障害者雇用の促進について
関係資料

平成31年1月18日

目　次

1．国等の機関における障害者雇用の促進について ―――――――――――――――3

2．民間企業における障害者雇用の促進等について ―――――――――――――――22

➢障害者雇用対策の枠組み
（障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度） ―――――――――――――――23

➢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 ―――45

➢障害者雇用の現状 ―――――――――――――――――――――――――――52

➢地域就労機関による支援 ―――――――――――――――――――――――――80

➢障害特性や就労形態に応じた支援
（精神障害者／発達障害者／難病患者／週20時間未満勤務者／在宅就労障害者）
――――――――――――――――――――――――――――――――――――― 89

➢その他関係資料 ―――――――――――――――――――――――――――――108

１．国等の機関における障害者雇用の促進について

国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する経緯

平成30年５月

・11日　財務省から厚生労働省に対し、障害者雇用促進法に基づく通報の対象となる障害者の範囲について照会
・16日　国の行政機関に対し、平成29年６月１日現在の状況の通報において計上した障害者の範囲について照会
⇒複数の国の行政機関において、障害者の範囲に誤りが見られた。

平成30年６月

・20日　国の行政機関、立法機関及び司法機関に対し、平成29年６月１日現在の状況の通報内容について再点検依頼
⇒**８月28日**　再点検結果公表（国の行政機関分）
⇒**９月７日**　再点検結果公表（立法機関及び司法機関分）
⇒**10月22日**　訂正

平成30年 ８月

・28日～　公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議　開催
※議長：内閣官房長官　副議長：厚生労働大臣　事務局：内閣官房

公務部門における障害者雇用に関する関係府省連絡会議　開催
※議長：厚生労働大臣　副議長：内閣官房副長官補（内政担当）、厚生労働事務次官　事務局：厚生労働省

・31日　地方公共団体（※）に対して、総務省の協力を得て再点検依頼
※都道府県の機関、市町村の機関、都道府県等の教育委員会

平成30年 ９月

・７日　独立行政法人等に対して、再点検依頼

⇒**10月22日**　再点検結果公表

・28日　労働政策審議会障害者雇用分科会　開催

平成30年10月

・22日　労働政策審議会障害者雇用分科会　開催
第４回関係府省連絡会議　開催
－「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会報告書」報告
－「公務部門における障害者雇用に関する基本方針（案）」とりまとめ

・23日　第２回関係閣僚会議　開催
－「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会報告書」報告
－「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」決定

公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議について

【趣旨】

○　多数の国の行政機関と地方公共団体で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になった事態を重く受け止め、政府一体となって、再発防止はもとより障害者の雇用の推進等に向けた取組を更に進めるとともに、そうした取組について、国民に十分に説明し、理解を得ていくことが必要である。

○　このため、国の行政機関や地方公共団体の法定雇用率の達成に向けた計画的な取組を速やかに進め、障害者の活躍の場の拡大を図るため、公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議を開催する。

【構成員】

議　長　内閣官房長官
副議長　厚生労働大臣
構成員　国家公務員制度担当大臣
障害者施策に関する事務を担当する内閣府特命担当大臣
国家公安委員会委員長
総務大臣
法務大臣
外務大臣
財務大臣
文部科学大臣
農林水産大臣
経済産業大臣
国土交通大臣
環境大臣
防衛大臣

【事務局】会議の庶務は、厚生労働省その他の関係行政機関の協力を得て、内閣官房において処理する。

開催経緯

平成30年８月28日　第１回会議
・国の行政機関における平成29年６月１日現在の障害者の任免状況の再点検結果について

平成30年10月23日　第２回会議
・都道府県の機関、市町村の機関、都道府県等の教育委員会及び独立行政法人等における平成29年６月１日現在の障害者の任免状況等の再点検結果について
・国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会報告書について
・公務部門における障害者雇用に関する基本方針（案）について
・その他

公務部門における障害者雇用に関する関係府省連絡会議について

【趣旨】

○　多数の国の行政機関と地方公共団体で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になった事態を重く受け止め、政府一体となって、再発防止はもとより障害者の雇用の推進等に向けた取組を更に進めるとともに、そうした取組について、国民に十分に説明し、理解を得ていくことが必要である。

○　このため、関係府省庁が十分連携し、国の行政機関や地方公共団体の法定雇用率の達成に向けた計画的な取組を政府一体となって速やかに検討し、障害者の活躍の場の拡大を図るため、公務部門における障害者雇用に関する関係府省連絡会議を開催する。

【構成員】

議　長	厚生労働大臣
議長代理	内閣官房副長官（事務）
副 議 長	内閣官房副長官補（内政担当）
	厚生労働事務次官
構 成 員	内閣総務官
	内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）
	内閣官房内閣人事局人事政策統括官
	内閣法制局総務主幹
	内閣府大臣官房長
	内閣府政策統括官（共生社会政策担当）
	宮内庁長官官房審議官
	公正取引委員会事務総局官房総括審議官
	警察庁長官官房長
オブザーバー	人事院事務総局総括審議官
	人事院事務総局人材局長
	会計検査院事務総局次長
	個人情報保護委員会事務局次長
	金融庁総合政策局総括審議官
	消費者庁次長
	総務省大臣官房長
	総務省自治行政局公務員部長
	法務省大臣官房長
	外務省大臣官房長
	財務省大臣官房長
	文部科学省大臣官房長
	厚生労働省大臣官房長
	厚生労働省職業安定局長
	農林水産省大臣官房長
	経済産業省大臣官房長
	国土交通省大臣官房長
	環境省大臣官房長
	防衛省大臣官房長

【事務局】会議の庶務は、内閣官房その他の関係行政機関の協力を得て、厚生労働省において処理する。

開催経緯

平成30年８月28日　第１回会議
- 国の行政機関における平成29年６月１日現在の障害者の任免状況の再点検結果について

平成30年９月21日　第２回会議
- 障害者団体等からのヒアリング
- 検討状況の報告

平成30年10月12日　第３回会議
- 労働政策審議回障害者雇用分科会での議論の状況
- 検討状況の報告

↓

平成30年10月22日　第４回会議
- 都道府県の機関、市町村の機関、都道府県等の教育委員会及び独立行政法人等における平成29年６月１日現在の障害者の任免状況等の再点検結果について
- 国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会報告書について
- 公務部門における障害者雇用に関する基本方針（案）について
- その他

国の機関の再点検結果の概要

（障害者の任免状況　平成29年６月１日現在）

	障害者数	実雇用率	不足数
国の機関（合計）	7,593.0人→3,711.0人（Δ3,882.0人）	2.50%→1.17%（Δ1.33%）	2.0人→3,814.5人（＋3,812.5人）
行政機関	6,867.5人→3,422.0人（Δ3,445.5人）	2.49%→1.18%（Δ1.31%）	2.0人→3,478.5人（＋3,476.5人）
立法機関	84.5人→47.0人（Δ37.5人）	2.36%→1.29%（Δ1.07%）	0.0人→35.0人（＋35.0人）
司法機関	641.0人→242.0人（Δ399.0人）	2.58%→0.97%（Δ1.61%）	0.0人→301.0人（＋301.0人）

（再点検前→再点検後）

地方公共団体・独立行政法人等の再点検結果の概要

（障害者の任免状況　平成29年６月１日現在）

	障害者数	実雇用率	不足数
地方公共団体	49,689.0人→45,879.5人 （Δ3,809.5人）	2.40%→2.16% （Δ0.24%）	677.0人→4,667.5人 （＋3,990.5人）
都道府県の機関	8,633.0人→7,951.5人 （Δ681.5人）	2.65%→2.36% （Δ0.29%）	5.0人→647.5人 （＋642.5人）
市町村の機関	26,412.0人→25,643.0人 （Δ769.0人）	2.44%→2.29% （Δ0.15%）	439.5人→1,573.0人 （＋1,133.5人）
教育委員会	14,644.0人→12,285.0人 （Δ2,359.0人）	2.22%→1.85% （Δ0.37%）	232.5人→2,447.0人 （＋2,214.5人）
独立行政法人等	10,276.5人→10,224.0人 （Δ52.5人）	2.40%→2.38% （Δ0.02%）	297.0人→335.5人 （＋38.5人）

（再点検前→再点検後）

国の機関における障害者の任免状況の概要

（障害者の任免状況　平成30年６月１日現在）

	障害者数	実雇用率	不足数
国の機関（合計）	3,711.0人→3,902.5人（＋191.5人）	1.17%→1.22%（＋0.05%）	3,814.5人→4,273.5人（＋459.0人）
行政機関	3,422.0人→3,620.0人（＋198.0人）	1.18%→1.24%（＋0.06%）	3,478.5人→3,875.0人（＋396.5人）
立法機関	47.0人→37.5人（Δ9.5人）	1.29%→1.03%（Δ0.26%）	35.0人→51.5人（＋16.5人）
司法機関	242.0人→245.0人（＋3.0人）	0.97%→0.98%（＋0.01%）	301.0人→347.0人（＋46.0人）

（平成29年６月１日（平成30年10月22日に公表した再点検結果）→平成30年６月１日）

地方公共団体・独立行政法人等における障害者の任免状況の概要

（障害者の任免状況　平成30年６月１日現在）

	障害者数	実雇用率	不足数
地方公共団体	46,148.0人→46,156.0人 （＋8.0人）	2.16%→2.24% （＋0.08%）	4,734.0人→6,208.5人 （＋1,474.5人）
都道府県の機関	7,951.5人→8,244.5人 （＋293.0人）	2.36%→2.44% （＋0.08%）	647.5人→762.0人 （＋114.5人）
市町村の機関	25,859.0人→25,241.5人 （Δ617.5人）	2.29%→2.38% （＋0.09%）	1,586.0人→2,110.0人 （＋524.0人）
教育委員会	12,337.5人→12,670.0人 （＋332.5人）	1.85%→1.90% （＋0.05%）	2,500.5人→3,336.5人 （＋836.0人）
独立行政法人等	10,225.0人→11,010.0人 （＋785.0人）	2.38%→2.54% （＋0.16%）	334.5人→401.0人 （＋66.5人）

（平成29年６月１日（平成30年10月22日に公表した再点検結果）→平成30年６月１日）

障害者雇用率制度の概要

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

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

※ 短時間労働者は、原則、１人を０．５人としてカウント。
※ 重度身体障害者、重度知的障害者は１人を２人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は１人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

（参考） 現行の障害者雇用率 （平成30年４月１日から。平成33年４月より前に、さらに、0.1%ずつの引き上げ。）

＜民間企業＞

民間企業 ＝ ２．２%
特殊法人等 ＝ ２．５%

＜国及び地方公共団体＞

国、地方公共団体 ＝ ２．５%
都道府県等の教育委員会 ＝ ２．４%

国の機関において法定雇用率未達成となった場合の対応

法定雇用率未達成 （平成30年6月1日現在）

できる限り年内の解消を目指す。
それが困難な場合には、採用計画を作成。

障害者採用計画の作成・実施 （平成31年1月1日～【計画期間：1年間】）

障害者採用計画の満了

〈厚生労働大臣が特に必要と認める場合〉

平成32年1月を始期とする計画に対する適正実施勧告

採用計画について

○　障害者雇用促進法第38条において、法定雇用率を達成していない国及び地方公共団体は、法定雇用率の達成に向けた障害者採用計画を作成しなければならないとされており、その計画期間は、関係法令により一年間とされている。

※　法定雇用率を達成していない民間事業主については、同法第46条において、厚生労働大臣は、対象障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、雇入れに関する計画の作成を命ずることができるとされている。

＜参照条文＞

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）（抄）

（雇用に関する国及び地方公共団体の義務）

第三十八条　国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、職員（当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。以下同じ。）に常時勤務する職員であつて、警察官、自衛官その他の政令で定める職員以外のものに限る。以下同じ。）の採用について、当該機関に勤務する対象障害者である職員の数が、当該機関の職員の総数に、第四十三条第二項に規定する障害者雇用率を下回らない率であつて政令で定めるものを乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）未満である場合には、対象障害者である職員の数がその率を乗じて得た数以上となるようにするため、政令で定めるところにより、対象障害者の採用に関する計画を作成しなければならない。

２～５　（略）

（一般事業主の対象障害者の雇入れに関する計画）

第四十六条　厚生労働大臣は、対象障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が法定雇用障害者数未満である事業主（特定組合等及び前条第一項の認定に係る特定事業主であるものを除く。以下この条及び次条において同じ。）に対して、対象障害者である労働者の数がその法定雇用障害者数以上となるようにするため、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。

２～６　（略）

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和三十五年政令第二百九十二号）（抄）

（身体障害者又は知的障害者の採用に関する計画の作成）

第三条　法第三十八条第一項の対象障害者の採用に関する計画（以下第六条までにおいて「計画」という。）には、次の事項を含むものとする。

一～三（略）

２　計画の始期及び終期については、厚生労働大臣が定める基準によるものとする。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第三条第二項の厚生労働大臣が定める基準（昭和51年労働省告示第325号）（抄）

第一条　障害者の雇用の促進等に関する法律（（昭和三十五年法律第百二十三号。以下「法」という。）第三十八条第一項の対象障害者の採用に関する計画（以下この条において「計画」という。）の始期は、六月一日の翌日から起算して七月以内の日とし、その終期は、始期から起算して一年（障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第二条ただし書の教育委員会が作成する計画にあっては、二年）を経過する日とする。

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

（平成37年3月末までの時限立法（※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長））

行動計画の策定

・101人以上企業　→義務

・100人以下企業

→努力義務

（平成23年4月から義務の対象を拡大(従前は301人以上企業)）

届出・実施

・各都道府県労働局に届出

・計画の公表・従業員へ周知

（平成21年4月から義務付け）

・目標達成に向けて計画実施

計画終了・目標達成

・次期行動計画の策定・実施

・認定の申請

厚生労働大臣による認定

・一定の基準を満たす企業を認定

・企業は商品等に認定マークを使用可

（平成27年4月1日から、新たな認定（特例認定）制度（プラチナくるみん認定制度）を実施）

行 動 計 画（一般事業主行動計画）

【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

【計画に定める事項】

① 計画期間（各企業の実情を踏まえおおむね2～5年間の範囲）

② 達成しようとする目標

③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

1　雇用環境の整備に関する事項

（1）主に育児をしている従業員を対象とする取組

（2）育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

2　その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

=計画例=

（例１）　計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
男性：年に○人以上取得、女性：取得率○%以上

＜対策＞

平成○年○月　管理職を対象とした研修の実施

平成○年○月　育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

（例２）　ノー残業デーを月に１日設定する。

＜対策＞

平成○年○月　部署ごとに検討グループを設置

平成○年○月　社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況（平成30年9月末時点）

・101人以上企業の　**98.2%**

・301人以上企業の　**98.4%**

・101～300人企業の　**98.1%**

規模計届出企業数　**81,368社**

○ 認定状況（平成30年9月末時点）

・くるみん認定企業　**2,986社**

・うち、プラチナくるみん認定企業　**232社**

認 定 基 準

・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。

・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。

・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。

・計画期間内に、男性の育児休業等取得率が7%（プラチナくるみんは13%以上）以上又は計画期間内に、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上（プラチナくるみんは30%）であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。

・女性の育児休業等取得率が75%以上であること。

・フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。

・月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。

など

※認定企業に対する税制優遇制度は、平成30年3月31日をもって廃止

障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員について

○　障害者雇用促進法において、民間事業主に対しては、
- 第78条により、労働者45.5人以上の事業主に対して障害者雇用推進者の選任についての努力義務を課すとともに、
- 第79条により、障害者を５人以上雇用する事業所において障害者職業生活相談員を選任する義務を課している。

○　障害者雇用推進者は、各企業に置かれ、障害者職業生活相談員の配置等を含めた障害者の雇用管理等を責任を持って行うとともに、障害者雇用に関する国との連絡窓口となるべき者である。

○　障害者職業生活相談員は、各事業所に置かれ、各障害者の職業生活上に関する相談及び指導を行う者であり、資格認定講習を修了した者等である必要がある。

＜参照条文＞

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）（抄）

（障害者雇用推進者）

第七十八条　事業主は、その雇用する労働者の数が常時第四十三条第七項の厚生労働省令で定める数以上であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

一　障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務

二　第四十三条第七項の規定による報告及び第八十一条第一項の規定による届出を行う業務

三　第四十六条第一項の規定による命令を受けたとき、又は同条第五項若しくは第六項の規定による勧告を受けたときは、当該命令若しくは勧告に係る国との連絡に関する業務又は同条第一項の計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務

２　（略）

（障害者職業生活相談員）

第七十九条　事業主は、厚生労働省令で定める数以上の障害者（身体障害者、知的障害者及び精神障害者　（厚生労働省令で定める者に限る。以下この項において同じ。）に限る。以下この項及び第八十一条において同じ。）である労働者を雇用する事業所においては、その雇用する労働者であつて、厚生労働大臣が行う講習（以下この条において「資格認定講習」という。）を修了したものその他厚生労働省令で定める資格を有するもののうちから、厚生労働省令で定めるところにより、障害者職業生活相談員を選任し、その者に当該事業所に雇用されている障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

２　（略）

障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員について

（参考）障害者の雇用の促進等に関する法律（抄）

（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条　（略）

２～６　（略）

７　事業主（その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。）は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

８　（略）

（一般事業主の対象障害者の雇入れに関する計画）

第四十六条　厚生労働大臣は、対象障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が法定雇用障害者数未満である事業主（特定組合等及び前条第一項の認定に係る特定事業主であるものを除く。以下この条及び次条において同じ。）に対して、対象障害者である労働者の数がその法定雇用障害者数以上となるようにするため、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。

２～４　（略）

５　厚生労働大臣は、第一項の計画が著しく不適当であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対してその変更を勧告することができる。

６　厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、第一項の計画を作成した事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

（解雇の届出）

第八十一条　事業主は、障害者である労働者を解雇する場合（労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合その他厚生労働省令で定める場合を除く。）には、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。

２　（略）

報告徴収について

○　報告徴収の権限について、民間事業主等に対しては、障害者雇用促進法第82条において規定されているのに対し、国及び地方公共団体に対しては規定されていない。

＜参照条文＞
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）　（抄）
第三章　対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等
　（一般事業主の雇用義務等）
第四十三条　事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。次章を除き、以下同じ。）は、（略）
２～８　（略）

第三章の二　紛争の解決
　（略）

第四章　雑則
　（報告等）
第八十二条　厚生労働大臣又は公共職業安定所長は、この法律を施行するため必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主等、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に対し、障害者の雇用の状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主等若しくは在宅就業支援団体の事業所若しくは在宅就業障害者が業務を行う場所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。
２　前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。
３　第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

書類保存について

○　障害者雇用促進法施行規則第45条においては、事業主の書類の備付け及び保管義務について規定されている。

＜参照条文＞
障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号）（抄）
（書類の備付け及び保管）
第四十五条　事業主は、各事業所ごとに、当該事業所において雇用する対象障害者である労働者について、医師の診断書その他その者が対象障害者であることを明らかにすることができる書類を備え付けるものとする。
２　事業主は、前項の書類を当該対象障害者である労働者の死亡、退職又は解雇の日から三年間保存するものとする。

（参考）労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）
（記録の保存）
第百九条　使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

障害者

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（以下「障害」と総称する。）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（法第2条第1号）

身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの
（法第2条第2号）

知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※1）で定めるもの
（法第2条第4号）

※1　知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※2）で定めるもの　（法第2条第6号）

※2　次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

①統合失調症
②そううつ病(そう病･うつ病を含む)
③てんかん
※①～③の手帳所持者を除く。

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

・発達障害者
・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

事業主は、･･･その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

･･･「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（･･･精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。･･･）をいう。（法第37条第2項）

障害者雇用率制度における障害者の確認方法

障害者雇用義務制度及び障害者雇用納付金制度の対象となる障害者の範囲は、身体障害者、知的障害者、及び精神障害者であって、以下の障害者手帳等によって確認することとされている。

○身体障害者については、身体障害者手帳（※）
○知的障害者については、(イ)都道府県知事又は政令指定都市市長が交付する療育手帳（自治体によっては別の名称を用いる場合があります。例えば東京都においては愛の手帳。）又は(ロ)児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医若しくは障害者職業センターによる判定書
○精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳（平成18年4月以降）

※　身体障害者については、当分の間、都道府県知事の定める医師若しくは産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書（ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。）によって確認を行うことも認められている。

（出典）プライバシーに配慮した把握・確認ガイドライン（平成17年11月厚生労働省職業安定局長通知）

「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」の取組状況（人事院）

平成30年12月21日

多様な任用形態の確保

● 人事院の選考試験を経る常勤採用

採用予定数　676人

内訳	
北海道	43人
東北	48人
関東甲信越	328人
東海北陸	58人
近畿	68人
中国	37人
四国	26人
九州	51人
沖縄	17人

申込者数
8，711人
（12月19日時点暫定値）

日 程

受付	平成30年12月3日～12月14日
第1次選考	平成31年2月3日
第1次選考通過者発表	平成31年2月22日
第2次選考	平成31年2月27日～3月13日
合格者発表	平成31年3月22日

・第1次選考　高卒程度の筆記試験（基礎能力、作文）
受験上の配慮希望者は調査票に記入（点字、書面伝達、PC解答等）
通過者に対し、各府省合同業務説明会

・第2次選考　各採用予定機関で個別面接

● 各府省個別選考による常勤採用　仕事内容に応じた能力実証方法

● 非常勤採用

人事担当者の理解の促進

●募集及び採用方法等に関する基本的考え方	「障害者の採用に係る募集及び採用の方法等に関する基本的な考え方等について（平成30年12月21日人企―1425）」発出
●個別選考採用の承認申請の留意点	
●合理的配慮指針	12月中に通知発出予定（パブリックコメント実施）

働きやすい人事管理

●フレックスタイム制・休憩時間の柔軟化・弾力化等	12月7日に関係規則公布・通知発出

※ このほか、内閣人事局と連携して、ステップアップの枠組み提示、非常勤職員制度の運用指針策定、障害者雇用マニュアル整備

２．民間企業における障害者雇用の促進等について

障害者雇用対策の枠組み
（障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度）

障害者雇用対策について

① 障害者の雇用義務関連

○ 障害者雇用率制度

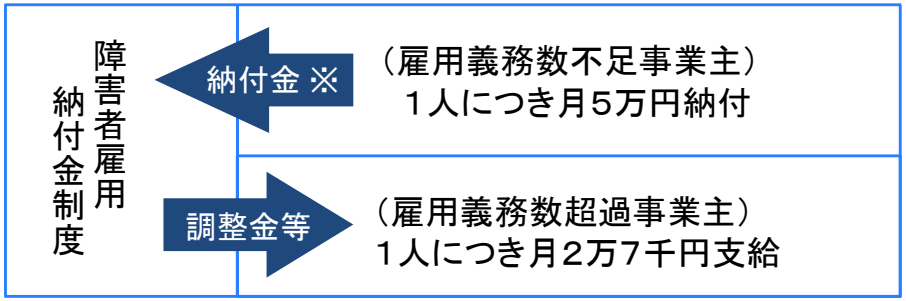
事業主に対し、従業員の一定割合（＝法定雇用率）以上の障害者の雇用を義務付け

	法定雇用率
民間企業	２．２%
国、地方自治体	２．５%
都道府県等の教育委員会	２．４%

※平成33年４月より前に、それぞれ0.1%引き上げ。

○ 障害者雇用納付金制度

事業主間の経済的負担を調整するため、法定雇用率を満たしていない企業（常用労働者100人超）から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している事業主に対して調整金等を支給



※納付金を納付したとしても雇用義務は免除されない。

② 職業紹介・地域就労支援

○ ハローワーク　544ヶ所〈産業や人口の集積地域であることや利用者の利便性等を総合的に勘案して設置〉
… 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を実施

○ 障害者就業・生活支援センター　334ヶ所〈障害福祉圏域単位で設置（平成30年４月時点）〉
… 身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を実施

○ 地域障害者職業センター　52ヶ所〈各都道府県に1ヶ所＋5ヶ所の支所〉
… 専任カウンセラーによる専門的な支援（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）を実施

障害者雇用対策について

障害者雇用義務制度等

○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

・民間企業　2.2%　・国、地方公共団体等　2.5%　・都道府県等の教育委員会　2.4%

○納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者100人超）の経済的負担の調整。

・　障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主）不足１人 月額５万円徴収

※　常用労働者100人超200人以下の事業主は、不足１人月額４万円

・　障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）　超過１人 月額２万７千円支給

100人以下の事業主には報奨金制度あり。

○納付金助成金制度

納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。

障害者雇用のための助成措置

○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者の常用雇用への移行を推進するため、ハローワーク等の紹介により原則３か月（精神障害者は６か月）のトライアル雇用を行う事業主に対し助成金を支給。

○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者等を雇用する事業主に対し助成。

○特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）

障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、助成金を支給。等

一般雇用への移行の推進

○ハローワークでの取組

専門職員や職業相談員による障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援指導等を実施。

○チーム支援

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者からなる「障害者就労支援チーム」を結成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

○福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

企業、障害者とその保護者や就労支援機関等の職員等の、障害者が企業で就労することに対する不安感等の払拭や理解促進を図るため、就労支援セミナー等により企業理解を促進するとともに、障害者に対する職場実習を推進。

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣または配置し、職場での課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を実施。

＊主な支援内容

○障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など

○事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

障害者就業・生活支援センターにおける支援

身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を実施。

＊主な支援内容　①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言

②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言　住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

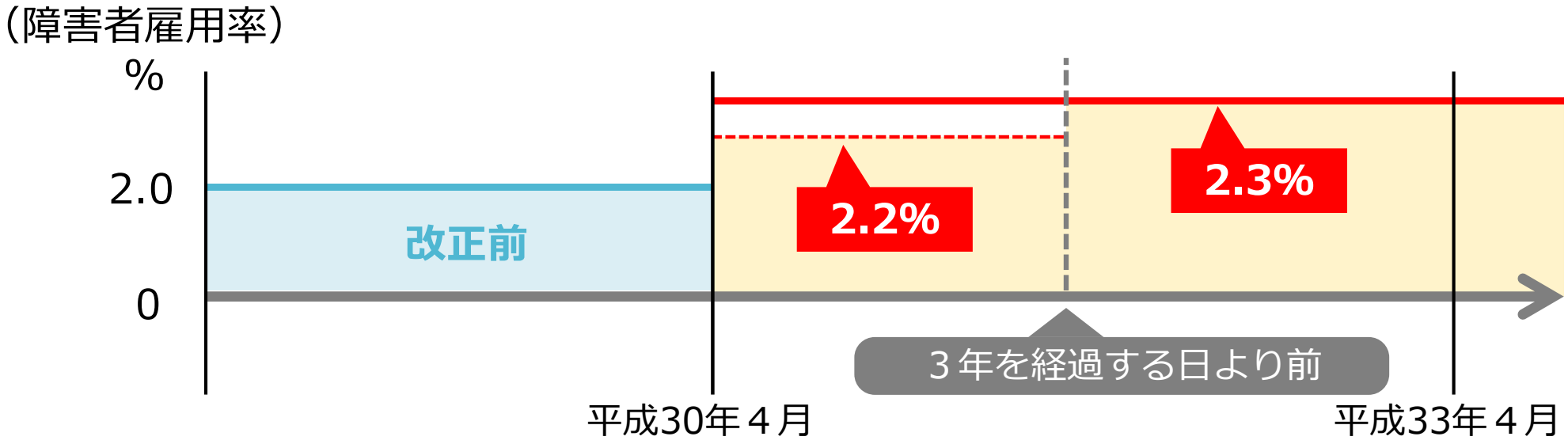
地域障害者職業センターにおける支援

障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談･援助を実施。

※　その他、障害特性に応じた支援策を講じている。

障害者雇用率の見直し

平成25年法改正により、精神障害者の雇用義務が課されることとなったことに伴い、民間企業の障害者雇用率を、**30年４月より2.2%**、**３年を経過するより前に2.3%**に引き上げることとした。



※　国及び地方公共団体並びに特殊法人については、平成30年４月より2.5%、３年を経過する日より前に2.6%【改正前 2.3%】とする。
　都道府県等の教育委員会については、平成30年４月より2.4%、３年を経過する日より前に2.5%【改正前 2.2%】とする。

※　雇用率の見直しに伴い、障害者を１人以上雇用しなければならない民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上（雇用率2.3%時は43.5人以上）に変更

激変緩和措置の趣旨

衆議院厚生労働委員会（平成25年6月7日） 議事録（抄）

○ 政府参考人　法定雇用率につきましては、基本的には五年に一度見直すこととしております。この二十五年四月に法定雇用率の引き上げを行ったことを踏まえて、施行時期は、次回の見直し時期である平成三十年四月としております。

さらに、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することによりまして、ことしの四月、平成二十五年四月の一・八％から二・〇％の見直しに続く引き上げとなるということが想定されることから、平成三十年四月の法施行時の法定雇用率の設定のみ、企業の障害者雇用の状況でございますとか行政の支援状況等を勘案して、激変緩和措置を講ずることを可能としておりまして、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに係る引き上げ幅を本来の計算式よりも低くすることを可能としております。

厚生労働省としても、準備期間の間に、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるように、支援策の強化に努めてまいりたいと考えております。

第73回労働政策審議会障害者雇用分科会（2017年5月30日） 議事録（抄）

○ 障害者雇用対策課長

昭和51年から制度がスタートいたしまして、1.5から始まりまして、一定の時間をかけまして、0.1、0.2と段階的に引き上げられてきております。

今、雇用率は2.0％ですが、実雇用率は1.92というような状況でございます。

これを平成34年まで伸ばしていきますと、おおむね2.2程度になるかと考えております。これまでの引き上げ幅あるいは平成34年度までの、今後の雇用率の現時点での見通しといったことが、参考資料1の部分でございます。

参考資料2で「働き方改革実行計画（抄）」ということでまとめさせていただいております。

障害者就労につきましても、真ん中のあたりに、法定雇用率を引き上げるとともにさまざまな支援を行うということで、障害者とともに働くことが当たり前の社会を目指していくというようなことをまとめさせていただいております。

そういうことで、障害者の雇用の状況その他の事情、働き方改革といったことも踏まえまして、0.3％引き上げを基本というような形でまとめさせていただき、資料1に戻っていただければと思いますが、次のような諮問をさせていただくという状況でございます。

法定雇用率の引き上げ（平成30年4月）に対する当事者等の意見

平成30年4月からの法定雇用率の引き上げに向けて、平成29年1月から3月頃に、各団体に対して激変緩和措置の在り方についてヒアリングを行ったもの。

①障害者関係全国団体A

- 前回の引き上げでも、知的障害の特性を十分に配慮できないまま企業がまとめて雇用して、適切な業務指示もできないまま当事者たちが離職に追い込まれた事例が散見された。指導する社員も追い込まれて辞めたりした。
- 障害特性などを理解した上で企業が雇用環境や具体的な業務を用意するといった、企業の準備のスピードも踏まえて、段階的に雇用率を引き上げるべき。多様性を受け入れる環境が整っていないと、本人に負担がかかる。
- 精神障害の方は、実習などの経験を着実に経て、トライアル的に働き始めることが安定雇用のためには不可欠。

②障害者関係全国団体B

- 精神障害の人の中には、働きたいという思いを強く持っている方がいるのは事実だが、雇用率については、いきなり引き上げても対応できる障害者も十分にはおらず、徐々に引き上げていくのが良いと思っている。
- 企業にしてみれば、相当の負担増になることから、激変緩和措置を前提にした議論をするのが自然だと思う。

③障害者関係全国団体C

- 激変緩和措置については、理解している。これまでどおりの率（0．2ポイント程度）の引き上げであればやむを得ない。精神障害者は定着支援が課題というのはよく聞く。辞めないようにするのが重要。

