

## 第 124 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 5 年 2 月 2 日（木）14:00～16:00

### 2 場所

オンラインによる開催（厚生労働省 専用第 15 会議室）

### 3 議題

- （1）障害者雇用対策基本方針の改正について
- （2）障害者活躍推進計画作成指針の改正について
- （3）障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について
- （4）新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について
- （5）特定短時間労働者の雇用率算定について
- （6）その他

### 4 資料

- |          |                               |
|----------|-------------------------------|
| 資料 1     | 障害者雇用対策基本方針改正案                |
| 資料 2 - 1 | 障害者活躍推進計画作成指針の改正について（案）       |
| 資料 2 - 2 | 障害者活躍推進計画作成指針改正案              |
| 資料 3     | 障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について（案）      |
| 資料 4 - 1 | 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）     |
| 資料 4 - 2 | 障害者雇用調整金・報奨金に関する企業ヒアリング（結果概要） |
| 資料 5     | 特定短時間労働者の雇用率算定について（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   | 今後の検討項目とスケジュールについて（案）等        |

※数値等については調整中

## 障害者雇用対策基本方針改正案

## 目次

## はじめに

## 第 1 障害者の就業の動向に関する事項

## 第 2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

## 第 3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

## 第 4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

## はじめに

## 1 方針の目的

この基本方針は、前回方針の運営期間における状況を踏まえ、今後の障害者雇用対策の展開の在り方について、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）を含め、事業主、労働組合、障害者その他国民一般に広く示すとともに、事業主が行うべき雇用管理に関する指針を示すことにより、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図ることを目的とするものである。

## 2 方針のねらい

我が国における障害者施策については、「障害者基本法」（昭和 45 年法律第 84 号）、同法に基づく障害者基本計画等に沿って、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進がなされているところであり、その基本的な考え方は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することである。

このような考え方の下に、障害者の雇用施策については、同計画等を踏まえ、「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。）及び法に基づく「障害者雇用対策基本方針」（運営期間 平成 30 年度から令和 4 年度まで）に基づき、職業を通じての社会参加を進めていけるよう、各般の施策を推進してきた。

平成 25 年の法改正では、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を規定し、平成 27 年 3 月には「障害者に対する差別の禁止に関する指針」及び「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」の策定等を行うことで、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図ってきた。

その結果、この運営期間中においては、障害者の就労意欲の高まりに加え、CSR（企業の社会的責任）への関心の高まり等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加する等により、障害者雇用は着実に進展してきた。

また、平成 25 年の法改正により法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されたことや、平成 30 年 4 月から精神障害者について、短時間労働者であっても一定の要件を満たす場合には、1 人をもって1人とみなすこととされたこと等も背景に、近年精神障害者の雇用者数は大幅に増加してきている。

一方で、令和元年（平成 31 年）の法改正においては、公務部門において、対象障害者の不適切な計上等が長年にわたって継続してきたことを真摯に重く受け止め、法定雇用率の達成に向けた取組と公務部門における障害者に対する合理的配慮の促進を含めた障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めていくため、障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を設けるとともに、障害者活躍推進計画の作成・公表をすることとした。加えて、民間の中小事業主における障害者雇用の取組を進めるため、障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当する中小事業主（その雇用する労働者の数が常時 300 人以下である事業主）の認定制度の創設等を行った。現時点で全ての国の機関で法定雇用率を達成するとともに、各機関において、障害者活躍推進計画に基づき雇用の質の確保・向上に向けた取組が進められているほか、もにす認定制度についても認定数が年々増加するなど一定程度制度の定着が図られてきている。

また、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中で、今後、雇用の機会の確保を更に進めることに加え、障害特性や希望に応じて能力を有効に発揮できる就職を実現することや、雇用後においてもその能力等を発揮し活躍できるようにすること等雇用の質の向上に向け取り組んでいくことが重要であり、事業主による雇用の質の向上に向けた取組に対する支援の充実が求められること、就労系障害福祉サービスを利用する場合も含め就労支援を切れ目なく進めていくに当たっては雇用施策と福祉施策の連携強化を図る必要があること、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の高まりに応じていくことが求められること等の課題が生じてきた。

こうした状況を踏まえ、令和 4 年第 210 回国会に、障害者の雇用の促進等に関する法律、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（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）の一部改正が盛り込まれた「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」を提出し、同法律案は同年 12 月に成立・公布された。

障害者の雇用の促進等に関する法律に関する主な改正事項は、障害者総合支援法において創設される「就労選択支援」による支援を受けた者のうち、一般就労を希望する者に対して、公共職業安定所において、その結果を参考に職業指導等を実施すること、特に短い労働時間（週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満）で働く重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにすること、障害者雇用調整金等の支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化すること等であり、適正かつ円滑な施行に向けた取組を進める。なお、障害者総合支援法の改正事項として、就労選択支援の創設等のほか、市町村や障害福祉サービ

ス事業者等の連携先として障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターが明示的に規定されたことにも留意することとする。

また、令和5年●月には、令和5年度から令和9年度までの5年間を対象とする第5次障害者基本計画を策定し、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、多様な就業の機会を確保するとともに、就労支援の担い手の育成等を図ることとした。

この計画においては、令和9年度に雇用率達成企業の割合を56.0%とすること、令和5年度から令和9年度までの累計で公共職業安定所を通じた障害者就職件数を62.2万件とすること等を目指すこととしており、その目標の達成に努めることとする。

さらに、少なくとも5年に1度見直すこととされている法定雇用率について、令和5年度中は現行のまま据え置き、令和6年4月から、民間事業主の法定雇用率を2.3%から2.7%に、公務部門については2.6%から3.0%（都道府県等の教育委員会については2.5%から2.9%）（ただし、令和8年6月までは民間事業主について2.5%、公務部門については、2.8%（都道府県等の教育委員会については2.7%）とする引上げが、また、令和7年4月からは除外率の10ポイント引下げが行われる予定となっている。

これらを踏まえ、各事業主における障害者の職場・職域の拡大に向けた支援を適切に行っていくことに加え、障害者の雇用の質の向上に向けた支援を進めていくことが重要である。

加えて、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・確保を行うとともに、地域の支援機関の適切な役割分担と連携の下、支援力の底上げを図っていくことにより、福祉と雇用の切れ目のない支援を実施していく。

さらに、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、公務部門を含む事業主をはじめとする国民一般の障害者雇用への理解が不可欠であることを念頭に置きつつ、引き続き人権の擁護の観点を含めた障害の特性等に関する正しい理解を促進することが重要である。

このほか、使用者による障害者虐待については、平成24年10月に施行された「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（平成23年法律第79号。以下「障害者虐待防止法」という。）に基づき、その防止を図る。

令和4年9月に国連障害者権利委員会から示された総括所見等を踏まえ、雇用の分野における障害者の差別の禁止や合理的配慮の更なる推進を図ること等、必要な措置を講じる。

### 3 方針の運営期間

この方針の運営期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とする。

## 第1 障害者の就業の動向に関する事項

### 1 障害者人口の動向

#### (1) 身体障害者人口の動向

身体障害者数は、直近のデータによると、平成28年において、在宅の者428.7万人（平成28年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者7.3万人（平成30年厚生労働省「社会福祉施

設等調査」等)となっている。

在宅の者について程度別の状況(平成28年)をみると、1級及び2級の重度身体障害者は204.3万人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の47.7%を占めている。

また、年齢別の状況(平成28年)をみると、65歳以上の者が311.2万人とその72.6%を占めており、一段と高齢化が進んでいる。

なお、「身体障害者福祉法」(昭和24年法律第283号)に基づく身体障害者手帳所持者は、身体障害者手帳交付台帳登載数でみると、令和3年3月末現在で497.7万人(令和2年度厚生労働省「福祉行政報告例」)であり、平成30年3月末時点(510.8万人(平成29年度厚生労働省「福祉行政報告例」))と比べて減少している。

## (2) 知的障害者人口の動向

知的障害者数は、直近のデータによると、平成28年において、在宅の者96.2万人(平成28年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)」)、施設入所者13.2万人(平成30年厚生労働省「社会福祉施設等調査」)となっている。

在宅の者について程度別の状況を見ると、重度の者37.3万人、その他の者55.5万人となっている(平成28年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)」)。

なお、「療育手帳制度について」(昭和48年9月27日厚生省発児第156号)による療育手帳所持者は、療育手帳交付台帳登載数でみると、令和3年3月末現在で117.9万人(令和2年度厚生労働省「福祉行政報告例」)である。平成30年3月末時点(108.0万人(平成29年度厚生労働省「福祉行政報告例」))と比べて増加しており、理由として、以前に比べ知的障害に対する認知度が高くなっていることが考えられる。

## (3) 精神障害者人口の動向

精神障害者数は令和2年において、在宅586.1万人、入院28.8万人(令和2年度厚生労働省「患者調査」)となっている。このうちには、統合失調症、気分〔感情〕障害(そううつ病を含む。)、神経症性障害、てんかん等種々の精神疾患を有する者が含まれている。

また、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」(昭和25年法律第123号)に基づく精神障害者保健福祉手帳は、令和3年3月末現在で118.0万人に対して交付されており、その内訳を障害等級別にみると、1級(精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの)の者は12.8万人、2級(精神障害であって、日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの)の者は69.4万人、3級(精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの)の者は35.8万人となっており(令和2年度厚生労働省「衛生行政報告例」)、平成30年3月末時点(それぞれ99.2万人、12.1万人、59.1万人、28.1万人(平成29年度厚生労働省「衛生行政報告例」))と比べて、増加している。

## 2 障害者の就業の動向

### (1) 障害者の就業状況

直近のデータによると、平成 28 年において、身体障害者の就業者の割合は 37.3%、知的障害者の就業者の割合は 21.0%、精神障害者の就業者の割合は 30.9%（平成 28 年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）となっている。

直近の傾向としては、令和 4 年 6 月 1 日時点において、民間における障害者の雇用者数は 19 年連続で過去最高を更新している（令和 4 年厚生労働省「障害者雇用状況報告」）。また、令和 4 年 6 月時点における就労系障害福祉サービスの利用者は 44.8 万人（国民健康保険団体連合会データ）であり、年々増加している。

### (2) 障害者の雇用状況

43.5 人以上の常用労働者を雇用している民間の事業主の令和 4 年 6 月 1 日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は 61.4 万人、実雇用率は 2.25%となっている。また、法定雇用率達成企業の割合は 48.3%となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は 35.8 万人、知的障害者は 14.6 万人、精神障害者は 11.0 万人となっている。企業規模別の状況を見ると、43.5 人以上 100 人未満規模の企業の実雇用率は 1.84%、100 人以上 300 人未満規模では 2.08%、300 人以上 500 人未満規模では 2.11%、500 人以上 1,000 人未満規模では 2.26%、1,000 人以上規模では 2.48%となっている。規模の大きい企業で実雇用率が高く、規模の小さい企業の実雇用率が低い。

また、障害者の雇用義務のある企業の 30.0%は、一人も障害者を雇用していない状況となっている。

なお、公務部門について、国の機関（立法・司法・行政機関）の令和 4 年 6 月 1 日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は 9,703.0 人、実雇用率は 2.85%となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は 5,837.5 人、知的障害者は 292.5 人、精神障害者は 3,573.0 人となっている。地方公共団体の機関（教育委員会を含む。）の令和 4 年 6 月 1 日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は 61,445.5 人、実雇用率は 2.53%となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は 48,418.0 人、知的障害者は 2,564.5 人、精神障害者は 10,463.0 人となっている。

一方、公共職業安定所における障害者である有効求職者は 35.9 万人（令和 3 年度）であるが、そのうち身体障害者は 11.3 万人、知的障害者は 5.5 万人、精神障害者は 16.3 万人となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は 4.5 万人、知的障害者のうち重度知的障害者は 1.1 万人となっている。また、公共職業安定所における障害者の就職件数は 9.6 万件（令和 3 年度）であるが、そのうち身体障害者は 2.1 万件、知的障害者は 2.0 万件、精神障害者は 4.6 万件となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は 0.7 万件、知的障害者のうち重度知的障害者は 0.3 万件となっている。加えて、近年、発達障害や高次脳機能障害等のその他の障害者が増加し、有効求職者数は 2.8 万人（令和 3 年度）となっている（令和 3 年度厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」）。

さらに、障害者の解雇者については、令和3年度における公共職業安定所に届け出られた障害者解雇者数は 1,656 人である（令和3年度厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」）。

## 第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

精神障害者を中心に障害者の就労意欲が高まってきている中、就労を希望する障害者の障害種別については、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等の多様化がみられる。これらに対応して、障害者や事業主の職業リハビリテーションに対する需要は多様化、複雑化しており、このような中で、福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの措置を総合的かつ効果的に実施し、障害者の職業的自立を進めていくことが重要となっている。今後は、こうした観点から、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。また、こうした施策については、障害者及び事業主その他関係機関への周知を図るものとする。

### 1 障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発、推進

職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るためには、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発を進めるとともに、職業指導、職業訓練、職業紹介、職場定着を含めた就職後の助言・指導等段階ごとにきめ細かく各種の支援を実施していくことが重要である。また、技術革新、企業形態の変化、高齢化等企业を取り巻く環境が変化する中で、障害者の職業生活における諸問題に適切に対応していく必要もある。このため、障害者職業総合センターにおいて、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害の多様化への対応を含め、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの技法等の開発に努めるとともに、広域障害者職業センターとも連携を図りつつ、地域障害者職業センターが中核となって関係行政機関、福祉、教育、医療等の関係機関、企業との密接な連携の下に職業リハビリテーションを推進する。

### 2 きめ細かな支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーションの推進

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきている中で、障害者を雇用に結びつけ、職場に定着させるためには、地域の福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、個々の障害者の障害の特性及び職場の状況を踏まえた専門的できめ細かな人的支援を行う必要がある。その際、こうしたきめ細かな支援が必要な障害者については、アセスメントにより、障害特性や職業上の課題を把握し、その自己理解を進めるための支援や、障害特性を踏まえた合理的配慮等を事業主に伝えるための支援を行うほか、職場実習やチャレンジ雇用等を通じて、実際の作業現場を活用した職業リハビリテーションを引き続き推進する。

また、公共職業安定所が中心となって地域で「障害者就労支援チーム」を編成し、就職に向けた準備段階から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の一層の充実等、公共職業安定所のマッチング機能の強化を図るほか、障害者ト

