566	1.6	298	1.4	124	1.7	136	0.7	29	0.9	858	1.9	274	2.9
運輸業,郵便業	4,163	4.3	1,137	5.5	345	4.6	1,010	5.1	152	4.8	1,634	3.6	382	4.0
卸売業,小売業	10,743	11.2	1,747	8.4	632	8.5	3,108	15.6	451	14.3	4,811	10.5	1,077	11.3
金融業,保険業	1,036	1.1	393	1.9	137	1.8	114	0.6	22	0.7	417	0.9	112	1.2
不動産業,物品賃貸業	955	1.0	266	1.3	86	1.1	130	0.7	29	0.9	446	1.0	113	1.2
学術研究,専門・技術サービス業	1,904	2.0	405	1.9	145	1.9	213	1.1	30	1.0	1,024	2.2	262	2.8
宿泊業,飲食サービス業	3,218	3.3	729	3.5	228	3.0	894	4.5	142	4.5	1,336	2.9	259	2.7
生活関連サービス業,娯楽業	1,767	1.8	370	1.8	119	1.6	430	2.2	65	2.1	793	1.7	174	1.8
教育,学習支援業	2,204	2.3	669	3.2	226	3.0	268	1.3	50	1.6	1,054	2.3	213	2.2
医療,福祉	35,888	37.3	6,669	32.0	2,672	35.7	6,939	34.8	1,162	36.9	19,061	41.5	3,219	33.9
複合サービス事業	801	0.8	165	0.8	45	0.6	203	1.0	29	0.9	360	0.8	73	0.8
サービス業	10,432	10.8	2,594	12.5	919	12.3	2,225	11.1	386	12.3	4,556	9.9	1,057	11.1
公務・その他	5,135	5.3	1,919	9.2	681	9.1	340	1.7	36	1.1	2,340	5.1	536	5.6

対前年度比

(%)

産業	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		件数	重度	件数	重度		
産業計	7.1	4.0	1.3	0.8	△ 5.4	13.0	1.3
農林漁業	△ 5.7	△10.8	△21.5	△ 9.7	△33.3	△ 0.7	△10.8
鉱業,採石業,砂利採取業	30.4	8.3	0.0	50.0	-	12.5	400.0
建設業	△ 1.9	△14.3	△17.4	△ 3.7	7.5	6.1	6.7
製造業	18.5	18.1	9.6	3.4	15.9	31.5	15.0
電気・ガス・熱供給・水道業	22.0	48.0	25.0	△14.3	△100.0	10.0	44.4
情報通信業	18.7	△ 6.0	△16.8	△ 2.2	△27.5	32.2	28.0
運輸業,郵便業	9.6	0.5	△ 5.0	13.1	△10.6	16.5	2.7
卸売業,小売業	2.2	△ 2.3	0.0	△ 2.4	△15.7	9.3	△ 5.4
金融業,保険業	10.8	15.6	4.6	△ 8.1	△ 8.3	18.1	△ 5.1
不動産業,物品賃貸業	8.8	8.1	△ 4.4	△ 7.8	45.0	16.4	4.6
学術研究,専門・技術サービス業	4.3	△ 8.6	△19.9	19.7	△ 9.1	7.3	4.4
宿泊業,飲食サービス業	9.6	19.5	8.6	△ 5.5	△15.0	17.5	6.6
生活関連サービス業,娯楽業	8.6	△ 2.4	△ 7.0	△ 0.2	△20.7	19.4	13.7
教育,学習支援業	△ 2.5	△ 6.7	△17.2	△11.0	△15.3	3.8	△ 6.2
医療,福祉	4.3	2.4	△ 0.3	1.0	△ 5.8	7.8	△ 4.1
複合サービス事業	19.2	1.9	△15.1	18.0	11.5	33.3	7.4
サービス業	13.2	13.9	22.9	1.3	1.0	20.2	11.4
公務・その他	5.0	3.1	7.9	0.6	△23.4	13.1	△13.7

(参考4) 職業別の就職件数

(件、%)

職業	障害者計		身体障害者				知的障害者				精神障害者		その他の障害者	
	件数	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	件数	構成比
合計	96,180	100	20,829	100	7,479	100	19,957	100	3,151	100	45,885	100	9,509	100
管理的職業	116	0.1	47	0.2	16	0.2	1	0.0	0	0.0	58	0.1	10	0.1
専門的・技術的職業	6,998	7.3	2,145	10.3	922	12.3	287	1.4	35	1.1	3,734	8.1	832	8.7
事務的職業	22,198	23.1	5,933	28.5	2,377	31.8	1,918	9.6	254	8.1	11,476	25.0	2,871	30.2
販売の職業	4,247	4.4	680	3.3	238	3.2	1,282	6.4	160	5.1	1,900	4.1	385	4.0
サービスの職業	11,729	12.2	2,546	12.2	789	10.5	2,813	14.1	416	13.2	5,462	11.9	908	9.5
保安の職業	1,196	1.2	526	2.5	138	1.8	121	0.6	12	0.4	463	1.0	86	0.9
農林漁業の職業	3,083	3.2	380	1.8	113	1.5	897	4.5	161	5.1	1,487	3.2	319	3.4
生産工程の職業	11,238	11.7	1,969	9.5	656	8.8	3,016	15.1	462	14.7	5,099	11.1	1,154	12.1
輸送・機械運転の職業	2,818	2.9	1,361	6.5	350	4.7	145	0.7	18	0.6	1,122	2.4	190	2.0
建設・採掘の職業	1,183	1.2	316	1.5	85	1.1	256	1.3	18	0.6	523	1.1	88	0.9
運搬・清掃・包装等の職業	31,374	32.6	4,926	23.6	1,795	24.0	9,221	46.2	1,615	51.3	14,561	31.7	2,666	28.0
分類不能の職業	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