④障害者関係全国団体D

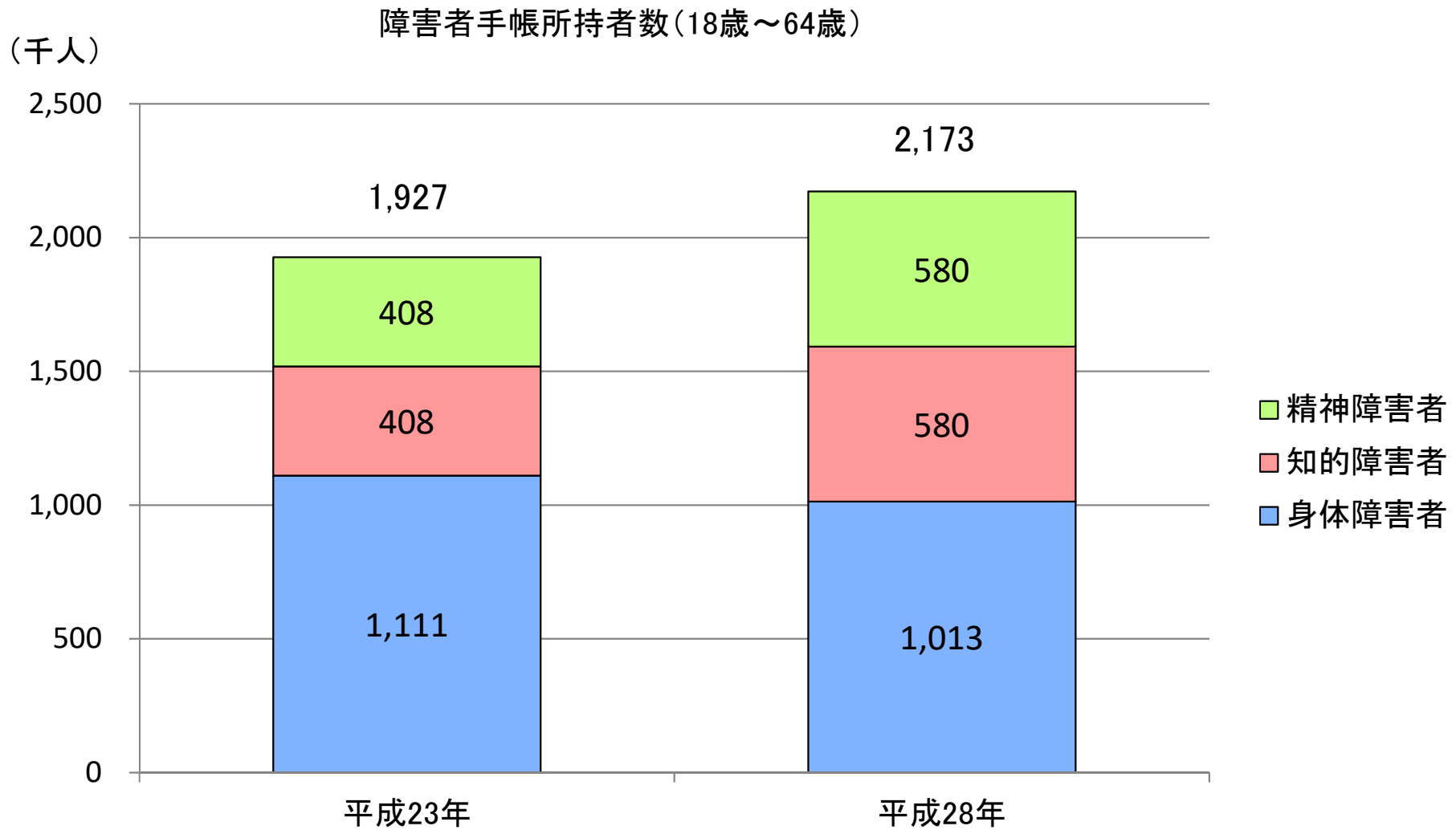
- 激変緩和措置については理解している。今回、企業に対して少し率を下げるのはやむを得ない。

⑤障害者就労支援全国団体

- 雇用率が大きく上がっても就労支援団体は就職準備の出来ていない人を紹介するだけ。質も落ち定着できない。雇用率の引き上げは一気にあげると危険だと思われるため、段階的な引き上げを希望する
- 企業も雇用率を遵守しようとするだろうが、「数合わせ」になりがち。定着につながらない。

障害者手帳の取得者数の推移

○　障害者手帳の取得者については、近年、特に精神障害者保健福祉手帳や療育手帳を取得する者が増えていることから、全体として増加傾向にあり、法定雇用率の算定にも一定の影響を与える可能性がある。



（出典）生活のしづらさなどに関する調査（平成23年、平成28年）

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年４月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加（※）。

※　施行後５年間は激変緩和措置として、労働者（失業者を含む。）の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者（失業者を含む。）の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合（実雇用率）を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

精神障害者

実雇用率に追加

（精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。）

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

知的障害者

実雇用率に追加

（知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。）

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年10月	昭和63年4月	平成10年7月	平成18年4月	平成30年4月

障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。

雇用状況報告（毎年6月1日の状況）	（障害者雇用促進法　第43条第7項）
雇入れ計画作成命令（2年計画）	※　翌年1月を始期とする2年間の計画を作成するよう、公共職業安定所長が命令を発出（同法第46条第1項）
雇入れ計画の適正実施勧告	※　計画の実施状況が悪い企業に対し、適正な実施を勧告（計画の1年目終了時）（同法第46条第6項）
特別指導	※　雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施（計画期間終了後に9か月間）
企業名の公表	※　（同法第47条）

公表の状況　：　29年度 0社、28年度 2社、27年度 0社、26年度 8社、25年度 0社、24年度 0社、23年度 3社、22年度 6社、21年度 7社、20年度 4社、19年度 2社

障害者雇用率達成指導の流れ

１　雇入れ計画作成命令基準

次のいずれかに該当する事業主

①　実雇用率が前年6月１日現在の全国平均実雇用率未満、かつ、不足数が5人以上

②　不足数が１０人以上

③　法定雇用数が3人又は4人の企業は、雇用障害者数が0人

２　適正実施勧告の基準

次のいずれかに該当する事業主

①　計画実施率５０％未満

②　計画1年目の12月１日現在の実雇用率が、計画開始前の6月１日現在の実雇用率を上回っていない。

３　特別指導の基準

次のいずれかに該当する事業主

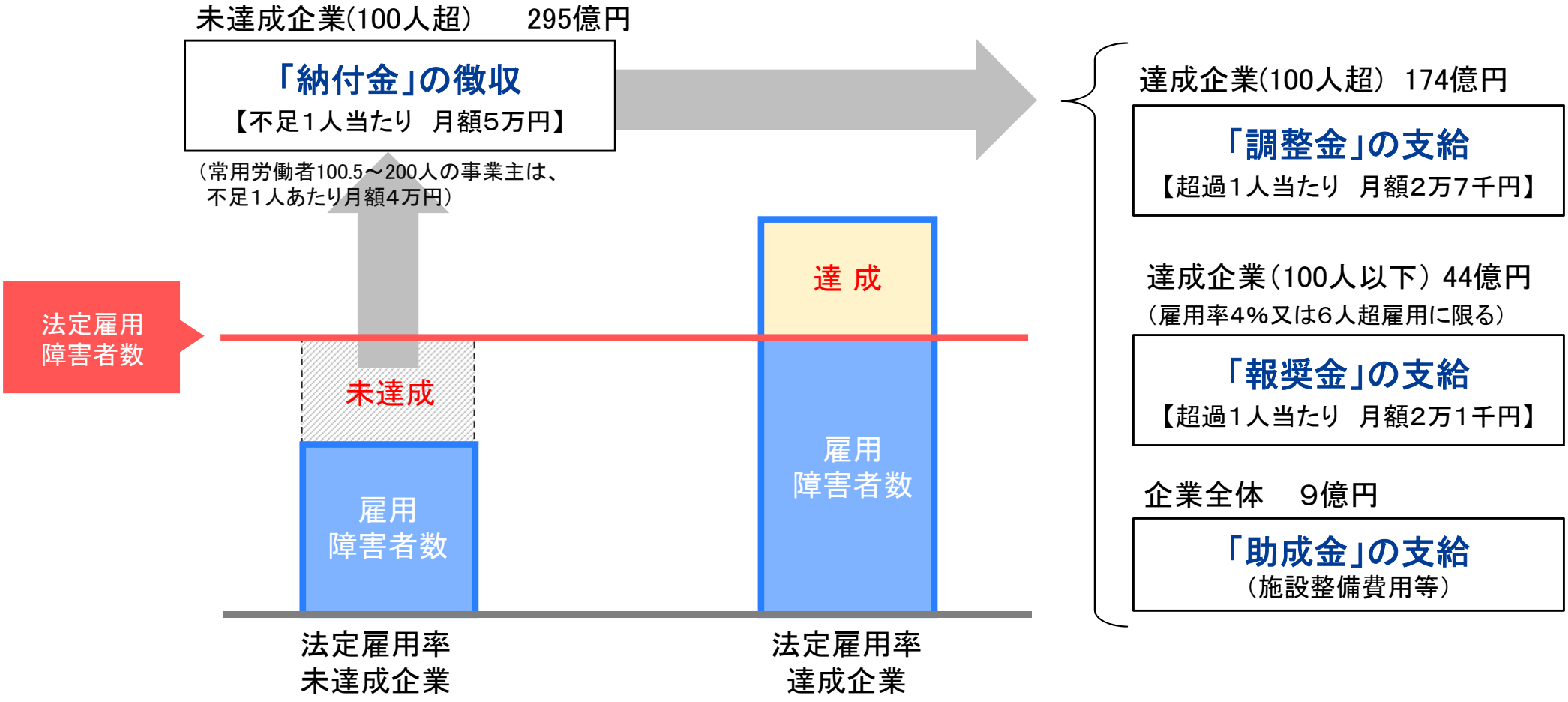
①　計画終期の実雇用率が、計画1年目の6月１日現在の全国平均実雇用率未満

②　不足数１０人以上

③　法定雇用数3人又は4人の企業は、雇用障害者数0人

障害者雇用納付金制度について

- 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する。
- 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・援助を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備。
  - 雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から納付金（不足１人当たり原則月５万円）を徴収。
  - 雇用率達成企業に対して調整金（超過１人当たり月２万７千円）・報奨金を支給。



※　額は平成29年度の制度・実績。

障害者雇用納付金制度の財政状況について

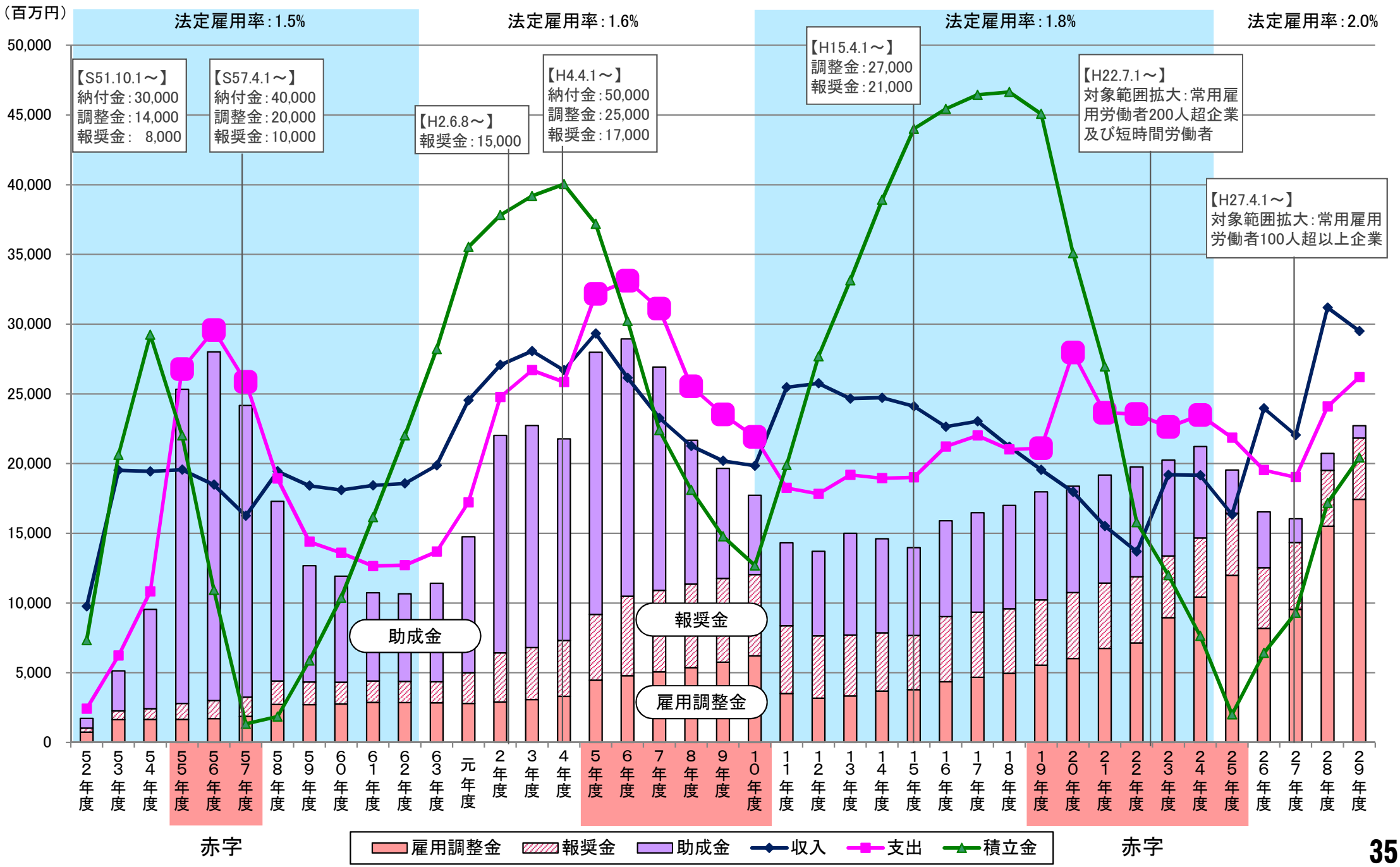
単位：億円

年　度（平成）	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
納付金収入（a）	155	137	192	192	163	240	220	312	295
支　　出（b）	236	235	226	235	219	195	190	241	262
調整金／報奨金	114	119	134	147	164	125	143	195	218
うち調整金	67	71	90	104	120	82	95	155	174
うち報奨金	47	47	44	42	45	44	48	40	44
助成金	77	79	69	66	31	40	17	12	9
事務事業費	44	38	22	20	21	28	26	29	31
単年度収支（a−b）	▲81	▲99	▲34	▲43	▲55	44	30	71	33

納付金関係業務引当金額	257	158	120	76	20	64	93	172	204

※　表中の数値は決算値を記載。
※　支出（b）の額については、調整金等の外、還付金が含まれる。

障害者雇用納付金財政の推移



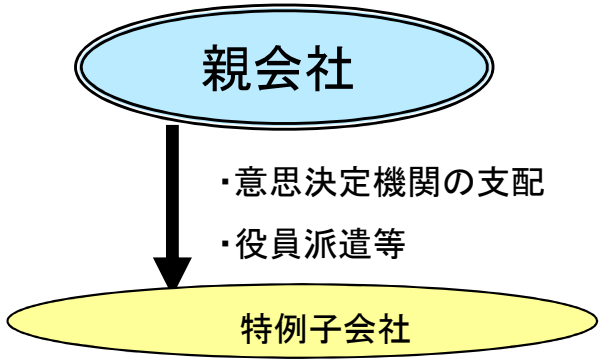
特例子会社制度

○　障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.2%）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

○　一方、①障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。また、②特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

○　これにより、事業主にとっては障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことができること等や、障害者本人にとっては障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保されること等のメリットがある。

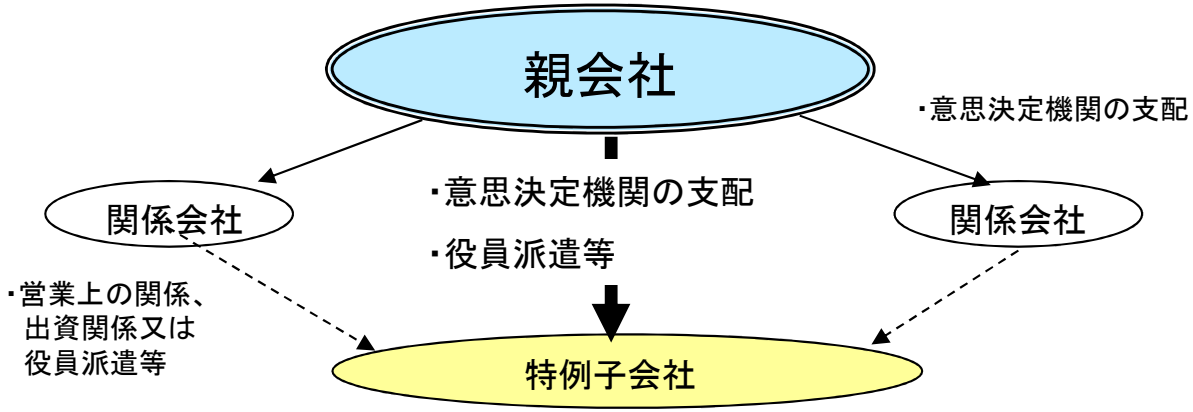
①〔特例子会社制度〕



→特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定

2017（平成29）年6月1日現在　464社

②〔グループ適用〕



→関係会社を含め、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定

2017（平成29）年6月1日現在　252グループ

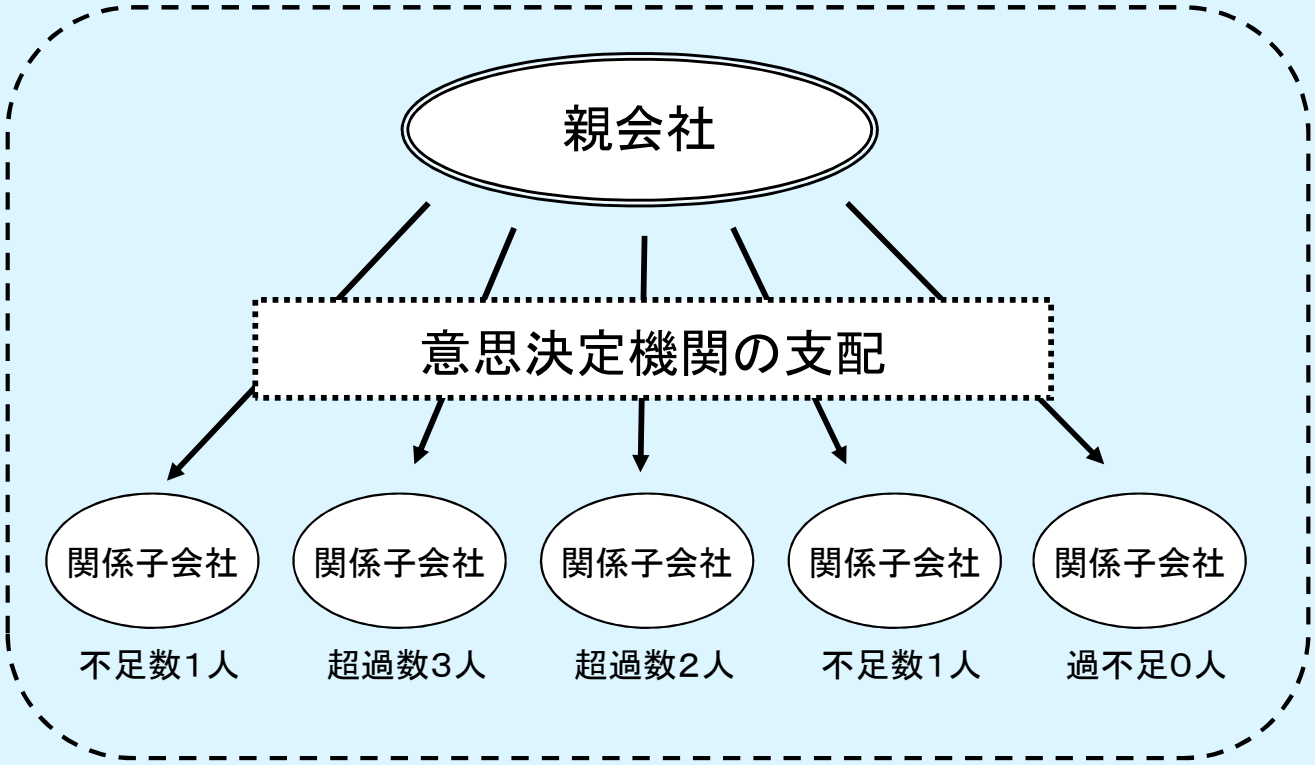
特例子会社制度における雇用状況

	H17.6.1 (2005)	H18.6.1 (2006)	H19.6.1 (2007)	H20.6.1 (2008)	H21.6.1 (2009)	H22.6.1 (2010)
特例子会社数(社)	174	195	219	242	265	283
障害者数(人)	7,838	9,109.0	10,509.5	11,960.5	13,306.0	14,562.5
うち身体	5,629	6,127	6,639	7,107	7,470	7,752
うち知的	2,209	2,932	3,721	4,612	5,478	6,356
うち精神	－	50.0	149.5	241.5	358.0	454.5
障害者数(人) 【実人員】	(4,853)	(5,695)	(6,650)	(7,679)	(8,635)	(9,516)

	H23.6.1 (2011)	H24.6.1 (2012)	H25.6.1 (2013)	H26.6.1 (2014)	H27.6.1 (2015)	H28.6.1 (2016)	H29.6.1 (2017)
特例子会社数(社)	319	349	380	391	422	448	464
障害者数(人)	16,429.5	17,743.5	20,478.5	22,309.0	24,445.0	26,980.5	29,769.0
うち身体	8,168.5	8,384	9,047.5	9,453.5	9,751.0	10,277.0	10,699.5
うち知的	7594.5	8,470.5	10,117.5	11,194.0	12,459.0	13,815.0	15,402.0
うち精神	666.5	889	1,313.5	1,661.5	2,235.0	2,888.5	3,667.5
障害者数(人) 【実人員】	(10,883)	(11,892)	(13,863)	(15,262)	(17,003)	(18,950)	(21,134)

企業グループ算定特例

一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率を通算することができる。



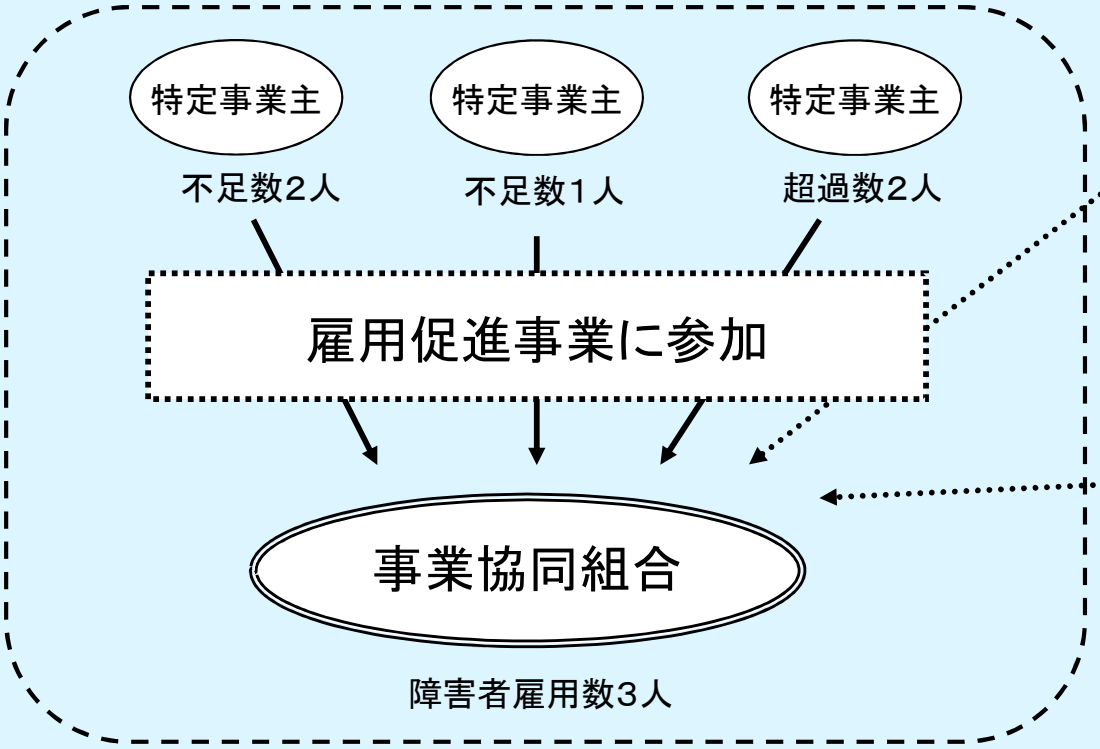
○ すべての子会社が対象。

○ 子会社に企業グループ算定特例の認定を受けたものがある事業主は、企業グループ算定特例の認定を受けることはできない。

企業グループ全体で実雇用率を通算 → <u>合計 超過数3人</u>

事業協同組合等算定特例

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



①

企業A

障害者雇用数1人
（雇用義務数0人）
→　通算はできない

②

企業B

障害者雇用数3人
→　雇用促進事業に参加していないので通算はできない

組合員として事業協同組合等の協同事業に参加している企業であっても、
① 障害者の雇用義務が0人である企業
② 雇用促進事業には参加しない企業
は、この特例対象にはならず、通算はできない。

事業協同組合等及び特定事業主で実雇用率を通算　→　<u>合計　超過数2人</u>

雇用関係助成金（雇用保険二事業に基づくもの）

※都道府県労働局又はハローワークにおいて受付

● 特定求職者雇用開発助成金		
	特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、１人当たり50万円（中小企業の場合は120万円）等を支給。
	発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難治性疾患患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円（中小企業の場合は120万円）を支給。
	障害者初回雇用コース	障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、120万円を支給。
● トライアル雇用助成金		
	障害者トライアルコース	ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則３か月（精神障害者は６か月）の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大４万円の助成金を最大３か月支給。（精神障害者を雇用する事業主に対しては月額最大８万円を３か月、月額最大４万円を３か月の最大６か月支給）。
	障害者短時間トライアルコース	精神障害者等について、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、３か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月４万円の助成金を支給。
● 障害者雇用安定助成金		
	障害者職場定着支援コース	職場定着支援計画を作成し、「柔軟な時間管理・休暇付与」「短時間労働者の勤務時間延長 」「正規・無期転換」「職場支援員の配置」「職場復帰支援」「中高年障害者の雇用継続支援」「社内理解の促進」のいずれかの措置を講じた事業主に助成。　※助成額は措置ごとに異なる。
	障害者職場適応援助コース	職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主に助成。訪問型職場適応援助者による支援を実施する場合は支援実施１日当たり最大16,000円、企業在籍型職場適応援助者による支援を実施する場合は最大月額９万円（中小企業の場合は12万円）を支給。そのほか、職場適応援助者養成研修受講料の１／２を支給。
	障害や傷病治療と仕事の両立支援コース	両立支援環境整備計画に基づき、労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための柔軟な勤務制度や休暇制度を導入し、かつ、両立支援に関する専門人材（企業在籍型職場適応援助者等）を新たに配置した事業主に助成。※企業在籍型職場適応援助者を配置した場合は30万円を支給
	中小企業障害者多数雇用施設設置等コース	障害者の雇入れに係る計画等を作成し、当該計画に基づき障害者を新規に５名以上雇用して、その雇入れ後障害者を10名以上継続雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業である事業主に対し助成。雇入れ者数と施設・設備等の設置・整備に要した費用に応じて支給額を決定（支給上限額3,000万円）。

雇用関係助成金（障害者雇用納付金制度に基づくもの）

障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

○　障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に支給（障害者1人につき上限450万円　（作業施設の設置）等）

○　障害者福祉施設設置等助成金

障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業主に支給（障害者1人につき上限225万円）

○　重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者または精神障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると認められる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の設置または整備を行う場合に、費用の一部を助成（上限額5000万円）

障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

○　障害者介助等助成金

障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給

（例：手話通訳担当者を委嘱した場合には、委嘱１回当たりの費用の3/4）

通勤の配慮を行った場合の助成措置

○　重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給

（例：駐車場を賃借した場合には、障害者１人につき月上限5万円　等）

除外率制度について

１　障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。
　現在の民間事業主の法定雇用率・・・２．２％

２　一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）を設けていた。
　除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。

３　この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年４月に廃止した。
　経過措置として、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ている（法律附則）。

４　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。

除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く。）　・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業　・航空運輸業 ・国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）	5%
・採石業、砂・砂利・玉石採取業　・水運業 ・窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） ・その他の鉱業	10%
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	15%
・建設業　・鉄鋼業　・道路貨物運送業　・郵便業（信書便事業を含む。）	20%
・港湾運送業	25%
・鉄道業　・医療業　・高等教育機関	30%
・林業（狩猟業を除く。）	35%
・金属鉱業　・児童福祉事業	40%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	45%
・石炭・亜炭鉱業	50%
・道路旅客運送業　・小学校	55%
・幼稚園　・幼保連携型認定こども園	60%
・船員等による船舶運航等の事業	80%

法定雇用障害者数の算定方法

＜法定雇用障害者数（雇用すべき障害者数）の算定方法＞

（常用雇用労働者数 － 除外率相当の労働者数）× 法定雇用率 2．2% ＝ 雇用すべき障害者数

（小数点以下は切り捨て）

除外率相当の労働者数：常用雇用労働者数 × 除外率

例1 常時雇用している労働者が1000人で、除外率が30%の企業の場合

（1000人 － 300人）× 法定雇用率 2．2% ＝ 15．4人

（小数点以下は切り捨て）

300人：1000人 × 30%

例2 常時雇用している労働者が1000人で、除外率がない企業の場合

（1000人 － ）× 法定雇用率 2．2% ＝ 22人

（小数点以下は切り捨て）

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	○ 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
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	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 ○ 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 ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと　など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 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
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 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 ○ 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 ○ 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 ○ 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

障害者差別禁止指針

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

合理的配慮指針

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

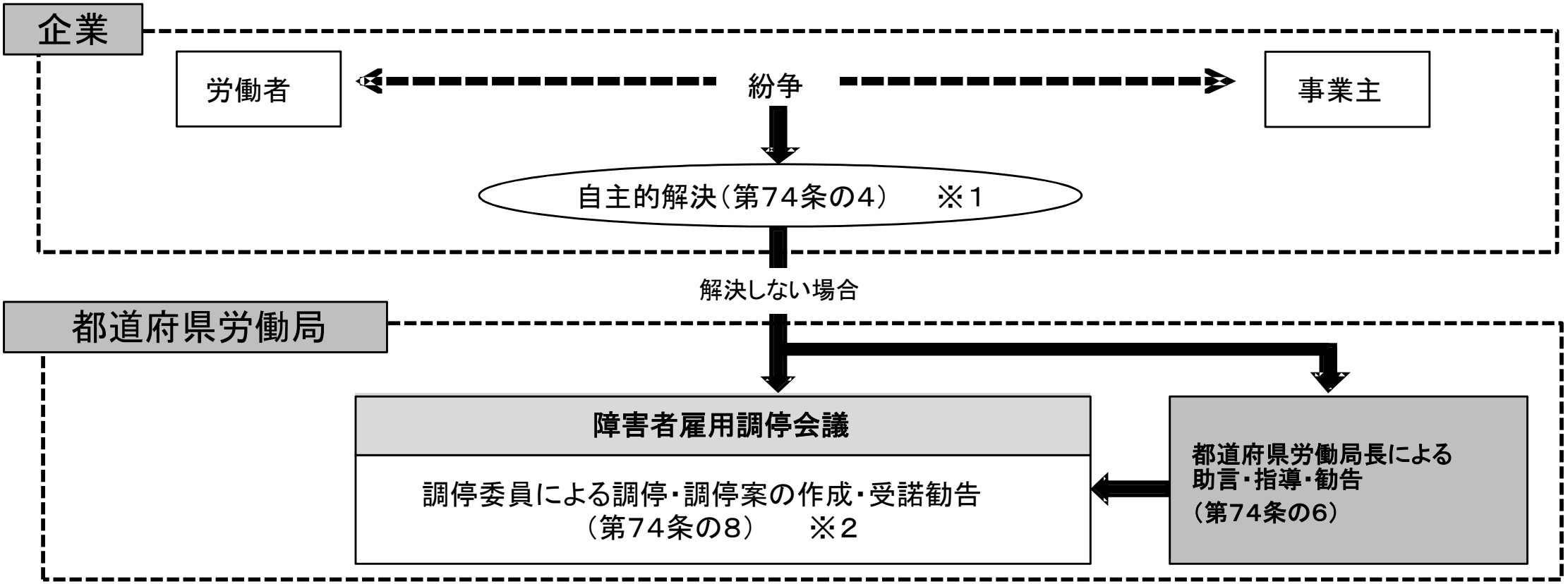
差別禁止等に関する紛争の解決手続（法の枠組みイメージ）

○対象となる紛争

①第34条（募集及び採用に係る差別）に関する紛争　　例：障害を理由に採用を拒否する

②第35条（待遇に関する差別）に関する紛争　　例：障害を理由に昇進させない

③第36条の2・3（合理的配慮）に関する紛争　　例：車いすでも動きやすい高さの机を設置する等の必要な措置を講じない



※1　募集・採用に関する紛争は、企業と企業外の労働者との間の問題であり、企業内の労使の話合いの場で解決することになじまないため、自主的解決制度の対象から除外している。