ライアル雇用事業や、障害者が就職を目指して実習を行っている現場や雇用されて働いている職場における職場適応援助者（ジョブコーチ）による専門的な支援を実施するものとし、就労系障害福祉サービスによる一般雇用への移行や職場定着のための取組とも連携しつつ、障害者の就職及び職場定着の促進を図る。

特に、特別支援学校、高等学校及び大学等の障害のある生徒・学生の企業への就労と定着支援を進めるため、雇用、福祉等の関係機関において教育機関と十分に連携・協力し、個別の教育支援計画の作成・活用や在学中における職場実習の実施等を通じて、在学中から卒業後を通じたきめ細かな支援を行う。

さらに、公共職業安定所に精神障害、発達障害、難病等に起因する障害等の障害特性に対応した専門職員を配置し、必要に応じ強化を図るなど、きめ細かな就労支援体制の充実を図る。また、精神障害や発達障害のある者の雇用経験が少ないこと等により、その雇用に課題がある事業主に対して、障害特性の理解促進や雇用管理に関する助言を行う等採用準備から採用後の職場定着までの支援等を行う。加えて、支援を希望する精神障害者保健福祉手帳等を所持していない者についても、個人の特性等に応じ活躍できるよう、公共職業安定所における専門的な就労支援を進めていくほか、その就労の困難性の判断の在り方について検討を進める。

### 3 職業能力開発の推進

障害者が職業に就くために必要な能力を習得する機会を確保するため、障害者職業能力開発校においては、職業訓練上特別な支援を要する障害者や、一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受講することが困難な障害者等に対して、障害の特性や程度に配慮した職業訓練を実施する。特に技術革新を踏まえた新たな業務や、新規求職者の増加が著しい精神障害者や発達障害者等に対応した職業訓練の設定を促進する。また、より効果的な職業訓練を推進するため、障害を補うための職業訓練支援機器等の開発、整備、普及や専門家による支援を行うとともに、職業訓練手法の充実・向上に努める。

加えて、令和4年の法改正により、令和5年4月から、事業主の責務に、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されることとあり、技術革新に伴う職務内容の多様化や中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）等に対応し、事業主に対する雇用管理に係る助言・指導の場等を活用した周知・普及を進めつつ、在職する障害者の職業能力の向上を図るための在職者訓練を強化していく。また、事業所においても在職障害者に対する効果的な職業能力開発が行われるよう、関係機関との密接な連携の下、必要な周知・啓発を行うとともに、事業主や障害者に対する相談、援助等の支援を行う。

また、都道府県の設置する一般の公共職業能力開発施設においても、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、障害者に配慮した訓練科目の設置等を進める。

加えて、それぞれの地域において障害者に可能な限り多くの職業訓練機会を提供するため、民間の教育訓練機関や社会福祉法人、企業等、多様な職業能力開発資源を活用した委託訓練を幅広く実施する。特に、精神障害者や発達障害者に対



する職業訓練機会を拡充するために、障害特性に配慮した訓練カリキュラムや指導技法等の普及を促進する。さらに、障害の多様化等が進んでいる特別支援学校等の生徒については、在学中から職業訓練機会の提供を行う。また、在宅等での訓練の受講機会の確保や職業訓練機会の乏しい地域における対応のため、インターネットを活用した職業訓練機会を充実していく。

あわせて、障害者の職業能力開発を効果的に行うため、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関が連携の強化を図りながら職業訓練を実施するとともに、障害者の職業能力の開発・向上の重要性に対する事業主や国民の理解を高めるための啓発に努める。

#### 4 実施体制の整備

障害者の職業的自立を進めるためには、障害者が生活している地域社会において、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、企業のニーズを踏まえつつ、きめ細かな職業リハビリテーションの措置を提供していくとともに、各支援機関が役割分担をしつつ個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを地域ごとに構築することが重要である。このため、公共職業安定所、障害者職業センターを始めとする職業リハビリテーション実施機関において、より個別性の高い支援を必要とする障害者に対して専門的な相談・援助を行う等職業リハビリテーションの措置を充実するとともに、地域の支援機関に対する助言・援助を広く実施する。また、障害者が、雇用の分野と福祉の分野との間を円滑に移行できるようにするためにも障害者の雇用を支援するネットワークの形成や障害者総合支援法に基づく都道府県や市町村の協議会（就労支援部会）等に公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどが参画すること等を進め、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を強化する。

特に、地域レベルでは、雇用、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を図りつつ就業面と生活面の双方の支援を一体的かつ総合的に提供する障害者就業・生活支援センターについて、地域のニーズなどを踏まえつつ、更なる計画的な設置を進める。加えて、就職後の職場定着も含めた支援ニーズや支援実績等に応じた就業支援担当者等の配置による支援体制の充実や障害者、企業双方のニーズに迅速に対応するためのコーディネート機能の強化、障害者就業・生活支援センター間のネットワーク形成の促進等による支援水準の向上を図る。さらに、地域における中核的な支援機能を担う機関として、他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機関としてその対応を更に進めるとともに、地域障害者職業センターとの連携を推進する。

また、職業リハビリテーションの措置の開発を推進するため、障害者職業総合センター等の機能の向上を図る。

さらに、地域の就労支援体制強化のため、地域障害者職業センターの機能強化を図るとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）の専門性の向上や量的な拡大を更に図っていく。

なお、公務部門においては、民間企業に率先して障害者雇用を進める立場とし

て、障害者雇用に係る理解や採用を一層推進するために、各府省等向けのセミナー等を開催するとともに、公共職業安定所等に配置する職場適応支援者による職場訪問に加え、各機関の職員に対する障害者の職場適応支援者の養成事業等を通じた支援を行う等自律的な取組を進められるよう支援を行う。また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウについて、各機関における活用を促進する。

## 5 専門的知識を有する人材の育成

精神障害者を中心とした障害者の就労意欲が高まっているとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害の多様化、障害者の高齢化が進展し、必要とされる障害者の職業リハビリテーションも多様化、複雑化している中で、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな職業リハビリテーションの措置を講ずるためには、様々な障害の特性や措置に関する専門的知識を有する人材の育成が重要であり、更に進めていく必要がある。さらに、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・確保が必要である。

このため、公共職業安定所職員、障害者職業カウンセラー、職場適応援助者（ジョブコーチ）、就業支援担当者等に対して必要な知識の付与、専門的技法の指導等を行い、職業リハビリテーションに従事する人材の養成と資質向上をより一層積極的かつ着実に推進する。特に精神障害者や視覚障害者、聴覚障害者などの特定の障害への対応を図る。また、職場適応援助者（ジョブコーチ）については、多様な支援ニーズや個々の課題に柔軟に対応でき、必要に応じ地域の関係機関による支援につなげることができるよう、階層的な研修体制を構築する。

また、これとあわせて、令和4年の法改正により、令和5年4月から、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に、関係機関への研修の実施が含まれることが明確化されるところであり、障害者の就労支援に携わる雇用・福祉分野の人材が両分野に横断的に求められる知識等を習得できるよう、地域障害者職業センターが、障害者職業総合センターと協働して「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」を新たに実施する。加えて、当該人材の更なるステップアップのための研修や、地域の関係機関に対して計画的・体系的な人材育成の提案等を行うこと等により、地域の就労支援を支える人材の育成と資質向上の強化を図る。

さらに、法に基づき企業が選任する障害者職業生活相談員等の資質の向上にも努め、産業医や精神保健福祉士、公認心理師等の専門家の活用を図る。

なお、これらの専門的知識を有する人材の育成に当たっては、障害者自身の有する経験や実際に障害者が雇用されている事業所において経験的に獲得された知識、技法等の活用を図る。

## 6 テレワークの推進

ICT等の活用により、通勤が困難な障害者、感覚過敏等により通常の職場での勤務が困難な障害者及び地方在住の障害者等の雇用機会を確保し、能力を発揮して働けるよう、好事例を周知するほか、企業がテレワークを導入するに当たり適正な雇用管理や障害の特性に応じた配慮等に加え、必要な環境整備ができるよう

に支援を行うことにより、テレワークの推進を図る。

### 第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

事業主は、法の規定に基づき、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供を実施するとともに、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理と職業能力の開発・向上に関する措置を行うことにより、障害者がその希望や障害特性に応じ、その能力や適性が十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めることを通じて、雇用の質の向上が図られるよう努めるものとする。

さらに、公務部門においては、以下の点に配慮した適正な雇用管理に必要な取組を率先して行うこととした上で、法の規定に基づき、別に定める障害者活躍推進計画作成指針に即して各機関が作成する障害者活躍推進計画に基づき、障害者の活躍を推進するものとする。

#### 1 基本的な留意事項

##### (1) 採用及び配置

障害者個々人の能力が十分発揮できるよう、障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図る。また、採用試験を行う場合には、募集職種の内容や採用基準等を考慮しつつ、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字、音声の活用、手話通訳者等の派遣、試験時間の延長や休憩の付与等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮を行うよう努める。

さらに、採用後や復職後においても、合理的配慮の一環として、継続的な職務の選定、職域の開発や職場環境の改善等を図りつつ、障害者個々人の希望や、適性と能力を考慮した配置を行うとともに、多様な職務を経験できるような配置を行うよう努める。

##### (2) 教育訓練の実施

障害者の活躍促進のために、障害特性や職務の遂行状況、その能力等を踏まえながら、必要に応じ教育訓練を実施するよう努める。その上で、障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの日時を必要とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設ける。

さらに、技術革新等により職務内容が変化することや、加齢等の影響から様々な課題が生じた場合の対応など、障害者の雇用の継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施を図る。

これらの教育訓練の実施に当たっては、障害者職業能力開発校等関係機関で実施される在職者訓練等の活用も考慮する。

##### (3) 処遇

障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、必要な合理的配慮を行うとともに、適性や希望等も勘案した上で、その能力の正当な評価、多様な業務の経験や、困難又は高度な業務に従事する機会の提供等、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める。

なお、短時間労働者である障害者(令和6年4月からは特に短い労働時間(週所定労働時間10時間以上20時間未満)で働く重度身体障害者、重度知的障害者

及び精神障害者を含む。)についても実雇用率の算定対象となっているが、こうした障害者である短時間労働者について実態把握に努めるとともに、障害者である短時間労働者が通常の所定労働時間働くこと等を希望する旨の申出があったときは、事業主は、当該障害者の有する能力に応じた適正な待遇を行うよう努めるととされている（法第 80 条）。社会保険料負担を免れる目的で、その雇用する障害者の勤務形態を一方的に短時間労働に変更することは、不適切な待遇に当たるものであり、本人の希望、能力等を踏まえた適切な待遇に努める。

#### (4) 安全・健康の確保

障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために、職場環境や業務内容などの随時点検を行う。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備や安全衛生教育の実施を行う。

さらに、法律上定められた健康診断の実施はもとより、障害の特性に配慮した労働時間の管理等、障害の種類及び程度に応じた健康管理の実施を図る。

#### (5) 職場定着の推進

障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害があるために生じる個々人の課題を把握するとともに、各個人の就労の状況を適切に把握し、必要に応じ公共職業安定所やその他の地域の支援機関と連携しつつ、適正な雇用管理を行うことにより、職場への定着を図る。

また、法に基づき企業が選任することとされている、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続のための諸条件の整備を図る等の業務を行う障害者雇用推進者や、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員について、雇用する労働者の中からその業務に適した者を選任し、障害者就業・生活支援センターと連携しつつ、生活面も含めた相談支援を図る。これらに加え、社内での配置も含め職場適応援助者（ジョブコーチ）を活用することや障害者が働いている職場内において関係者によるチームを設置すること等により、障害者の職場定着の推進を図る。

#### (6) 障害及び障害者についての職場全体での理解の促進

障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の、障害及び障害者についての理解や認識を深める。

特に精神障害及び発達障害について、各都道府県労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の出前講座を活用するなどにより職場内全体の理解の促進を図る。

#### (7) 障害者の人権の擁護、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供

障害者虐待防止法に基づき、事業主は障害者虐待の防止等を図る。

また、障害者差別及び合理的配慮の提供についての問題が生じており、企業内での自主的な解決が困難な場合には、その問題解決及び再発防止のために、都道府県労働局長による紛争解決援助や障害者雇用調停会議による調停を活用する。

## 2 障害の種類別の配慮事項

### (1) 身体障害者

身体障害者については、障害の種類及び程度が多岐にわたることを踏まえ、職場環境の改善を中心として以下の事項に配慮する。

なお、イからハマまでに関して、「身体障害者補助犬法」(平成14年法律第49号)に基づき、令和6年4月から、常用労働者を37.5人(令和8年6月までは40人)以上雇用している事業主並びにその特例子会社及び関係会社は、その事業所に勤務する身体障害者が身体障害者補助犬(盲導犬、介助犬及び聴導犬をいう。)を使用することを拒んではならないこととされ、また、その他の事業主についても拒まないよう努めることとされており、同法に基づき適切に対応する。

イ 視覚障害者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮する。

また、視覚障害者の約63%を重度障害者が占めることを踏まえ、個々の視覚障害者に応じた職務の設計、職域の開発を行うとともに、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備や、援助者の配置等職場における援助体制の整備を図る。加えて、在職中に視力が低下した労働者が、できるだけ過去に経験した業務についての知識・ノウハウを活かせる形での業務の選定を検討する。

さらに、実態として、あん摩・はり・きゅうといったいわゆる「あはき業」における就労に占める割合が大きい中で、ヘルスキーパー(企業内理療師)や特別養護老人ホーム、通所介護事業所、短期入所生活介護事業所等における機能訓練指導員としての雇用等、職場の拡大に努める。また、ICT等の技術革新の進展状況を踏まえるとともに、障害特性も活かし、職域の更なる拡大にも努める。

ロ 聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、光、振動、文字等、視覚等による情報伝達の設備の整備や、手話のできる同僚等の育成を図ること等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。そのほか、会議、教育訓練等において情報が得られるよう、手話通訳者や要約筆記者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

ハ 肢体不自由者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮するとともに、職務内容、勤務条件等が過重なものとならないよう留意する。また、障害による影響を補完する設備等の整備を図る。

ニ 心臓機能障害者、腎臓機能障害者等のいわゆる内部障害者については、職務内容、勤務条件等が身体的に過重なものとならないよう配慮するとともに、必要に応じて、医療機関とも連携しつつ職場における健康管理のための体制の整備を図る。