対前年度比

(%)

職業	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		件数	重度	件数	重度		
職業計	7.1	4.0	1.3	0.8	△ 5.4	13.0	1.3
管理的職業	14.9	11.9	6.7	△75.0	-	41.5	△28.6
専門的・技術的職業	6.5	△ 2.2	△ 5.9	10.0	△25.5	13.0	2.6
事務的職業	12.7	9.3	7.7	5.7	2.0	17.7	6.1
販売の職業	0.4	△ 4.5	△ 2.1	△ 4.8	△24.9	8.6	△ 8.3
サービスの職業	4.0	2.0	△ 5.2	2.2	△ 6.9	7.8	△ 5.4
保安の職業	2.9	1.2	△ 3.5	7.1	0.0	5.2	△ 3.4
農林漁業の職業	△ 0.5	△ 7.5	△12.4	△ 1.8	△11.5	1.7	2.6
生産工程の職業	14.4	12.0	1.2	3.2	7.9	25.1	8.1
輸送・機械運転の職業	10.9	4.5	3.6	5.8	63.6	22.1	5.0
建設・採掘の職業	4.4	6.4	25.0	△ 3.8	△14.3	8.1	2.3
運搬・清掃・包装等の職業	3.9	1.3	0.8	△ 0.6	△ 6.1	9.2	△ 2.8
分類不能の職業	-	-	-	-	-	-	-

(参考5) 身体障害者の部位別職業紹介状況

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率(③/①)	
		対前年度比		対前年度比		対前年度比		対前年度差
視覚障害	4,160	△ 2.0	8,738	5.3	1,497	△ 0.2	36.0	0.7
うち重度	2,039	△ 2.2	4,872	1.5	808	2.1	39.6	1.6
聴覚・言語障害	7,523	△ 1.7	13,195	3.6	3,035	1.5	40.3	1.2
うち重度	3,474	△ 2.9	6,390	△ 1.3	1,473	1.0	42.4	1.6
肢体不自由	28,330	1.1	56,599	4.3	10,556	3.1	37.3	0.8
うち重度	5,652	△ 1.1	14,511	△ 0.2	2,238	2.0	39.6	1.2
上肢	10,505	2.5	20,807	4.7	4,064	4.4	38.7	0.7
うち重度	2,936	△ 2.1	7,535	0.2	1,180	1.3	40.2	1.3
下肢	14,919	0.2	29,145	4.4	5,458	2.2	36.6	0.8
うち重度	1,906	3.5	4,598	1.0	749	9.3	39.3	2.1
体幹	2,497	2.3	5,525	3.7	880	3.7	35.2	0.4
うち重度	594	△ 9.2	1,742	△ 4.1	227	△ 12.0	38.2	△ 1.2
脳病変(※)	409	△ 5.5	1,122	△ 1.9	154	△ 1.9	37.7	1.4
うち重度	216	△ 2.7	636	△ 2.2	82	△ 5.7	38.0	△ 1.2
内部障害	17,296	0.5	33,874	7.7	5,567	7.2	32.2	2.0
うち重度	8,544	△ 0.6	19,297	3.1	2,946	0.6	34.5	0.5
その他の身体障害	724	27.9	789	69.7	174	64.2	24.0	5.3
うち重度	50	2.0	75	74.4	14	16.7	28.0	3.5
身体障害者計	58,033	0.6	113,195	5.6	20,829	4.0	35.9	1.2
うち重度	19,759	△ 1.3	45,145	1.3	7,479	1.3	37.9	1.0

※ 「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

(参考6) 就労継続支援A型事業所への就職件数

	就労継続支援A型事業所 への就職件数	対前年度比
令和2年度	18,569	-
令和3年度	21,554	16.1

※ 就労継続支援A型事業所への就職件数は、令和2年1月のハローワークシステム刷新に伴い、令和2年度分から集計方法を変更している。

(参考7) 障害者の解雇者数

1. 解雇者数の推移

年 度	解雇者数			障害種別		
	年 度 計	上半期	下半期	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成23年度	1,253	607	646	852	342	59
平成24年度	1,539	647	892	1,002	394	143
平成25年度	1,248	629	619	732	376	140
平成26年度	1,192	491	701	714	379	99
平成27年度	1,448	688	760	723	395	330
平成28年度	1,335	757	578	588	428	319
平成29年度	2,272	1,166	1,106	714	735	823
平成30年度	1,980	815	1,165	782	607	591
令和元年度	2,074	871	1,203	844	636	594
令和2年度	2,191	1,213	978	951	641	599
令和3年度	1,656	976	680	718	468	470