※2　募集・採用に関する紛争は、

①労働契約締結以前の問題であり、事業主と応募者は何ら契約関係のないこと

②採用については、企業の人員配置上の観点から両当事者が納得するような適切な案を示すことは困難であることから、委員会による調停になじまないので、調停の対象から除外している。

公務員への適用について

障害者雇用促進法（85条の３）では、国家公務員及び地方公務員に適用除外規定が設けられている。

⇒**公務員は勤務条件が法律で定められている等、独自の法体系が存在**することから、それぞれの法制度の中で基本的に対応が図られる。

国家公務員

○**障害者の差別禁止**
⇒国公法27条の平等取扱いの原則に基づき対応が図られる。
○**合理的配慮の提供**
⇒国公法27条や同71条の能率の根本基準に基づき対応が図られる

地方公務員

○**障害者の差別禁止**
⇒地公法13条の平等取扱いの原則に基づき対応が図られる。
○**合理的配慮の提供**
⇒国公法のような能率の根本基準に相当する規定がなく、合理的配慮を直接担保する法律がないため、**障害者雇用促進法の規定を直接適用**

（参考）
○**国家公務員法**
（平等取扱の原則）
第二十七条　すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第五号に規定する場合を除くの外政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。
（能率の根本基準）
第七十一条　職員の能率は、充分に発揮され、且つ、その増進がはかられなければならない。
○**２**　前項の根本基準の実施につき、必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。
○**３**　内閣総理大臣は、職員の能率の発揮及び増進について、調査研究を行い、その確保のため適切な方策を講じなければならない。

○**地方公務員法**
（平等取扱の原則）
第十三条　すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならず、人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第十六条第五号に規定する場合を除く外、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて差別されてはならない。

障害者雇用の現状

障害者数について

○　身体・知的・精神障害者の総数は約937万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約362万人。

（単位：万人）

	総数	在宅者	18歳以上65歳未満	施設入所者（障害者施設等入所者や入院患者）
身体障害児・者	436．0	428．7	101．3	7．3
知的障害児・者	108．2	96．2	58．0	12．0
精神障害者	392．4	361．1	203．1*	31．3
総　　計	936．6	886．0	362．4	50．6

・　精神障害者については20歳～65歳未満である。また、身体障害や知的障害と異なり、手帳所持に限定しない統計に基づいている。

身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」（平成28年）、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」（平成27年）　等、
知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」（平成28年）、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」（平成27年）、
精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」（平成26年）

年齢別の障害者数（在宅者）について

（単位:万人）

	合　計	18歳未満	18～39歳	40～64歳	65歳以上	不詳
身体障害児・者（在宅者）	428．7（100%）	6．8（1.6%）	18．2（4.2%）	83．1（19.4%）	311．2（72.6%）	9．3（2.2%）
知的障害児・者（在宅者）	96．2（100%）	21．4（22.2%）	34．7（36.1%）	23．3（24.2%）	14．9（15.5%）	1．8（1.9%）
精神障害者（在宅者）	361．1（100%）	26.6（※1）（7.3%）	72．7（※2）（20%）	130．4（35.9%）	132．4（36.5%）	9．5（0.3%）

※1　20歳未満の数値
※2　20~39歳の数値

＊【　】内は、構成比
＊数値は四捨五入しているため、年齢別の合計が総数に合わない場合もある。
＊精神障害については、患者数をもとにしたデータであり、精神障害者保健福祉手帳を所持しているのは、その一部であることに留意が必要。

身体障害児・者数、知的障害児・者数は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」（平成28年）
精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成26年)

障害者手帳所持者数について

1. 身体障害者手帳交付台帳登載数

出典：福祉行政報告例

登載数（人）	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
総　数	5,206,780	5,231,570	5,252,242	5,227,529	5,194,473	5,148,082	5,107,524
18歳未満	107,936	107,021	106,461	105,318	103,969	102,391	100,948
18歳以上	5,098,844	5,124,549	5,145,781	5,122,211	5,090,504	5,045,691	5,006,576

※　平成22年度は、東日本大震災の影響により、福島県（郡山氏及びいわき市以外）、仙台市を除いて集計した数値である。

2. 療育手帳交付台帳登載数

出典：福祉行政報告例

登載数（人）	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
総　数	878,502	908,988	941,326	974,898	1,009,232	1,044,573	1,079,938
18歳未満	226,384	232,094	238,987	246,336	254,929	262,702	271,270
18歳以上	652,118	676,894	702,339	728,562	754,303	781,871	808,668

※　平成22年度は、東日本大震災の影響により、福島県を除いて集計した数値である。

3. 精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数

出典：衛生行政報告例

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
登載数（人）	635,048	695,699	751,150	803,653	863,649	921,022	991,816

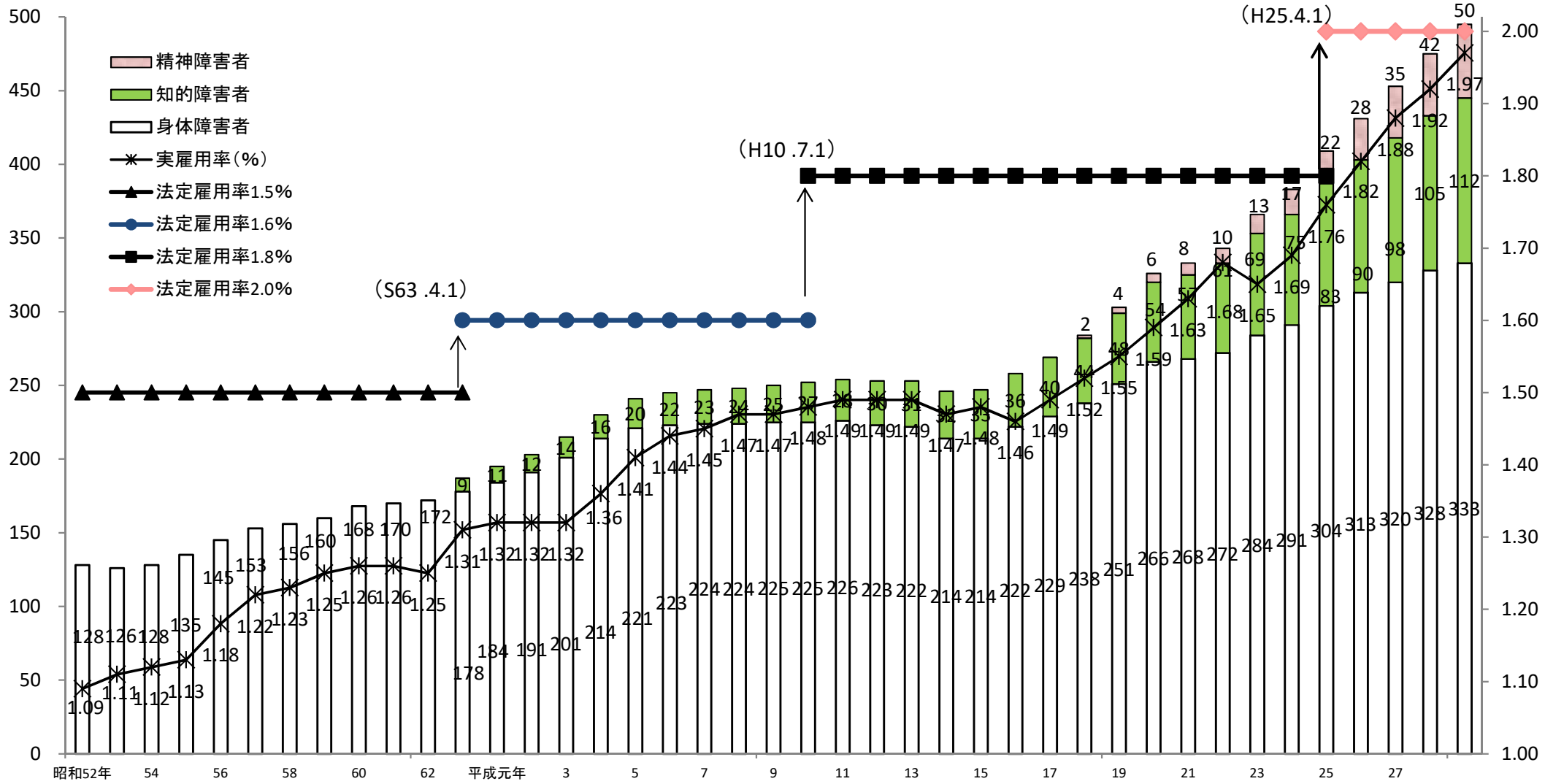
※1　台帳登載数は有効期限切れを除いている。
※2　平成22年度は、東日本大震災の影響により、宮城県のうち仙台市以外の市町村が含まれていない。

障害者雇用の状況

（平成29年6月1日現在）

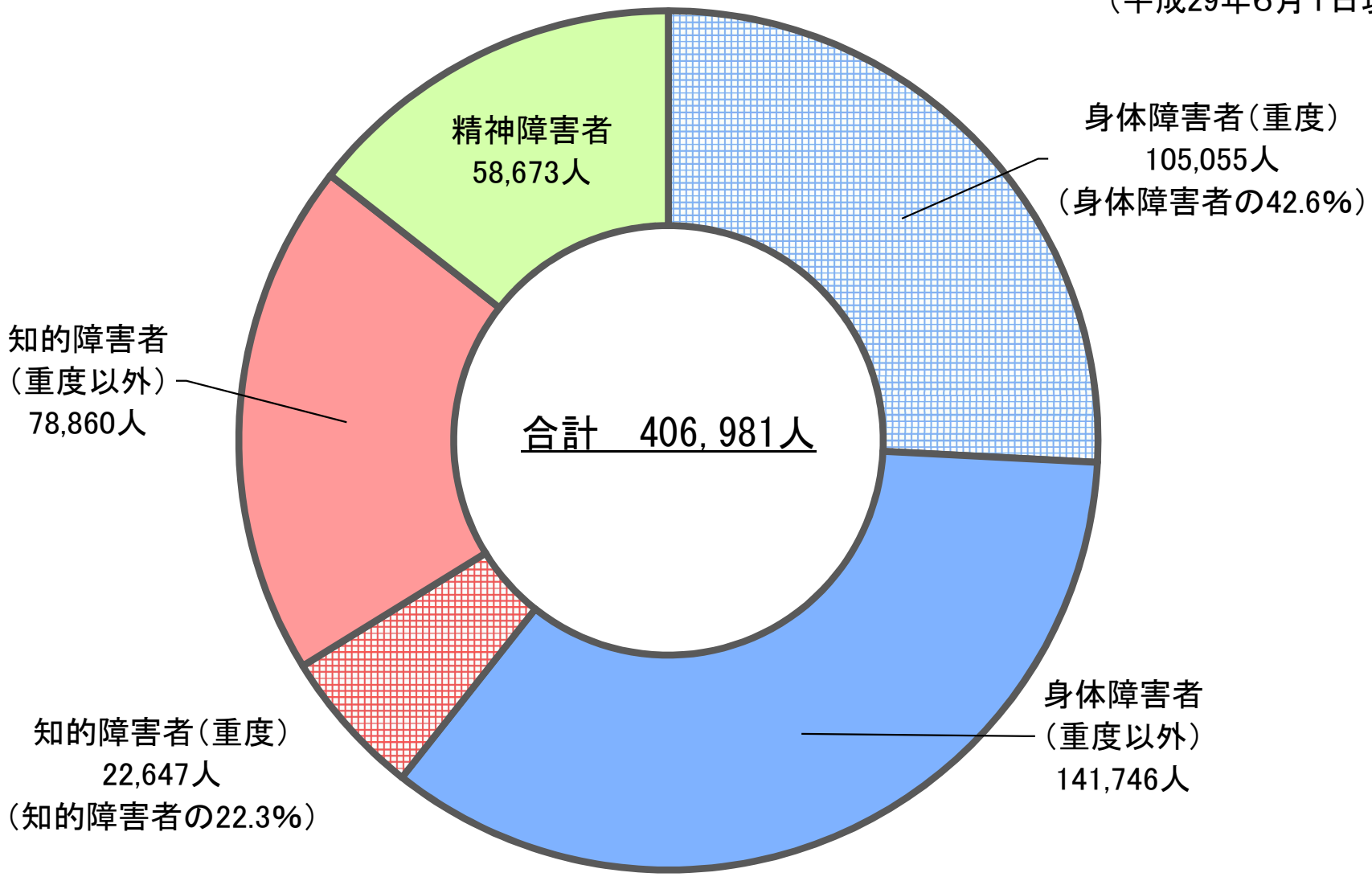
○ 民間企業の雇用状況
雇用者数 49.6万人 （身体障害者33.3万人、知的障害者11.2万人、精神障害者5.0万人）
実雇用率 1.97% 法定雇用率達成企業割合 50.0%

○ 雇用者数は14年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



雇用障害者数における障害種別ごとの重度障害等の実人数について

（平成29年６月１日現在）

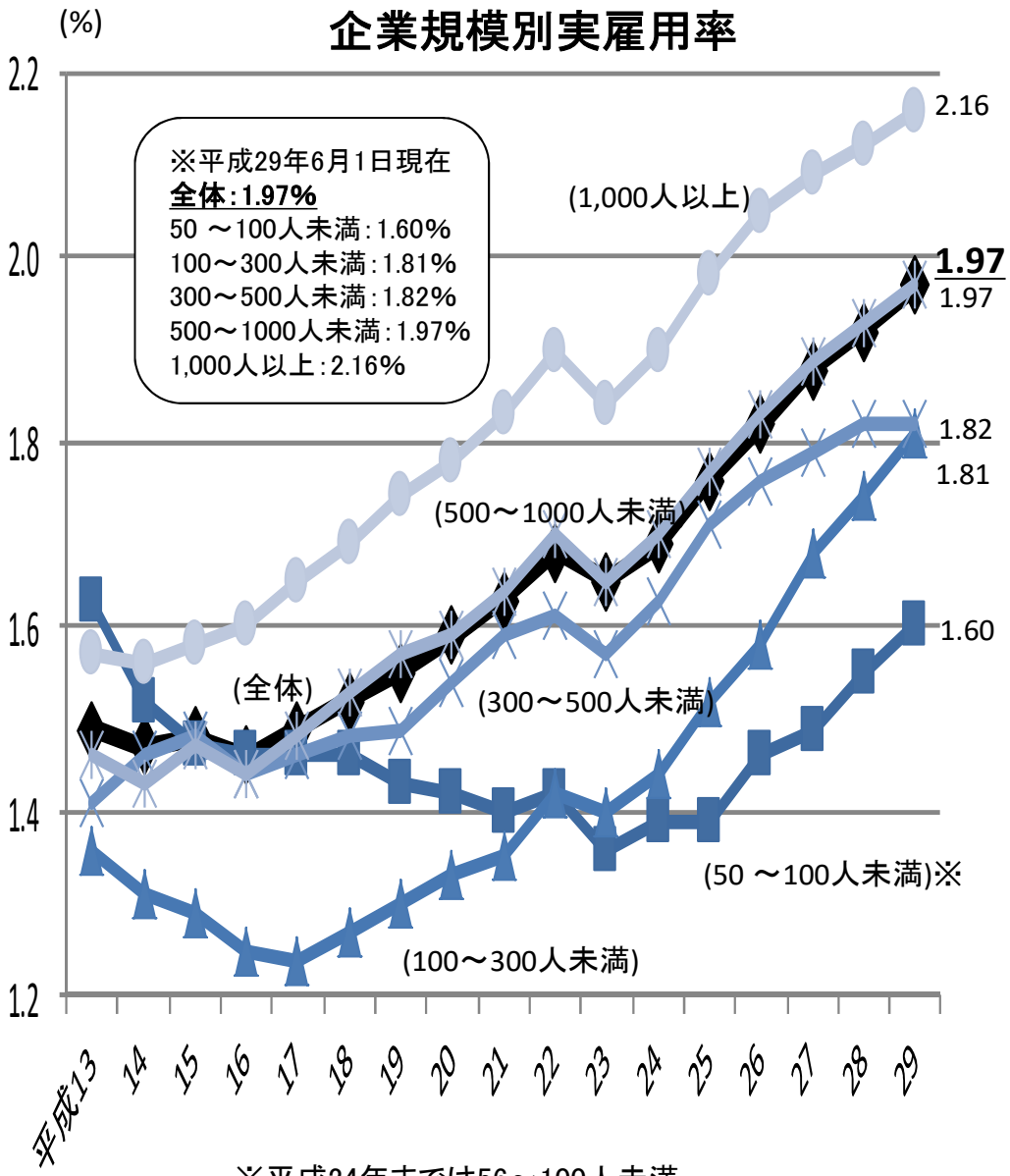


〇重度知的障害者
　知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判断された者

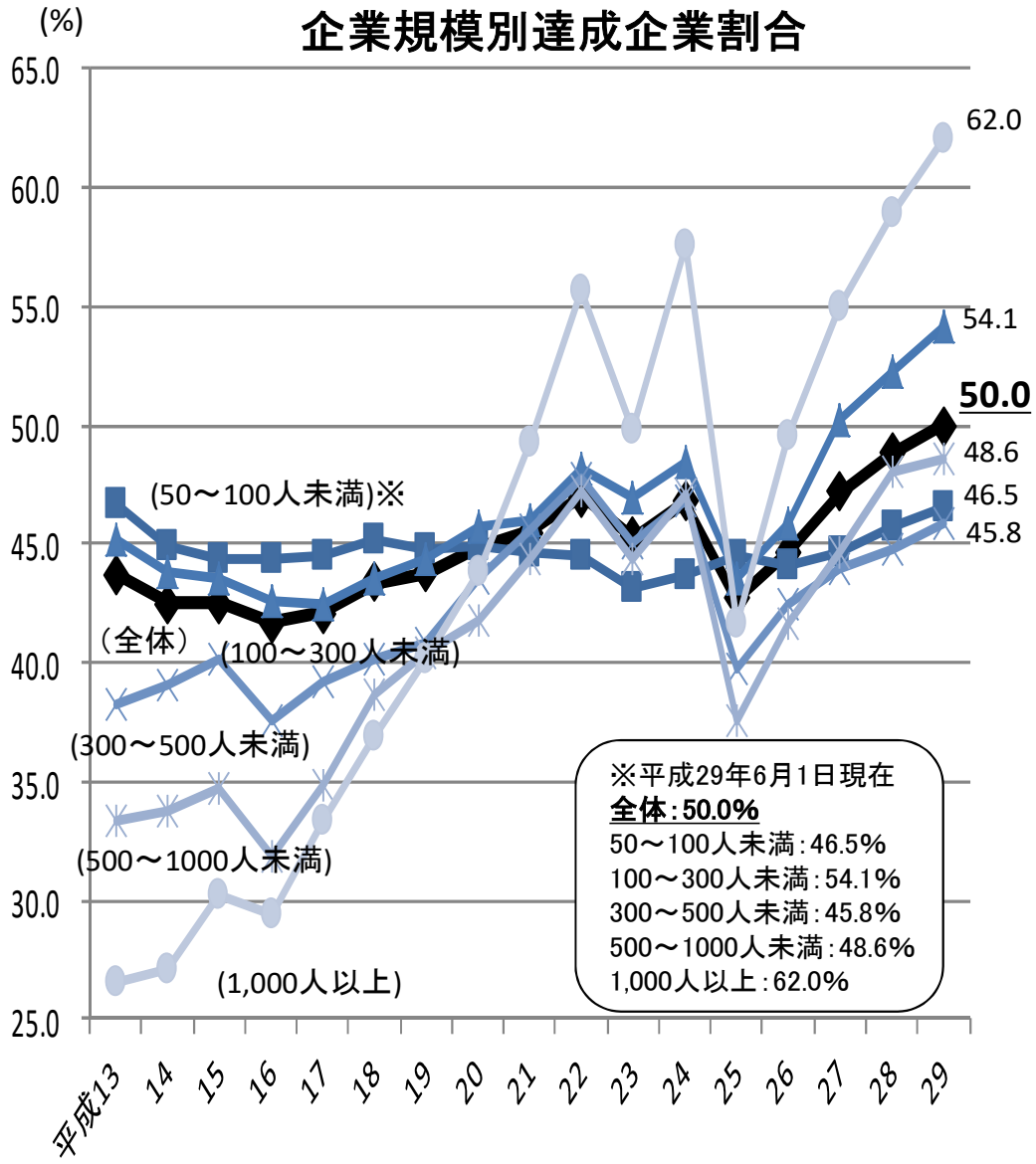
〇重度身体障害者
　身体障害者障害程度等級表の１級又は2級に該当する障害を有する者及び同表の３級に該当する障害を２以上重複して有すること等によって2級に相当する障害を有するとされる者

障害者の雇用の状況（企業規模別）

○　全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



※平成24年までは56～100人未満

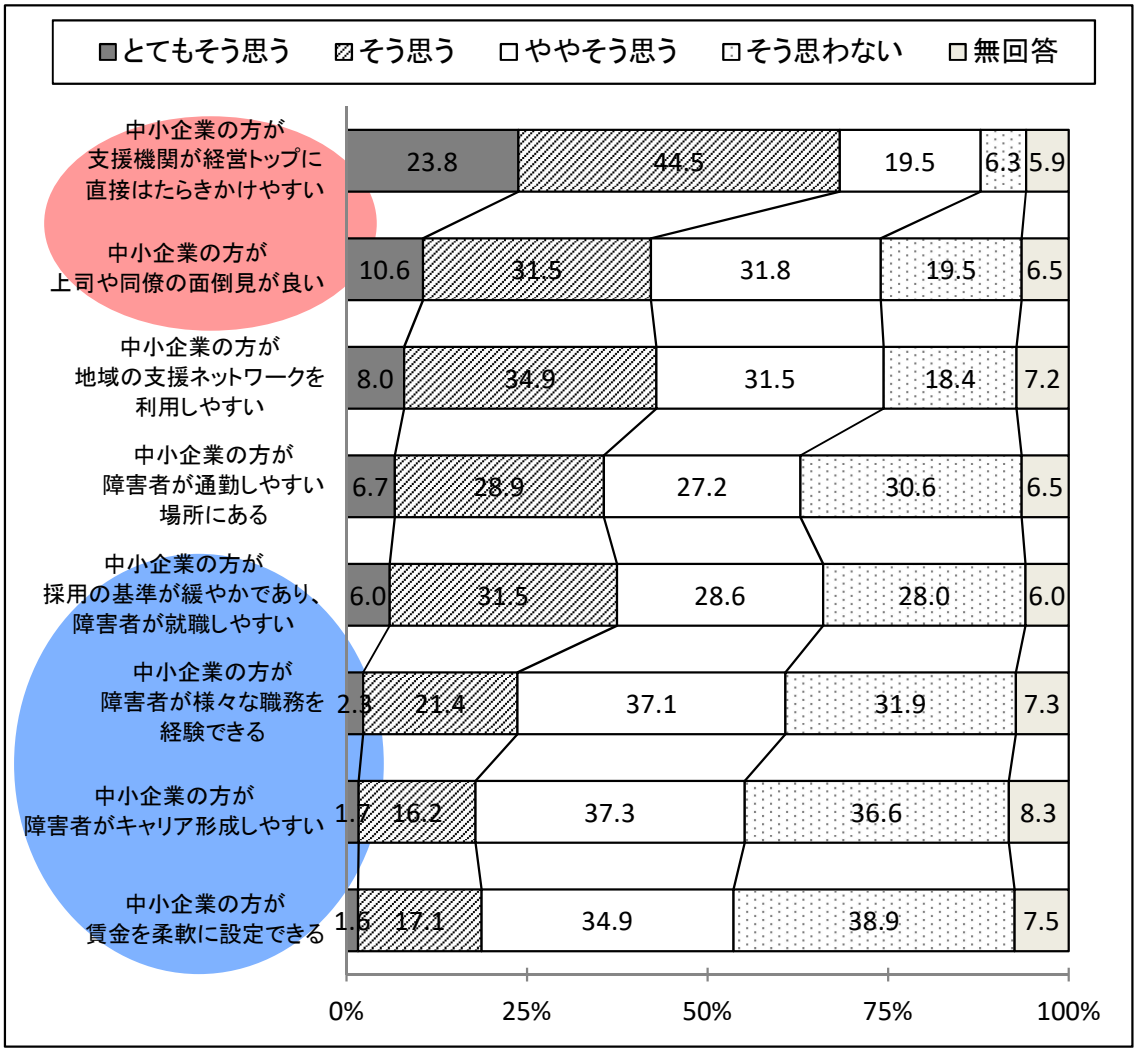


※平成24年までは56～100人未満

障害者雇用を進める上での中小企業の抱える課題

大企業と比較して、中小企業の場合には、障害者雇用を進める上で、経営トップに直接働きかけやすい点や、上司・同僚等の面倒見が良いというメリットもあるが、特に、採用基準・賃金体系等が固定的であったり、職務経験・キャリア形成の幅が狭いといった難しさが見られる。

障害者雇用における中小企業のメリット・デメリット（就労支援機関への質問）

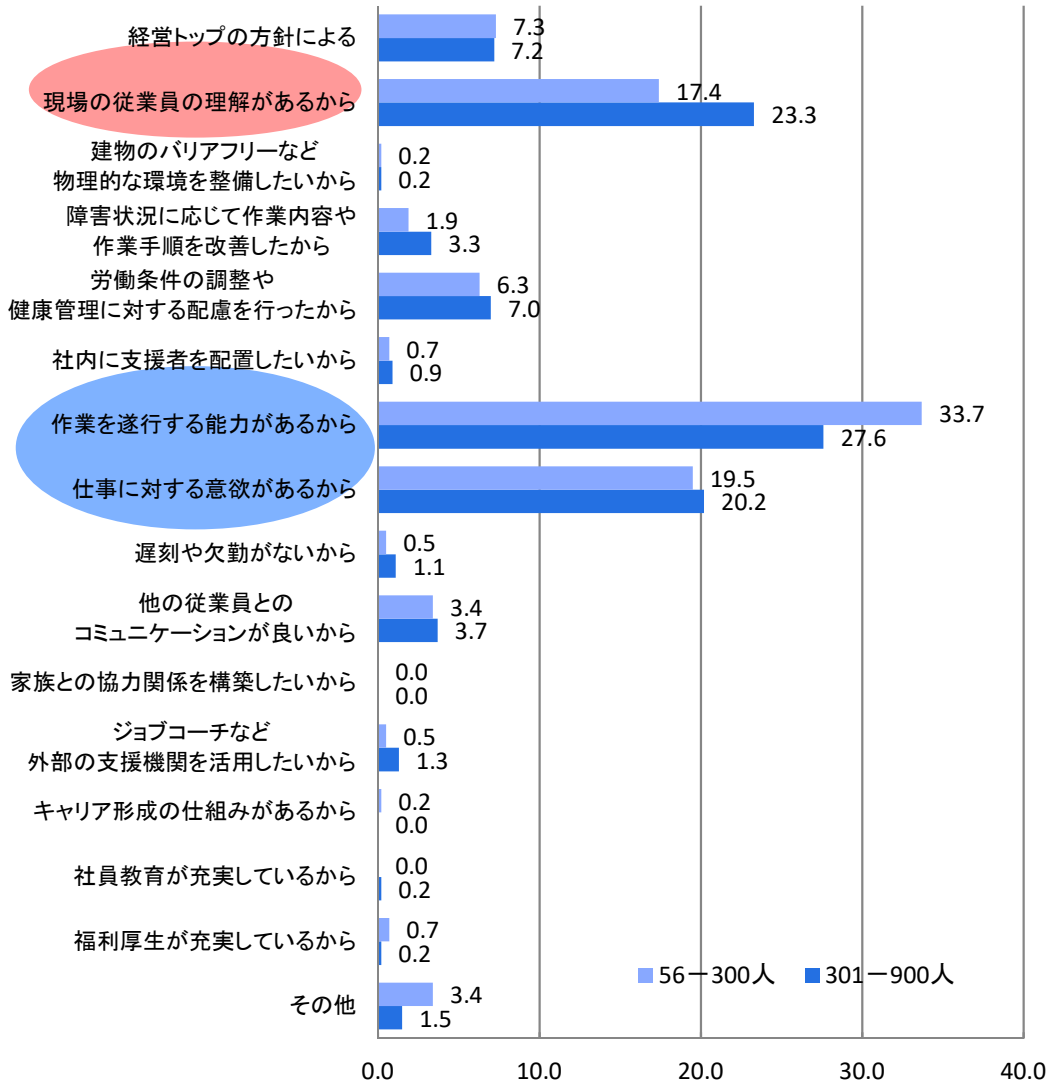


出典：『中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究』（2013年、JEED）

障害者雇用を進める上での企業の認識

障害者が雇用定着できている理由として、中小企業は「作業を遂行する能力」や「仕事に対する意欲」など、本人の業務状況をあげるケースが多いが、大企業は「現場の従業員の理解」をあげるケースが相対的に多い。