ホ 重度身体障害者については、職務遂行能力に配慮した職務の設計を行うとともに、就労支援機器の導入等作業を容易にする設備・工具等の整備を図る。また、必要に応じて、援助者の配置等職場における援助体制を整備する。

さらに、勤務形態、勤務場所等にも配慮する。特に、令和4年の法改正により、令和6年4月から、特に短い労働時間(週所定労働時間10時間以上20時間未満)で働く重度身体障害者について、実雇用率への算定が可能とされるこ

とも踏まえ、当初は長時間の勤務が困難な重度身体障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に向けて、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

へ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。以下同じ。）については、必要に応じて休職期間、研修期間等を確保した上、円滑な職場復帰を図るため、全盲を含む視覚障害者に対するロービジョンケアの実施等、パソコンやOA機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。

また、職場における就業上の困難性の把握及び支援が、その後の職業生活において重要であるため、職場において、産業医、医療機関等との連携体制を構築しながら、メンタルヘルス対策、健康診断等による障害の早期把握、必要な職業訓練、職務の再設計等の取組を行うことが重要である。

## (2) 知的障害者

知的障害者については、複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することが困難な場合があること、言葉により意思表示をすることが困難な場合があること等と同時に、十分な訓練・指導を受けることにより、本人が有する能力を發揮して働くことができることを踏まえ、障害者本人への指導及び援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 作業工程の分解、適切な作業の抽出、再構築等による職域開発に加え、ICT等の活用により、新たな業務への配置や、より付加価値の高い業務の創出を図る。

また、施設・設備の表示を平易なものに改善するとともに、作業設備の操作方法を容易にする。

ロ 必要事項の伝達に当たっては、分かりやすい言葉遣いや表現を用いるよう心がける。

ハ 日常的な相談の実施により心身の状態を把握するとともに、雇用の継続のためには家族等の生活支援に関わる者の協力が重要であることから、連絡体制を確立する。

ニ 重度知的障害者については、生活面での配慮も必要とされることを考慮しつつ、職場への適応や職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置する。また、令和4年の法改正により、令和6年4月から、特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く重度知的障害者について、実雇用率への算定が可能とされることも踏まえ、当初は長時間の勤務が困難な重度知的障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に向けて、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

ホ 十分な指導と訓練を重ねることにより、本人が有する能力を發揮して働くことができることを考慮し、知的障害者の職業能力の向上に配慮する。

また、近年では、製造業のみならず、サービス業や卸売・小売業等、知的障

害者が従事する業種が拡大していることを踏まえ、知的障害者の特性や能力に応じた就業が可能となるよう、職域の拡大を図る。

### (3) 精神障害者

精神障害者については、臨機応変な判断や新しい環境への適応が苦手である、疲れやすい、緊張しやすい、精神症状の変動により作業効率に波がみられることがある等の特徴が指摘されていることに加え、障害の程度、職業能力等の個人差が大きいことを踏まえ、労働条件の配慮や障害者本人への相談・指導・援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 本人の状況を踏まえた根気強く分かりやすい指導を行うとともに、ある程度時間をかけて職務内容や配置を決定する。

ロ 職務の難度を段階的に引き上げる、短時間労働から始めて勤務時間を段階的に延長する、本人の状況に応じ職務内容を軽減する等必要に応じ勤務の弾力化を図る。特に、令和4年の法改正により、令和6年4月から、特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く精神障害者について、実雇用率への算定が可能とされることも踏まえ、当初は長時間の勤務が困難な精神障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に向けて、本人の意向を踏まえつつ、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

ハ 日常的に心身の状態を確認するとともに、職場での円満な人間関係が保てるよう配慮する。また、通院時間、服薬管理等の便宜を図る。

ニ 職場への適応、職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置するとともに、必要に応じて職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用も図る。

ホ 本人の希望を踏まえ、多様な業務の経験、教育訓練、困難又は高度な業務に従事する機会の提供等、能力開発やキャリア形成を図る。

ヘ 企業に採用された後に精神疾患を有するに至った者については、企業内の障害者職業生活相談員や産業医等による相談・指導・援助を実施し、支援に努めるとともに、休職に至った場合には、地域障害者職業センターによる職場復帰支援（リワーク支援）、産業保健総合支援センターや精神保健福祉センターによる支援等の活用により、医療・保健機関や職業リハビリテーション機関との連携を図りながら、円滑な職場復帰に努める。

### (4) その他障害者

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症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については、個々の障害の状況を十分に把握し、必要に応じて障害に関する職場の同僚等の理解を促進するための措置を講じるとともに、職場内の人間関係の維持や当該障害者に対して必要な援助・指導を行う者の配置、障害状況に応じた職務設計、勤務条件の配慮等を行う。

また、その際、地域障害者職業センターにおいては、こうした個別性の高い専門的な支援を必要とする者に対して、障害特性等に配慮した適切な雇用管理に関する助言等を実施していることから、必要に応じ、連携を図る。

#### 第4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るに当たっては、今後とも社会全体の理解と協力を得るよう啓発に努め、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の理念を一層浸透させるとともに、この理念に沿って、障害者が可能な限り一般雇用に就くことができるようにすることが基本となる。この点を踏まえ、公的機関・民間企業に対して雇用率達成に向けた指導を行うとともに、更なる積極的な障害者雇用を図るための取組を推進することに加え、障害者の雇用の質の向上に向けた取組を進める。また、精神障害者をはじめとして、個別性の高い支援が必要な者に重点を置きつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を総合的に講ずることとする。さらに、障害者の解雇者数は減少傾向にあるものの、引き続き障害者の雇用の維持、解雇の防止及び再就職対策に取り組むとともに、中小企業における雇用の促進、雇用の継続や職場定着を図るなど、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。

##### 1 障害者雇用率制度の達成指導の強化

国の機関においては現在法定雇用率を達成しているが、公的機関の中には法定雇用率が未達成の機関もあることから、全ての機関において、民間企業に率先して雇用率達成を図ることを目指し、その実雇用率等を公表すること等により、引き続き法定雇用率が達成されるよう指導を強力に実施する。あわせて、各行政機関が作成する障害者活躍推進計画に基づく自律的な取組を推進する。民間企業については、障害者の雇用義務のある企業のうち、障害者雇用義務があるにもかかわらず一人も障害者を雇用していない企業(以下「障害者雇用ゼロ企業」という。)が約3割となっている状況を踏まえ、達成指導を強力に実施する一方、企業の求人充足に向けた支援や企業に対する「チーム支援」を一層推進する。この際、雇用率の達成のみならず、雇用の質の向上に十分留意しつつ、令和4年の法改正により創設される雇入れ等のための雇用管理に関する援助の助成金の活用等を図るため、地域において障害者雇用ノウハウを有する相談支援事業者の確保等を通じて効果的な支援を実施する。その上で、雇用の状況が一定の基準を満たさない企業については、企業名の公表を実施する。

障害者雇用の更なる促進に当たっては、必要に応じて、特例子会社制度のほか、企業グループに係る算定特例といった制度の積極的な周知を図り、その活用も促す。特に、算定特例のうち、事業協同組合等算定特例については、令和4年の法改正により、令和5年4月から、全国においてその対象に有限責任事業組合(LLP)が追加されるため、制度の周知を進め、その活用を促す。また、事業協同組合等算定特例を活用している事業協同組合等及び事業主に対し、各事業主間等において、障害者雇用の取組に差が生じることなく、適切に障害者の雇用が促進されるよう、助言等の支援を積極的に実施していく。

また、除外率制度については、職場環境の整備等をさらに進めつつ、周知・啓発を行いながら、廃止に向けて平成16年度より段階的に縮小を進めることとされており、令和7年4月の10ポイント引下げを着実に実施するとともに、引下げ



後も、除外率が既に法の本則から廃止された制度であることを踏まえ、法定雇用率の設定と併せ、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。また、同様に、公務部門についても、除外率設定機関の除外率の引下げを着実に進める。

さらに、除外率設定業種における障害者の雇用状況を把握するとともに、除外率設定業種における雇用事例の収集・提供、職域拡大を図るための措置等を推進することにより、除外率の縮小に対応した障害者の雇用促進につき、支援を行う。

## 2 精神障害者の雇用対策の推進

企業で雇用される精神障害者の数が増加する中で、精神障害者について、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に加えられ、同月から短時間労働者のカウントに関する特例措置が設けられ、令和5年4月以降も延長されるほか、令和6年4月からは、特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く者が実雇用率算定の対象とされる。公共職業安定所における精神障害者の新規求職者は引き続き増加傾向にあり、他の障害者と比べても高い伸びとなっている。就労の意欲のある精神障害者は年々増加傾向にある中で、精神障害者の雇用は更なる進展が期待される場所であり、本計画期間中に企業で雇用される精神障害者数が更に増加することを目指し、企業に対する支援や、精神障害者に対する更なる就労支援の充実を図る。

具体的には、本人の希望を踏まえつつ、週20時間未満での雇用を含む短時間での働き方や障害者短時間トライアル事業等の活用により、段階的に勤務時間を引き上げるとともに、症状の悪化等による一時不調等にも短時間での働き方等により雇用継続を図る等、適切な雇用管理により職場への定着を推進する。また、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、障害者就業・生活支援センターによる就業面と生活面の一体的な支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）や精神障害者雇用トータルサポーターによるきめ細かな人的支援の充実を含め、職業リハビリテーションの措置の的確な実施に努めることにより、雇用の促進及び継続を図る。さらに、職場環境への適応、適切な対人関係や労働習慣の形成等の観点から、就労移行支援事業等との連携を図るほか、令和4年の障害者総合支援法の改正による一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時的な利用についても、支援の必要性に応じて適切に利用されるよう関係機関との連携を図る。

その際、精神障害者をはじめとする障害者が希望する場合には、企業や支援機関等において、支援対象者の障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じていくための情報共有のツール（就労パスポート等）を活用し、雇用の促進及び職場定着の促進を図る。

さらに、精神障害者に関する好事例の収集・提供等により、積極的に啓発・広報を行い、事業主の理解の促進を図るとともに、職場の同僚や上司が精神障害について正しく理解し、企業内において温かく見守り支援する応援者を養成するための「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催する。

加えて、企業が取り組むメンタルヘルス対策に対する支援として、採用後に精神疾患を有するに至った者に対する地域障害者職業センターにおける職場復帰支援（リワーク支援）を実施する。また、職場復帰（リワーク）に当たっても、本

人の希望を踏まえつつ、週 20 時間未満での雇用を含む短時間での働き方や、就労系障害福祉サービスの一時的な利用等により、段階的に勤務時間を引き上げる等適切な雇用管理の下、雇用継続を図る。

### 3 発達障害者、難病患者等に対する支援

発達障害者、難病患者、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症を有する者等についても、地域障害者職業センター等による職業評価・職業準備支援等の実施、障害者就業・生活支援センターによる生活面も含めた支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）や難病患者就職サポーター、発達障害者雇用トータルサポーターの活用等、それぞれの障害特性等に応じたきめ細かな職業リハビリテーションを実施する。その際、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター、高次脳機能障害支援拠点機関等、地域の関係機関との連携を図る。

また、外見からは障害があることが分かりにくい、具体的な対応方法が分からない等、事業主の雇用管理上の不安があることや、実際に就業することで職場適応上の課題が出現したこと等により、事業主が採用後に発達障害であることを把握等した場合における対応の困難性等を踏まえ、好事例の収集・提供、雇用管理手法の研究等により、事業主の理解の促進を図るとともに、適切な雇用管理が行われるよう支援を行う。さらに、難病患者の就労状況や就労困難性の最新の状況を把握するとともに、企業側の支援ノウハウや地域支援体制の整備状況について実態を把握するため、調査研究を推進する。

### 4 事業主に対する援助・指導の充実等

障害者雇用に関する好事例を積極的に周知するとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきていることも踏まえ、障害者の雇用管理に関する先進的な知識や情報の提供等により事業主の取組を促進する。

また、中小企業等における職場実習や、障害者雇用に関するノウハウを有する企業（もにす認定により認定を受けた事業主等）、就労移行支援事業所、特別支援学校等を見学する機会等を活用し、障害者雇用ゼロ企業等の障害者雇用の経験のない事業主に対しても、障害者雇用に対する理解を深め、障害者雇用に取り組むきっかけ作りを行う。

さらに、令和 6 年 4 月に法定雇用率が引き上げられるとともに、令和 7 年 4 月に除外率が引き下げられることを踏まえ、障害者雇用ゼロ企業へのアウトリーチによる提言型「チーム支援」の一層の強化、障害者雇用に関見を有する者による専門的な雇用管理に係る援助、障害者トライアル雇用事業や各種助成金の活用、就職面接会の充実、障害者雇用に関する課題へのコンサルティングの実施等に加え、令和 4 年の法改正により、令和 6 年 4 月に新設される雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援に関する助成金も活用することにより、中小企業等に対する支援の充実を図る。

加えて、令和 4 年の法改正により、令和 5 年 4 月から、事業主の責務に、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されることを踏まえ、事業主に対する助言等を行い、雇用の質の向上に向けた取組を促進する。

このほか、障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇

用の継続が重要であることから、障害者や事業主に対する職場適応指導、きめ細かな相談・援助を行うとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）支援、障害者就業・生活支援センター事業、障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫などを促すための各種助成措置を充実すること等により、適正な雇用管理を促進する。

また、加齢等の影響から様々な課題が生じた場合であっても、障害者の希望に応じて働き続けることができる環境整備を進めるため、令和4年の法改正により、令和6年4月に新設される加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続に関する助成金を活用するとともに、障害者就業・生活支援センターにおいて、関係機関と連携し、相談支援を行う。

さらに、事業主が抱える障害者雇用に関する課題に対して、地域障害者職業センターにおいては、必要に応じて外部の専門家と連携し、提案型の専門的な相談支援を推進する

加えて、障害者雇用納付金制度を適正に運営することにより、障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、障害者雇用調整金等の支給方法を見直し、雇用の質の向上に向け事業主による障害者の職場定着等の取組に対する助成金を充実すること等により障害者の雇用の促進及び継続を図る。

障害者雇用納付金の申告・納付並びに障害者雇用調整金、報奨金及び助成金等の支給申請手続については、事業主の利便性を向上させるため、電子申告申請及び電子納付の利用促進等に努める。