2. 理由別解雇者数

月	理由		事業廃止		事業縮小		その他		計		対前年同期比
	事業廃止	事業縮小	その他	計							
令和3年4月	34 (64)	89 (57)	18 (44)	141 (165)	△ 14.5						
令和3年5月	144 (68)	56 (113)	16 (40)	216 (221)	△ 2.3						
令和3年6月	30 (82)	44 (109)	13 (16)	87 (207)	△ 58.0						
令和3年7月	85 (105)	42 (153)	12 (8)	139 (266)	△ 47.7						
令和3年8月	122 (109)	131 (133)	12 (8)	265 (250)	6.0						
令和3年9月	36 (37)	66 (64)	26 (3)	128 (104)	23.1						
令和3年10月	52 (75)	35 (76)	7 (9)	94 (160)	△ 41.3						
令和3年11月	64 (48)	34 (51)	7 (4)	105 (103)	1.9						
令和3年12月	26 (26)	20 (77)	6 (4)	52 (107)	△ 51.4						
令和4年1月	33 (70)	45 (73)	6 (6)	84 (149)	△ 43.6						
令和4年2月	54 (59)	63 (130)	10 (13)	127 (202)	△ 37.1						
令和4年3月	115 (110)	89 (136)	14 (11)	218 (257)	△ 15.2						
年度計	795 (853)	714 (1,172)	147 (166)	1,656 (2,191)	△ 24.4						

※ ( ) 内は前年同月値。

3. 都道府県別 解雇届の受理状況（解雇者数）

	令和3年度	令和2年度
合計	1,656	2,191
北海道	59	178
青森	96	51
岩手	13	43
宮城	10	22
秋田	10	33
山形	70	20
福島	23	24
茨城	28	14
栃木	18	50
群馬	52	30
埼玉	29	31
千葉	30	40
東京	143	334
神奈川	58	48
新潟	42	48
富山	72	20
石川	15	16
福井	9	12
山梨	8	27
長野	20	43
岐阜	31	52
静岡	22	31
愛知	86	114
三重	15	45
滋賀	30	20
京都	26	53
大阪	86	76
兵庫	59	69
奈良	9	20
和歌山	13	14
鳥取	20	28
島根	19	34
岡山	60	79
広島	25	52
山口	12	11
徳島	2	13
香川	21	9
愛媛	8	33
高知	5	19
福岡	118	54
佐賀	9	4
長崎	42	69
熊本	71	61
大分	8	8
宮崎	11	43
鹿児島	11	54
沖縄	32	42

※ 解雇届については事業所を管轄する労働局ごとに計上しており、障害者の居住地により計上したものではない。

報道関係者 各位

令和4年6月24日(金)

【照会先】

職業安定局 障害者雇用対策課

課長 小野寺 徳子

障害者雇用促進研究官 古田 詩織

(代表電話) 03(5253)1111 (内線)5821

(直通電話) 03(3502)6775

## 「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る 相談等実績（令和3年度）」を公表しました

～相談件数は微減、合理的配慮の提供に関する相談がやや増加～

厚生労働省は、このたび、都道府県労働局や公共職業安定所（ハローワーク）における「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和3年度）」を取りまとめましたので、公表します。

ハローワークに寄せられた障害者差別および合理的配慮の提供に関する相談は244件で、対前年度比0.8%減と、わずかに減少しました。

一方、労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は2件と前年度の12件から減少、障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は10件と前年度の5件から増加しました。（詳細は「集計結果の主なポイント」参照）

厚生労働省では、雇用分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る制度\*の施行状況を踏まえ、制度のさらなる周知に努めます。同時に、公共職業安定所などに寄せられる相談への適切な対応と紛争解決のための業務の的確な実施に取り組んでいきます。

### 【集計結果の主なポイント】

- 公共職業安定所に寄せられた障害者差別および合理的配慮の提供に関する相談は244件（対前年度比0.8%減）。  
うち障害者差別に関する相談は55件（対前年度比20.3%減）、  
合理的配慮の提供に関する相談は189件（対前年度比6.8%増）。  
[資料1 図表1]。
- 公共職業安定所が行った事業主への助言件数は9件\*。  
指導件数および都道府県労働局長が行った勧告件数は、前年度に引き続き、ともに0件。  
[資料1 図表6・図表7]。  
\* 法違反に係る助言件数を計上
- 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は2件（前年度12件）。  
[資料1 図表8]。
- 障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は10件（前年度5件）。  
[資料1 図表9]。

※ 雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る制度について  
[資料3～5]