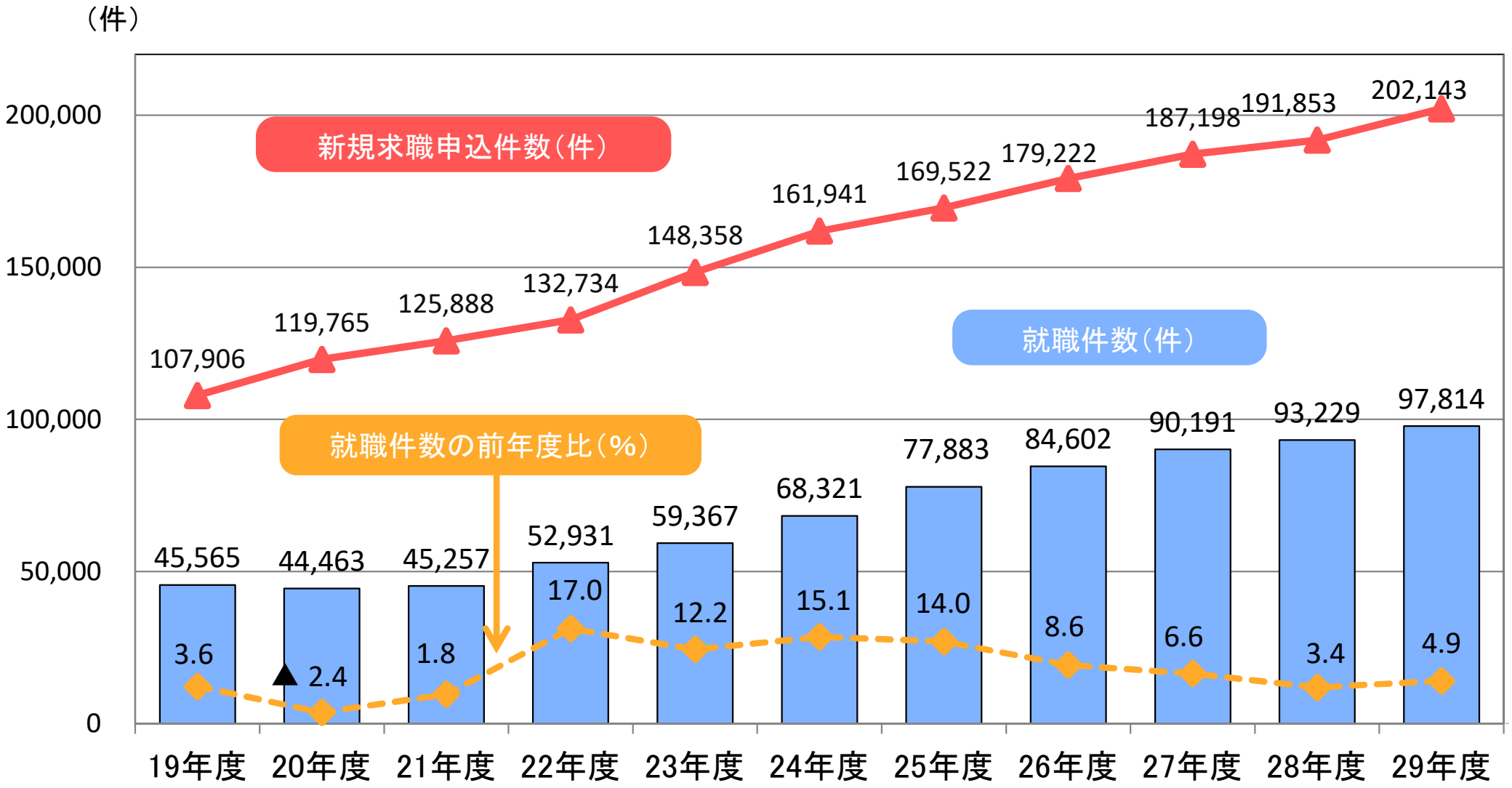
企業の考える自社で雇用した障害者が定着している理由



出典：『中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究』（2013年、JEED）

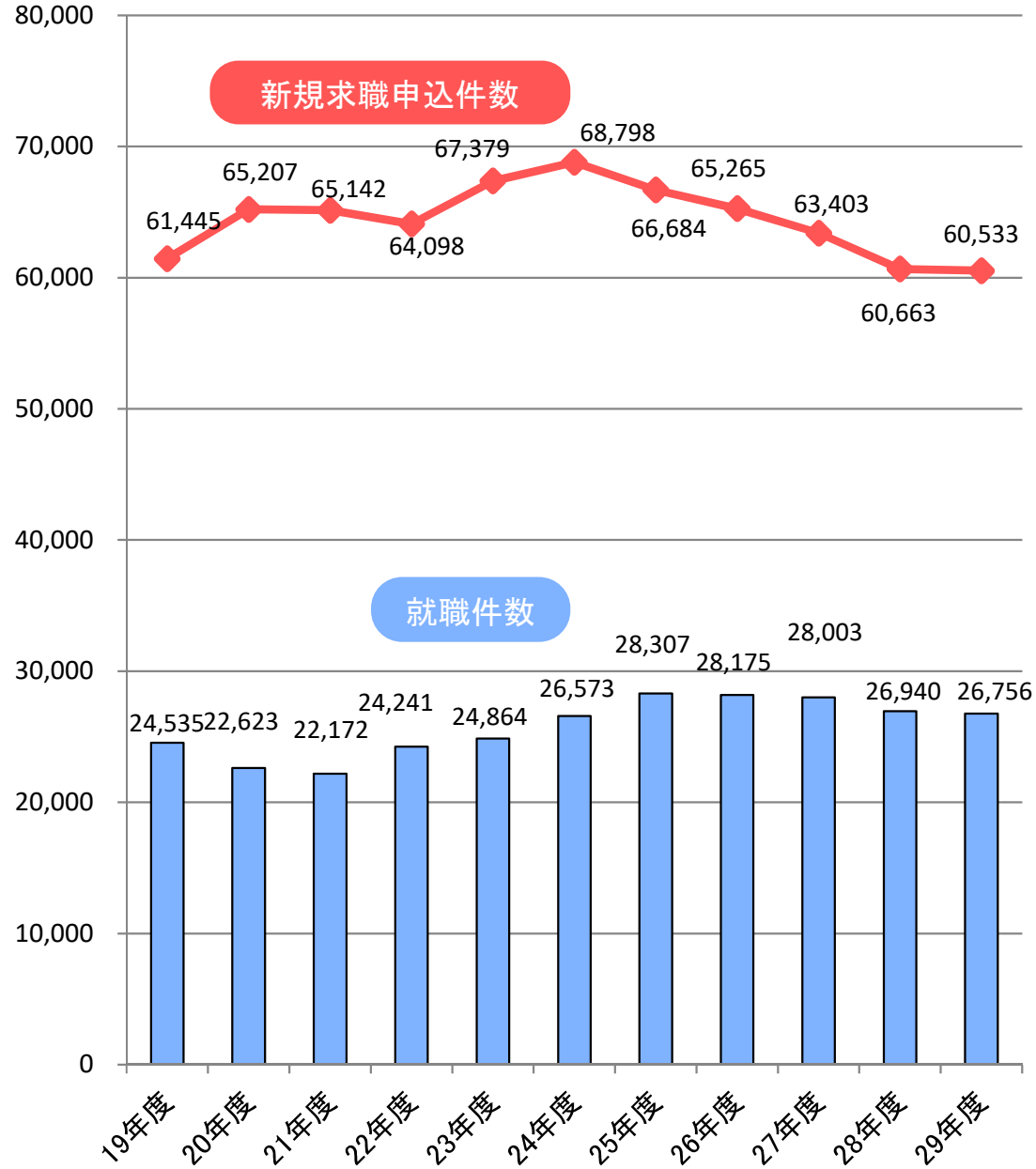
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

○ 2017年度の就職件数・新規求職者数は、**前年度から更に増加**。
○ 就職件数は97,814件と**9年連続で増加**。

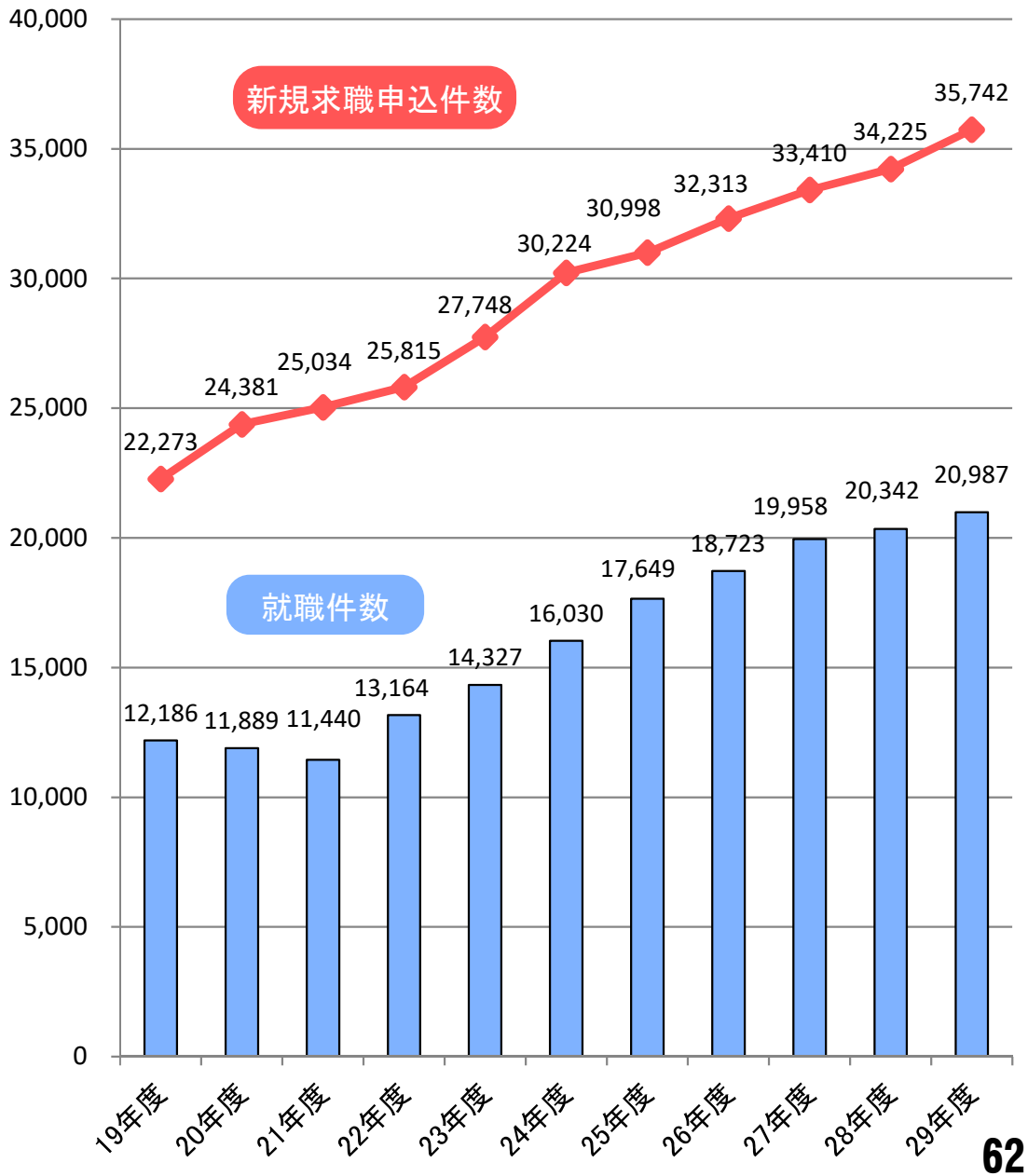


ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①

身体障害者

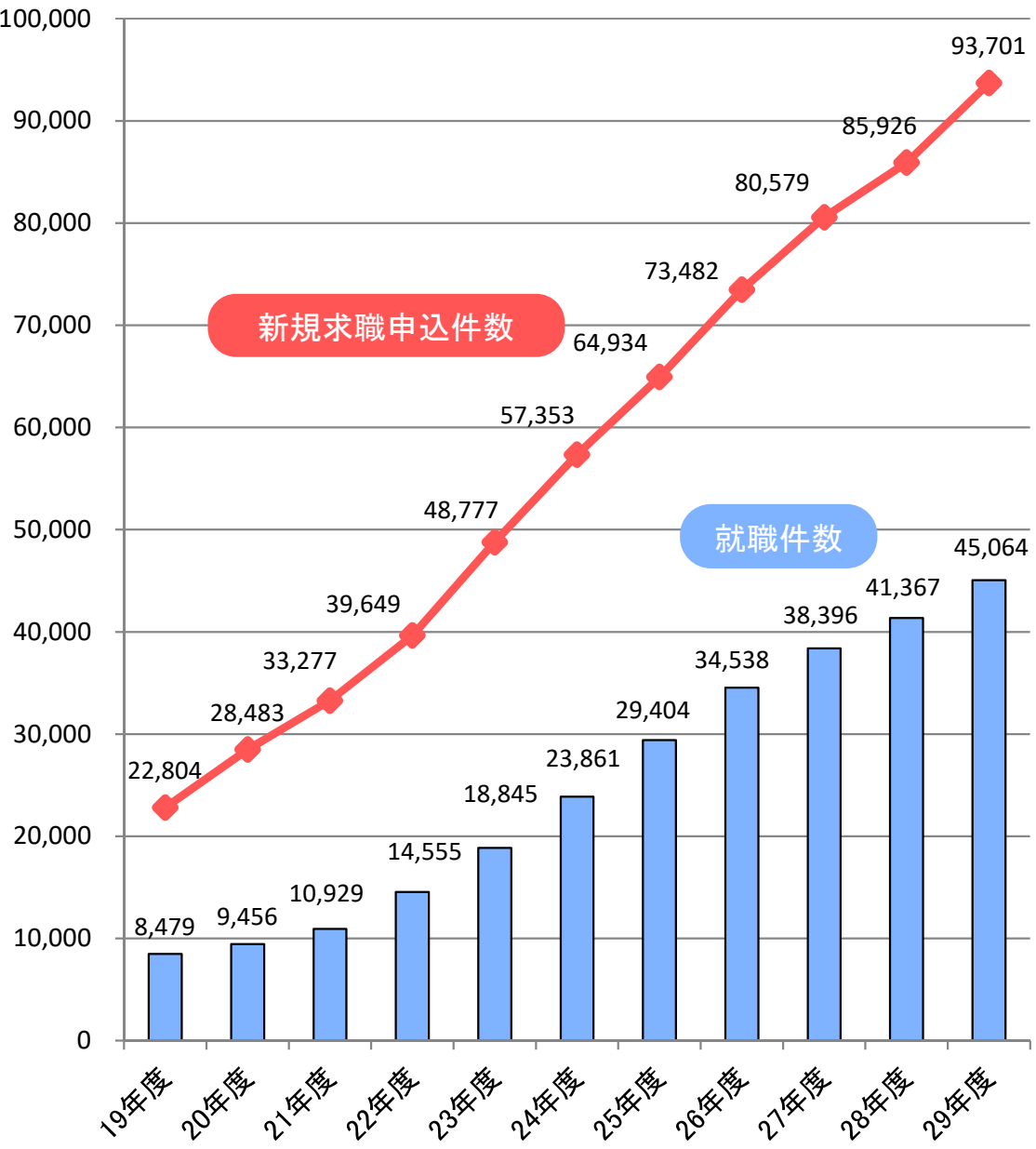


知的障害者

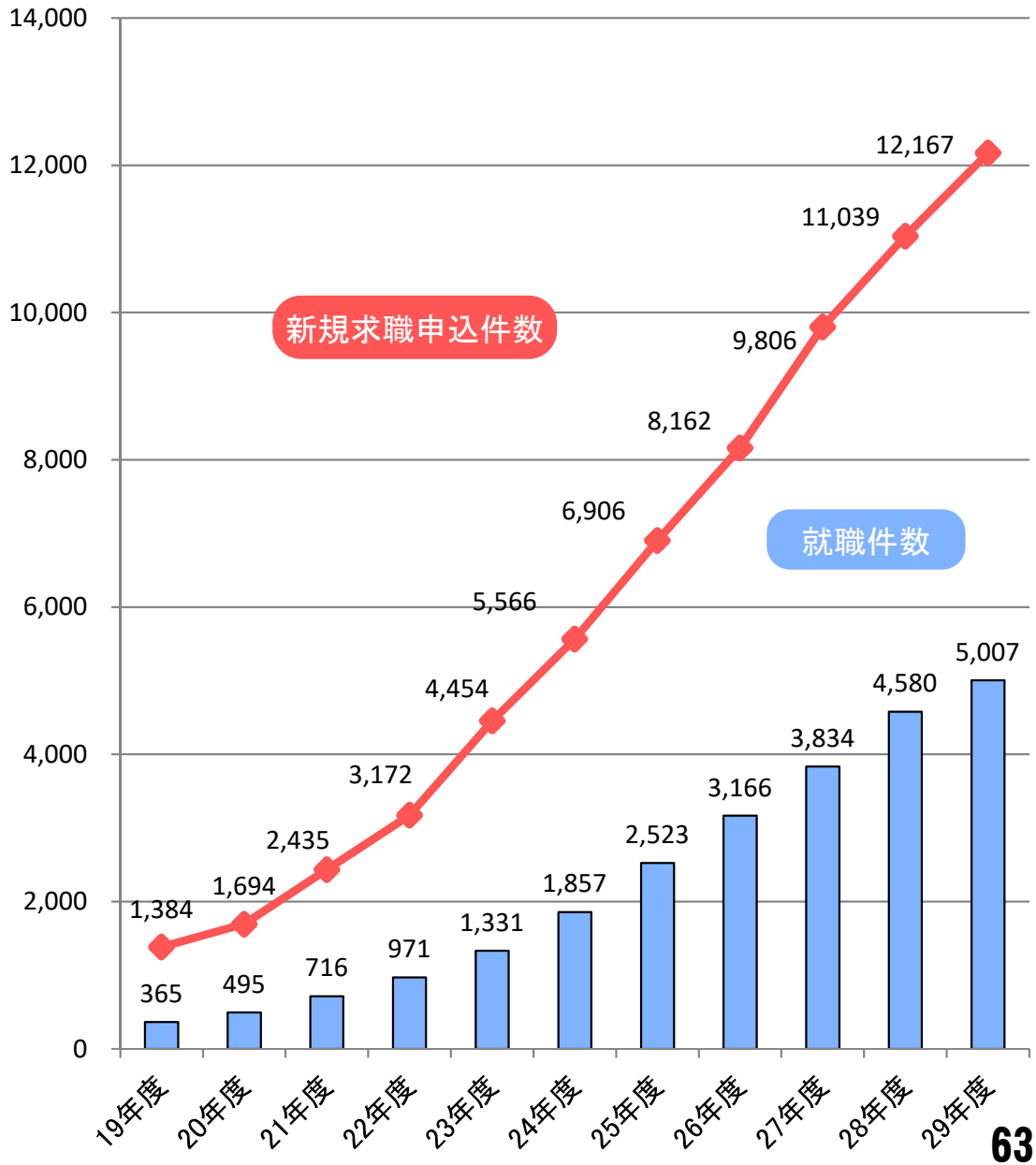


ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②

精神障害者

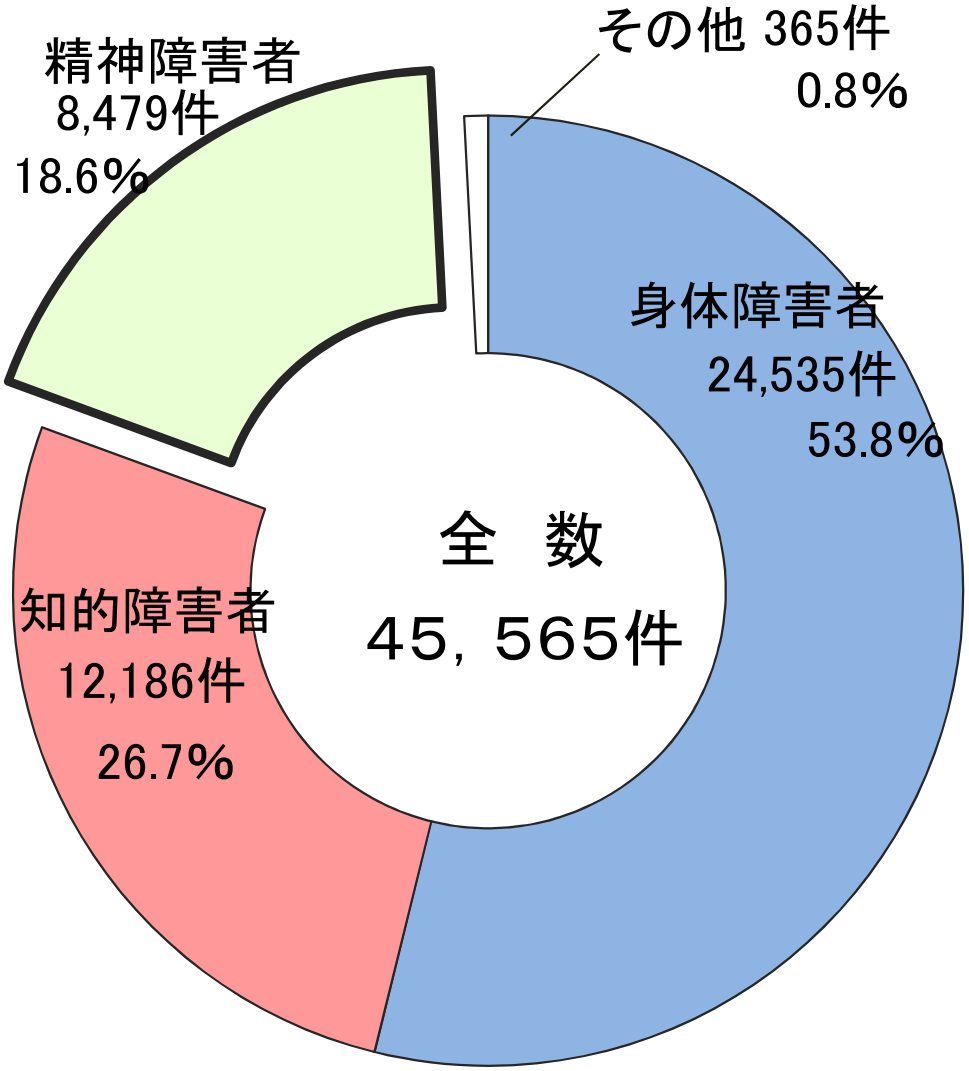


その他
(発達障害、高次脳機能障害など)

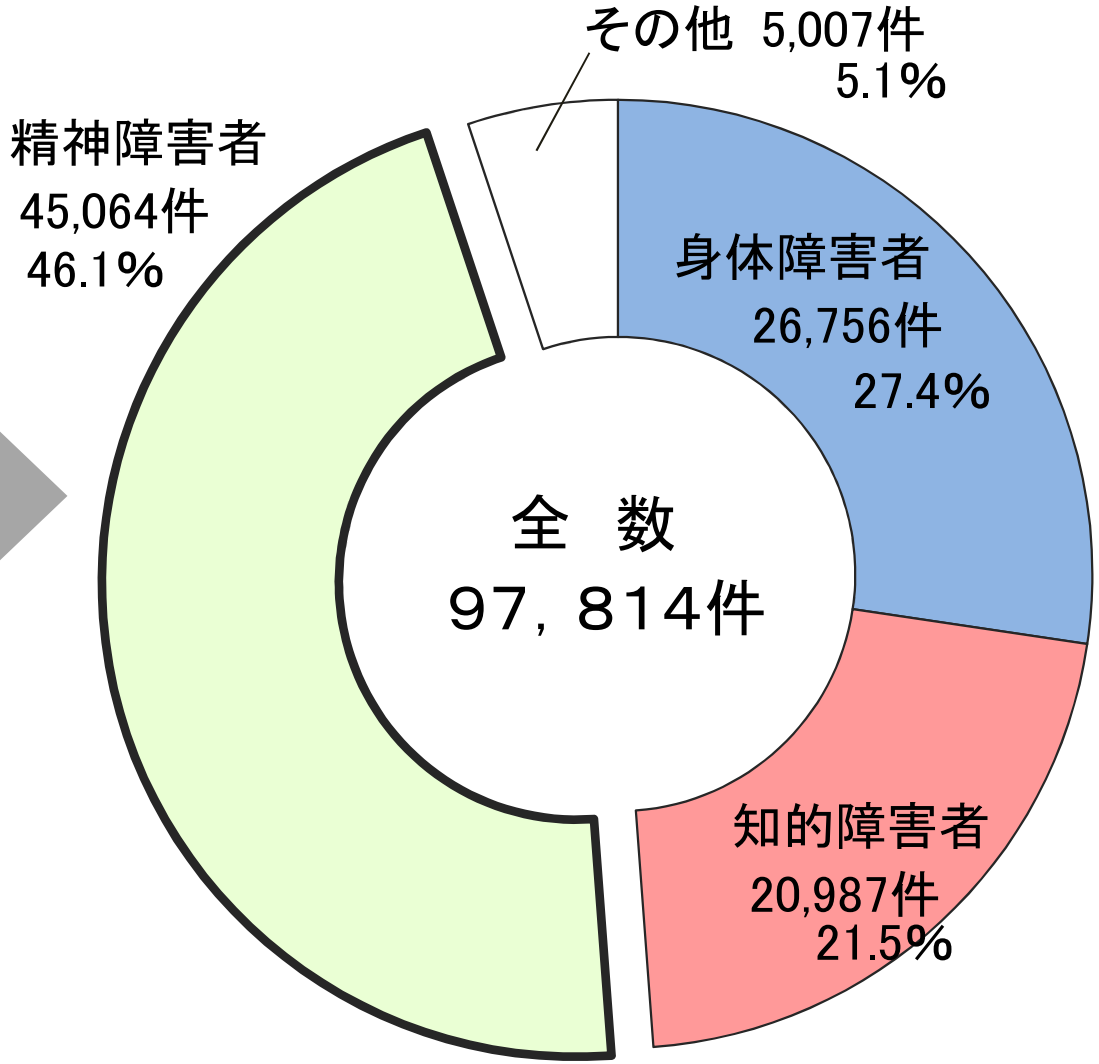


ハローワークにおける職業紹介状況（就職件数）

平成19年度



平成29年度



就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数**約937万人**中、18歳～64歳の在宅者数**約362万人**
（内訳：身体101万人、知的 58万人、精神203万人）

一般就労への移行の現状

① 特別支援学校から一般企業への就職が約 30．1%　就労系障害福祉サービスの利用が約 30．2%
② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間 1．3 %（H15）　→　4．3%（H29）
※就労移行支援からは27．0%（H29）

大学 専修学校 の進学等

障害福祉サービス

- 就労移行支援　約 3．3万人
- 就労継続支援A型　約 6．9万人
- 就労継続支援B型　約24．0万人

（平成30年3月）

就労系障害福祉サービスから一般就労への移行

1,288人	H15	1.0
2,460人	H18	1.9 倍
3,293人	H21	2.6 倍
4,403人	H22	3.4 倍
5,675人	H23	4.4 倍
7,717人	H24	6.0 倍
10,001人	H25	7.8 倍
10,920人	H26	8.5 倍
11,928人	H27	9.3 倍
13,517人	H28	10.5倍
14,845人	H29	11.5倍

就　職

12,844人/年
（うち就労系障害福祉サービス　6,434人）

777人/年

特別支援学校

卒業生21,292人（平成29年3月卒）

就職　6,411人/年

企　業　等

雇用者数
約49．6万人
（平成29年6月1日）
＊50人以上企業

ハローワークからの紹介就職件数
97，814件
※A型：20,825件
（平成29年度）

【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査　等

障害者の平均勤続年数の推移

障害者の平均勤続年数については、近年、新たに雇い入れられる者が増加していることもあるが、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成10年	１２年０ヶ月	６年１０ヶ月	―
平成15年	１０年０ヶ月	９年３ヶ月	３年９ヶ月
平成20年	９年２ヶ月	９年２ヶ月	６年４ヶ月
平成25年	１０年０ヶ月	７年９ヶ月	４年３ヶ月

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点（各年11月1日）までの勤続年数をいう。
ただし、採用後に身体障害者となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

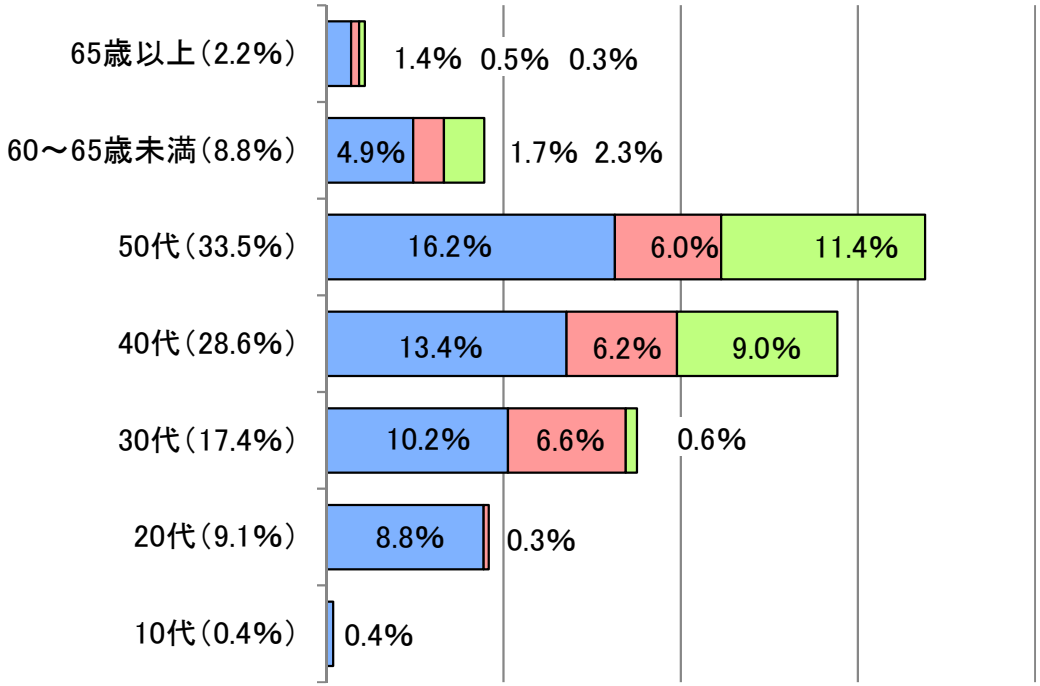
出典：障害者雇用実態調査結果報告書（平成10、15、20、25年度）（厚生労働省障害者雇用対策課）

障害者の継続雇用割合（身体障害者、年代別）

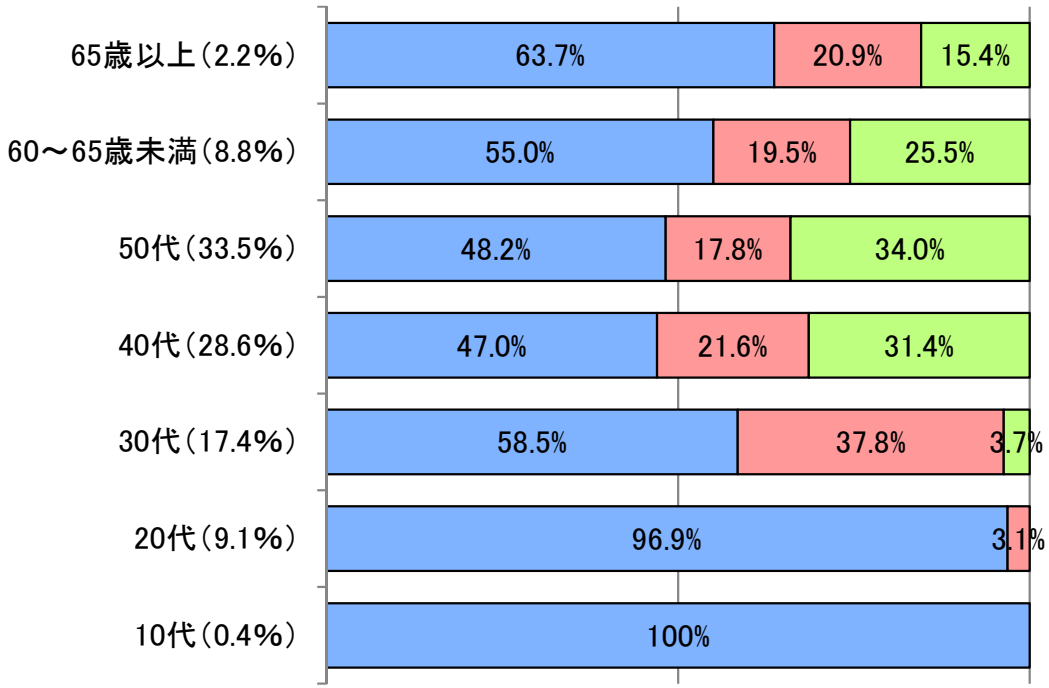
○　身体障害者の場合、年齢があがるに連れて勤続年数も長期化していく傾向があり、年齢分布自体が中高年齢層の比重が高いこと等も相俟って、全体としても勤続年数の長い者が多い傾向にある。

○　60歳以上については手帳所持者が大幅に増加することからすれば、就業者の割合が急激に低下していると言える。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



勤続10年未満　勤続11～20年未満　勤続20年以上

※　平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※　縦軸に（　）で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

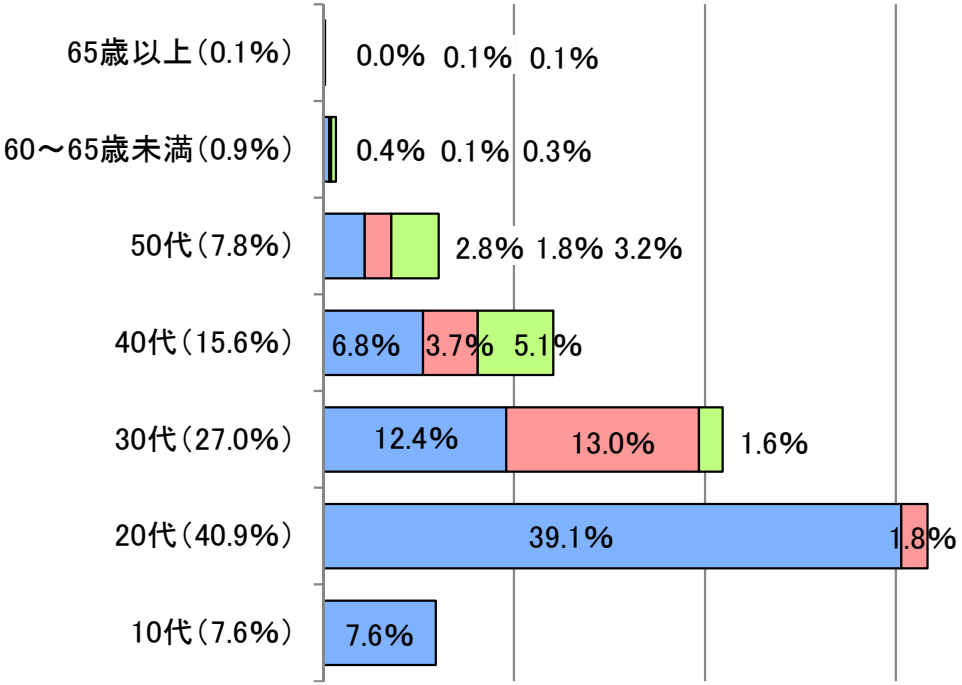
※　身体障害者には現在の企業に入社した後に中途障害となった場合を含む。従って、本表のおいては、中途障害者の場合には「勤続年数」ではなく、「障害者手帳を取得してから現在に至るまでの年数」が記載されているものである。