また、障害者雇用納付金については、未納付事業主に対する納付督促・督促の実施等も含め的確に対応し、確実に徴収する。

## 5 中小事業主の認定制度の普及・実施

個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられることができるよう、障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当する中小事業主の認定（もにす認定）制度を令和2年度から開始したところであるが、その認定数は令和4年9月末時点で184社となっており、その制度や認定を受けた事業主の周知、申請勧奨等を進め、制度の一層の普及を進める。

## 6 障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化等

公共職業安定所において、中途障害者を含む在職中の障害者の状況について、必要に応じ、適時アセスメントの実施を通じて把握・確認を行う。これにより、離職に至ることを未然防止するよう、中途障害者を含め障害者に対する相談や事業主に対する指導を実施するとともに、やむなく離職に至った場合には、再就職に向けた相談援助の実施等の雇用支援の強化を行う。また短時間での働き方等を行う障害者に対しては、アセスメントの結果も踏まえ、障害者の希望や能力に応じた労働時間の延長等に向けた支援を行う。

## 7 重度障害者の雇用・就労の確保

令和4年の法改正により、令和6年4月から、特に短い労働時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く重度身体障害者が実雇用率算定の対象とさ

れることを踏まえ、その雇用機会の確保につなげる。また、雇用施策と福祉施策が連携して、重度障害者の通勤や職場等における支援に取り組む事業主や地方公共団体に対する助成金制度等の周知や支援により、重度障害者の就労の促進を図る。

さらに、福祉施設等や特別支援学校等から一般雇用に就くために、特に支援が必要な場合については、適切なアセスメントを実施し、移行前の段階から障害者のキャリア形成に配慮した処遇がなされることも念頭に置いて、職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用等福祉機関等との連携による雇用支援体制の整備に努めるとともに、職務の見直し、職域の拡大、施設・設備の改善の促進、障害者及び事業主に対する相談等の施策の充実を図る。

## 8 多様な雇用・就労形態の促進

短時間労働、在宅就労等の普及は障害者とその能力や特性に応じて働くための機会の増大につながるものであり、必要な支援、環境作りに取り組むこととする。特に通勤が困難な障害者、感覚過敏等により通常の職場での勤務が困難な障害者、地方在住の障害者等に対して、テレワークを推進する。その際、テレワーク中の労働時間の管理等に当たっては、障害者が安心して働くことができるよう適切な雇用管理を行うとともに、障害特性に応じたコミュニケーションの工夫や支援機器の導入などの配慮を行う。また、自宅等で就業する障害者に対し、仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う在宅就業支援団体への登録促進により、在宅就業障害者支援制度の更なる活用を図るとともに、在宅就業障害者の雇用への移行ニーズ等を把握し、適切な支援を行う。

## 9 適切な雇用管理の確保等

雇用の継続のためには、障害特性に配慮した雇用環境を整えることが重要であることから、令和4年の法改正により、新設される助成金も含め、各種助成金も活用しながら、採用から配置、処遇、教育訓練等の様々な局面において、きめ細かな雇用管理が行われるよう、事業主の理解の促進を図る。また、「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」の周知や好事例の提供等を行うほか、必要に応じて公共職業安定所による助言・指導等を行うことにより、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図る。

加えて、中央障害者雇用情報センターにおいて、専門家による合理的な配慮を踏まえた雇用管理・就労支援機器の相談等に対応する。また、各都道府県労働局において、障害を理由とした差別、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮に問題が生じている場合について、障害者雇用調停会議等による迅速な解決を図る。

## 10 関係機関との連携等

障害者基本計画に基づき、本人の意欲・能力に応じた一般雇用への移行を図るほか、特別支援学校等卒業生や精神障害者の雇用を促進するため、公共職業安定所を中心とした「チーム支援」を推進することや、地域障害者職業センターにおける地域の就労支援を担う人材の育成その他の関係機関に対する助言・援助等により積極的にを行うこと等により、福祉、教育、医療等の関係機関との間の連携・

支援を強化する。

また、特に、知的障害者や精神障害者は、職場環境を始めとする環境の変化による影響を受けやすいこと、地域における社会生活面での配慮が不可欠であること等から、地域レベルにおいて、障害者就業・生活支援センターや地方公共団体、社会福祉法人、NPO 等の民間部門との連携も図りつつ、生活全般に関わる支援を行うこととする。

このような点を踏まえ、障害者の職業生活に関わる社会環境を地域に根ざした形で、住宅、交通手段等も含め総合的に整備していくことが重要であり、これに対する援助措置の充実に努める。

#### 11 障害者雇用に関する啓発、広報等

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、国民一人一人の障害者雇用や障害者の職業能力開発、技能の向上の重要性に対する理解や、障害者が一定の配慮・支援があれば就労や職場復帰が十分可能であることについての理解を高めることが不可欠であることから、事業主団体、労働組合、障害者団体の協力も得ながら、事業主、労働者、障害者本人及びその家族や福祉、教育、医療に携わる者等を含め広く国民一般を対象とした啓発、広報を推進する。

また、実際に多くの事業主が障害者の雇用に積極的に取り組んでおり、これらの取組を好事例として収集し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する障害者雇用リファレンスサービスの充実等を通じて周知・広報等を行うとともに、このような事業主が社会的な評価を得られるような広報を推進することにより、障害者雇用の取組の一層の拡大を図る。

なお、平成 25 年 4 月に施行された「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」(平成 24 年法律第 50 号)に基づき、公契約について、競争に参加する者に必要な資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること又は障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等障害者の就労を促進するために必要な措置を講ずるよう努める。

#### 12 研究開発等の推進

障害者雇用の実態把握のため、基礎的な調査研究や統計データの収集・整理を計画的に推進する。また、職業リハビリテーションの質的向上、職業リハビリテーションに関する知識及び技術の体系化、障害者の職域拡大及び職業生活の向上を図るため、障害の種類及び程度ごとの障害特性、職業能力の評価、職域の開発・拡大、雇用開発等の障害者雇用に係る専門的な研究を事業主団体等の協力も得て計画的に推進する。さらに、雇用の分野と福祉、教育、医療の分野との間の円滑な移行を確保する上での問題等障害者の雇用に関する今後の課題に関する研究を積極的に推進することに加え、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成するとともに、障害の特性に応じた効果的な活用及びその指導法の研究開発に努める。

また、発達障害や難病等に起因する障害を含めた障害・疾患等について就労状況や雇用管理に関する情報の収集、蓄積等に努めるとともに、手帳を所持しない者の就労困難性を把握するための研究を行い、特に難病患者については、企業側の支援ノウハウや地域支援体制の整備状況について、実態を把握するための調査

研究を推進する。さらに、精神障害者の等級や疾患と就業状況との関連についても、調査研究を進める。あわせて、これらの研究成果については、十分に施策に反映させるとともに関係者に積極的に提供する等、その活用に努める。

### 13 国際的な取組への対応等

障害者権利条約やその総括所見等を踏まえ、雇用の分野における障害者の差別の禁止や合理的配慮の更なる推進を図ること等、必要な措置を講じるとともに、国際協力を推進する。

# 障害者活躍推進計画作成指針の改正について（案）

## 見直しの背景

- 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者雇用促進法第7条の3に基づき、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画（障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画）を作成することとされている。
- 今般の法改正により、公務部門も含め事業主の責務に、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されたところであり、公務部門における障害者の活躍の推進に関する取組をより一層進め、障害者の雇用の質の向上を図るため、必要な見直しを実施。

## 見直しのポイント

新たに以下の内容を盛り込む等の見直しを実施。

### <目標の設定と取組の推進に向けた対応>

- 障害者である職員の定着率等のデータを収集し、整理・分析した上で、その結果等を踏まえ、定着に関する目標（定着率等）を設定することが必要であること
- 特に定着に関する課題解決に向けた取組を進めるに当たり、就労支援機関等を活用することも必要であること

### <職務の選定・創出>

- 配置後において、多様な業務を経験できるような配置を検討していくことが重要であること

### <障害者の活躍を推進するための人事管理>

- 本人の希望に応じた短時間労働による就業も重要であり、短時間勤務から始めて勤務時間を段階的に延長していくことが望ましいこと
- 人事評価に基づく業務目標の設定等に当たり、業務実績やその能力等も踏まえることが重要であること

## 障害者活躍推進計画作成指針改正案

### 目次

- 第 1 計画の意義・背景
- 第 2 障害者雇用対策基本方針との関係
- 第 3 計画の作成及び実施等に関する手続
- 第 4 計画の内容に関する基本的な事項
- 第 5 計画における取組の内容に関する具体的な事項

### 第 1 計画の意義・背景

平成 30 年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなったが、このような事態は今後あってはならない。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要である。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要である。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要である。

さらに、令和 4 年の「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和 35 年法律第 123 号)の改正により、令和 5 年 4 月から、公務部門も含めた事業主の責務に、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されることであり、障害者の活躍の推進に関する取組をより一層進め、障害者の雇用の質の向上を図ることが重要である。

特に、公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らない。）への障害者の参画拡大の観点からも重要である。ノーマライゼーション（障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要である。

また、障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要である。

これらも踏まえ、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的な P D C A サイクルを確立できるよう、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。）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成することとされているものである。

## 第 2 障害者雇用対策基本方針との関係

障害者雇用対策基本方針は、法第 7 条第 1 項の規定に基づく障害者の雇用の推進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針である。障害者活躍推進計画作成指針は、法第 7 条の 2 第 1 項の規定に基づき、国及び地方公共団体が障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者雇用対策基本方針に基づき定める計画の作成に関する指針である。

## 第 3 計画の作成及び実施等に関する手続

### 1 計画の作成

計画の作成に係る検討体制として、障害者である職員に対して、参画を求めることが必要である。また、アンケート等による障害者である職員の意見に加え、必要に応じて、障害者団体又は職員団体の意見の聴取・反映も重要である。

計画の作成においても、必要に応じて、都道府県労働局をはじめ、地域の就労支援機関等との連携、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウを活用することが重要である。

さらに、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（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号。以下「厚生労働省「障害者差別解消指針」」という。）、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（平成 27 年厚生労働省告示第 117 号。以下「厚生労働省「合理的配慮指針」」という。）及び職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針（平成 30 年 12 月 27 日付け職職一 268・人企一 1440 人事院事務総局職員福祉局長及び人事院事務総局人材局長通知別添。以下「人事院「合理的配慮指針」」という。）を踏まえた採用の方法、採用後の労働環境等障害者雇用に係る実態を把握するとともに、課題を適切に設定することが必要である。

加えて、公務部門だけでなく、民間の事業主における先進的な事例も把握し、計画の作成等に活かすことも重要である。

### 2 計画の周知

法第 7 条の 3 第 4 項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。具体的には、目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、職員に分かりやすい形で計画を適時・適切に周知することが必要である。

### 3 計画の公表

法第 7 条の 3 第 5 項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、計画

を作成し、又は変更したときは、遅滞なくこれを公表しなければならない。具体的には、ホームページへの掲載等により、計画を適時・適切に公表することが必要である。

#### 4 実施状況の点検及び公表

計画に基づく取組の実施の状況（以下「実施状況」という。）の点検に当たっては、例えば、障害者雇用を推進するためのチーム（障害者雇用推進チーム）を設置し、定期的の実施状況をフォローアップする仕組みをあらかじめ明確化する等、実施状況を一元的に把握・点検できる体制・仕組みの整備が必要である。把握・点検の際には、計画作成時に想定していた状況からの変化があり、又はその変化に応じて計画に盛り込んでいない取組を柔軟に実施している場合には、それらも含めて分析することが必要である。

また、実施状況の点検結果を踏まえた対策の実施及び計画の見直しを行うことができるPDCAサイクルの確立が必要である。

法第7条の3第6項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、実施状況を公表しなければならない。具体的には、各機関の内外が有効に参照することができるよう、前年度の実施状況や目標に対する実績等のできるだけ幅広い情報を、ホームページへの掲載等により公表することが必要である。加えて、ロールモデルとなる障害者の事例についても具体的に把握し、個人情報の保護に十分配慮した上で公表することも重要である。

### 第4 計画の内容に関する基本的な事項

#### 1 計画期間

各機関の実情に応じて、概ね2年間から5年間とすることが望ましい。なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検、点検結果を踏まえた必要な対策の実施等は必要である。

#### 2 障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

目標設定に当たっては、各機関の実情（障害者に関するものに限らない。）を踏まえて、課題を適切に設定することが必要であり、設定した課題に対応して、実効性の高い目標を設定することが必要である。なお、目標は、可能な限り定量的なものとする等、その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましい。

目標の内容及び性質に応じて、計画期間の終了時点だけでなく、各年度等の目標を段階的又は継続的に設定することが望ましい。

具体的な目標としては、採用に関する目標（実雇用率等）の設定は必要である。

加えて、障害者である職員の定着率（常勤・非常勤別）等のデータを収集し、整理・分析した上で、その結果等を踏まえ、定着に関する目標（定着率等）を設定することが必要である。

また、満足度又はワーク・エンゲージメントに関するデータを収集し、原因、課題等を整理及び分析するとともに、その目標（満足の割合等）を設定することが望ましい。

### 3 実施しようとする障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に応じて実施時期を明らかにしながら、当該取組を計画的に推進することが必要である。また、当該取組の内容及び性質に応じて、各年度等における実施頻度、回数等を段階的又は継続的に設定することが望ましい。なお、目標の達成度評価の方法についてもあらかじめ明確化することが必要である。

加えて、厚生労働省「障害者差別解消指針」、厚生労働省「合理的配慮指針」及び人事院「合理的配慮指針」を踏まえた上で、障害特性に配慮した取組を積極的に進めることが必要である。

取組の実施に当たっても、必要に応じて、公共職業安定所等と連携するとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウを活用することが重要であるほか、特に、定着に関する課題解決に向けた取組を進めるに当たっては、就労支援機関等を活用することも必要である。

## 第5 計画における取組の内容に関する具体的な事項

### 1 障害者の活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

計画の推進体制は、計画の作成に係る検討体制・意見聴取の枠組みと同様に整備することが必要であり、責任体制の明確化（法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として人事担当責任者（国の行政機関の場合には官房長等の選任）が必要である。