障害者雇用促進法（以下「法」という。）では、全ての事業主に対して、「障害者であることを理由とした障害者でない者との不当な差別的取扱いの禁止」（法第34条及び第35条）、「障害者に対する合理的配慮の提供義務」（法第36条の2から第36条の4まで）、「障害者からの相談に対応する体制の整備・障害者からの苦情を自主的に解決することの努力義務」（法第36条の4及び第74条の4）を規定している。

事業主による法令違反等事案に対しては、公共職業安定所等が行う助言、指導又は勧告（法第36条の6）により是正を図っている。

なお、障害のある労働者と事業主の話合いによる自主的な解決が難しい場合は、関係当事者の申立て等に基づき、①都道府県労働局長による助言、指導又は勧告（法第74条の6）、又は②障害者雇用調停会議による調停（法第74条の7及び第74条の8）により、紛争の早期解決を支援している。

[添付資料]

- 資料1 令和3年度 都道府県労働局職業安定部・公共職業安定所での法施行状況  
～雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績～
- 資料2 障害者差別・合理的配慮の提供に関する相談に対する対応事例
- 資料3 雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務
- 資料4 障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続
- 資料5 [関係条文抜粋] 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

令和3年度 都道府県労働局職業安定部・公共職業安定所での法施行状況  
～雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務  
に係る相談等実績～

1 公共職業安定所等で取り扱った相談、助言・指導・勧告の状況

(1) 公共職業安定所への相談

◆ 令和3年度に公共職業安定所に寄せられた障害者差別及び合理的配慮の提供に関する相談は、244件（図表1）。

- 令和3年度に、障害者、障害のある労働者や事業主等から公共職業安定所に寄せられた相談のうち、障害者差別に関する相談は55件、合理的配慮の提供に関する相談は189件であった（図表1）。
- 相談者の内訳は、障害者からの相談が227件、事業主からの相談が8件、その他（家族等）が9件であった（図表2）。
- 障害者差別に関する相談内容として、「配置」「募集・採用時」「賃金」に関するもの、合理的配慮の提供に関する相談内容として、「上司・同僚の障害理解に関するもの」「相談体制の整備、コミュニケーションに関するもの」が多かった（図表3、4）。
- 相談後の状況は、「HWにおいて確認後、法18条に基づく助言等を実施（法違反は確認されず）」「相談のみで終了」が多かった。（図表5）

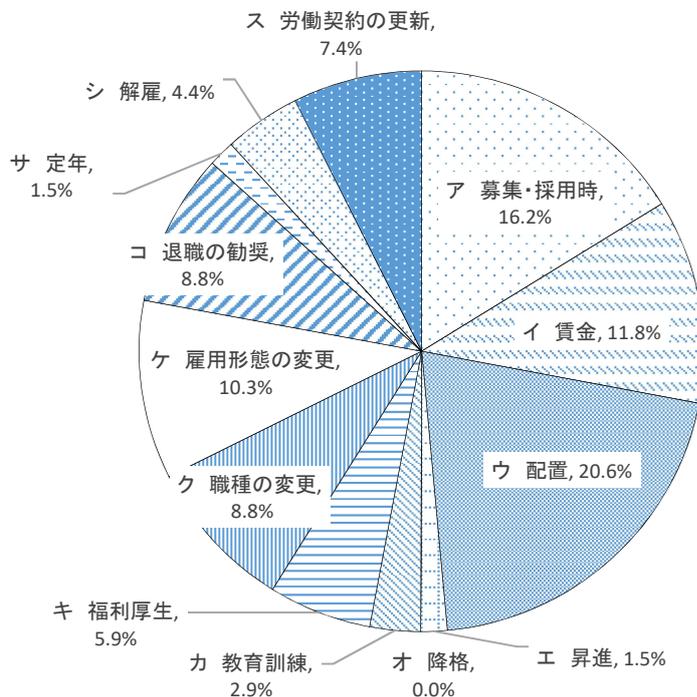
図表1 内容別相談件数の推移（過去5か年度）

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
障害者差別	64	62	75	69	55
合理的配慮の提供	117	186	179	177	189
合計	181	248	254	246	244