障害者の継続雇用割合（知的障害者、年代別）

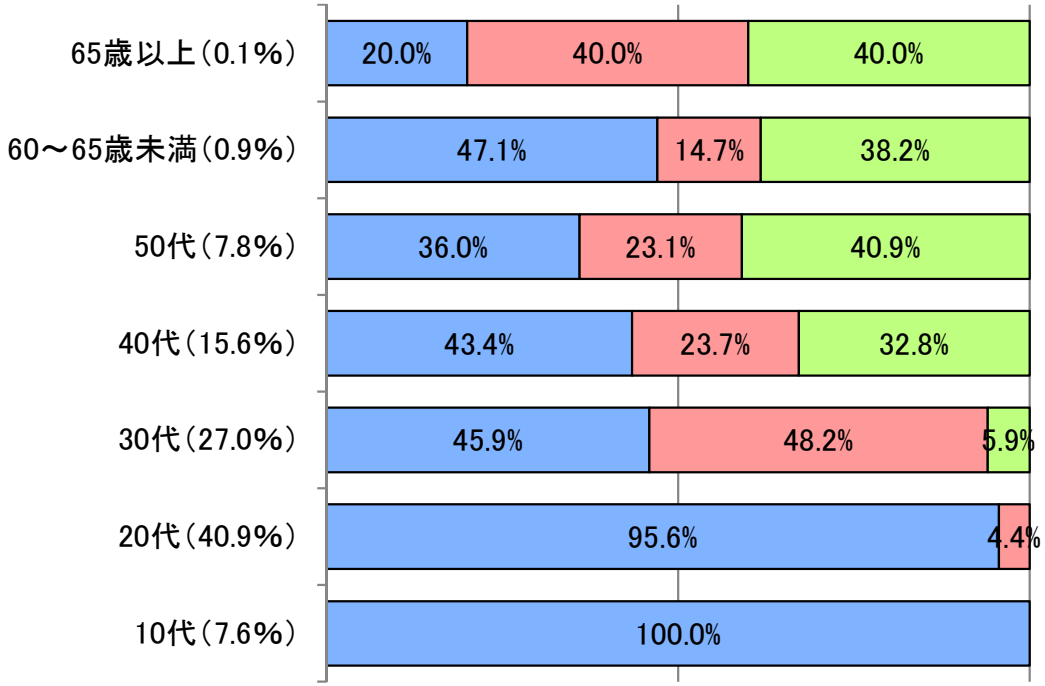
○ 知的障害者の場合、中高年齢層で働いている者に限定すれば、勤続年数の長さは身体障害の場合と比べても遜色はないといえる。

○ ただし、50代以降については就業者数が大幅に減少することの結果として、全体としては勤続年数が短い者が多くなる傾向にある。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



勤続10年未満　勤続11～20年未満　勤続20年以上

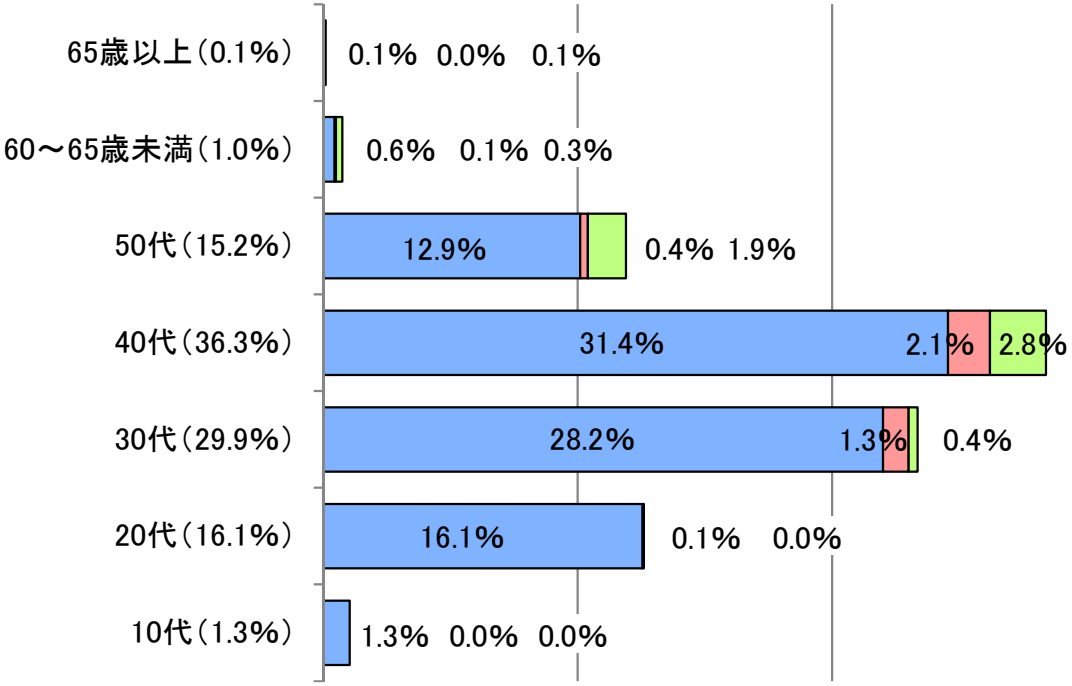
※ 平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※ 縦軸に（ ）で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

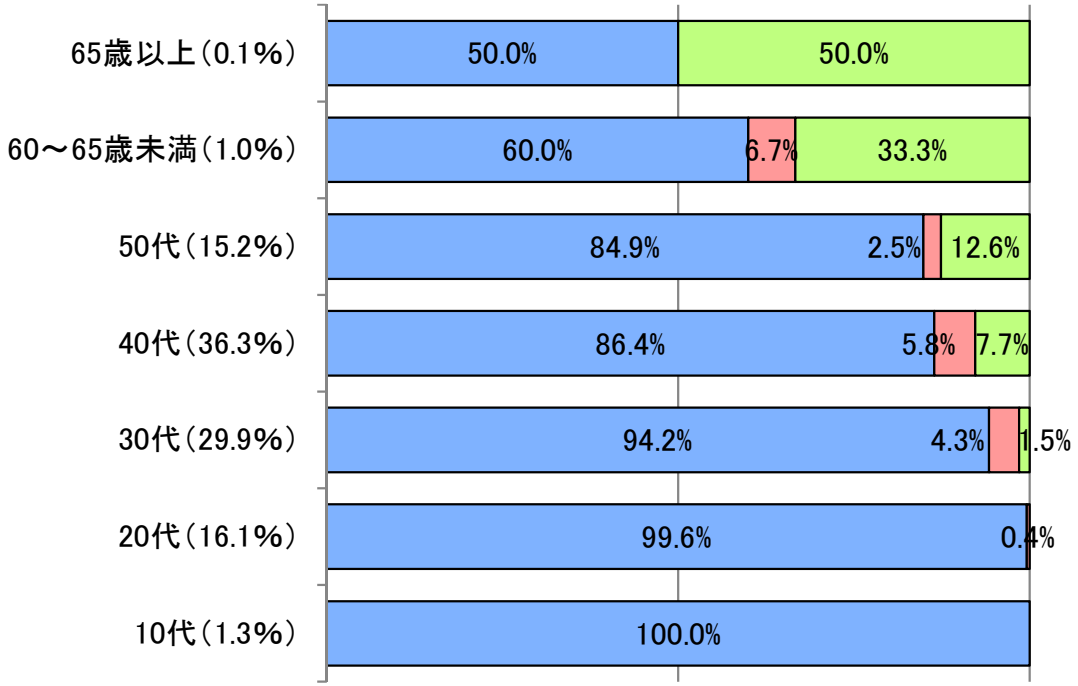
障害者の継続雇用割合（精神障害者、年代別）

○　精神障害者の場合、全体として勤続年数が短いが、年齢があがるに連れて、勤続年数が長い者の割合も一定程度増えていく傾向にはある。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



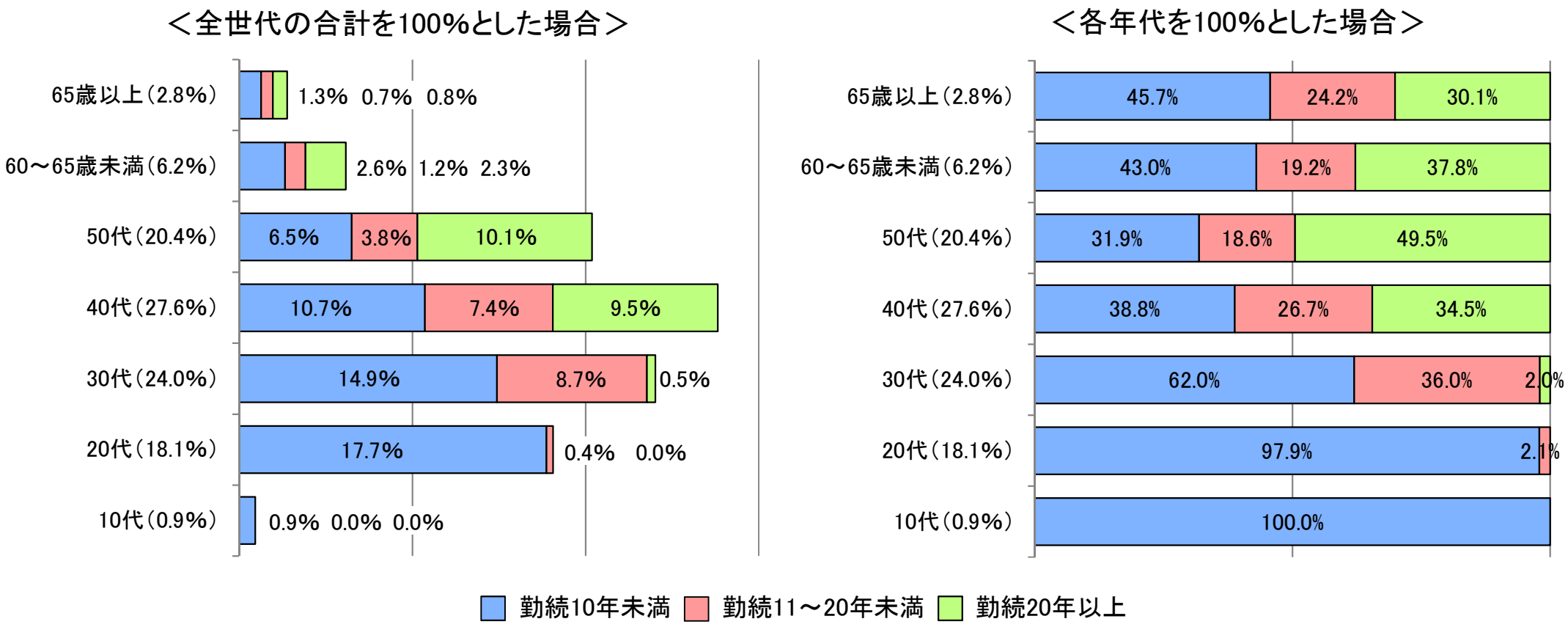
勤続10年未満　勤続11～20年未満　勤続20年以上

※　平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※　縦軸に（　）で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※　身体障害者には現在の企業に入社した後に中途障害となった場合を含む。従って、本表のおいては、中途障害者の場合には「勤続年数」ではなく、「障害者手帳を取得してから現在に至るまでの年数」が記載されているものである。

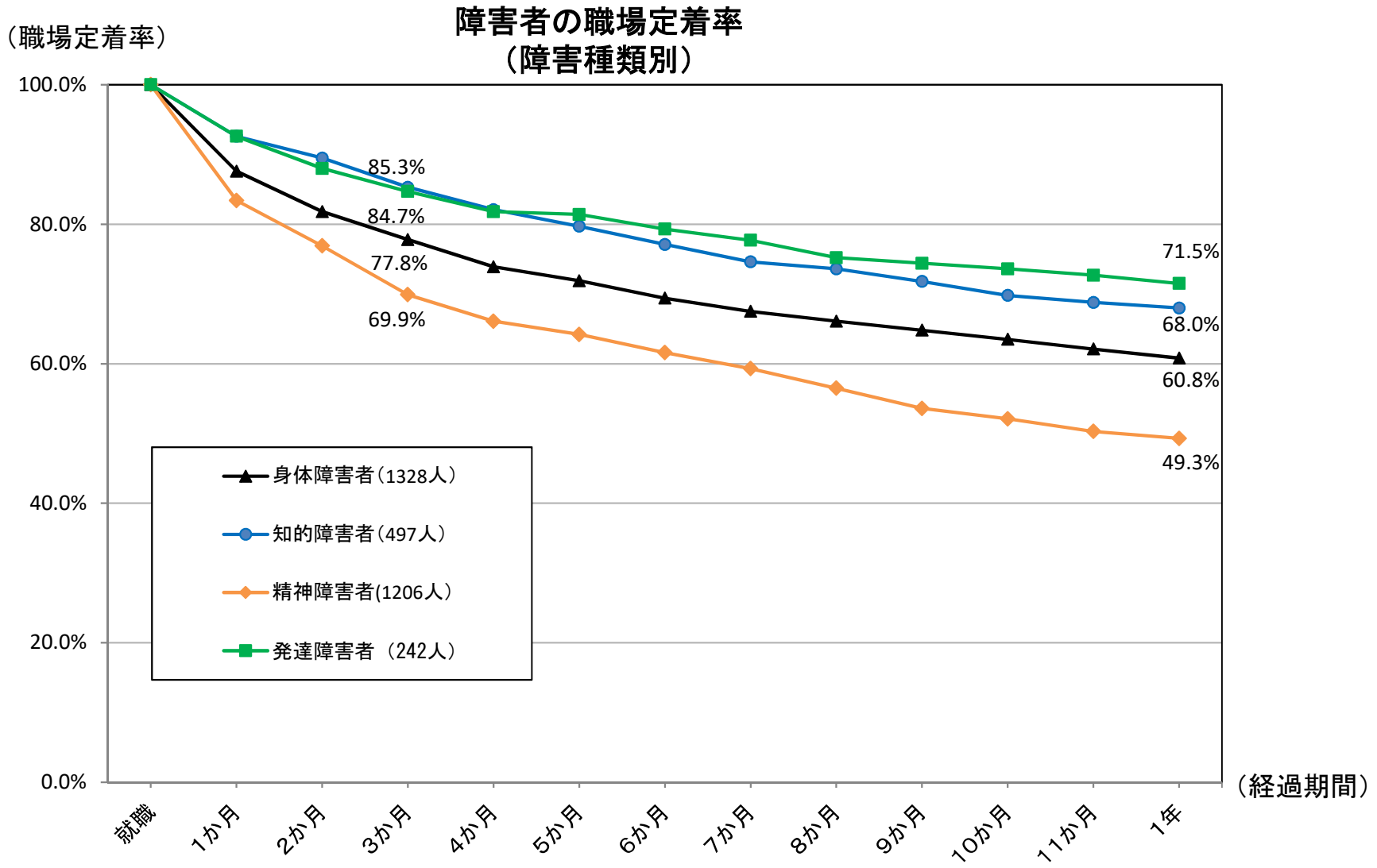
（参考）継続雇用割合（一般労働者、年代別）



（出典）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
※　一般労働者（常用労働者のうち、短時間労働者でない者）のデータである。
※　縦軸に（　）で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

障害者の定着状況について（障害種別）

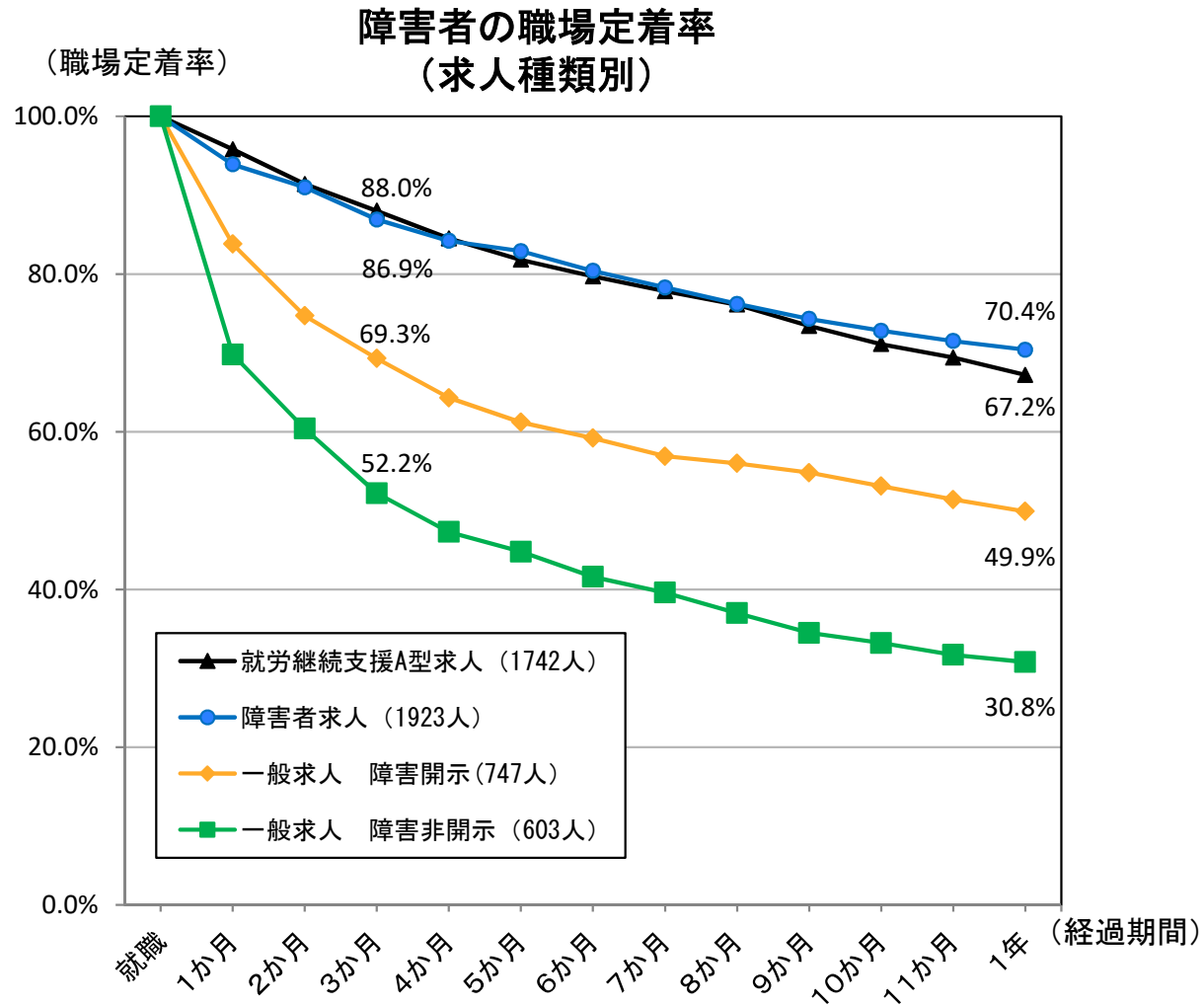
障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。

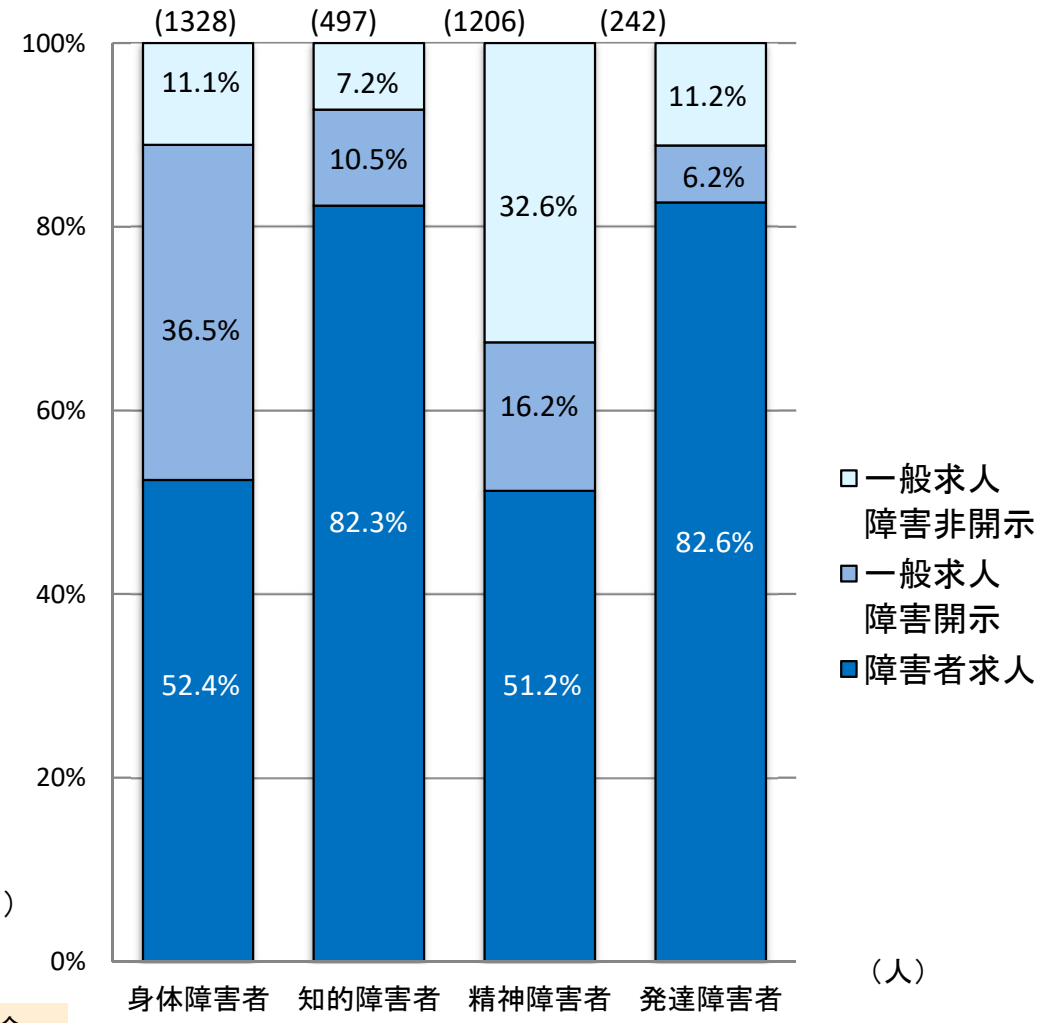


出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

障害者の定着状況について（求人種類別）

一般求人に障害非開示で就職する場合や、一般求人に障害開示で就職する場合に、職場定着率は低くなる傾向がある。また、身体障害者は一般求人障害開示、精神障害者は一般求人障害非開示で就職するケースが多くみられる。



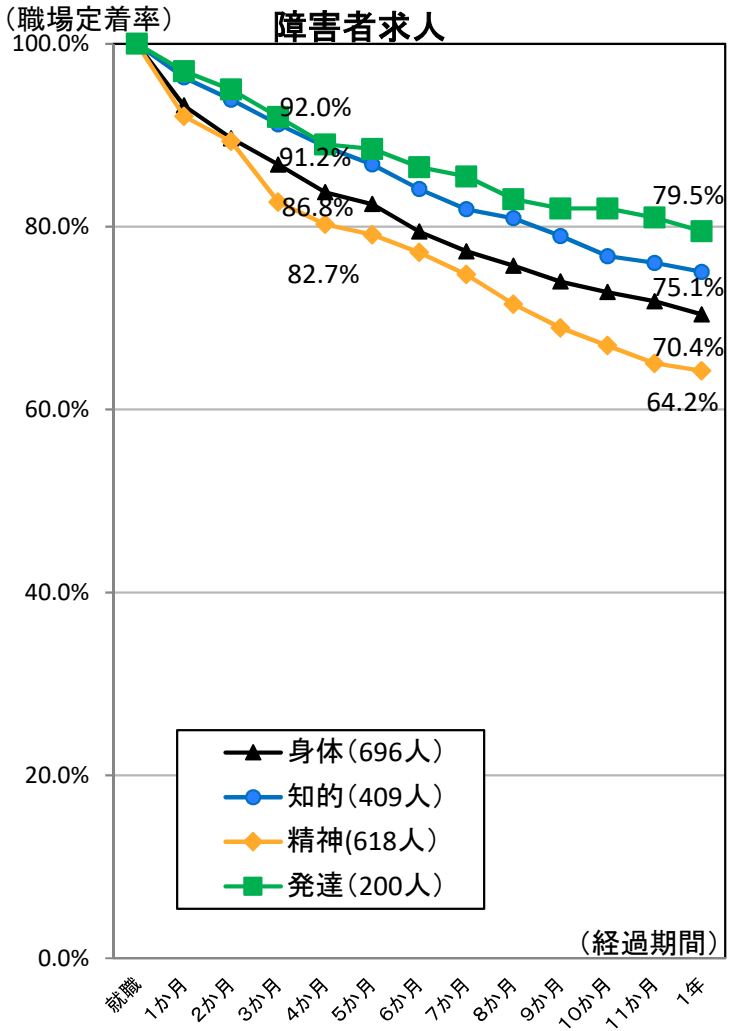


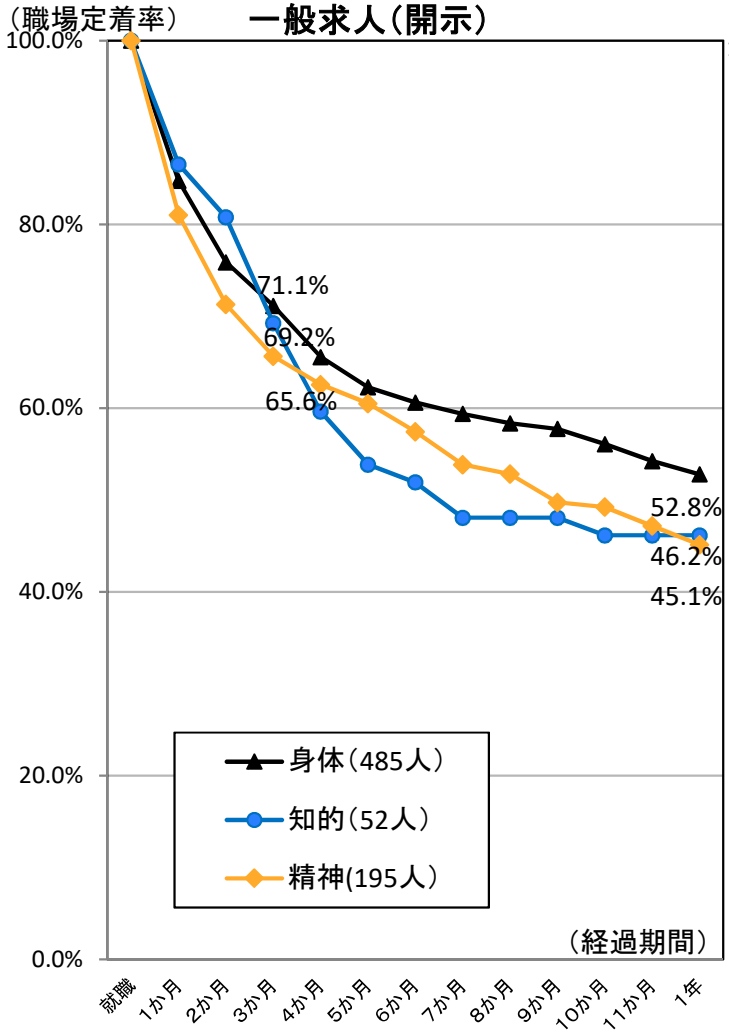
出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）
右図上の括弧内の数値は、サンプル数

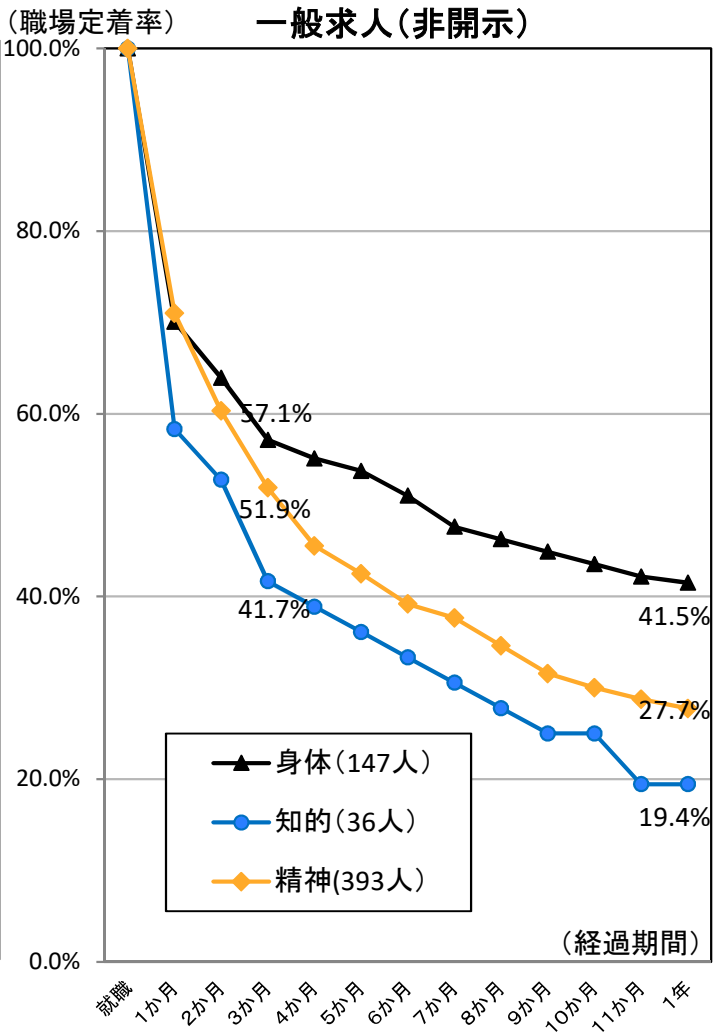
※一般求人非開示とは、一般求人へ紹介就職した者のうち、ハローワークに障害の情報を開示している者で、企業に対しては障害の情報を開示せずに就職した者を指す。なお、事業主は、雇用労働者の障害の情報等の把握・確認等を行う際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に沿って、プライバシーに配慮する必要があり、本人の意に反してプライバシーに係る情報の報告等を行わせてはならない。また、事業主には、障害者雇用促進法に基づき、雇用障害者に対し、差別の禁止、合理的配慮の提供等の義務が課されている。

障害者の定着状況について（求人種類別・障害種別）

○　いずれの障害種別でも、障害者求人、一般求人開示、一般求人非開示の順に定着率が低下する傾向。
○　障害者求人において、知的障害や発達障害は比較的安定しているのに対して、精神障害の場合は定着率が低水準となっている。
○　一般求人において当初大幅に離職する傾向はあるが、３～６ヶ月経過後からは、比較的定着状況が安定。