また、各機関の実情に応じて、障害者雇用推進チームの設置が重要であり、法第79条第1項の規定に基づく障害者職業生活相談員の適切な選任が必要である。

人的サポート体制の充実（支援担当者の配置等）や、外部の関係機関（地域の就労支援機関等）との連携体制を構築することが重要である。その際、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、支援担当者等（職場の同僚・上司、各部署の人事担当者を含む。）の役割分担等について、外部の関係機関を含めて整理・明確化することが重要である。

加えて、障害者が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員だけでなく、各部署の人事担当者及び健康管理医を含め、内容に応じた多様な相談先を確保するとともに、それらの相談先を障害者に周知することが必要である。

#### (2) 人材面

障害者職業生活相談員だけでなく、その他支援者・同僚等に対しても、障害者を支援するための研修の実施が重要である。また、職場内における職場適応支援者の養成も重要である。加えて、マニュアル、ガイドブック等の周知も重要である。さらに、セミナー、講習会、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等への参加も重要である。

また、職場の同僚・上司に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修等の実施も重要である。

## 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

職務整理表の作成・活用、職務創出のための組織内アンケートの実施その他の各機関の実情に適した方法を通じて、職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を着実に行うことが必要である。

また、障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等、障害者と業務の適切なマッチングが重要である。

加えて、配置後においても、各個人の就労の状況を適切に把握し、障害者本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組むとともに、多様な業務を経験できるような配置についても検討していくことが重要である。

## 3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職務環境

障害特性に配慮した作業施設・福利厚生施設等の整備（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等）が重要である。

また、障害特性に配慮した就労支援機器の導入（音声読み上げソフト、筆談支援機器等）が重要である。

加えて、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しが重要である。

さらに、定期的な面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じることが必要である。

### (2) 募集・採用

職場実習（採用に向けた取組に限らない。）の積極的実施が重要である。

また、障害特性に配慮した募集・採用の実施（プレ雇用、面接における手話通訳者の配置等）が重要である。

加えて、多様な任用形態の確保に向けた取組（ステップアップの枠組み等）も重要である。

さらに、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努め、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫することが重要である。

以下のような不適切な取扱いを行わないことが必要である。

イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

ロ 自力で通勤できることといった条件を設定する。

ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

ニ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。

ホ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

### (3) 働き方

テレワーク勤務のための環境整備やフレックスタイム制の活用や、本人の希望に応じた短時間労働による就業の促進も重要である。短時間労働を活用するに当たっては、勤務時間を段階的に延長していくことが望ましい。

さらに、各種休暇の利用促進も重要である。

(4) キャリア形成

常勤職員の採用はもとより、意欲・能力に応じた非常勤から常勤への転換の促進も重要である。

また、任期付きの非常勤職員等について、各機関における勤務経験も生かし、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるような職務選定や任期中のサポート等を実施する等の配慮を行うことが重要である。

加えて、本人の希望や業務目標等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施することも重要である。

(5) その他の人事管理

定期的な面談の設定や人事担当者による声掛け等を通じた状況把握・体調配慮も重要である。また、人事評価に基づく業務目標の設定等に当たっては、業務実績やその能力等も踏まえることが重要である。

また、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等も重要である。

加えて、中途障害者(在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。)について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行うことが重要である。

さらに、本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じていくことが重要である。

4 その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律(平成24年法律第50号。以下「障害者優先調達推進法」という。)に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進することが必要である。

また、障害者優先調達推進法第10条の規定及び同法第5条の規定に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する基本方針の趣旨も踏まえつつ、民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を国及び地方公共団体の公共調達の競争参加資格に含めることが望ましい。

加えて、法第77条第1項の規定に基づく障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当する中小事業主の認定(もにす認定)制度が令和2年4月から開始され、認定が進む中で、中小事業主における障害者の活躍の推進に資するため、事業主の規模を踏まえ、地方公共団体の公共調達等において、認定された中小事業主の評価を加点することが重要である。

# 障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について（案）

- 今般の法改正により、令和6年度から、障害者雇用調整金や報奨金の支給の調整が行われることとされている。
- 当分科会の意見書、法改正時の指摘などを踏まえ、この支給調整の方法について、以下のとおりとする。

## 1. 障害者雇用調整金の支給調整について

- 調整金について、支給対象人数が10人を超える場合には、当該超過人数分への支給額を23,000円（本来の額から6,000円を調整）とする。

## 2. 報奨金の支給調整について

- 報奨金について、支援対象人数が35人を超える場合には、当該超過人数分への支給額を16,000円（本来の額から5,000円を調整）とする。

# (参考) 障害者雇用調整金の調整方法について

- 改正法においては、一般に障害者雇用に必要な費用は雇用者数が増えるほど逓減傾向にあることを踏まえ、障害者雇用調整金について、**一定数\***を超える人数分については、その支給単価を**引き下げる\***こととしている。

\* 政省令で規定予定

調整金

雇用に必要な費用の逓減を反映

雇用障害者数

法定雇用数

雇用義務を超えて**一定数以上**雇用

雇用義務を超えて雇用

調整金

(29,000円×一定数\*)

+ (調整(減額)した額\* 審議会では調整金の半額) × (超過人数 - 一定数\*)

調整金

(29,000円×超過人数)

納付金

50,000円×法定雇用数

※ 法定雇用数を超えて新たに障害者を雇用する場合の一人当たりの追加費用の平均額

一定数\* (審議会では10人)

※ 法定雇用数に達するまでの数の障害者を雇用する場合の一人当たりの費用の平均額

# 【参考】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）（抄）

## 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

- 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。



# 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）

- 今般の法改正においては、令和6年度から、新たな助成金を新設するとともに、既存の助成金についても拡充等を行うことで、事業主への支援を強化することとしている。
- 分科会の意見書やこれに基づく個々の企業へのヒアリングを通じて把握したニーズ等を踏まえ、次のとおり、新設助成金の詳細を設定するとともに、既存助成金についても拡充等を行う。

## 基本的な考え方

- 分科会の意見書や企業のニーズ等を踏まえ、
  - ・ 障害者雇用の経験・ノウハウが不足する事業主への障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設、障害者の雇入れ時の支援の拡充により、中小企業を中心として、障害者の雇入れを積極的に支援するとともに、
  - ・ 雇入れ時等の介助者、ジョブコーチ、専門職等による職場への定着支援の拡充、障害者及びその支援者の能力開発や、中高年齢者の障害者の雇用継続のための助成金の創設により、障害者の職業人生全体を通じた支援の強化を行い、  
雇用を確保するだけでなく、質の高い雇用のための事業主の取組を支援する。
- 併せて、今回の制度改正を契機として、手続きの簡素化に取り組み、事業主の課題やニーズに応じて、どのような助成金があるのか、その内容などを容易に理解した上で、必要な支援（助成金）を活用できる環境整備を図るとともに、不正受給対策の強化を行う。

## 【ポイント】 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）

	助成金	支援内容・拡充内容
新設	障害者雇用相談援助助成金（仮称）	<p>障害者の新たな雇入れや雇用の継続が図られるよう、中小企業等に対して必要な一連の雇用管理に関する相談援助の事業を行う者への助成を実施。</p> <p>【中小・除外率設定事業主に上乘せ】</p>
新設	中高年齢等障害者職場適応助成金（仮称）	<p>加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続が図られるよう、事業主が行う①職務の転換のための能力開発、②業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱、③業務の遂行に必要な施設の設置等への助成を実施。</p> <p>【中小・多数雇用事業主に上乘せ】</p>
既存	障害者介助等助成金	<p>事業主が行う①障害者の雇用管理のために必要な専門職の配置や委嘱、②障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者の配置又は委嘱、③障害者の介助の業務等を行う者の職業能力の開発及び向上への助成を新たに実施。</p>
既存	職場適応援助者助成金	<p>ジョブコーチ助成金について、助成単価や一日当たりの支給上限、事業主の利用回数の改善を行う。</p>
既存	全助成金共通	<p>① 助成対象者に、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（週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）を加える。</p> <p>② 雇入れ時だけではなく、雇用されてから一定期間を超える場合であっても、職務内容の変更（労働条件の変更を伴うもの）等があった場合には、認定申請できる（要件を満たせば支給される）ことを明記する。</p> <p>③ 企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（支給期間の延長など）を改善する。</p>
既存	障害者作業施設設置等助成金	<p>企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（個々の機器、設備等に十分な助成額を支給して欲しい）を改善する。</p>

## 改正障害者雇用促進法の規定

（納付金関係業務）

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一～七 （略）

七の二 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を行うものに対して、当該援助の事業に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

八～十一 （略）

## 助成金の名称

障害者雇用相談援助助成金（仮称）

## 支給要件

次のいずれにも該当するものに対して、予算の範囲内において支給する。

① 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（以下「障害者雇用相談援助事業」という。）を行うもの

※ ただし、特例子会社等にあつては、親事業主等を対象に相談援助事業を実施する場合には、当該相談援助事業により当該特例子会社等から親事業主等への転籍又は出向の実現したものに限り、かつ、今後、親事業主等への転籍又は出向の実施計画があるものに限る。

② 障害者雇用相談援助事業を適正に行うに足りる能力を有する者として、当該事業者の住所地を管轄する都道府県労働局長の認定を受けているもの

③ 次に掲げるいずれかに該当するもの

（１）その事業所において対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための措置を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該措置が行われたと機構が認めるもの（※１）に限る。）を行ったもの

（２）その事業所において対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該雇入れ又は当該雇用の継続が行われたと機構が認めるもの（※２）に限る。）を行ったもの

※１ 機構の認定に当たっては、①事業者が行った相談援助の詳細、②相談援助に基づく事業主の取組、③相談援助を受けた事業主の証明により確認を行う。

※２ 機構の認定に当たっては、①事業者が行った相談援助の詳細、②相談援助に基づく事業主の取組、③雇入れ及びその雇用の継続の実績（雇用の継続は６か月以上の雇用継続をいう。）、④相談援助を受けた事業主の証明により確認を行う。

### 支給額

- （1）対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための措置を実施 60万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあつては80万円）
- （2）対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を行った場合には、（1）の助成額に、一人当たり7.5万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあつては10万円）を上乗せ支給（ただし、4人までを上限とする。）

### 支給回数・期間

1事業主につき、1回。

## 改正障害者雇用促進法の規定

（納付金関係業務）

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一～三 （略）

四 対象障害者である労働者を雇用する事業主であつて、次のいずれかを行うものに対して、その要する費用に充てるための助成金を支給すること。

イ （略）

ロ 加齢に伴つて生ずる心身の変化により職場への適応が困難となつ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

ハ （略）

四の二～十一 （略）

## 助成金の名称

中高年齢等障害者職場適応助成金（仮称）

## 支給要件

次のいずれかの措置を行った事業主（当該措置を行ったことにより、加齢に伴つ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障害者である労働者の適当な雇用の継続が行われたと機構が認める事業主（※1）に限る。）に対して、予算の範囲内において支給する。

- 一 その雇用する中高年齢等障害者（障害者である労働者であつて、三十五歳以上の者をいう。以下同じ。）の職務の転換のための能力開発
- 二 その雇用する中高年齢等障害者の業務の遂行のために必要な者（介助の業務を担当する者、雇用管理のために必要な手話通訳、要約筆記等を担当する者、職場に適応することを容易にするための援助の業務を担当する者若しくは必要な援助又は指導の業務を行う者をいう。）（※2）の配置又は委嘱
- 三 その雇用する中高年齢等障害者の業務の遂行のために必要な施設又は設備の設置又は整備

※1 機構の認定に当たっては、①中高年齢障害者の職務の遂行状況、②当該中高年齢等障害者の勤務期間（6か月以上）、③事業主の措置内容、④継続雇用（6か月以上）が図られたことの証明、等により確認を行う。

# 【参考】新設助成金の支給要件等について（②中高年齢等障害者職場適応助成金）

## ※ 2 それぞれの業務遂行支援者の対象障害

介助の業務を担当する者：視覚障害及び四肢機能障害

雇用管理のために必要な手話通訳、要約筆記等を担当する者：聴覚障害

職場に適應することを容易にするための援助の業務を担当する者：身体障害、知的障害及び精神障害等

必要な援助又は指導の業務を行う者：身体障害、知的障害及び精神障害等

\* 「等」：発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患

## 支給額

### 一（能力開発）

対象事業主	助成率	上限額（年額・一人当たり）
中小企業主等以外の事業主	3 / 4	20万円
中小企業主又は多数雇用事業主	3 / 4	30万円

### 二（業務遂行支援者の配置又は委嘱）

既存の介助等助成金（介助者、職場支援員）、職場適応援助者助成金と同様。

### 三（施設又は設備の設置又は整備）

既存の障害者作業施設設置等助成金と同様。

## 支給回数・期間

一（能力開発）最大1年間（支給後、5年間は支給しない。）

二（業務遂行支援者の配置又は委嘱）最大10年間（介助者、手話通訳担当者等）

最大6年間（ジョブコーチ（1年8か月又は2年8か月）+職場支援員（残期間））

三（施設又は設備の設置又は整備）既存の障害者作業施設設置等助成金と同様。

※ 障害者一人につき、いずれかの措置に限る。（併給は行わない）

## 【参考】 既存助成金の拡充等について（共通事項）

- すべての助成金に共通する事項として、対象となる「労働者」に、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（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）を追加した上で、労働時間によって支給額を設定している
  - ・ 障害者作業施設設置等助成金や障害者福祉施設設置等助成金については、支給上限額を一般労働者等の半額に、
  - ・ 障害者介助等助成金における職場支援員の配置や職場適応援助者助成金における企業在籍型職場適応援助者の配置については、支給額を一般労働者の4分の1に、設定する。
- また、助成金の認定申請期間が支給対象障害者が雇用されてから一定期間以内とされている助成金（障害者作業施設設置等助成金、障害者介助等助成金等）については、雇用されてから一定期間を超える場合であっても、職務内容の変更（労働条件の変更を伴うもの）等があった場合には、認定申請できる（要件を満たせば支給される）ことを明記する。
- 加えて、今回の制度改正を契機として、助成金の不正受給対策を強化する。

	現行	改正案
返還額の割り増し	なし（支給した給付金の全部又は一部の返還の規定のみ）	返還を命ずる額の2割に相当する額以下の金額を納付することを命ずることができる。
返還命令、（納付金滞納事業主を含め）助成金不支給、事業主の公表	要領に規定	省令に規定
その他関係者への対応	なし	過去5年以内に不正受給に関与した役員、代理人等が関係する事業主への助成金不支給、代理人等の公表、連帯債務等