図表2 相談者別相談件数の推移（過去5か年度）

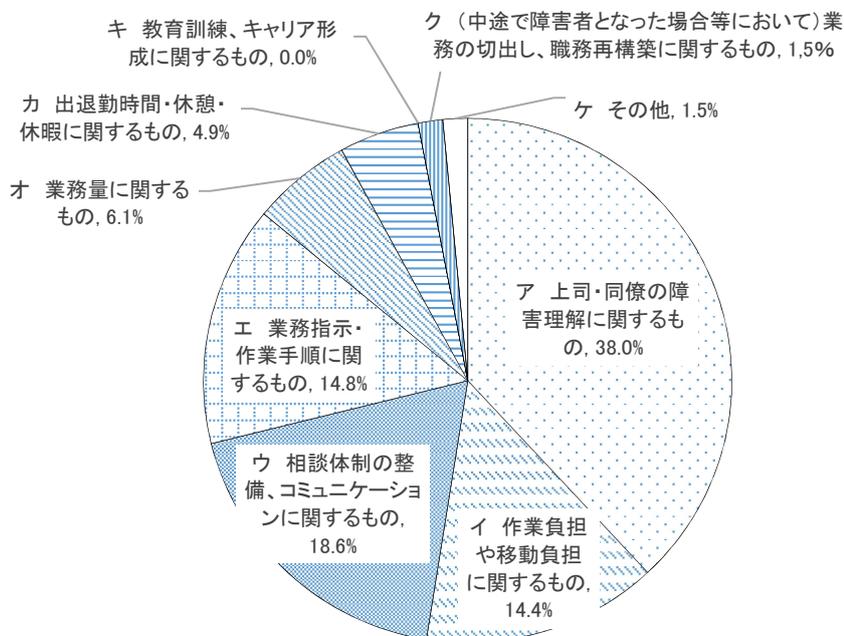
	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
障害者	163	226	243	232	227
事業主	7	15	7	9	8
その他（家族等）	11	7	4	5	9
合計	181	248	254	246	244

図表3 障害者差別に関する相談内容



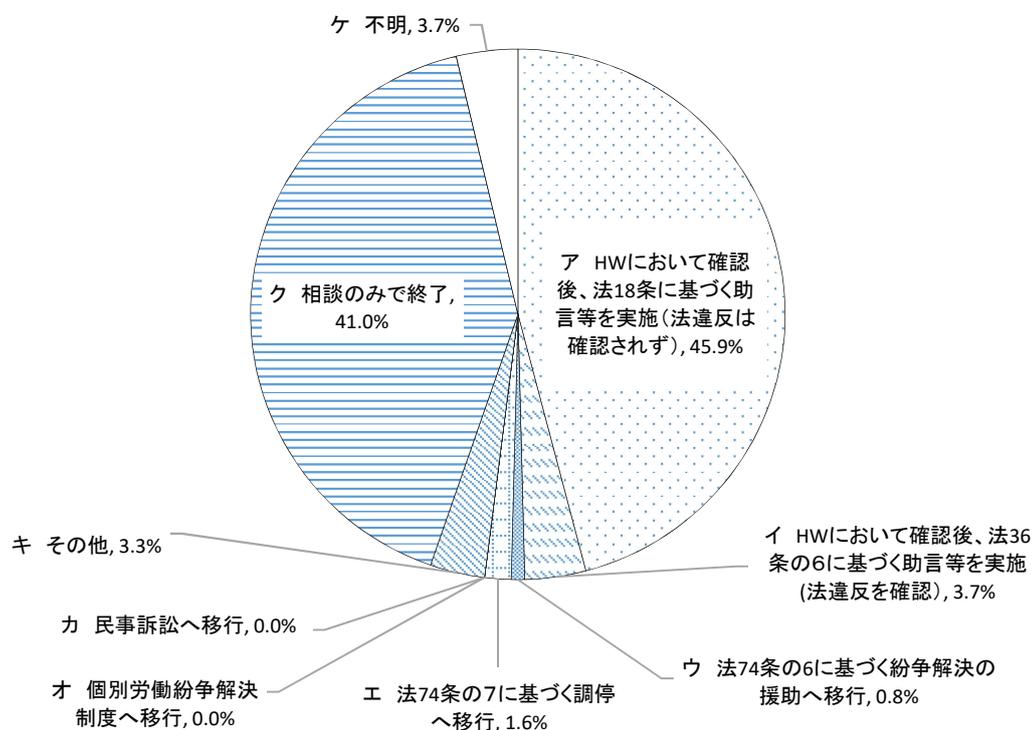
(注) 該当する内容ごとに複数計上している場合もあるため、障害者差別に関する相談件数の計(55件)とは一致しない。

図表4 合理的配慮の提供に関する相談内容



(注) 該当する内容ごとに複数計上している場合もあるため、合理的配慮の提供に関する相談件数の計(189件)とは一致しない。

図表 5 相談後の状況



(注) 令和4年3月31日時点の状況

(2) 公共職業安定所等が行った助言・指導・勧告<sup>※1</sup> (障害者雇用促進法第36条の6)

◆ 公共職業安定所が行った助言件数は9件<sup>※2</sup> (図表6)、指導件数は0件 (図表7)。都道府県労働局職業安定部が行った勧告件数は0件<sup>※3</sup>。

※1 : 厚生労働大臣は、法第34条及び第35条(障害者に対する差別の禁止)並びに第36条の2から第36条の4まで(障害者に対する合理的配慮の提供義務)の規定の施行に関し、必要と認めるときは、助言・指導・勧告をすることができる。