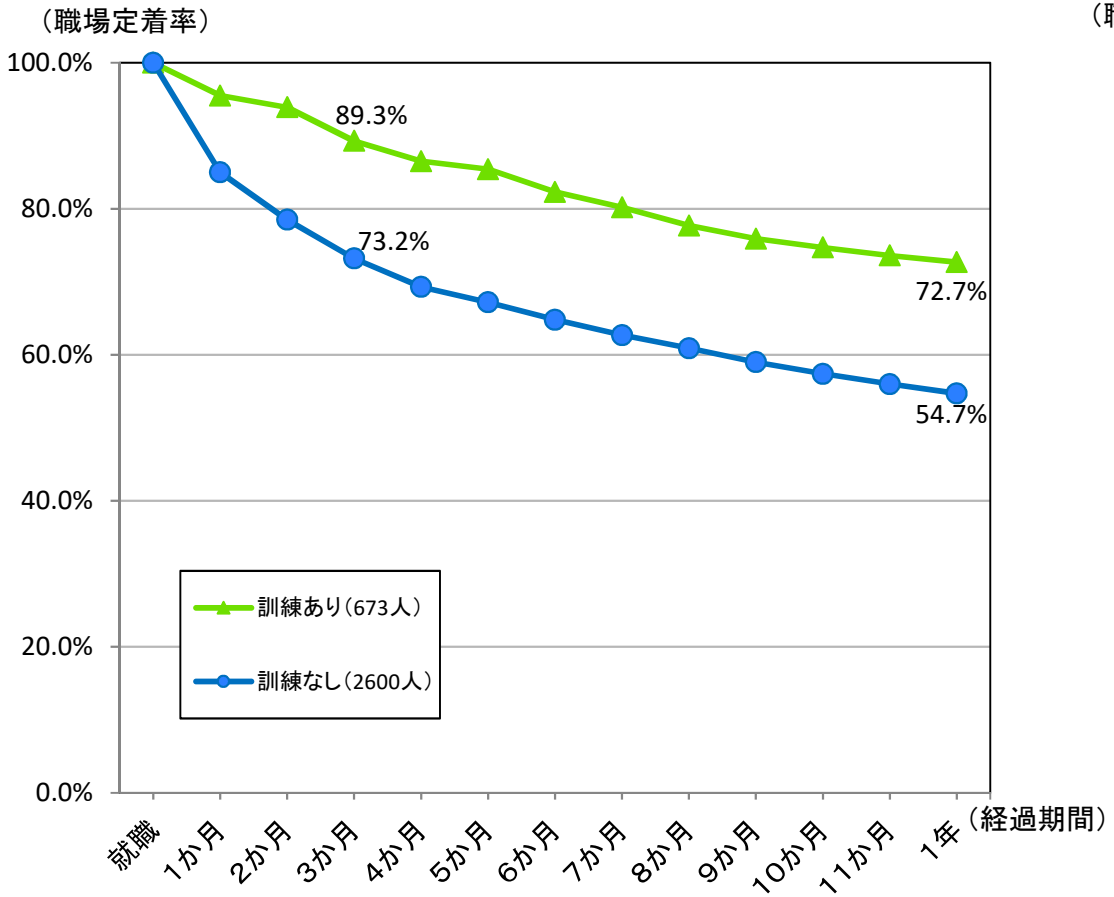


※『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。
※一般求人については、サンプルが少ないことから発達障害者を除いて表を作成。また、知的障害者については、表には含んでいるものの、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。

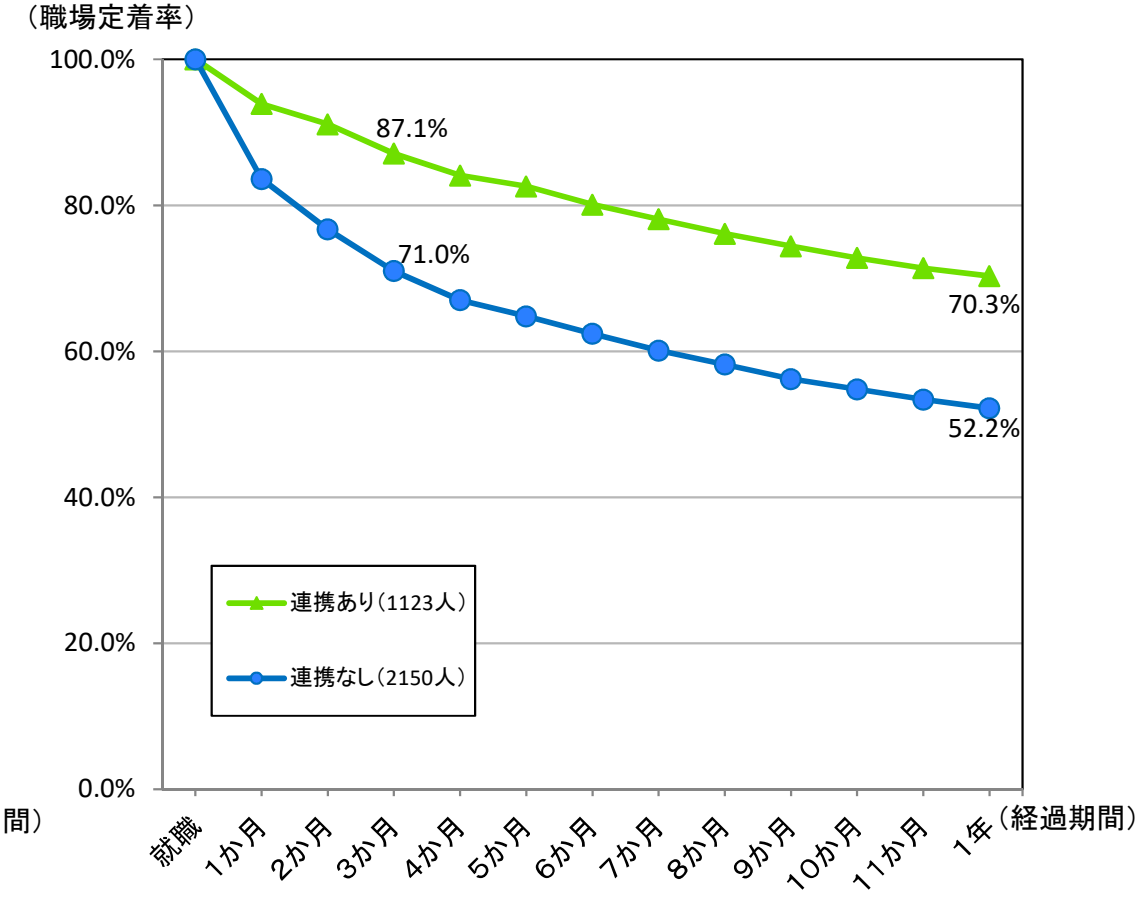
地域の支援機関を活用した場合の定着状況について

障害者の定着状況については、就労前の訓練受講や、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも、定着率が高い。

障害者の職場定着率
（就労前訓練の受講の有無別）



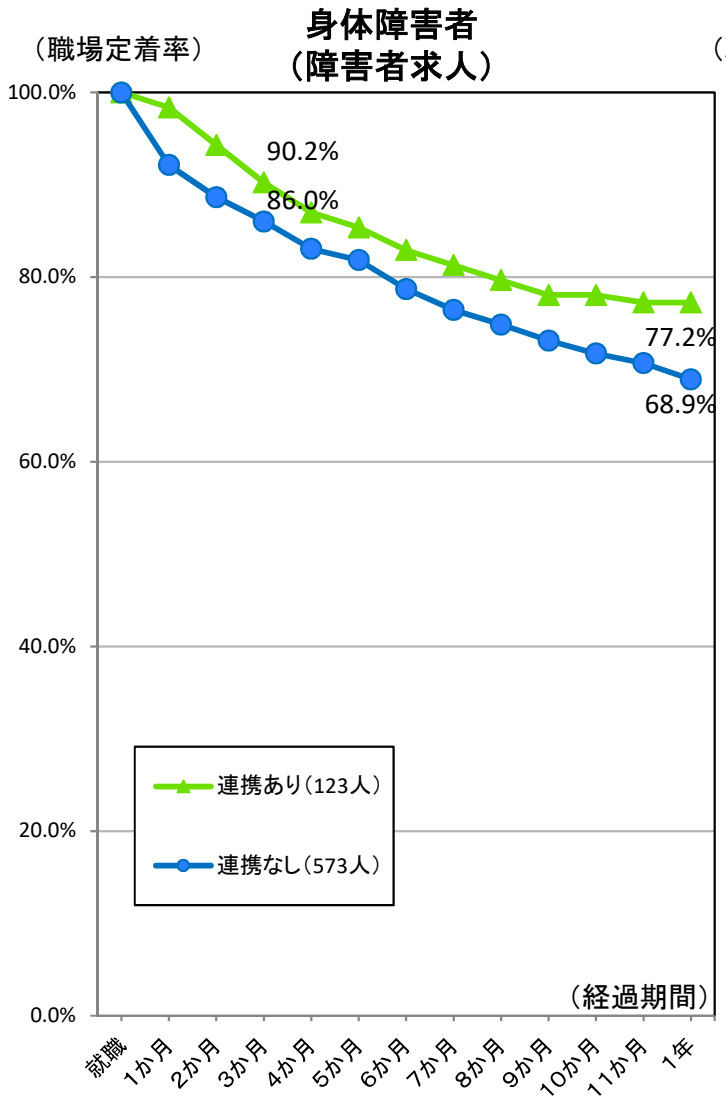
障害者の職場定着率
（地域の就労支援機関との連携の有無別）

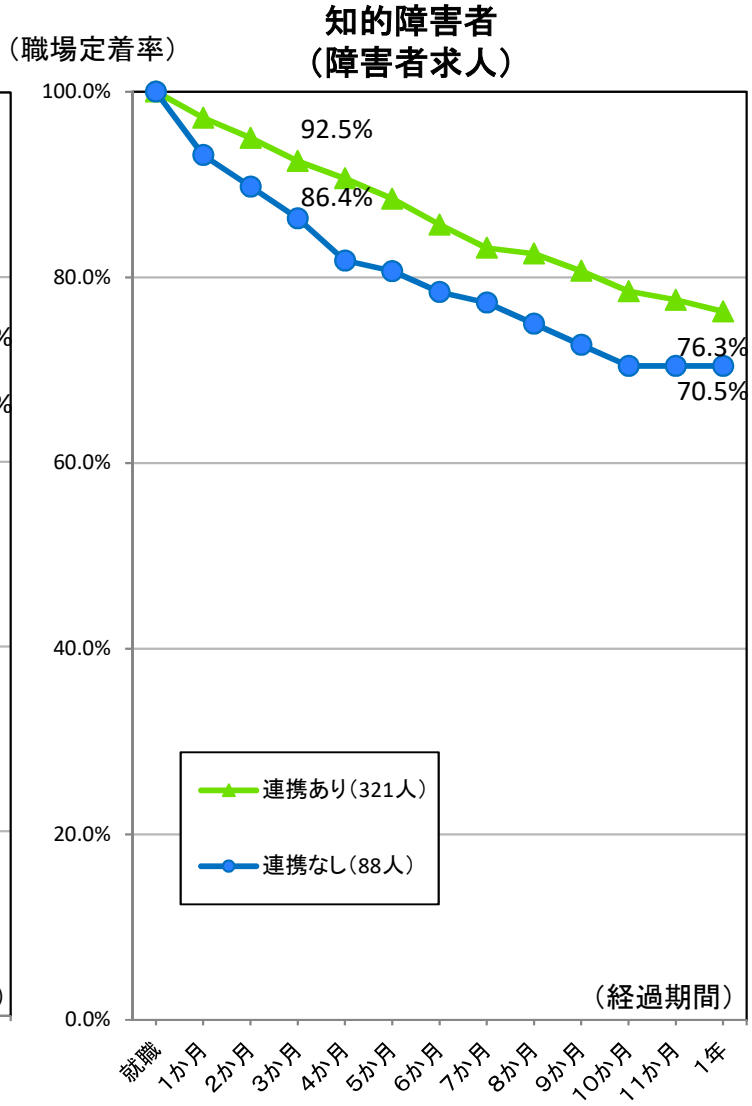


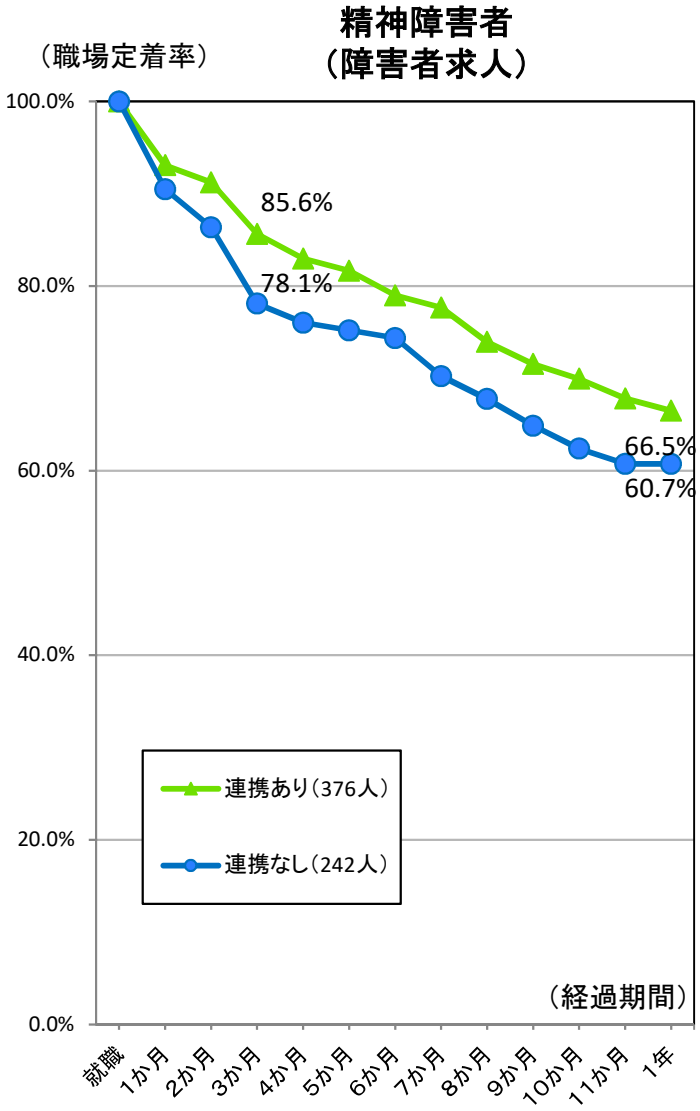
出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

地域の支援機関を活用した場合の定着状況について②

障害者求人に限定して障害者の定着状況について見ていくと、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも、いずれの障害種別でも定着率が高い。



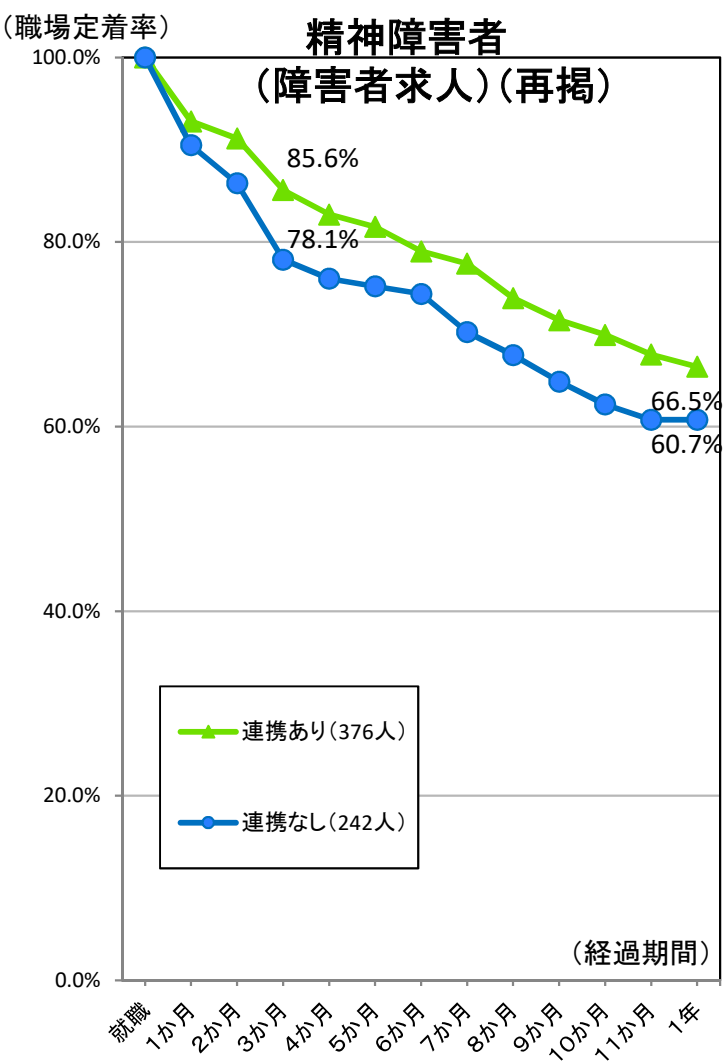


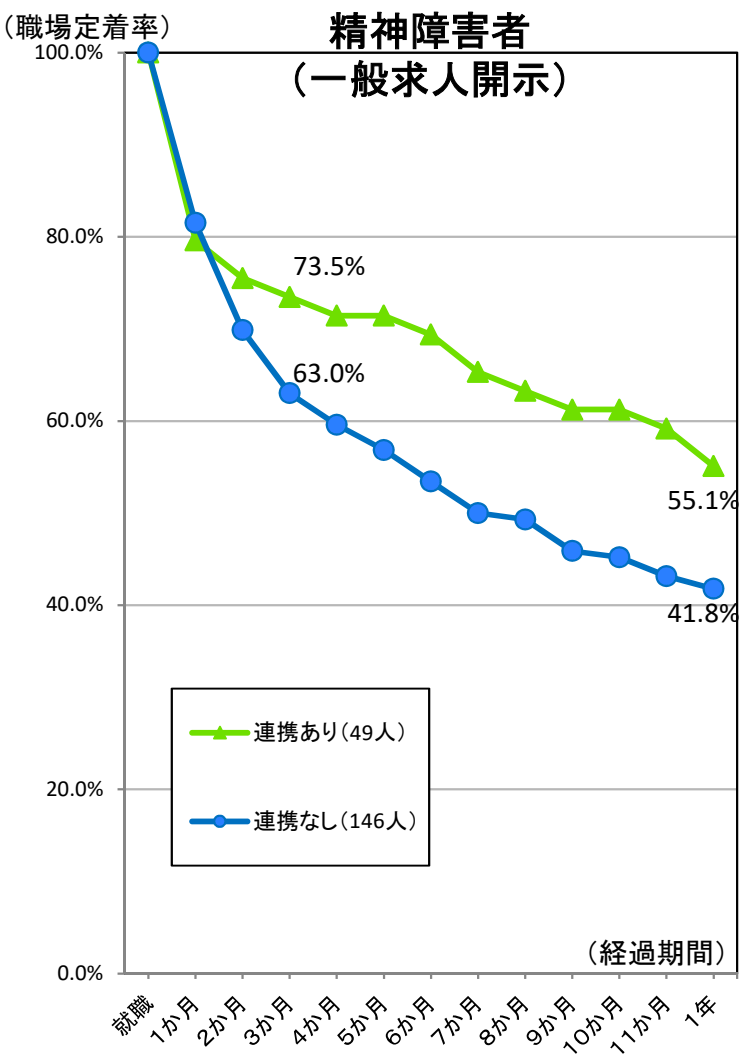


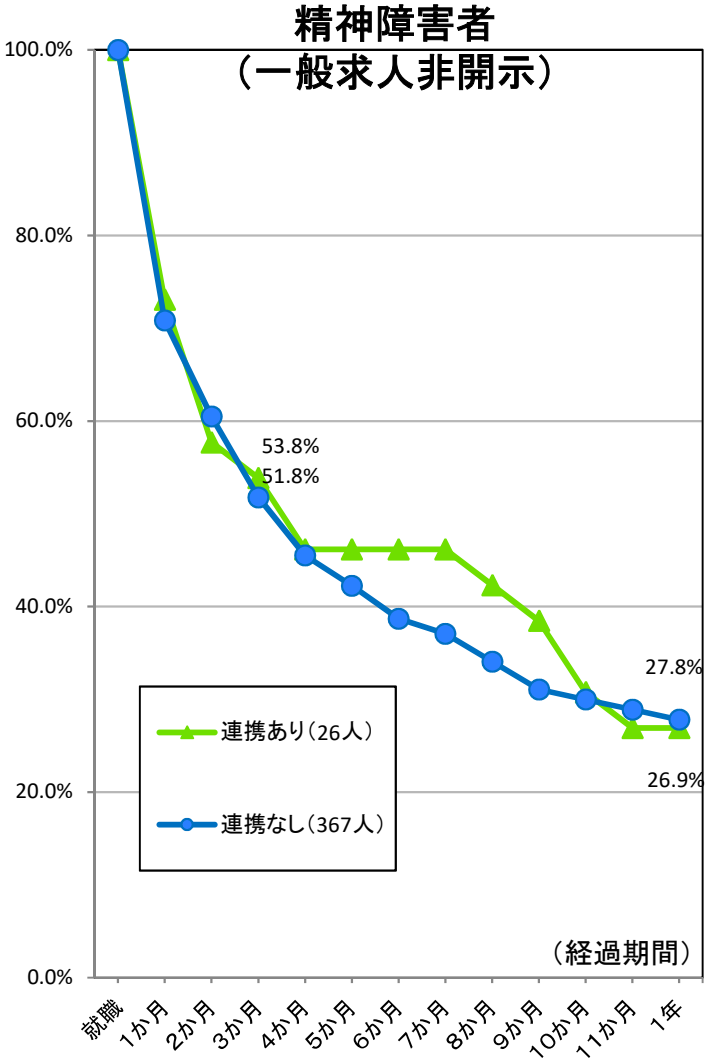
※『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。

地域の支援機関を活用した場合の定着状況について③

障害者の定着状況については、一般求人開示の場合には、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも定着率が高い。また、一般求人開示で連携「あり」の場合、当初1ヶ月は急激に離職するものの、その後は定着する傾向。（2ヶ月目以後であれば、障害者求人と同水準）
また、一般求人非開示の場合には、連携が「ある」場合も、「ない」場合も、定着率は同水準となる。





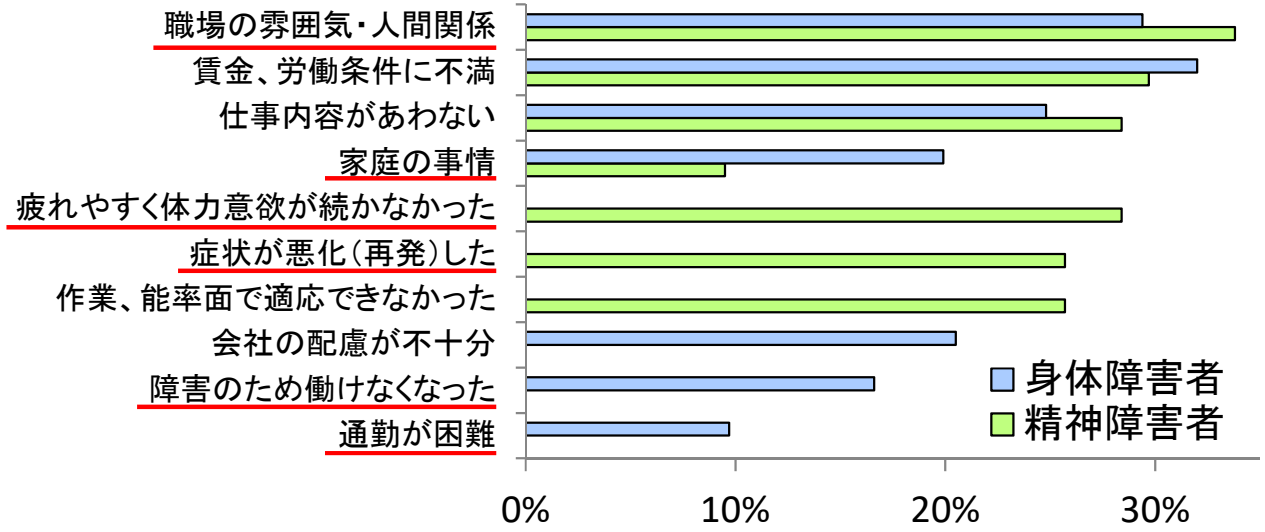


※『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。
※一般開示、一般非開示について、身体障害、知的障害、発達障害はサンプル数が少ないことから、個別には分析していない。また、一般開示、一般非開示の精神障害者の「連携あり」については、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。

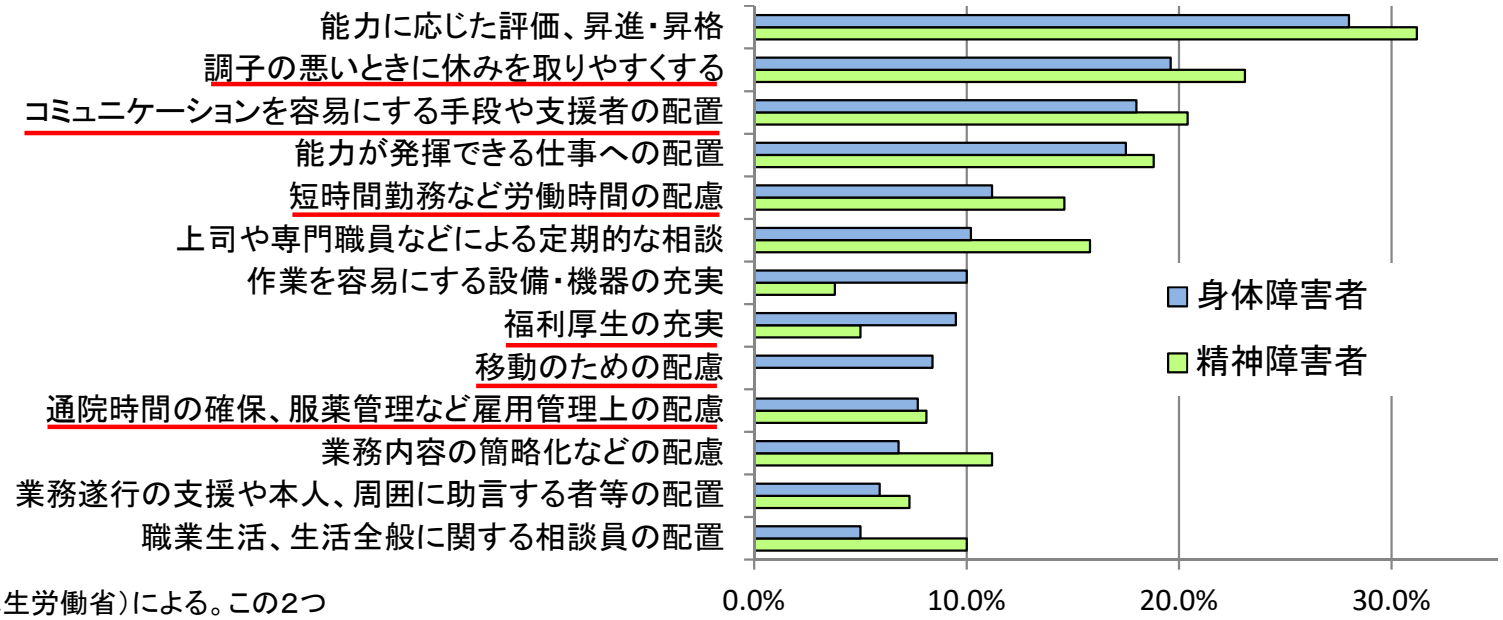
障害者の継続雇用の課題となり得る要因

障害者の継続雇用の課題としては、仕事内容や賃金、評価等の労働条件のほか、職場の雰囲気や人間関係、体力との関係、通勤などの「働く場」に関する課題も多く見られる。

離職の理由
（個人的理由）



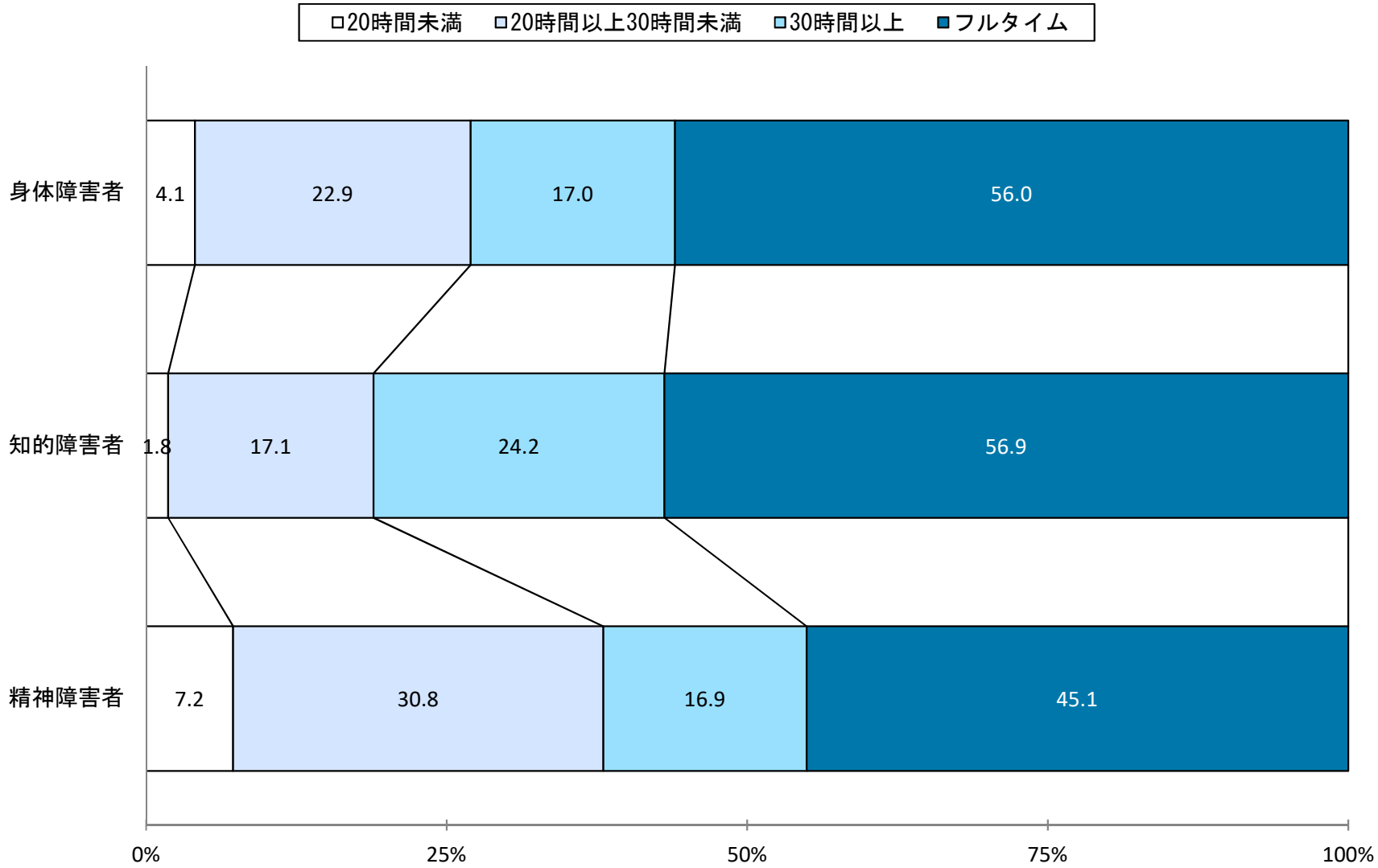
（仕事を続ける上で）
改善等が必要な事項



（出典）「平成25年度障害者雇用実態調査」（厚生労働省）による。この2つの質問に関しては知的障害者の方への質問は行っていない。

就業活動開始段階における就業希望時間

障害者の就職活動開始段階における希望勤務時間を見ると、特に、精神障害の場合には、4割近くの者の希望勤務時間が「30時間未満」（短時間勤務）となっている。

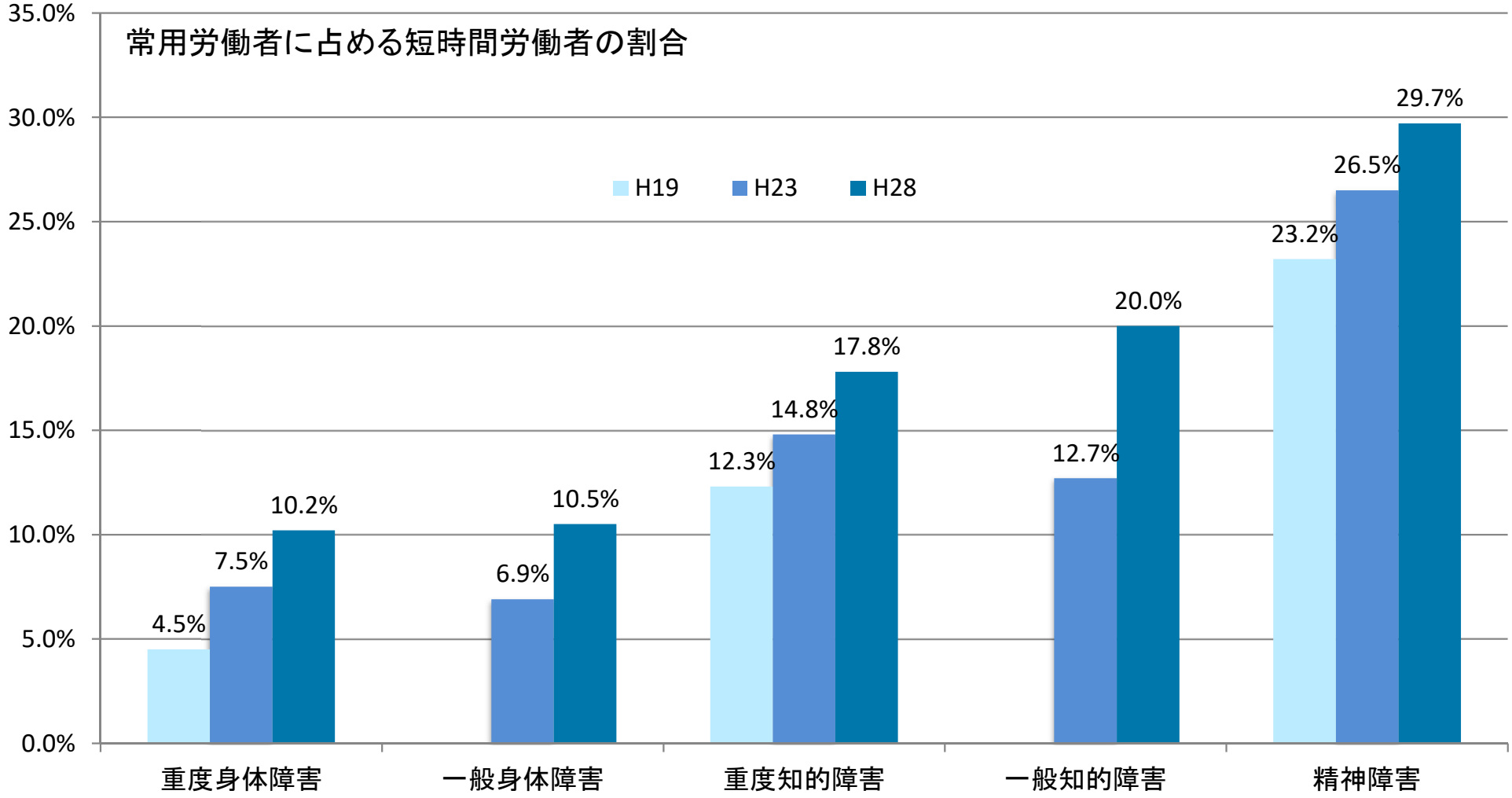


※平成28年度にハローワークに求職申し込みを行った障害者の希望勤務時間（障害種別に希望時間別の割合を整理）

短時間労働者の割合の推移（障害種別）

○　全ての障害種別において、年々、短時間労働者の割合は増加しているが、身体障害や知的障害よりも、精神障害に多い。

○　これは、精神障害者について、「まずは職場環境に慣らしながら雇用するのが望ましい」という特徴を踏まえた配慮がされてきた結果もあるものと考えられる。



※「平成28年　障害者雇用状況報告」（厚生労働省調査）による

地域就労機関による支援

職業リハビリテーションの実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

1　公共職業安定所（ハローワーク）〔544カ所〕（厚生労働省）

就職を希望する障害者の求職登録を行い（就職後のアフターケアまで一貫して利用）、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