## 障害者雇用促進法施行規則の規定

（障害者介助等助成金）

第二十条の二 障害者介助等助成金は、次に掲げる事業主に対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。（略）

一 （略）

二 次のイからへまでのいずれかに該当する措置を行う事業主（当該措置を行わなければ、障害によりその雇用するイからへまでの障害者である労働者の適当な雇用を継続することが困難であると機構が認める事業主に限る。）

イ～ホ （略）

へ その雇用する障害者（身体障害者、知的障害者又は精神障害者に限る。）である労働者とその雇用する障害者でない労働者との均等な待遇の確保又はその雇用する障害者（身体障害者、知的障害者又は精神障害者に限る。）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の改善を図るための業務を担当する者（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の改善を図るための業務についての経験及び能力を有すると機構が認める者に限る。）の新たな配置又は委嘱

三 （略）

2 （略）

上記の障害者相談窓口担当者の配置助成金を次の助成金に変更。

## 支給要件

へ その雇用する五人以上の障害者である労働者の健康相談のために必要な医師の委嘱

ト その雇用する五人以上の障害者である労働者の雇用管理のために必要な職業生活に関する相談及び支援の業務を専門に担当する者（職業生活に関する特別な相談及び支援の業務について相当程度の経験及び能力を有すると機構が認める者（※1）に限る。）の配置又は委嘱

チ その雇用する五人以上の障害者である労働者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者（職業能力の開発及び向上のために必要な業務について相当程度の経験及び能力を有すると機構が認める者（※2）に限る。）の配置又は委嘱

リ その雇用する五人以上の障害者である労働者の介助の業務又は援助若しくは指導の業務を行う者の職業能力の開発及び向上

※1 精神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、公認心理師、産業カウンセラー、看護師、保健師の資格を保有し、一定期間以上の障害者雇用に関する実務経験を有する者等を想定。

※2 キャリアコンサルタントの資格を保有し、一定期間以上の障害者雇用に関する実務経験を有する者等を想定。



### 支給額

へ～ち  
 費用の3/4を助成。ただし、医師の委嘱1回につき2万5千円（年額30万円）、相談支援員一人の配置につき月額15万円、相談支援員一人の委嘱1回につき1万円（年額150万円）を限度とする。

り  
 費用の3/4を助成。ただし、20万円を限度とする。

### 支給回数・期間

へ～ち 10年間

り 一事業主につき、年間2人（ただし、その雇用する対象障害者が10人未満の場合は1人）まで

### 手話通訳担当者等

	現行	改正案
委嘱1回当たりの助成額の上限	6千円（1年につき28万8千円）	1万円（1年につき48万円）

※介助者と同額

障害者雇用促進法施行規則の規定

（職場適応援助者助成金）

第二十条の二の三 職場適応援助者助成金は、次の各号のいずれかに該当するものに対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。

- 一 法第四十九条第一項第四号の二イに規定する社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）第二十二条に規定する社会福祉法人その他対象障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人（この号において「社会福祉法人等」という。）であつて、障害者（身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者、高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（職場適応援助者（法第二十条第三号に規定する職場適応援助者をいう。以下この項及び第三十四条において同じ。）による援助が特に必要であると認められるものに限る。）（身体障害者、知的障害者又は精神障害者を除く。）その他職場適応援助者による援助が特に必要であると認められるものに限る。次号において同じ。）が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画（法第十九条第一項第三号の地域障害者職業センター（以下この条において「地域障害者職業センター」という。）が作成し、又は社会福祉法人等が作成し地域障害者職業センターの長が承認した計画に限る。）に基づき、訪問型職場適応援助者（職場適応援助者のうち、研修を修了した者であつて、訪問等による援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると機構が認めるものをいう。次項において同じ。）による援助の事業を行うもの（当該援助を適切に行うことができる機構が認めるものに限る。）
- 二 障害者の雇用に伴い必要となる援助に関する計画（地域障害者職業センターが作成し、又は事業主が作成し地域障害者職業センターの長が承認した計画に限る。）に基づき援助を行う企業在籍型職場適応援助者（職場適応援助者のうち、研修を修了した者であつて、事業主が行う職場適応援助者を配置することによる援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると機構が認めるものをいう。第三項において同じ。）の配置を行う事業主（当該援助を適切に行うことができる機構が認めるものに限る。）

2～4 （略）

拡充事項

（注）「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」で具体的に検討。

	現行	改正案
訪問型職場適応援助者助成金		助成金単価の引上げ 一日当たりの支給金額の上限の引上げ
企業在籍型職場適応援助者助成金		2回目を支給対象外としている制限の緩和 （この場合、事業主一年度あたり助成金額の上限設定を検討）

## 障害者雇用促進法施行規則の規定

### （重度障害者等通勤対策助成金）

第二十条の四 重度障害者等通勤対策助成金は、次に掲げる事業主又は事業主の団体に対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。ただし、事業主が第一号に掲げる事業主（同号へに係るものに限る。）に該当することにより当該助成金の支給を受ける場合においては、第一号の二の事業主に該当することによる当該助成金は支給しないものとする。

一 次のイからチまでのいずれかに該当する措置を行う事業主（当該措置を行わなければ、障害により通勤することが容易でないため、その雇用する別表第一若しくは別表第三第一号、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる身体障害がある者、知的障害者又は精神障害者である労働者の適当な雇用を継続することが困難であると機構が認める事業主に限る。）

イ～ホ （略）

ハ その雇用する重度障害者等である労働者の通勤（列車その他の公共の交通機関を利用する通勤に限る。次号イにおいて同じ。）を容易にするための指導、援助等を行う者の委嘱

ト・チ （略）

一の二・二 （略）

2～4 （略）

## 拡充事項

	現行	改正案
第一号通勤援助者の委嘱の期間	1ヶ月	3ヶ月

## 既存助成金の拡充について（その他）

	拡充案
障害者雇用啓発活動 （障害者職場実習等支援事業）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者を雇用したことがない事業主等が職場実習の実習生を受け入れた場合に、受入れの経費を支援。</li> <li>○ 障害者を雇用したことがある事業主等が職場実習の実習生を受け入れ、雇用に結びついた場合には、受入れの経費を支援。</li> <li>○ 障害者雇用の経験やノウハウのある事業主が、障害者を雇用したことがない事業主等が障害者雇用を行うために、実習や見学を受け入れた場合の経費を支援。</li> </ul>

# 障害者雇用調整金・報奨金に関する企業ヒアリング (結果概要)

労働政策審議会障害者雇用分科会

第124回 (R5. 2. 2)

資料4-2

- 障害者雇用分科会の意見書（令和4年6月17日）に基づき、事業主の支援策の強化に当たって、企業のニーズ等を把握するため、以下のとおり、障害者雇用調整金や報奨金の受給企業（54社）へのヒアリングやアンケートを実施。
- この他、様々な機会を捉えて、随時、意見を伺っている。

## ●ヒアリング実施企業（39社）

業種	産業分類（大分類）
学術研究，専門・技術サービス業	学術研究，専門・技術サービス業
小売業	卸売業，小売業
職業紹介・労働者派遣業	サービス業（他に分類されないもの）
電気機器	製造業
印刷・同関連業	製造業
自動車製造業	製造業
自動車製造業	製造業
小売業	卸売業，小売業
インターネットサービス業	情報通信業
定期航空運送事業	運輸業，郵便業
ガス業	電気・ガス・熱供給・水道業
小売業	卸売業，小売業
情報処理システム 電子デバイス 製造	情報通信業
製造業	製造業
製造業	製造業
システム開発/有料職業紹介事業	卸売業，小売業
保守サービス業	製造業
電気機械器具製造業	製造業
自動車用部品製造業	製造業
水栓金具製造業	製造業
商社・卸売業	卸売業，小売業
クリーニング業	生活関連サービス業，娯楽業
製造業	製造業
無線通信機械器具製造業	製造業
その他のサービス業	運輸業，郵便業
電気業	電気・ガス・熱供給・水道業
医薬品製造業	製造業
生命保険業	金融業，保険業
給湯器の部品製造	製造業
生命保険業	金融業，保険業
印刷業	製造業
旅客鉄道事業	運輸業，郵便業
IT（WEBアプリケーション開発）	情報通信業
きもの総合加工事業	製造業
生命保険業	金融業，保険業
食品容器製造業	製造業
惣菜製造加工業	製造業
生活協同組合	複合サービス事業
ビルメンテナンス業	サービス業（他に分類されないもの）

## ●アンケート回答企業（15社）

業種	産業分類（大分類）
クリーニング業	生活関連サービス業，娯楽業
クリーニング業	生活関連サービス業，娯楽業
小売業	卸売業，小売業
その他サービス	サービス業（他に分類されないもの）
リネンサプライ業	生活関連サービス業，娯楽業
リネンサプライ業	生活関連サービス業，娯楽業
清掃業・福祉サービス	医療，福祉
廃棄物処理業	サービス業（他に分類されないもの）
物品賃貸業	不動産業，物品賃貸業
リネンサプライ業	生活関連サービス業，娯楽業
リネンサプライ業	生活関連サービス業，娯楽業
リネンサプライ業、クリーニング業	生活関連サービス業，娯楽業
建設業	建設業
畜産製造業	製造業
リネンサプライ業	生活関連サービス業，娯楽業

### (注)

- 本資料では、簡潔なものとするために、関連する事項について、複数の企業からいただいた意見を一つにまとめることや、内容を維持しつつ企業等が特定されないようにしている。（このため、本資料に記載されている意見等は、必ずしも、一つの企業からの御意見をそのまま記載したものではない。）
- また、直接的な助成金への要望だけでなく、企業の課題、取組など、今後の助成金の検討に当たって、考慮すべきことも含めている。

## 調整金・報奨金について

- 調整金や報奨金は、雇用管理・人件費、作業環境の整備・改善、定着支援や教育、面接などの採用経費、福利厚生などに充てている。
- 障害者雇用に必要な費用を売上げでまかなうことができているため、調整金の減額の影響はない。調整金をあてにはしていない。
- 調整金を受けていること自体は、障害者雇用の成果として、経営陣に説明することができる。
- 調整金を頼りとしているわけではないが、障害者雇用に必要な費用に充てているので、今のままだと赤字になる。調整金の減額の幅などを考慮していただきたい。
- 調整金・報奨金の減額により赤字になる。調整金が事業を支えている。調整金の縮減は苦しい。真面目に取り組んでいる企業を評価して欲しい。障害者雇用に積極的に取り組み、様々な形で経費を投入して雇用促進をしている企業等に対して助成金の減額等がないようお願いしたい。
- 調整金・報奨金の減額により、雇用の見直し、支援員を減らすことや福利厚生をやめる可能性がある。調整金や報奨金を減額することは、国が障害者雇用の評価を低く考えているということでは。
- （コロナ禍などにより）経営が厳しい状況。

## 助成金・各種支援について（総論）

- 調整金の減額分を中小企業の支援に用いて欲しい。就業時のトレーニングにシフトするのが良い。
- 多くの助成金は、雇入れから半年、支給期間は最大10年間等となっているが、特別な支援が必要となるのは、30代後半から40代以降というケースが多い。
- 採用後の障害者のサポートに要する費用や工場での治具等のメンテナンスに充てて欲しい。
- 雇用時の事業主への助成ではなく、働いている本人の支援に充てて欲しい。
- 雇用維持のための助成金を充実させてもらいたい。障害者の最低賃金引上げ、社会保険料について助成ができないか。
- 地方では、都会と違い交通網の不便さから、雇用を継続する障害者のための通勤や燃料に関する負担が異なるため、地域的な助成を拡大して欲しい。

## 助成金の運用

- 申請手続きの簡素化、デジタル化をお願いしたい。
- 助成金のルールブックが難しく、活用するまでに至らない。利用できる助成金が、フローチャートで分かるようになればいい。
- 企業に課題がある場合に頼るべき専門機関等と助成金をセットで共有して欲しい。

## 障害者雇用のスタート

- いかにも中小に障害者雇用に目を向けてもらうのか。すそ野を広げなければならない。
- 精神・知的障害を含めた障害者雇用を進めるため、社内リソースだけではなく、他社や支援機関のリソースを活用し、ノウハウを得た。
- 障害者雇用のモデル店舗を作るところからスタート。会社としてモデル店舗を評価し、士気を高めた。
- 障害者雇用を推進する部署を設置し、関係会社を横断してサポート。個社ごとに障がい者雇用を推進する者を置いている。障害者雇用を促進する会議を毎年行い、雇用者数がゼロのところに対応するよう機運醸成している。
- 職場でともに働く社員に、障害のある職員への支援を理解してもらい、その力を活用している。設備等を作っても、ともに働く人が理解をしないとうまくいかない。
- 障害者を雇用する場合には、かなりきめ細かくすべきだが、そこまで手が回らない。
- 実習や見学を受け入れた場合に、支援して欲しい。

## 職域開拓

- 新たな職域を創造、開拓していく必要がある。
- 店舗をまわり、業務切り出しを依頼。依頼された業務が店舗から評価され、依頼してもらえる業務が増えた。社内報で取り組んでいる業務について共有し、依頼が増えることがある。新規業務を受託しすぎると対応できなくなるため加減が必要。
- 新規事業の立上げや職域開拓をする時に、経費の補助などの支援をいただけるといいのではないか。

## 募集・採用

- 求人を出してもなかなか人が集まらない。
- 身体障害者の方の応募が少ない一方で、精神障害者の方の応募が多い。都市部での人材獲得が難しい。
- 採用の際に実習を行い、それを踏まえてマッチングを行うが、実習の実施への支援があれば助かる。
- 選考も兼ねたインターンシップの実施への支援があれば助かる。
- 受け入れる職場の社員の正しい知識やスキルを高める研修が必要。
- まずは、10日ほど実習を行い、一度振り返りを行う。次にトライアル雇用に進み、ミスマッチがないよう双方でじっくり見極めてから、本採用を行う。
- 都市の障害者が地方で働けたり、地方の障害者が都市部で働ける又はリモートで働けるような助成（地方からの人材のための寮など）があれば良い。