助言は、公共職業安定所が法違反等について口頭により行う。

指導は、助言を行った事案のうち法違反に係る場合で、是正の意思が確認できないものについて、公共職業安定所長名の指導書交付により行う。

勧告は、指導によっても法違反が是正されない事案について、労働局長名の勧告書交付により行う。

※2 : 令和3年度実績より、法違反に係る助言件数を計上。また、障害者虐待に係る事案を端緒に法違反を確認し、助言に至ったものも含まれる。

※3 : 平成29年度～令和2年度の勧告件数は0件。

- 公共職業安定所が行った助言件数の内訳は、障害者差別に関する助言が 3 件、合理的配慮の提供に関する助言が 6 件であった（図表 6）。

図表 6 内容別助言件数の推移（過去 5 か年度）

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度 (※2)
障害者差別	6	15	13	9	3
合理的配慮の提供	18	50	63	45	6
合計	24	65	76	54	9

図表 7 内容別指導件数の推移（過去 5 か年度）

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
障害者差別	0	0	0	0	0
合理的配慮の提供	0	2	0	0	0
合計	0	2	0	0	0

## 2 都道府県労働局職業安定部で取り扱った紛争解決の援助

### (1) 労働局長による紛争解決の援助（障害者雇用促進法第 74 条の 6）

- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は 2 件（図表 8）。

- 障害者差別に関する援助申立受理件数が 1 件、合理的配慮の提供に関する援助申立受理件数が 1 件であった（図表 8）。

図表 8 内容別紛争解決援助申立受理件数の推移

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
障害者差別	2	0	2	3	1
合理的配慮の提供	1	3	1	9	1
合計	3	3	3	12	2

(2) 障害者雇用調停会議による調停（障害者雇用促進法第 74 条の 7）

◆ 障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は 10 件。(図表 9)

- 障害者差別に関する調停申請受理件数が 4 件、合理的配慮の提供に関する調停申請受理件数が 6 件であった(図表 9)。
- 調停の実施結果を見ると、令和 3 年度中に申請を受理し、調停を開始した 10 件のうち 3 件については、関係当事者双方が調停案を受諾した。

図表 9 調停申請受理件数の推移

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
障害者差別	1	0	4	1	4
合理的配慮の提供	2	5	9	4	6
合計	3	5	13	5	10

# 障害者差別・合理的配慮の提供に関する相談に対する対応事例①

## ■ハローワークの助言等により対応が図られた事例

### 【合理的配慮の提供に関する助言事例】（発達障害）

- 音や匂いに敏感という障害特性があるため、在宅勤務等の静かな環境での就業を求めたにもかかわらず、職場からの配慮が実施されず、説明もない。
- ☞ ハローワークによる事業所への聴取の結果、本人が求める合理的配慮の一部は措置困難であったが、それについて本人に伝えていないなど、本人との間での話し合いがなされていないことが確認されたことから、過重な負担となる措置や提供可能な措置を整理した上で、本人に説明するよう助言した。事業所は本人との話し合いを通じ、就業時間や業務内容への配慮を実施した。

### 【合理的配慮の提供に関する助言事例】（精神障害）

- 障害を開示し、季節等により体調を崩しやすいことを伝えていたにもかかわらず、体調不良で休暇を取ると、退職勧奨を受けた。
- ☞ ハローワークによる事業所への聴取の結果、相談内容は事実であり、合理的配慮が欠けていたことや障害に対する理解が不足していたことが確認されたことから、事業所に対し、今後、障害者雇用を行う際に合理的配慮の提供を行うよう助言した。

# 障害者差別・合理的配慮の提供に関する相談に対する対応事例②

## ■ハローワークの助言等により対応が図られた事例

### 【障害者差別に関する助言事例】（精神障害）

- 障害を開示せずに在職していたが、同僚からの暴言等に耐えられず、障害を開示したところ、賃金を下げられた。
- ☞ ハローワークによる事業所への聴取の結果、経済的虐待の事実等法違反を確認したことから、障害者虐待の防止及び障害者差別の禁止について、助言を行った。

## ■障害者雇用調停会議による調停事例

### 【障害者差別に関する調停事例】（精神障害）

- 障害があることを開示せずに入社し、入社後に障害があることを明らかにした上で勤務を継続していたが、数ヶ月後に障害があることを理由に解雇された。経済的・精神的損害に対する金銭の支払いを求めたいとして、調停を申請。
- ☞ 調停委員が申請人、被申請人双方の主張を聴取したところ、双方の主張に食い違いがみられたが、調停委員が早期解決のため双方が譲歩可能な解決策を調整し、被申請人が合理的配慮に係る措置が不十分であったことを陳謝し今後一層の努力と取組を行うこと、及び解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾勧告を行ったところ、合意が成立し、解決した。

(資料3)

# 雇用の分野における障害者の差別禁止 及び合理的配慮の提供義務

---

# 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

## ◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

## ◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

### 【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など</li> </ul>
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	<p>障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと</li> <li>○ 研修、現場実習をうけさせないこと</li> <li>○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など</li> </ul>

### 【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など</li> </ul>
施設の整備、援助を行う者の配置など	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること</li> <li>○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること</li> <li>○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと</li> <li>○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など</li> </ul>

# 障害者差別禁止指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(概要)

## (1)基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。  
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。  
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