2　障害者職業センター　（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）

○　障害者職業総合センター〔1カ所〕
　高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の養成等の実施

○　広域障害者職業センター〔2カ所〕
　障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施

○　地域障害者職業センター〔各都道府県（52カ所（うち支所5カ所））〕
　障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

3　障害者就業・生活支援センター　（都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営）〔334センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施

主な地域の就労支援機関と障害者雇用の促進に向けた支援策の流れ

○ 地域障害者職業センター（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営）
　障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、各都道府県に設置。
　障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助も行う。
○ 障害者就業・生活支援センター（都道府県知事が基準に適合する社会福祉法人等をその申請に基づき指定）
　障害者の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う。全国に334センター。
○ ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着（リワーク支援含む）までの一貫した支援を実施。

本人

ハローワーク（544カ所）

○ 福祉、教育、医療の現場と連携し、雇用への移行を推進
○ 職業訓練（個人の特性や希望に対応）
○ 就労移行支援事業所や、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等と連携（チーム支援）して1人1人の特性を踏まえた支援
◎ 精神障害者雇用トータルサポーターや、就職支援ナビゲーター（発達障害者担当）による専門的支援
○ 就職支援ﾅﾋﾞｹﾞｰﾀｰ等による職業相談・紹介
◎ 求人公開、面接会開催等
◎ トライアル雇用　（3ヶ月（精神障害は最大12ヶ月））
◎ 各種助成金（障害者を初めて雇い入れる場合や、多数雇用して施設整備をする場合など）による支援
◎ 職場適応指導

地域障害者職業センター（47カ所＋5支所）

○ 本人への職業準備支援
◎ 研修・セミナー等の開催
◎ 雇用マニュアルや好事例の紹介
◎ ジョブコーチによる支援
○ 職場への適応に関して助言等
◎ リワーク支援
※ 主治医とも連携

障害者就業・生活支援センター（334カ所）

○ 職場実習のあっせん等就業に向けた支援
○ 本人への職業生活における自立に必要な生活支援
◎ 事業主支援（雇用管理についての助言など）
○ 日常生活や職場での悩みなどをサポート

就職準備段階 → マッチング段階 → 就職 → 職場適応段階 → 就職後半年程度 → 定着段階 → 休職

○：主に障害者本人に対する支援施策
◎：事業主に対する支援施策（障害者と事業主双方を支援するもの含む）

※ 就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携
※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関（医療機関、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等）と連携し、就労支援を実施

主な地域の就労支援機関の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

（1） 公共職業安定所（ハローワーク）〔544カ所〕（厚生労働省）

就職を希望する障害者の求職登録を行い（就職後のアフターケアまで一貫して利用）、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

	平成18年度	平成29年度	
新規求職件数	103,637件	202,143件	＋95.0%増
就職件数	43,987件	97,814件	＋122.4%増

（2） 地域障害者職業センター〔各都道府県47所、5支所〕（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

	平成18年度	平成29年度	
利用者数	26,189件	32,695件	＋24.8%増
職リハ計画作成件数	17,410件	28,053件	＋61.1%増

（3） 障害者就業・生活支援センター (知事が指定した社会福祉法人、NPO等が運営）〔334センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

	平成18年度	平成29年度	
設置箇所数	110箇所	332箇所	＋222箇所
支援対象者数（1センター当たり）	203 〔22,339〕人 ＊	546 〔181,229〕人 ＊	＋168.9%増
就職件数（1センター当たり）	33〔3,634〕件 ＊	62〔20,514〕件 ＊	＋87.8%増

＊〔 〕内は全国計

障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

○　福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員（主査）と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施（平成18年度から実施）

就職を希望している福祉施設利用者等

就職に向けた取り組み

就 職　企業

職場定着

職業生活の安定

就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

障害者就労支援チーム

主査：ハローワーク職員

- 専門援助部門が担当
- 就職支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

副主査：福祉施設等職員

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

その他の就労支援者

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

就労支援計画の作成 → チーム構成員が連携して支援を実施 → フォローアップ

【29年度実績】
支援対象者数　38,965人
就職者数　19,470人

（※1）可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。
（※2）支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

地域障害者職業センターの概要

○　地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県（ほか支所5か所）に設置。

○　障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

○　職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○　職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力や職業能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

○　職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

○　精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○　事業主に対する相談・援助

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

○　地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

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

地域障害者職業センターにおける業務実施状況（平成29年度）

１．利用者数（新規＋再扱）

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
32,695人 (100.0%)	1,361人 (4.2%)	9,054人 (27.7%)	11,925人 (36.5%)	10,355人 (31.7%)

２．職業準備支援

（1）支援対象者数

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
2,404人 (100.0%)	75人 (3.1%)	235人 (9.8%)	778人 (32.4%)	1,316人 (54.7%)

（2）支援終了者の状況

・支援終了者の就職を目指した次の段階への移行率　88.0%
・支援終了者の就職率　71.7%

（＊平成29年度に支援を終了した障害者のうち平成30年４月末現在の状況
＊次の段階＝職業紹介、ジョブコーチ支援、職業訓練、職場実習等）

３．職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

（1）支援対象者数（支援開始者数）

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
3,641人 (100.0%)	172人 (4.7%)	1,230人 (33.8%)	950人 (26.1%)	1,289人 (35.4%)

（2）職場定着の状況

・支援終了後6ヶ月経過時点の職場定着率　88.1%

（＊平成28年10月～平成29年9月までに支援を終了した者のうち、支援終了後6ヶ月経過時点での定着状況）

４．精神障害者の復職支援（リワーク支援）

（1）支援対象者数　2,459人

（2）復職の状況

・支援終了後の復職率　84.6%

（＊平成30年４月末現在の状況）

５．事業主に対する相談・援助

支援対象事業所数　19,028事業所

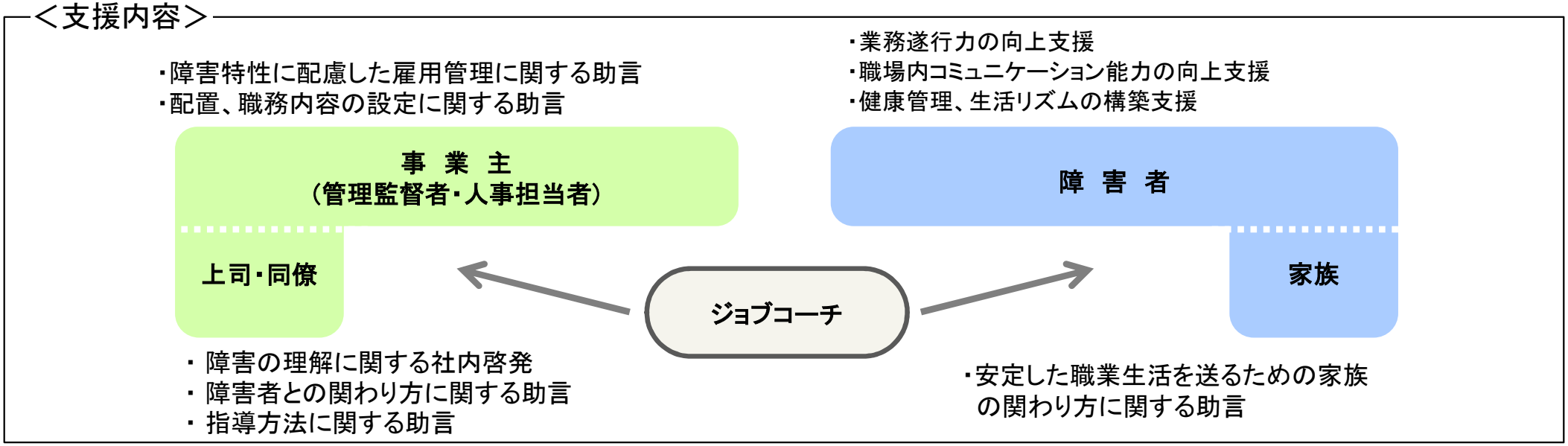
６．地域の関係機関に対する助言・援助

助言・援助実施関係機関数　2,232機関

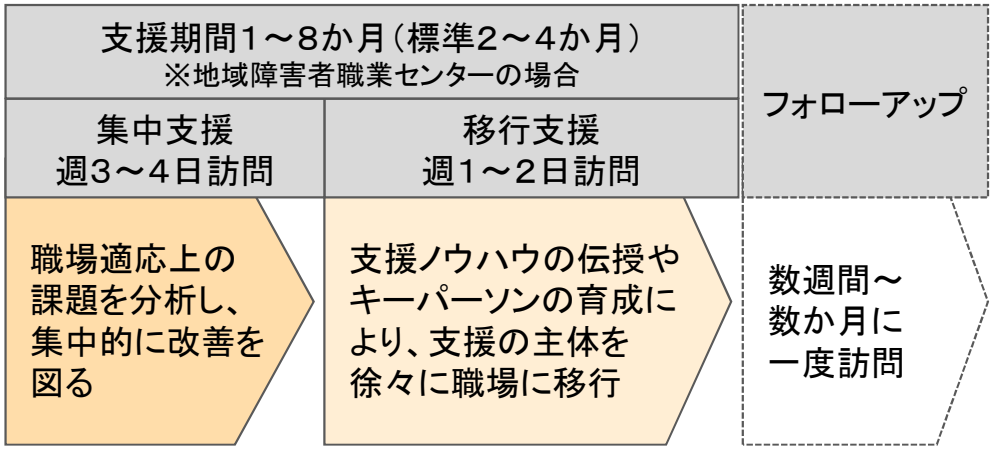
職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、
- 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

＜支援内容＞



＜標準的な支援の流れ＞



＜ジョブコーチ養成実績（平成29年度）＞

計961人（8,142人）
- 訪問型ジョブコーチ（福祉施設型）　513人（5,897人）
- 企業在籍型ジョブコーチ（事業所型）448人（2,245人）

※（　）内は、養成研修開始（平成17年度）からの要請実績累計

＜地域センターのジョブコーチによる支援実績（平成29年度）＞

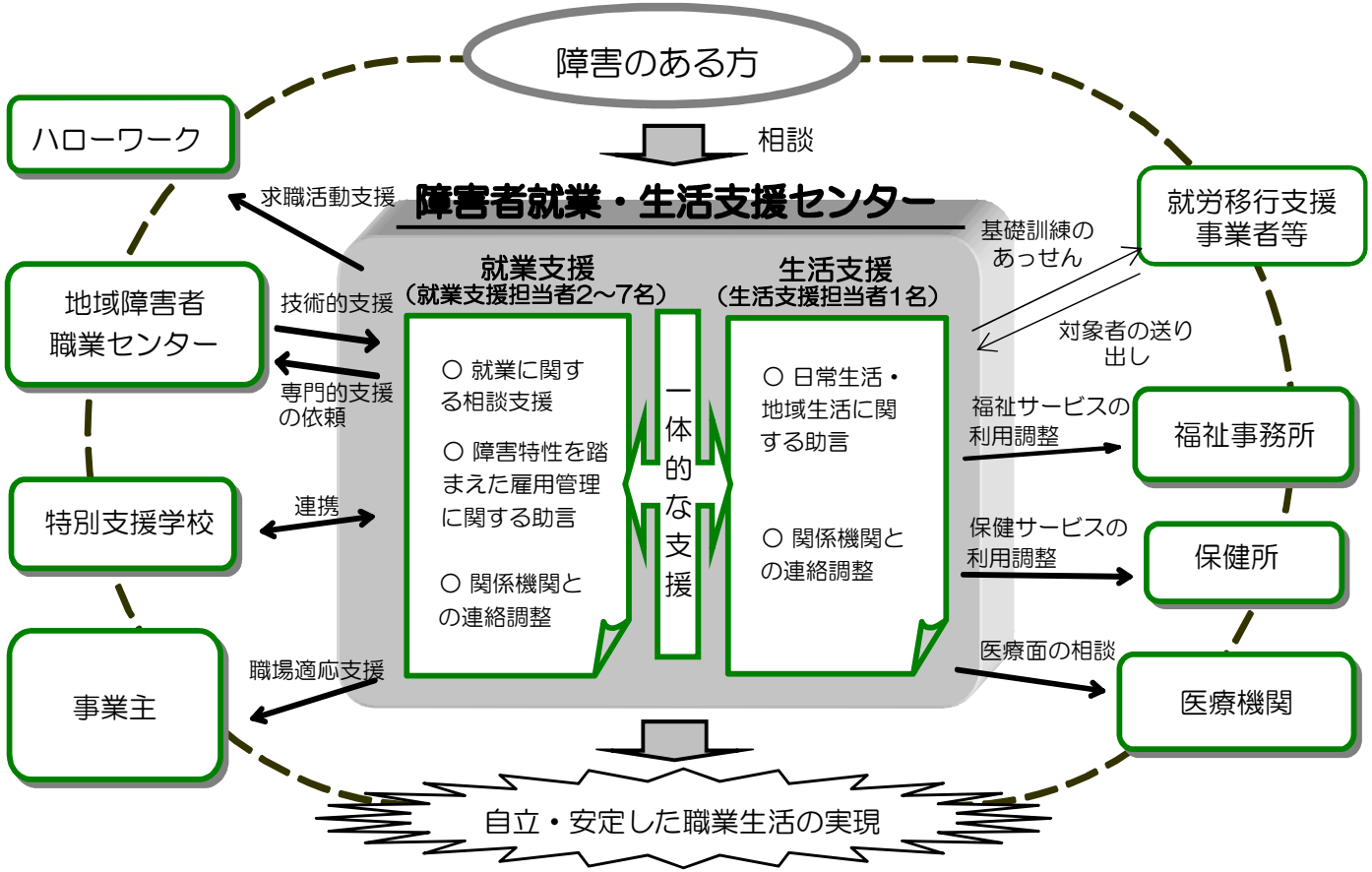
- 支援対象者　3,641人
- 職場定着率（支援終了後6か月時点）　88.1%

（支援終了後6ヵ月時点：28年10月～29年9月までの支援終了者の実績）

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置（平成30年4月現在　334センター）

雇用と福祉のネットワーク



業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

＜就業面での支援＞

○　就業に関する相談支援
- 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
- 就職活動の支援
- 職場定着に向けた支援

○　障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言

○　関係機関との連絡調整

＜生活面での支援＞

○　日常生活・地域生活に関する助言
- 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言

○　関係機関との連絡調整

【29年度実績】　支援対象者数　181,229人
定着率78.7%（1年）（身体78.0%、知的83.8%、精神72.3%）

障害特性や就労形態に応じた支援

（精神障害者／発達障害者／難病患者
／週20時間未満勤務者／在宅就労障害者）

精神障害者に対する主な雇用支援施策

◎精神障害者を対象とした支援施策

① 精神障害者雇用トータルサポーターの配置

ハローワークに「精神障害者雇用トータルサポーター」を配置し、精神障害者等の求職者に対してはカウンセリング等、事業主に対しては課題解決のための相談援助等の専門的な知見に基づく支援を実施。

② 精神障害者に対する総合的雇用支援

地域障害者職業センターにおいて、主治医等との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇用継続に係る様々な支援ニーズに対して、総合的な支援を実施。（全国47センターで実施）

③ 精神・発達障害者しごとサポーターの養成

広く一般労働者を対象とし、職場において精神・発達障害者を支援する応援者を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

④ 医療機関とハローワークの連携による就労支援モデル事業

就労支援プログラムを実施する医療機関とハローワークが連携した就労支援を実施するとともに、当該医療機関との信頼関係を構築する。（平成30年度より全国で実施）

◎精神障害者が利用できる主な支援施策

① ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

② 特定求職者雇用開発助成金

ハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成。

③障害者トライアル雇用事業

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試行雇用の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試行雇用終了後の常用雇用への移行を進める。

また、精神障害者等については、雇入れ当初は週20時間未満の就業から開始する短時間トライアル雇用を実施。

④ 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）

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等の措置を講じる事業主に対して助成を行う。

⑤ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場において直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。

⑥ 障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

企業に雇用される障害者に対してジョブコーチによる援助を提供する社会福祉法人等の事業主（訪問型）や自社で雇用する障害者に対してジョブコーチを配置して援助を行う事業主（企業在籍型）に対して助成を行う。

⑦ 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施（平成30年4月現在：334か所）。

⑧ 医療機関等との連携による就労支援セミナー等

利用者及び職員向けに就職活動に関する知識等についてセミナーを実施することにより、就職に向けた取組・支援を的確に行えるよう援助。

精神障害者の雇用を取り巻く状況の変化（主な施策の実績）

精神障害者の雇用を取り巻く環境は、近年大幅に改善している。

主な支援施策	平成18年度	平成29年度
①ハローワークにおける就職件数	6,739件	45,064件
（企業における雇用者数（障害者雇用状況報告）	1,917.5	50,047.5
②障害者就業・生活支援センターの登録者数	4,654人	63,782人
③地域障害者職業センターの利用者数	5,620人	11,925人
④特定求職者雇用開発助成金の支給件数	3,170件（H21）	28,798件
⑤トライアル雇用の雇用開始者数	973人	3,634人
⑥短時間トライアル雇用の雇用開始者数（平成25年度創設）		230人
⑦精神障害者雇用トータルサポーターの新規対象者数	4,292人（H20）	19,015人
⑧地域障害者職業センターのジョブコーチ支援対象者数	546人	950人
⑨地域障害者職業センターにおけるリワーク支援の対象者数	509人	2,459人

④については、特定求職者雇用開発助成金の支給実績の記録をさかのぼれる年度（平成21年度）について記載

発達障害者に対する雇用支援策

◎ 発達障害者を対象とした支援施策

（1）若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

ハローワークにおいて、発達障害等の要因により、コミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じて、専門支援機関である地域障害者職業センターや発達障害者支援センター等に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、きめ細かな個別相談、支援を実施する。

※就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）の配置平成30年度：全国47局88名

（2）発達障害者雇用トータルサポーターの配置

ハローワークに「発達障害者雇用トータルサポーター」を配置し、発達障害者の求職者に対してはカウンセリング等、事業主に対しては課題解決のための相談援助等の専門的な知見に基づく支援を実施。（13労働局に配置）

（3）精神・発達障害者しごとサポーターの養成

広く一般労働者を対象とし、職場において精神・発達障害者を支援する応援者を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

（4）特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇開発コース）

発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者について、ハローワーク等の職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う。

※ 平成21年度に発達障害者雇用開発助成金と難治性疾患患者雇用開発助成金を創設。平成25年度に両助成金を統合。平成29年度に特定求職者雇用開発助成金のコース化。

（5）発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発及び地域障害者職業センターにおける「発達障害者に対する体系的支援プログラム」の実施

発達障害者の雇用促進に資するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターにおいて発達障害者の職業リハビリテーションに関する研究・支援技法の開発及び普及を図る。

また、これら技法開発の成果を活用し、地域障害者職業センターにおいて「発達障害者に対する体系的支援プログラム」を実施し、発達障害者に対する支援の充実を図る。

※（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構交付金事業

◎ 発達障害者が利用できる支援施策

（1）ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施する。併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

（2） 障害者トライアル雇用事業

ハローワーク等の職業紹介により、障害者を事業主が試行雇用（トライアル雇用＝原則3か月）の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試行雇用終了後の常用雇用への移行を進める。

（3） 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）

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等の措置を講じる事業主に対して助成を行う。

（4） 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場において直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。

（5） 障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

企業に雇用される障害者に対してジョブコーチによる援助を提供する社会福祉法人等の事業主（訪問型）や自社で雇用する障害者に対してジョブコーチを配置して援助を行う事業主（企業在籍型）に対して助成を行う。

（6）障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施する。

（平成30年4月現在：334か所）

難病患者に対する雇用支援策

◎難病患者を対象とした支援施策

（1） 特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

難病患者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、難病のある人をハローワーク等の職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う。

※ 平成21年度に発達障害者雇用開発助成金と難治性疾患患者雇用開発助成金を創設。平成25年度に両助成金を統合。平成29年度に特定求職者雇用開発助成金のコース化。

（2） 難病患者就職サポーターの配置

（平成25年度から実施）

ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な支援を行う。

（平成30年度　全国47局51名）

（3） 難病患者の雇用管理に関する情報提供の実施

（平成19年度から実施）

「難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究」（平成21～22年度）の研究成果を踏まえ、難病患者の雇用管理に資するマニュアルを作成する等し、情報提供を行う。

※（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構交付金

◎難病患者が利用できる支援施策

（1） ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施する。

併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

（2） 障害者トライアル雇用事業

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試行雇用（トライアル雇用＝原則3か月）の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試行雇用終了後の常用雇用への移行を進める。

（3） 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）

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等の措置を講じる事業主に対して助成を行う。

（4） 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場において直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。

（5） 障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

企業に雇用される障害者に対してジョブコーチによる援助を提供する社会福祉法人等の事業主（訪問型）や自社で雇用する障害者に対してジョブコーチを配置して援助を行う事業主（企業在籍型）に対して助成を行う。

（6） 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施する。

（平成30年4月現在：334か所）

トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）の概要

○ 精神障害、発達障害といった障害特性により、*直ちに週20時間以上の労働時間での就業が困難な者*については、雇入れ当初は20時間未満の就業から開始するトライアル雇用。
○ トライアル雇用期間中に、事業主と対象者が合意すれば、労働時間を延長することも可能。
○ トライアル雇用を通じて、常用雇用への移行を目指す。

精神障害者等

●心身が疲れやすい。
●緊張しやすい。
●判断・責任等のプレッシャーに弱いことがある。
●コミュニケーション能力に困難がある。
●直ちに雇用率適用となる週20時間以上働くことが困難。

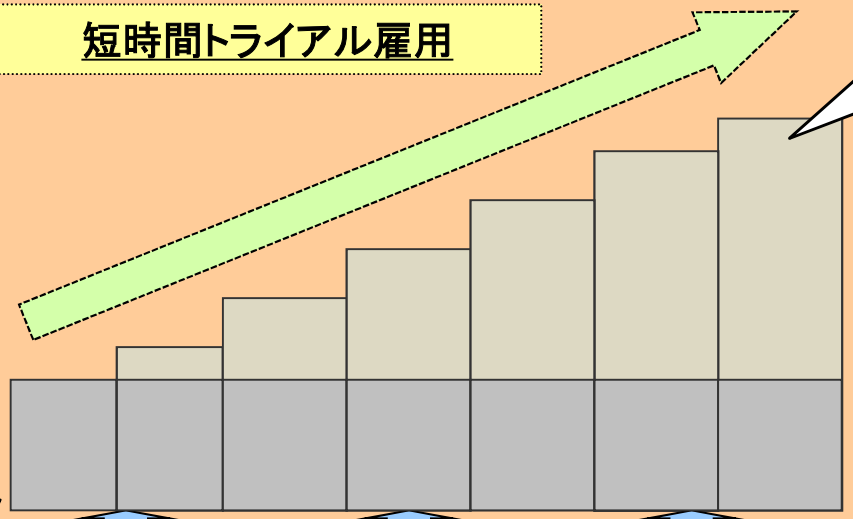
事業所

●精神障害等についての知識がない。

●精神障害者等の受入れに不安がある。

●精神障害者等の常用雇用に踏み切れない。

短時間トライアル雇用



〔助成金の支給〕

事業主と対象者の合意により、労働時間の延長も可能

当初は
週10時間以上
20時間未満から
スタート

○期間等
・3か月～12か月
・1週間の所定労働時間は10時間以上20時間未満から開始
・ハローワーク等の職業紹介により雇入れ
・事業主と対象者等との間で有期雇用契約を締結
○ 助成金の額
事業主に対し、対象障害者 1人につき、月4万円を支給
（最長12か月）

常用雇用

事業所と精神障害者等の相互理解

・雇用経験や知識の取得、不安の除去
・障害特性や職場適応の見極め等

週20時間未満勤務者のイメージ

事例１　重度の身体障害者がテレワークで就労

・　徐々に筋力が低下していく難病「脊髄性筋萎縮症」により、手先でマウスを数センチ動かせる程度、夜間は人工呼吸器を使用。
・　入院し生活介助を受けながら週10数時間程度、テレワークで勤務。
・　広報業務（メールマガジンやSNS、ブログの執筆や編集）を担当。

※　通常のキーボードを操作できないため、「スクリーンキーボード」（マウス操作のみで文字入力可能）などを活用

事例２　精神・発達障害者を超短時間で雇用

・　精神・発達障害者を超短時間雇用。
・　資料のPDF化や英訳、デザイン、SNSによる広報などを、それぞれ担当。
・　当初、週１日４時間からスタートし、１年で週３日４時間になる等、一定割合の者は勤務時間が延びていく。

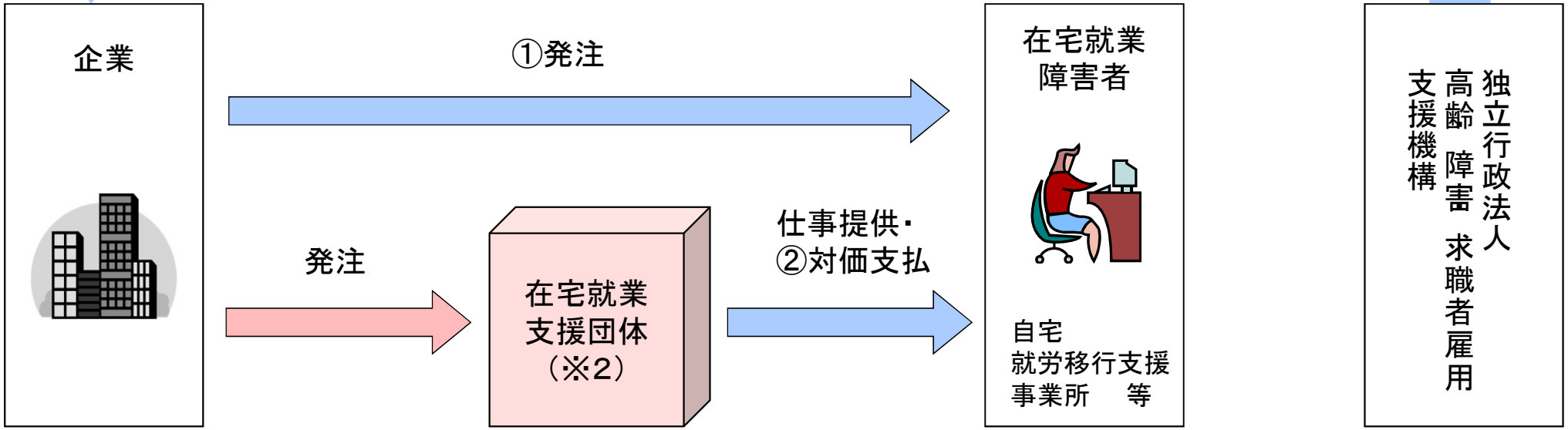
在宅就業障害者支援制度について

○　在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業（常用労働者100人超）に対して、障害者雇用納付金制度において、在宅就業障害者特例調整金を支給する。
○　在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、支給の対象となる。

＜特例調整金＞※1

$$\frac{(①発注額・年額＋②対価額・年額)}{35万円} \times 21{,}000円$$

＊上限額＝21,000円×<u>各月の雇用障害者の年度合計数</u>



※1　常用労働者100人以下の事業主で、障害者雇用率4%以上又は年間雇用障害者数が72人以上である事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。支給額＝（①発注額・年額＋②対価額・年額）／35万円×17,000円。
※2　厚生労働大臣による在宅就業支援団体としての登録を受けてた団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を実施。平成29年6月現在、22団体。

在宅就業障害者支援制度の趣旨及びこれまでの改正

＜制度創設の趣旨＞

○ 障害者雇用促進法は、障害者の職業的自立を促進するための措置を総合的に講じ、障害者の職業の安定を図ることを目的としている。共生社会の理念が浸透しつつある中、障害者の社会参加が進展し、障害者の就業に対する意欲も高まってきていることから、障害者の就業機会の拡大を図るため、多様な働き方の選択肢の一つとして、在宅就業に対する支援策を講ずることとしたもの。

○ その際、在宅就業については、

① 障害の程度、交通機関等の状況から現時点においては通勤が困難な障害者にとっての就業機会としての選択肢となり得ること

② 障害者が雇用に移行するに当たっての準備期間として、職業能力・職業経験を高めることが可能であることから、あくまでも雇用の促進を阻害しないよう留意しつつ、これを促進することが適切であるとされた。