## 職場環境整備

- 聴覚障害者向けの精度が高く公的にも認められるUDトーク、車いす利用者向けの施設整備、リモートワーク用のサテライトオフィス設置、障害に配慮した休憩室（1人用ブース）設置に対する補助等があればありがたい。
- 昔は、様々あったと聞いている事業所の立上げ時に必要な機器（シュレッダー、印刷機など）の購入の支援があると助かる。
- 作業環境の整備に充てられる補助があればありがたい。
- ICT機器への助成もお願いしたい。



## 職場定着①

- 定着支援として、メンターを付けることや、保健師による健康相談を実施。
- 精神保健福祉士などが支援専門職となり、いつでも相談できる相談室を運営。1年目には定期的を実施し、定着率は良いが、2、3年目になり相談が手薄になると、離職が生じる。マンパワーの関係で限界がある。また、支援専門職員の労働条件の整備等ケアも必要。
- （障害者への支援として、）ほぼ全ての店舗にいる生活支援員の資格を持った者が、採用・雇用含めて障害者からの相談を受けている。
- ジョブコーチや臨床心理士などの専門職の採用・配置への補助があれば、ありがたい。
- 雇用に当たっての人的配置への支援をお願いしたい（企業内JCに近いが、自社内の人材（他の業務との兼ねながら）で、専門職ではなくても、障害者と一緒に働き、寄り添い、医療、生活面も含めて支援をする者。）。
- 定着支援のフォローをして欲しい。相談支援を含めて、内部のジョブコーチへの支援も行って欲しい。
- 地域で働く場所を提供することを優先。定着を最優先するため、支援機関とつながっている。
- （精神障害の事例）当初、短い時間から仕事を始めた。安定して仕事に取り組むために、店舗の社員と支援センターの支援員との三者面談を1か月に1回行い、要望などの伝達をし、密なコミュニケーションを図ったことが役立った。
- 健康管理を含めた本人の就労のための研修が必要。社内の障害者雇用の社員が、一同に集まり、知識、経験等を共有できる機会を実現するための支援をしてもらえるとありがたい。まずは、社内だが、社外でもあればいい。
- 支援機関を個人が利用するのではなく、事業主が支援機関に依頼をし、個人が利用する形としてはどうか。また、社員全員で講習を受けるなど。
- 生活と仕事の課題（生活や仕事の両面で）について、専用の相談窓口があると、ありがたい。

## 職場定着②

- 定着に向けてのフォロー研修等を体系化して、取り組まないと、離職につながる。自社内の取組も必要であるが、送り出す側（支援者）と受け入れる側（雇用者）の情報共有、意見交換等、連携を強化する必要がある。
- キャリアアップとは異なるが、作業の幅を広げ、多種多様な業務に取り組めることが重要。
- 精神障害のある方について、一週間に一回メンターの面談や、年4回のプロによるカウンセリングを実施している。このあたりに助成があるとありがたい。
- 定着の助成金の対象者を雇用時から3か月以内の申請ではなく、中途の方にも適用できるようにすれば、フォローの充実が図れると考える。
- 就労してから3年目あたりで、アセスメントの取り直しをお願いできないか。生活面、就労面、総合的にみていただき、その時点でどこに課題が生じているのかについての客観的な指標があると、定着フォローに役立つ。

## ジョブコーチ

- 職場適応援助者助成金について、1回だけではなく、複数回、利用できるようにして欲しい。ジョブコーチのスキルを身につける研修は非常に有用。
- 個別のケースに丁寧に対応できるジョブコーチの支援を強化いただきたい。ジョブコーチ助成の要件である「本人同意」を不要として欲しい。支援期間についてはフレキシブルにして欲しい。
- 企業在籍型ジョブコーチの管理（登録など）をもっと徹底して欲しい。
- ジョブコーチは、仕事の割り当てに加えて、障害者の育成計画も担う。ジョブコーチの上位レベルの育成を計画。精神保健福祉士の資格取得のコストを負担している。
- 会社を超えたジョブコーチの会議（つながり）の場が重要。JEEDのオンサイトの研修を利用し、横のつながりを活用。

## 中高年齢化①

- 年齢等により、体力が低下し、作業や業務の継続が困難な場合の支援が課題。
- リモートワークの導入で、体力的にきつい車通勤の50代の職員も、リモートと出社を組み合わせ、働けるようにしている。
- 体力低下や障害悪化でポジティブな将来を描きづらいため、（知的障害を除き）キャリア形成プログラムや50代以降のキャリア教育を実施している。
- 例えば、透析の方については、通院のために短時間勤務制度を活用したり、自宅だけでなく透析センターにて在宅勤務ができるようにしたりするなど、環境整備を行っている。
- 希望すれば、65歳まで働くことができるが、60歳以上の方で、ワークシェアリング（短時間勤務）をしている例もある。
- （主に知的障害）加齢に伴う体力の衰えも早いので必然的に生産能力も落ちる。高齢障害者のために新たな仕事の創出、仕事の切り出しが必要となるなど企業側の負担が増えるなかで、補助があれば、ありがたい。
- 高齢化していくと、できる仕事が減ってくるのと、新しい仕事を覚えるのも難しくなってくるので、現状の仕事を選択的に減らしていく対応が良いのではないかと。
- 職場環境を含め、長年やってきた業務から新しいものに変えるのは困難であり、キャリアチェンジはなかなかできない。
- 様々な課題の解決を行うときには、雇用・福祉の両者を踏まえた総合相談窓口があった方が、当事者、雇用側ともに伴走型の支援ができるのではないかと。特に、当事者にとっては、課題ごとに支援者が変わるのではなく、その当事者の様々な課題に寄り添って支援していく支援者が必要。

## 中高年齢化②

- （主に知的障害）就労時だけではなく、入った後も、第三者的な就労のアセスメントが欲しい。人によるため、一概に何歳からとは言えないが、重度知的障害者の中には、加齢により就労困難性が顕著になる方がいる。すべての支援を尽くしても、就労が厳しい場合であっても、本人・家族の意向により、次のステップを取りづらい。
- 加齢等により、どうしてもチームについていけなくなる人もいる。B型事業所等の福祉への移行をスムーズにできるような方法などが必要。
- 加齢や親の高齢化を踏まえ、障害者が仕事を継続していくための生活を含む両立支援の在り方が課題。家族の高齢化などで、家族が会社まで障害のある労働者の送迎ができなくなる課題がある。会社の近くのグループホームなどを活用することができない（本人の特性として環境を変えたくない）こともある。
- 加齢に伴う著しい能力の低下、親の高齢化や親亡き後において、障害者が安心して仕事を継続できるための支援が必要。雇用側だけで解決することは困難であるため、福祉と企業の連携が必要となる。
- 精神も健常者よりも影響が大きいようで、40歳以降から影響が出てくる。そのため、中高年への助成金では45歳ではなく40歳で是非お願いしたい。
- 高齢の障害者の方の調整金の増額をしていただきたい。

## 人材育成・キャリア形成

- 定着した障害者のステップアップや人事評価に取り組む必要がある。
- 職場定着とキャリア形成では、違う質を持った人が対応した方が効率的。障害者の人材育成・キャリア形成を  
実担当とは違う職員で、横串で見えていくチームを組成。現場の指導員に、託すのは厳しい。この別チームの指導  
者の人材育成には費用がかかる。助成があればありがたい。
- キャリア形成プログラムや50代以降のキャリア教育を実施しているが、知的障害のある方のキャリア形成は今  
後の課題。
- 「勤務姿勢」と「業務スキル」の合計点で人事評価。ポイントがあがれば、サブリーダーになれる。目標にも  
なる。
- 障害者の人材育成・キャリア形成に当たっては、ロールモデルがなく、手探りの状態。このようなことを議論  
できる場が少ない。
- 今は、最初はパートとして入り、次に、嘱託職員となるが、次の正社員の道が現時点ではない。当事者を含め、  
どのようにするのがいいのか、今後検討していく。
- 業務レベルを評価し、昇給を決定。しかし、近年の最低賃金の引上げに伴い、最賃と昇給のバランスが難しく  
なっている。（昇給より最賃引上げ分が上回り、みんな同じ水準になる。）
- DX化に対応できる人材の育成が必要。在職者に向けた研修の実施への支援が有効。

## 多様な働き方・テレワーク

- コロナでテレワークも進み、次は、時間と曜日を柔軟に選択できる働き方ができないかと考えている。透析を受けている方が、病院に通う日を避けて、働くようなイメージ。
- 現状、育児や介護以外の理由での短時間勤務制度がなく、短時間の精神障害者等のカウントができるようになって、現状のままだと受入れが進まない。
- 事由を問わない短時間勤務ができるようになっており、柔軟に働くことができるようにしている。
- 短時間労働をする障害者の雇用支援の助成金をお願いしたい。
- 通勤が減ったことにより身体障害者の働きやすさが向上しており、就労へのハードルは下がってきている。テレワークに当たっては、機器の貸与、通信費の負担、サテライトオフィスの確保を行っている。
- 在宅でWiFi環境を整備する上での助成金等あれば嬉しい。

## 雇用の質

- インセンティブも含め、長期に雇用できていることの評価や、雇用の量や数ではない質の評価も行って欲しい。
- 継続雇用と離職率の低さを評価して欲しい。
- 障害者の数の確保ではなく、雇用の質が大事という発信ができないか。いわゆる障害者雇用ビジネスからの営業の電話が多くある。

## 特例子会社の在り方

- 特例子会社はインクルーシブなのかという議論があった。特例子会社で障害者の方の職業訓練を行い、本社への留学等もしつつ、将来的には、グループ会社で働いてもらおうとしている。現場は、障害を持つ方を知らない。（社長自身が）現場のマネージャーに、障害の特性などのインプット、研修を行っている。

## 精神障害者雇用

- 国として精神障害者の雇用の成功例をもっとPRして欲しい。精神障害に関して、人事担当部署は理解があるが、（配置される）職場の理解が進まない。精神疾患へのアレルギーを解消していく必要。精神疾患というだけで、極めてネガティブなイメージを持っている。一般社会の受け止めを改善する必要。
- （知的障害者の雇用を含め）ハローワークや地域センターなどの専門機関には、（これまでノウハウがあまりない）精神障害や知的障害に関する情報やアドバイスをいただけると助かる。
- （精神障害者手帳の更新に関連して）就労をし、その支援もし、その結果もあって症状が安定したことに伴い、手帳が更新されなかった場合の雇用率のカウントへの配慮ができないものか。
- 精神障害者の安定的な雇用が課題。他社への見学や他社との情報共有を進めたり、ジョブコーチの派遣など安定雇用に向けた取組みを進める。また、産業医や臨床心理士といつでも相談できる体制をとっている。
- フルタイムだが、年に何月か、10から20時間までの働き方が混在する場合であっても、適切にカウントをお願いしたい。
- 精神障害ある方へのサポートとして、日頃からコミュニケーションができる者を、社内で雇用したいが、負担が大きい。
- 発達障害や精神障害のグレーゾーンのケースについて、各種支援につなげるために、企業としてどういう対応をしたらいいのか指針等を示して欲しい。
- 精神障害者のトライアル雇用期間を18か月等に延ばして欲しい。12か月というのが「1年間通して見る」ということであれば、企業は10か月くらいの段階で13か月目以降の雇用について判断をすることになるため、1年間見ることができずに判断をすることになってしまう。

# 障害者雇用調整金・報奨金に関する企業ヒアリング（結果概要）

## 障害者作業施設設置等助成金

- 原則として雇用してから6か月以内の障害者が申請対象となっている。人事異動した際には、その後6ヶ月以内は利用できるようだが、加齢に伴い、業務改善や新規事業を実施する場合でも利用できるようにして欲しい。
- 聴覚障害者向けの補聴援助機器を導入したいと考えているが、機器が高額なことに加え、互換性のある補聴器を購入する必要があるなど、負担が大きい。助成金は原則として入社後半年に申請しなければならないため、申請期間の延長を検討して欲しい。

## 障害者介助等助成金

- 聴覚障害のある方が役職者になった際、（民間企業が実施する）研修を受けさせたかったが、手話通訳の費用が大きな負担となった。一方で、該当者は支給対象期間の10年を超えて雇用している者であるため、質の向上のためにかかる費用として利用できない。期限の枠を撤廃して欲しい。
- 精神障害者が多くなってきている中で、社内カウンセラーを配置する効果は大きいですが、支給期間に制限がある。継続的に発生する費用として、支給期限を延ばして欲しい。6か月は短い。
- 支援員については常時見守りが可能であることを要件にしており、ZOOM等を活用しながらリモートで指導等している場合には、助成金が認められない。リモートを活用しつつ、対面で実施しているなど、ハイブリットな支援についても、助成金の対象として認めて欲しい。現在はコロナ特例で、対面比率が6割以上で認められているが、もう少し比率を緩めたうえで、恒久措置にして欲しい。

## 重度障害者等通勤対策助成金

- 駐車場の助成金についても入社後6ヶ月という申請期限があるが、入社してからお金を貯めて車を購入する方も多く、利用できない。
- 通勤関係の助成金が適切に支給されるようにして欲しい（仮に公共交通機関があったとしても、通勤時間に走っていないことや、障害によっては公共交通機関が使えないこともある。）。



## その他（納付金制度以外の助成金）

- 特開金は5年目で雇用が止まるような場合でも支給されるが、単に雇用率を稼ぐためのあっせんビジネスが恩恵を受けない設計が望ましい。
- （障害者雇用に関する助成金等について、）会社で解雇があると使えなくなるが、一律にではなく、解雇の理由などを考慮いただけないか。
- 労働者の都合（勤務不安定等）によりやむを得ず退職となった場合、事業主・労働者間で「離職区分の相違」が生じるリスクがある。それによりハローワークが「雇い止め」であったと判断した場合、他の特開金含め3年間の不支給となるペナルティはあまりに厳しい。
- 雇用契約上、継続雇用の可能性がある旨を記載しないと、トライアル雇用助成金が支給されない。試行雇用により業務適性を見極めるという制度趣旨をふまえれば、「更新しない」有期雇用契約の締結も一部認められるべきではないか。
- トライアル雇用助成金については、金額を減額しても構わないので、仕組みを残して欲しい。
- トライアル雇用助成金の手続きが複雑すぎる。
- 助成金は、収入であることは否めないが、そこに法人税がかかることは、腑に落ちない。
- 障害者雇用を推進していくために、特開金の更なる拡充をお願いしたい。
- ハローワーク経由でなくても、直接、自己就職等であっても、特開金の支給対象として欲しい。