## (2)差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。  
例:募集・採用
  - イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
  - ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
  - ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
  - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。 など

## (参考)差別に該当すると考えられる例

### 1 募集及び採用

- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと。
- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること。
- ・ 採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく、障害者でない者から順番に採用すること。

### 2 賃金

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ賞与を支給しないこと。
- ・ 昇給に当たって、障害者に対してのみ試験を課すこと。

### 3 配置

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、特定の仕事を割り当てること。  
(合理的配慮として、障害者本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てる場合を除く。)
- ・ 営業職への配置に当たって、障害者に対してのみ資格取得を条件とすること。
- ・ 営業職への配置の基準を満たす労働者が障害者を含めて複数いる場合に、障害者でない者から順番に営業職に配置すること。

### 4 昇進

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を昇進の対象としないこと。
- ・ 障害者に対してのみ上司の推薦を昇進の要件とすること。
- ・ 昇進基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者でない者を優先して昇進の対象とすること。

### 5 降格

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ降格の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを降格の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を降格の対象とすること。
- ・ 降格基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して降格の対象とすること。

## (参考)差別に該当すると考えられる例

### 6 教育訓練

- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、障害者でない者は教育訓練の対象としているが、障害者は教育訓練の対象としないこと。
- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、労働能力等に基づくことなく、障害者については、障害者でない者と比較して長い勤続年数を教育訓練の受講要件とすること。

### 7 福利厚生

- ・ 企業が福利厚生の措置を行っている場合に、単に障害者だからという理由で、当該福利厚生の措置の対象としないこと。
- ・ 私的保険制度の補助、奨学金の支給等の福利厚生の措置を行っている場合に、障害者に対してのみ、特別な条件を付すこと。
- ・ 障害者と障害者でない者が等しく要件を満たしているにも関わらず、障害者でない者を優先して住宅資金の貸付等の福利厚生の措置の対象とすること。

### 8 職種の変更

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを総合職から一般職に変更させること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、一般職から総合職への変更の対象から排除すること。
- ・ 一般職から総合職への職種の変更に当たって、障害者に対してのみ長期の勤続年数の要件を付すこと。

### 9 雇用形態の変更

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、フルタイムからパートタイムに変更させること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、パートタイムからフルタイムへの変更の対象から排除すること。
- ・ パートタイムからフルタイムへの変更の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先してその対象とすること。

### 10 退職の勧奨

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者のみを退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを退職の勧奨の対象とするが、障害者については平均以下の者を退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 退職の勧奨の対象となる基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。

## (参考)差別に該当すると考えられる例

### 11 定年

- ・ 障害者でない者には定年を定めない一方で、障害者のみ定年を60歳と定めること。
- ・ 障害者でない者の定年は65歳とする一方で、障害者の定年は60歳とすること。

### 12 解雇

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、解雇の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを解雇の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を解雇の対象とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

### 13 労働契約の更新

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ、労働契約を更新しないこと。
- ・ 労働契約の更新の際、障害者に対してのみ、一定以上の成績を上げていることを条件とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、障害者でない者を優先して労働契約更新の対象とすること。

# 合理的配慮指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

## (1)基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。  
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

## (2)合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

### (別表の記載例)

#### 【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

#### 【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

### (3)合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。  
採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

### (4)過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。  
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
  - ① 事業活動への影響の程度、 ②実現困難度、 ③費用・負担の程度、
  - ④ 企業の規模、 ⑤企業の財務状況、 ⑥公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

### (5)相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。  
など

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事 例	事例集 ページ(※)
視覚障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 募集内容について、音声等で提供すること。</li> <li>・ 採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。</li> </ul>	5
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。</li> <li>・ 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	6
聴覚・言語障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> <li>・ 面接を筆談等により行うこと。</li> </ul>	16
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	18

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事 例	事例集 ページ(※)
肢体不自由	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接の際にできるだけ移動が少なく済むようにすること。</li> </ul>	26
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。</li> <li>・ スロープ、手すり等を設置すること。</li> <li>・ 体温調整しやすい服装の着用を認めること。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	27
内部障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時間について、体調に配慮すること。</li> </ul>	38
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	39

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事 例	事例集 ページ(※)
知的障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	45
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。</li> <li>・ 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	46
精神障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	56
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。</li> <li>・ 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	57

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事 例	事例集 ページ(※)
発達障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> <li>・ 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。</li> </ul>	68
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	70
難病に起因する障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時間について、体調に配慮すること。</li> <li>・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	80
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	81

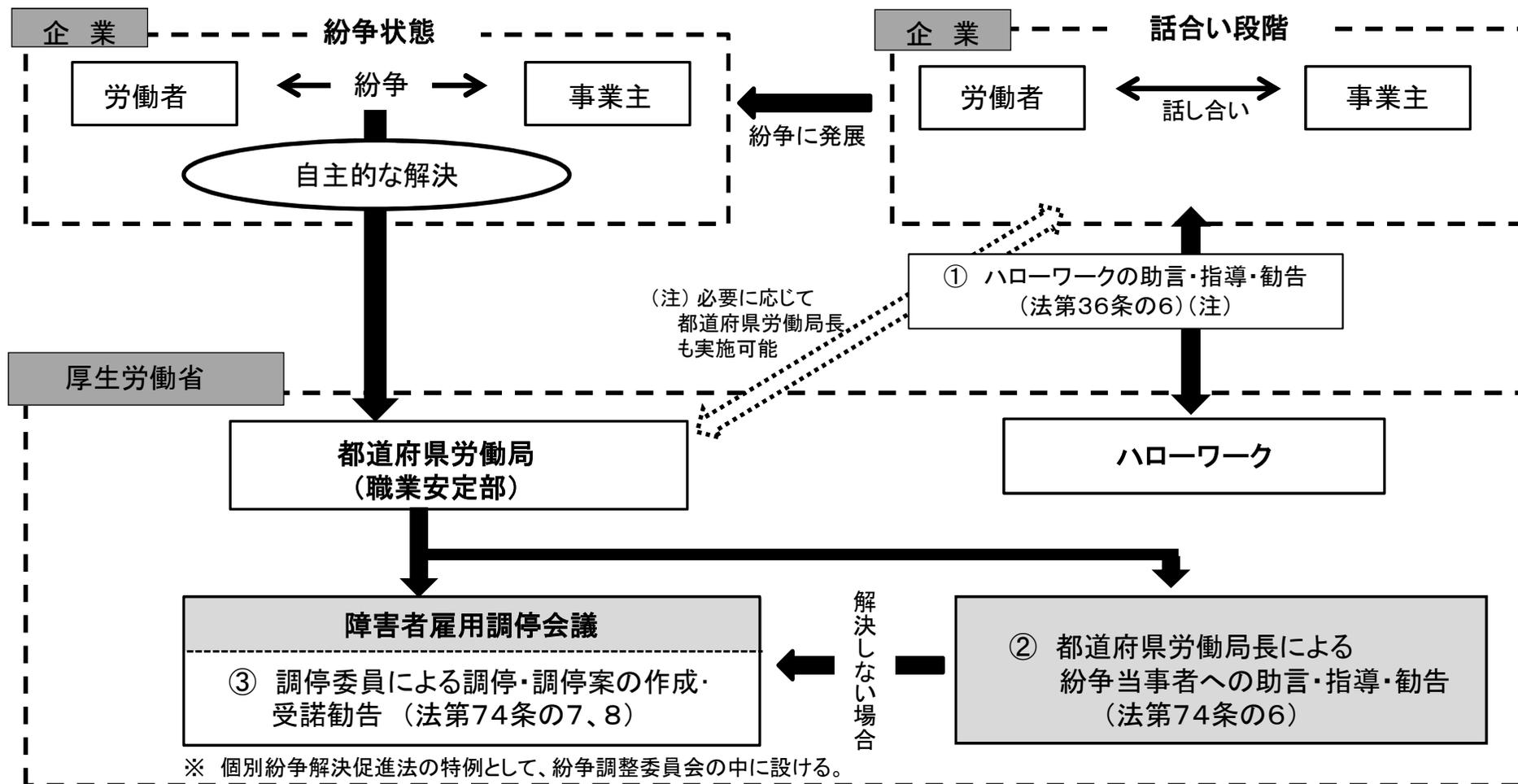
## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事 例	事例集 ページ(※)
高次脳機能 障害	募集及び採 用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	87
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	88

(※)「合理的配慮指針事例集【第四版】」における掲載ページ

## 障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続

- 障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、ハローワークが中心となって助言・指導・勧告を行う（法第36条の6）。
- 事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合、当該事項に係る紛争は、**都道府県労働局長が 必要な助言、指導又は勧告をする**（法第74条の6）とともに、**創設した調停制度の対象**となる（法第74条の7、8）。



[関係条文抜粋]

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)

第二章の二 障害者に対する差別の禁止等

(障害者に対する差別の禁止)

第三十四条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第三十五条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

(障害者に対する差別の禁止に関する指針)

第三十六条 厚生労働大臣は、前二条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「差別の禁止に関する指針」という。)を定めるものとする。

2 第七条第三項及び第四項の規定は、差別の禁止に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置)

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針)

第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。)を定めるものとする。

2 第七条第三項及び第四項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(助言、指導及び勧告)

第三十六条の六 厚生労働大臣は、第三十四条、第三十五条及び第三十六条の二から第三十六条の四までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

## 第三章の二 紛争の解決

### 第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第七十四条の四 事業主は、第三十五条及び第三十六条の三に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第七十四条の五 第三十四条、第三十五条、第三十六条の二及び第三十六条の三に定める事項についての障害者である労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第七十四条の八までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第七十四条の六 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、障害者である労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第二節 調停

(調停の委任)

第七十四条の七 都道府県労働局長は、第七十四条の五に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、障害者である労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第七十四条の八 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「障害者の医療に関する専門的知識を有する者」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。