## その他（ハローワーク、地域センター、支援センターなど専門機関の支援）

- ハローワークには、単に紹介をするだけではなく、求職者のアセスメントや各種支援をした上で、企業のニーズにマッチした人の紹介をお願いしたい。
- ハローワークの支援の頻度の拡充をお願いしたい。
- 公的機関の支援員との長期的なつながりが重要。人員が足りていないところもあるかもしれないが、うまくいっていたのに人的関係が切れて、長く続かないということのないようにしてほしい。
- 支援センターの支援員の方の精神疾患への知識を単に経験によるのではなく、PSWの資格を持つなど、一定以上ものにして欲しい。相性の問題もあるが、人間関係で苦しむ側からすると、そもそもの知識が足りないと、信頼関係も築けない。
- 障害者の支援機関の充実、特に、日頃からつながれる支援の中心となる機関を充実させて欲しい。就労継続のサポートについては多角的にお願いしたい。就労以外の生活支援が大切なので、支援できる形を作って欲しい。
- 就労移行支援機関から支援センターに引き継がれてからの支援が不十分に感じる。
- 支援機関を個人が利用するのではなく、事業主が支援機関に依頼をし、個人が利用する形としてはどうか。
- 定期的なカウンセリング等、様々な問題を未然に防ぐ取組を希望する。
- 就職者一人一人に、信頼関係を構築し、状況を把握し適切な支援を行って欲しい。
- 身近で支える企業からの要請があった場合に、問題が発生してからではなく、今後について、障害者を雇用する企業と行政との意見交換会等による事前的な場が今後必要ではないか。
- 就労だけでなく、ハッピーリタイアについての前向きな考え方を示して欲しい。

## その他（制度改正スケジュール）

- 10%の除外率の引下げは雇用率が0.2上がるのと同じ。これだけでも厳しいが、さらに法定雇用率も上がるとなるとより厳しくなる。やるとなればやるしかないが、長期スケジュールを早めに示してもらいたい。
- 除外率は廃止の方向で決まっているとは分かっているものの、除外率の見直し、調整金の減額、雇用率の引上げが同時に来ると、現場ではなかなか厳しい。除外率廃止と雇用率引上げについては時期をずらしてほしい。

## その他（障害者雇用納付金）

- 調整金を減額される立場からすると、納付金の額（単価）を増額することも一案ではないか。真面目に取り組んでいる企業を評価して欲しい。納付金を値上げすべきではないか。

## 特定短時間労働者の雇用率算定について（案）

- 今般の法改正において、重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者について、就労機会の拡大を図るため、実雇用率において算定できることとされた。
  - これに伴い、分科会の意見書を踏まえ、必要な省令や告示の改正を行う。
- 雇用率の算定の対象となる、特定短時間労働者の労働時間について**10時間以上20時間未満**とする。
  - 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者のカウントについて、**1人をもって0.5人**とする。
  - なお、算定対象となる特定短時間労働者から、就労継続支援 A 型の利用者は、除く取扱いとする。

### 雇用率制度における算定方法（赤枠が措置予定の内容）

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 一定の要件を満たす場合は、0.5ではなく1とカウントする措置について、当分の間延長予定

# 【参考】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）（抄）

## 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

- 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。

## 【参考】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）（抄）

- 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。

## 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   |

# 今後の検討項目とスケジュールについて（案）

※必要に応じて、日程、議題の変更等を行う。

分科会日程等		基本方針等	精神障害算定特例	令和5年度施行分	令和6年度施行分
R4年 2022年	12月16日	改正 障害者雇用促進法 公布 (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)			
R5年 2023年	今回	障害者雇用対策基本方針 (「基本方針」)	精神障害者の算定特例関係	有限責任事業組合の算定特例 関係 在宅就業団体の登録要件関係	
	2月上旬	基本方針、障害者活躍推進計画 作成指針(「作成指針」)			調整金・報奨金の調整措置 助成金の新設、既存助成金の拡充 特定短時間労働者の雇用率算定
	2月下旬				調整金・報奨金の調整措置 助成金の新設、既存助成金の拡充 特定短時間労働者の雇用率算定
	3月中旬	基本方針、作成指針(諮問)	省令案(令和5年度施行分)(諮問)		
	3月下旬				政省令案(令和6年度施行分) (諮問)



# 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の概要

## 改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

### 2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

### 3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

### 4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

### 5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

### 6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。  
このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

## 施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

# 就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

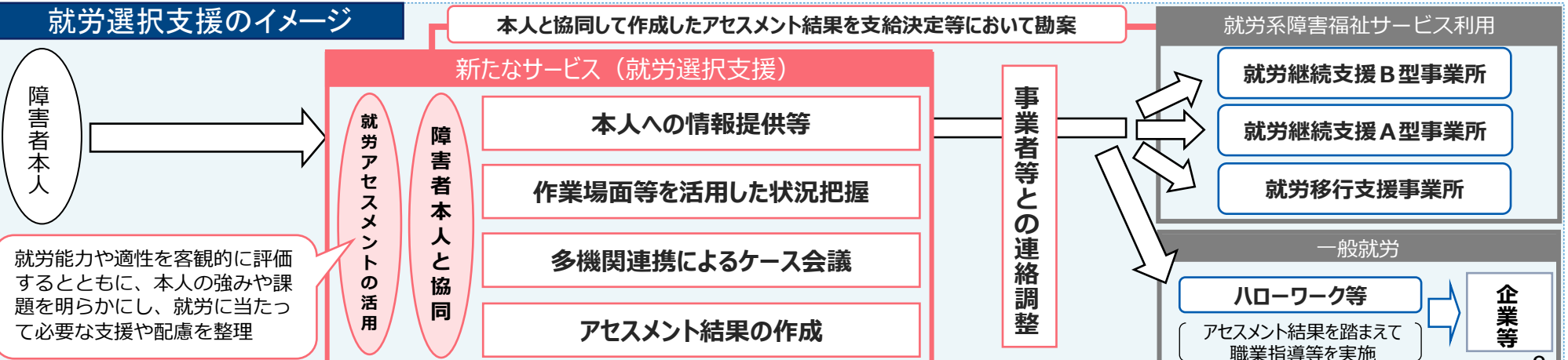
## 現状・課題

- これまで障害者雇用施策と障害福祉施策に基づき就労支援を進めている。 ※民間企業に約60万人、就労系障害福祉サービス事業所に約40万人が就労
- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

## 見直し内容

- 就労選択支援の創設（イメージは下図）
  - ・ 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、**就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）を創設する**（障害者総合支援法）。
  - ・ **ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする**（障害者雇用促進法）。
- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時的利用
  - ・ 企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合（※）に、**その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける**（障害者総合支援法）。 （※）省令で規定
- 雇用と福祉の連携強化
  - ・ **一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターを明示的に規定する**（障害者総合支援法）。

## 就労選択支援のイメージ



※人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保する。また、本サービスの対象者は段階的に拡大する予定。

# 短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等

## 現状・課題

- 障害者雇用促進法においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。

## 見直し内容

- 週所定労働時間が特に短い（大臣告示で10時間以上20時間未満と規定予定）**精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者**について、特例的な取扱いとして、**事業主が雇用した場合に、雇用率において算定**できるようにする。
- あわせて、これにより、週所定労働時間20時間以上の雇用が困難な者に対する就労機会の拡大を直接図ることが可能となるため、特例給付金（※）は廃止する。  
※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、雇用障害者数に応じ、月7千円/人（100人以下の場合は、月5千円/人）を支給するもの

## 雇用率制度における算定方法（赤枠が措置予定の内容）

### <新たに対象となる障害者の範囲>

週所定労働時間が特に短い（大臣告示で週10時間以上20時間未満と規定予定）精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者

### <カウント数> ※省令で規定予定

1人をもって0.5人と算定する。

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 一定の要件を満たす場合は、0.5ではなく1とカウントする措置が、令和4年度末までとされているが、省令改正を行い延長予定

# 障害者雇用調整金等の見直しと助成措置の強化

## 現状・課題

- 全ての事業主は、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おり、この理念のもと、障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備している。
- 事業主の取組の進展（実雇用率上昇）の結果、雇用する障害者の数で評価する調整金や報奨金が支出のほとんどを占め、雇用の質の向上のための支援を行う助成金の支出が限られている。

## 見直し内容

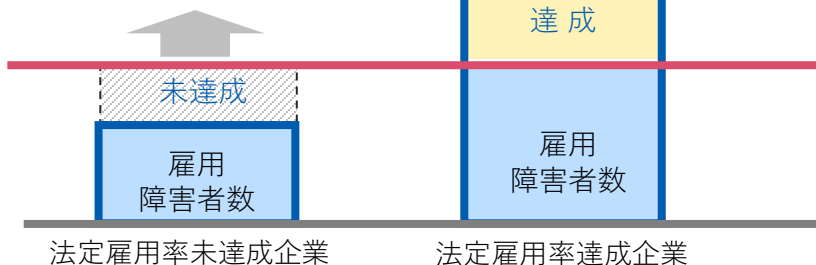
- 限られた財源を効果的に運用し、雇用の質の向上に向け、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する支援を充実させるため、以下の見直しを実施。
  - ✓ 事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合、**当該超過人数分の調整金や報奨金の支給額の調整**
  - ✓ 事業主の取組支援のため、**助成金を新設**（雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続の支援）

### <納付金制度の概要> ※ 額は令和2年度の制度・主な実績

未達成企業(100人超) 353億円

「納付金」の徴収  
【不足1人当たり月額5万円】

法定雇用  
障害者数



### 調整金等の支給方法 (赤字が措置予定の内容)

達成企業(100人超) 199億円

「調整金」の支給  
【超過1人当たり月額2万7千円】

一定数(※)を超える場合、  
超過人数分の単価引下げ

達成企業(100人以下) 53億円

「報奨金」の支給  
【超過1人当たり月額2万1千円】  
(納付金は徴収されていない)

※ 調整金は10人、報奨金は35人  
(対象数や単価は、政省令で規定予定)

企業全体 4億円

「助成金」の支給  
(施設整備費用等)

助成金を新設し充実

※ あわせて、障害者の雇用の促進等に関する法律に関し、以下の見直しを実施。

- 雇用の質の向上に向け、事業主の責務を明確化（適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を追加）
- 就業機会の更なる確保につなげるため、
  - ・ 在宅就業障害者支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注する企業に発注額に応じて特例調整金を支給するもの）の登録要件の緩和（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）
  - ・ 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特例について、有限責任事業組合（LLP）を対象に追加

# (参考) 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に対する附帯決議

(令和4年11月18日 衆議院厚生労働委員会・障害者の雇用の促進等に関する法律関係部分)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一・二 (略)

三 重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。また、重度障害児の学校及び通学中における介護の在り方についても、教育と福祉の連携による取組の実施状況を踏まえて検討すること。さらに、地域生活支援事業により実施されている移動支援について、個別給付とすることも含め、その見直しを検討すること。

四～九 (略)

十 重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労ニーズの掘り起こし等を検討すること。

十一 難病患者など障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。

十二 障害者雇用率制度における除外率制度の廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないように、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

十三～二十四 (略)

二十五 難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないように、環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

二十六・二十七 (略)

二十八 難病に苦しむ者の就労状況の実態把握に努め、治療を躊躇することなく、就労できる環境を創出するための、関係制度の検討及び他領域にまたがる政策の連携を通じた、支援策の充実に努めること。

二十九・三十 (略)

# （参考）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に対する附帯決議

（令和4年12月8日 参議院厚生労働委員会・障害者の雇用の促進等に関する法律関係部分）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一・二 （略）

三、重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。また、重度障害児の学校及び通学中における介護の在り方についても、教育と福祉の連携による取組の実施状況を踏まえて検討すること。さらに、地域生活支援事業により実施されている移動支援について、個別給付とすることも含め、その見直しを検討すること。

四～十 （略）

十一、重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労ニーズの掘り起こし等を検討すること。

十二、難病患者など障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。

十三、障害者雇用率制度における除外率制度の早期廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないように、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

十四～二十七 （略）

二十八、難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないように、また、オンライン等の手段を活用し学習を継続できるよう環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

二十九・三十 （略）

三十一、難病に苦しむ者の就労状況の実態把握に努め、治療を躊躇することなく、就労できる環境を創出するための、関係制度の検討及び他領域にまたがる政策の連携を通じた、支援策の充実に努めること。

三十二～三十四 （略）

三十五、施行後五年の見直しを待たず、国連障害者権利委員会の対日審査の総括所見の内容を踏まえ、次回の定期報告が令和十年とされていることを見据え、当事者参画の下で速やかに見直しに向けた検討を開始すること。

# 障害者雇用対策基本方針の改正について

## 見直しの背景

- 障害者雇用対策基本方針は、障害者雇用促進法第7条に基づき、障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき事項を定めるもの。
- 現在の基本指針の運営期間は、平成30～令和4年度までの5年間とされており、令和5～9年度までの5年間の指針を新たに定める必要。

### < 現行の柱立て >

#### はじめに

- 第1 障害者の就業の動向に関する事項
- 第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項
- 第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項
- 第4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

## 見直しのポイント

今般の見直しに当たり盛り込む事項は、主に以下のとおり。

- 令和4年の障害者雇用促進法の見直しを踏まえた見直し
  - ・ 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化
  - ・ 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化  
障害福祉サービスで創設される就労選択支援のアセスメント結果も参考にしたハローワークでの職業指導  
JEED（高齢・障害・求職者雇用支援機構）の業務における研修実施の明確化
  - ・ 障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進  
特に短い労働時間（週所定労働時間10～20時間未満）で働く精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者の実雇用率への算定
  - ・ 障害者雇用の質の向上  
企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置の強化
  - ・ その他  
在宅就業障害者支援制度の登録要件の緩和  
有限責任事業協同組合（LLP）の事業協同組合等算定特例の対象への追加 等
- 障害者雇用率の見直し、除外率の引下げを踏まえた見直し
- その他の障害者雇用分科会意見書（令和4年6月17日公表）に盛り込まれた事項を踏まえた見直し
  - ・ 週所定労働時間20～30時間未満の精神障害者の算定特例の延長 等
- 障害者基本計画の見直しを踏まえた修正や、数値等の時点修正