＜これまでの改正＞

平成27年の政令改正により、在宅就業障害者特例調整金の算定方法を見直し。（平成27年4月1日施行）

改正前

$$\frac{\text{ある企業の年間の在宅就業障害者への支払総額}}{\text{評価額（105万円）}} \times \text{調整額（63,000円）} = \text{在宅就業障害者特例調整金}$$

※ 小数点以下は切り捨て

年間105万円（35万円×3か月）以上の発注がなければ、特例調整金は支給されない。

改正後

$$\frac{\text{ある企業の年間の在宅就業障害者への支払総額}}{\text{評価額（35万円）}} \times \text{調整額（21,000円）} = \text{在宅就業障害者特例調整金}$$

※ 小数点以下は切り捨て

年間35万円の小口発注でも支給対象となるよう、評価額を引下げ。

在宅就業障害者特例調整金・報奨金の算定方法

○　在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、その発注額に応じ、以下の算定方法に基づき支給。

〈特例調整金・特例報償金の算定方法〉

$$\frac{\text{ある企業の年間の在宅就業障害者への支払総額}}{\text{評価額（35万円）}} \times \text{調整額（21,000円）} = \text{在宅就業障害者特例調整金}$$

※　少数点以下は切り捨て

○　法定雇用率未達成企業についても、一定の上限はあるが特例調整金の支給対象となり、その金額に応じて納付金が相殺・減額される仕組みとなっている。

○　常時雇用する労働者が100人以下の企業は、特例報奨金の対象となる。

○　特例報奨金は、調整額の代わりに報奨額（17,000円）により算定。

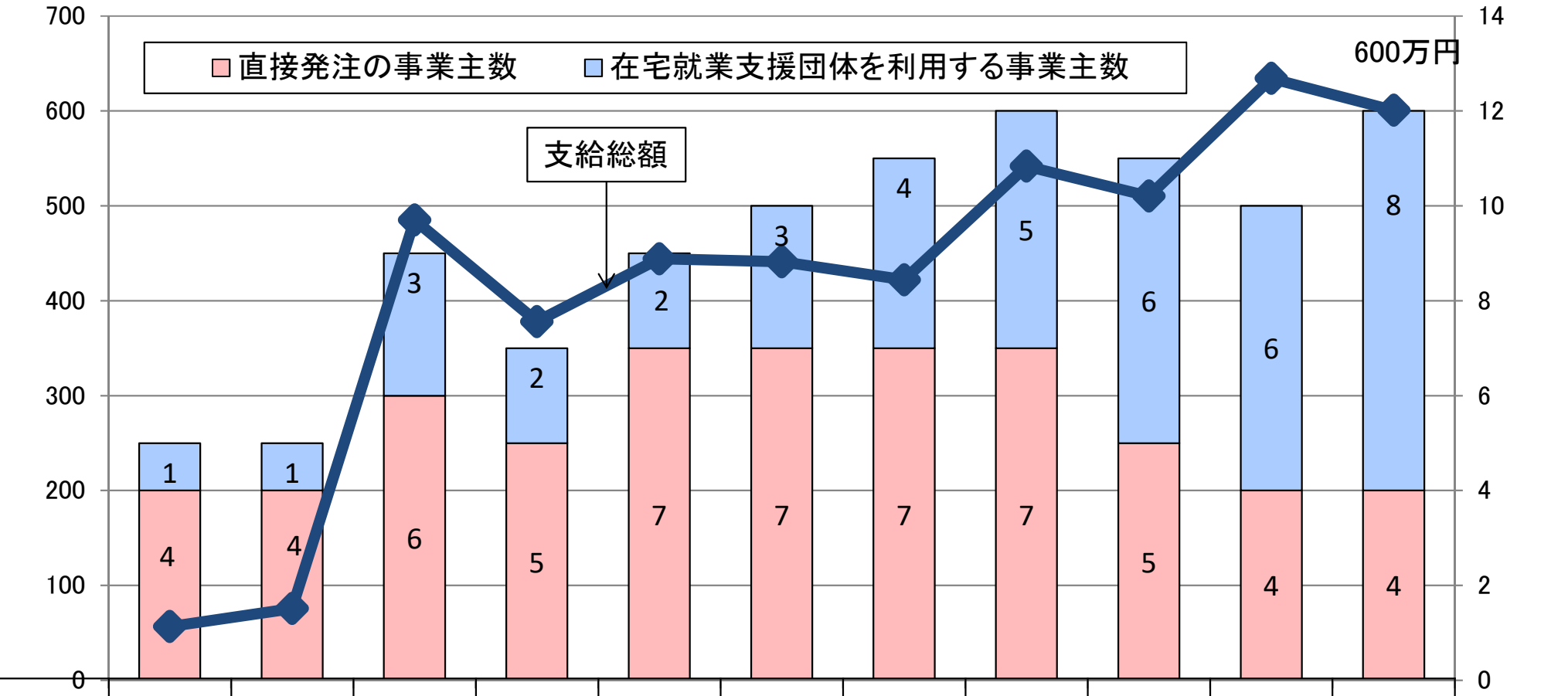
（例：事業主が在宅就業障害者に対して、年間250万円の発注を行った場合の特例調整金）

$$\frac{250\text{万円}}{\text{評価額（35万円）}} = 7 \times \text{調整額（21,000円）} = \text{在宅就業障害者特例調整金（147,000円）}$$

在宅就業障害者支援制度の活用実績

○　在宅就業障害者特例調整金の支給総額は、制度創設以来、全体的に増加しているものの、600万円にとどまっている。
○　支給事業主数は10前後で停滞している。また、制度創設時に比べて、在宅就業障害者に直接発注する事業主よりも、在宅就業支援団体を利用する事業主の方が多くなっている。

在宅就業障害者特例調整金の支給を受けた事業主の数と支給総額



年度	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29年度
直接発注率	80.0%	80.0%	66.7%	71.4%	77.8%	70.0%	63.6%	58.3%	45.5%	40.0%	33.3%

在宅就業障害者支援制度の対象となる場所

①自宅

②障害者が物品製造等業務を実施するために必要な施設及び設備を有する場所

※　在宅就業障害者に直接発注を行った事業主の事業所は除く。

※　在宅就業支援団体を通じて在宅就業障害者に発注を行った事業主については、当該事業主の事業所を含む。

③就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜が供与される場所

（例）就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所、地域活動支援センター

※　ただし、B型事業所や地域活動支援センターについては、就労移行支援体制加算の対象となっていることや、都道府県の定める工賃向上計画以上の目標を設定した工賃向上計画を策定していること等の条件がある。

④障害の種類及び程度に応じて必要な職業準備訓練が行われる場所

⑤その他これらに類する場所

（障害者雇用促進法第74条の3第1項、障害者雇用促進法施行規則第36条）

在宅就業支援団体の現況

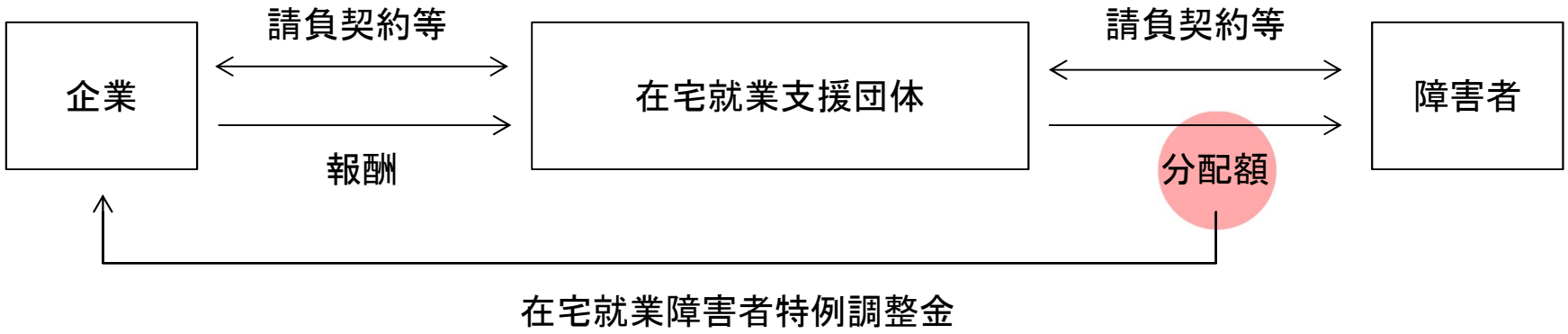
＜概要＞

企業と在宅就業障害者の仲介を行う団体。厚生労働大臣の登録が必要。

発注企業が在宅就業支援団体に支払った額のうち、在宅就業支援団体が在宅就業障害者に実際に分配した額は、在宅就業障害者特例調整金の算定対象となる。

平成30年６月時点で20団体、うち平成29年度実績があるのは16団体。

平成29年度の発注総額は約5.4億円、うち在宅就業障害者への分配額は1.9億円（34.6%）。



＜在宅就業支援団体の登録要件＞

①常時10人以上の在宅就業障害者に対して、次の業務の全てを継続的に実施していること。

- 就業機会の確保・提供
- 業務を適切に行うための職業講習又は情報提供の実施
- 業務を適切に行うための助言その他の援助
- 雇用による就業を希望者に対する助言その他の援助

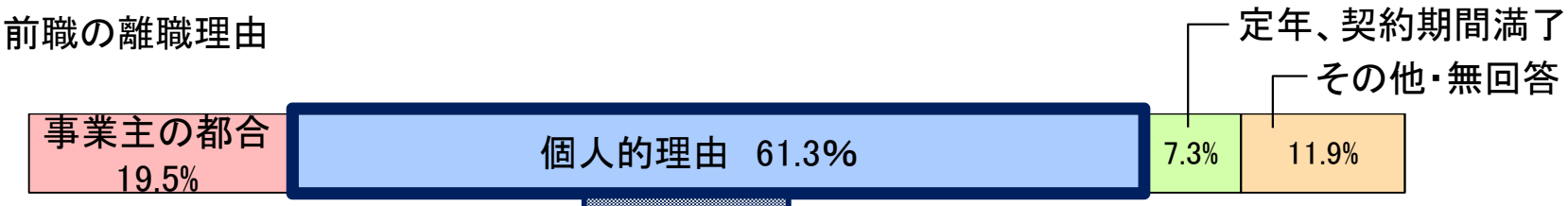
②2人以上の従事経験者が①の業務を実施すること

③専任の管理者（従事経験者である者に限る。）が置かれていること

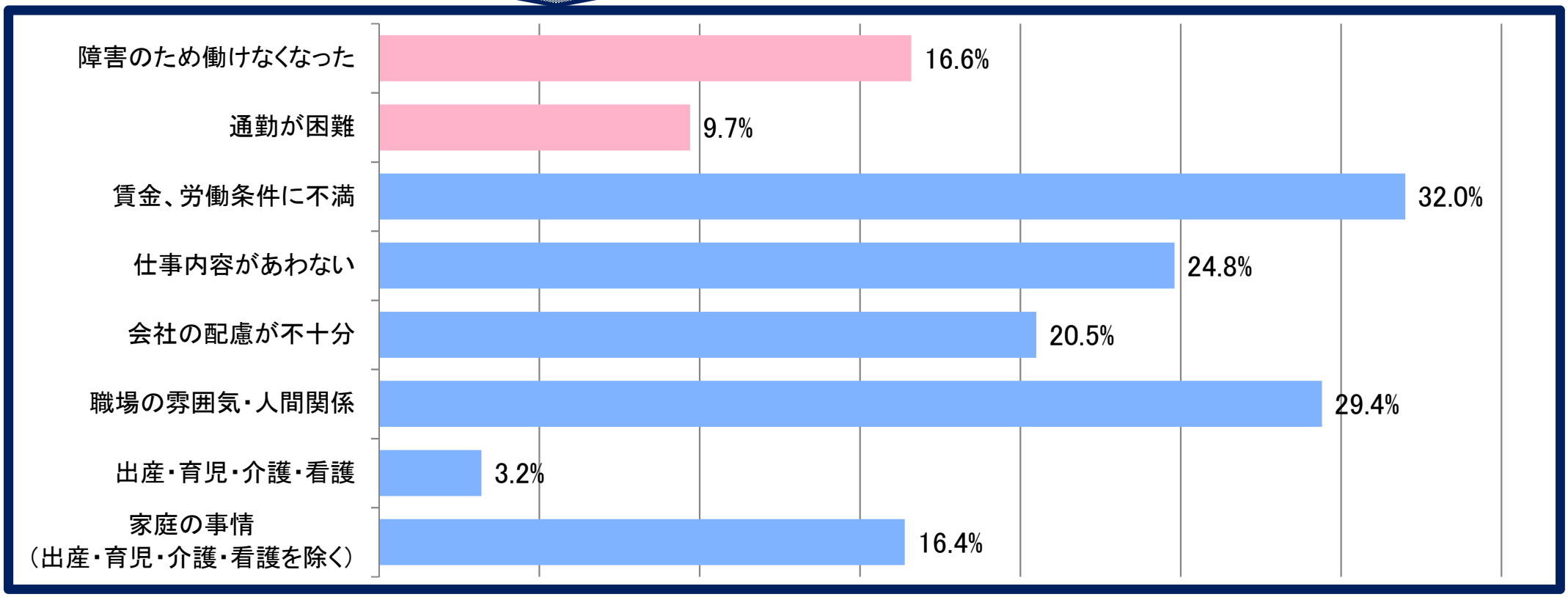
身体障害者の離職理由

○ 「個人的理由」により前職を離職した身体障害者の離職理由について、多くは、「賃金、労働条件」や「仕事内容」などに対する不満が占めているが、「障害のため働けなくなった」、「通勤が困難」等の場合には、特に、テレワークによる働く場の確保が、当人の就職に向けて効果的な方法となる可能性も考えられる。

○前職の離職理由



（複数回答）

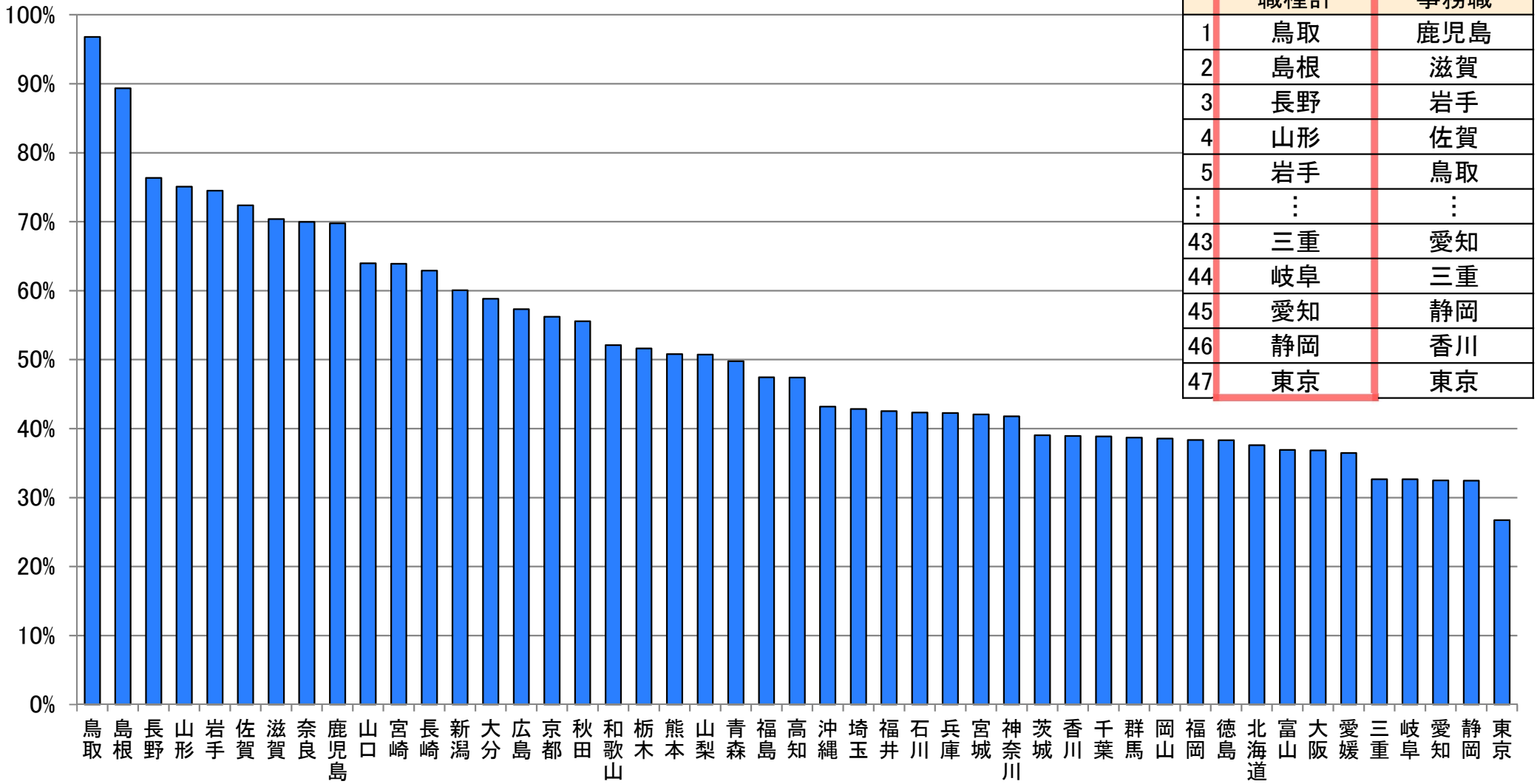


（出典）平成25年度障害者雇用実態調査
※母数は、今の会社に就職する前に障害者となった人で、今の会社に就職する前に「今と別の会社で働いたことがある」人のみ。

障害者求人の充足率（都道府県別、職種計）

○ 障害者求人（職種計）の充足率は、都市部では低く、地方部では高い傾向が見られる。

障害者求人の充足率※（都道府県別、職種計）



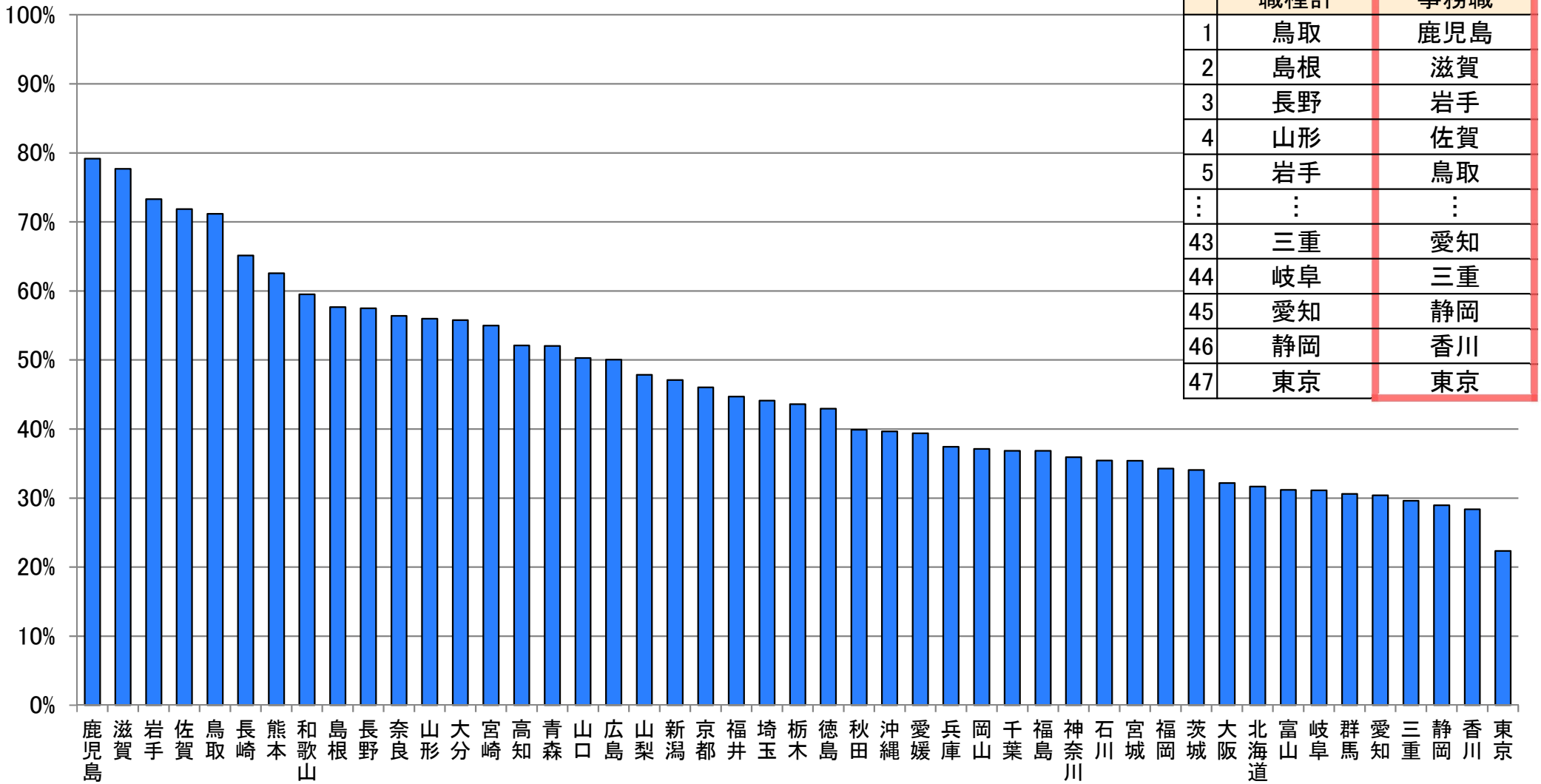
	職種計	事務職
1	鳥取	鹿児島
2	島根	滋賀
3	長野	岩手
4	山形	佐賀
5	岩手	鳥取
⋮	⋮	⋮
43	三重	愛知
44	岐阜	三重
45	愛知	静岡
46	静岡	香川
47	東京	東京

（出典）厚生労働省調べ
※ 障害者新規求人数に占める障害者就職数の割合（平成28年度）。

障害者求人の充足率（都道府県別、事務職）

○ 障害者求人の充足率（事務職）は、職種計の充足率に比べて全体的に低い。
○ 職種計の充足率と同様に、都市部では低く、地方部では高い傾向が見られる。

障害者求人の充足率※（都道府県別、事務職）

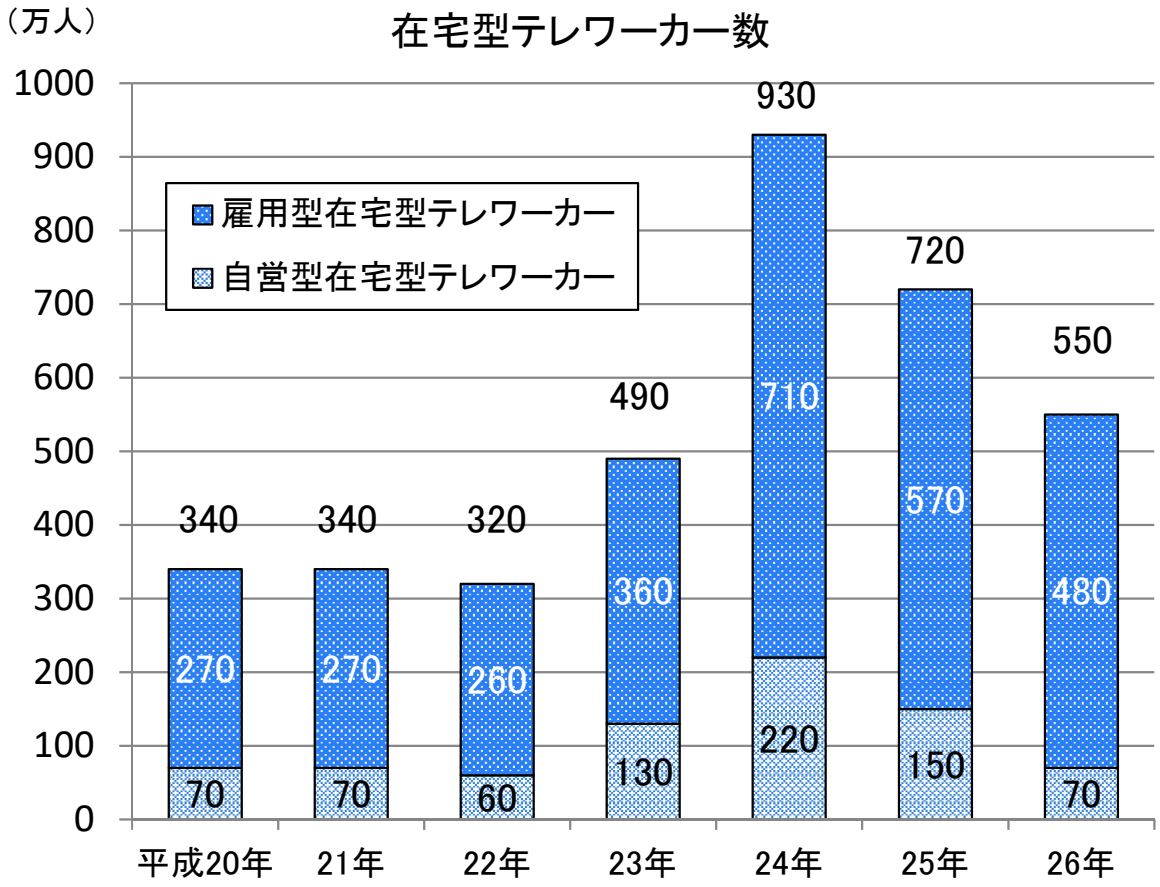


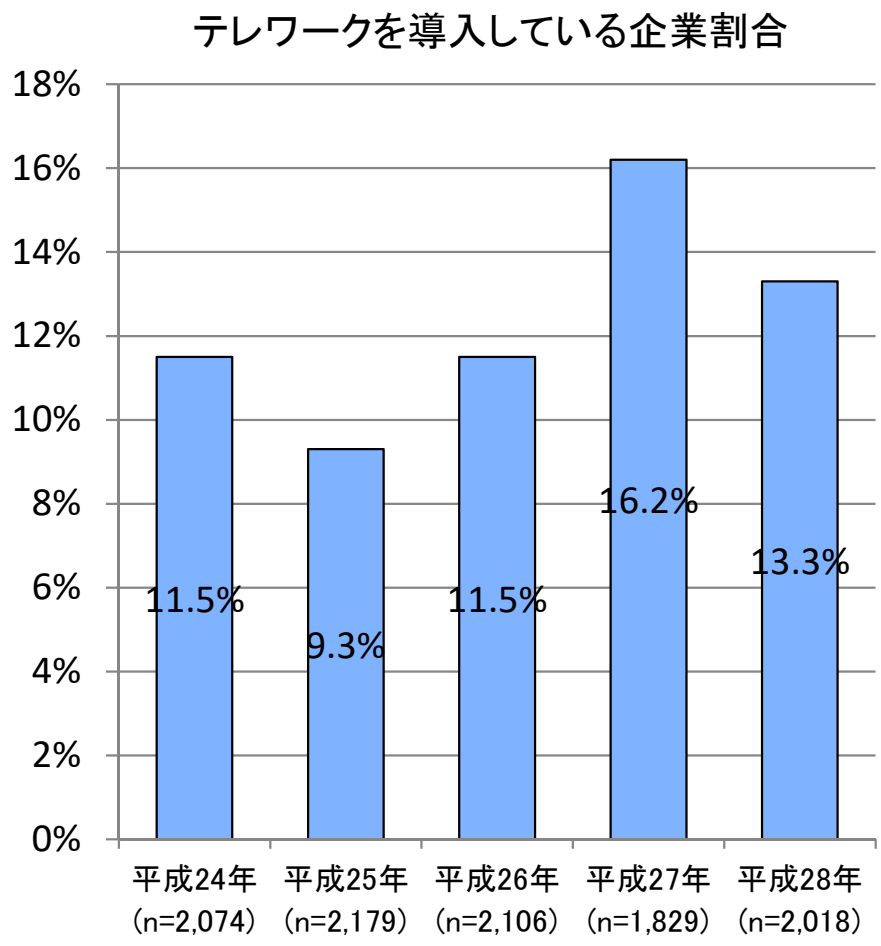
	職種計	事務職
1	鳥取	鹿児島
2	島根	滋賀
3	長野	岩手
4	山形	佐賀
5	岩手	鳥取
⋮	⋮	⋮
43	三重	愛知
44	岐阜	三重
45	愛知	静岡
46	静岡	香川
47	東京	東京

（出典）厚生労働省調べ
※ 障害者新規求人数に占める障害者就職数の割合（平成28年度）。

テレワーク人口及びテレワーク導入企業数

○ 平成26年における在宅型テレワーカー数は、平成20年と比べると1.6倍となっている。
○ テレワークを実施している企業は、全体としては、近年上昇傾向にある。





（出典）国土交通省「平成26年度　テレワーク人口実態調査」
在宅型テレワーカーとは、ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でICTを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ICTを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人のうち、自宅（自宅兼事務所を除く）でICTを利用できる環境において仕事を少しでも行っている（週1分以上）人。

（出典）平成28年通信利用動向調査

障害者のサテライトオフィス勤務導入推進事業

趣旨・目的

○　企業における雇用障害者数が大幅に増加しており（※１）、平成30年４月からの障害者雇用率引き上げによりさらに雇用が進むと見込まれる一方、定着率が極めて低く（※２）、定着促進が大きな課題となっている。

※１　企業における雇用者数の増加（障害者雇用状況報告、各年６月１日現在）　　平成18年　209,029人　→　平成28年　386,606人

※２　ハローワークの職業紹介により一般企業に就職した場合の１年後の定着率（平成29年４月、（独）高齢・障害・求職者支援機構）
身体障害者　60.8%　　知的障害者　68.0%　　精神障害者　49.3%　　発達障害者　71.5%

○　障害者の中には、「不安を感じやすく疲れやすい」、「上司や同僚の評価に敏感で人間関係が大きなストレスになる」、「同僚とのコミュニケーションがとれない」、「音や光に過敏で業務に集中できない」といった障害特性を持つ者がおり、また、長時間の通勤が困難である者も多く、職業能力は十分にあっても通常の職場での勤務ができない場合がある。

○　定着促進には、障害特性に配慮した環境を整えたサテライトオフィス勤務が有効と考えられるが、環境面・制度面の整備と雇用管理が課題となり導入が進んでいない。このため、導入のための具体的な方法や雇用管理のノウハウ等を整理したマニュアルを作成するとともに、事業主に広く周知することで、障害者のサテライトオフィス勤務導入を推進する。

事業内容

厚生労働省 → 委託 → 民間企業（1社）

障害者のサテライトオフィス勤務導入マニュアルの作成

○モデル的に障害者のサテライトオフィス勤務を導入する企業を開拓し、導入を支援。

○モデル企業の成果と課題等を踏まえ、具体的な導入方法、雇用管理や定着のノウハウ等を整理したマニュアルを作成、事業主に配付。

障害者のサテライトオフィス勤務制度の周知

○マニュアルを活用した事業主向けＰＲセミナーの開催

→ 障害者のサテライトオフィス勤務普及 → 障害者の定着促進

閣議決定等

ニッポン一億総活躍プラン（平成28年６月２日閣議決定）

⑧障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その１）　「テレワークによる在宅雇用の推進などＩＣＴを活用した雇用支援等を進める。」

働き方改革実行計画（平成29年３月28日働き方改革実現会議決定）

工程表　項目５．「⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進」において、2018年度に「障害者テレワークのモデル構築（サテライト型オフィス）」に取り組むこととされている。

中小企業におけるテレワークの事例

事例1

- 企業情報：情報通信業、従業員50名程度。
- 働き方の形態：完全在宅勤務で身体障害者を雇用
- 仕事内容：ヘルプデスク業務
- 設　　備：Web会議ツールを常時接続
- その他　：配属部署の社員を対象に、ダイバーシティについて理解を深めるための研修や、雇用する障害者の障害特性を理解するセミナーを実施。

→3拠点（本社、オフィス、在宅勤務者の自宅）をつないだ打ち合わせ

事例2

- 企業情報：不動産業、従業員50名以下。
- 働き方の形態：完全在宅勤務で地方の精神障害者を雇用
- 仕事内容：チラシに掲載する間取り図の作成、写真の補正、ホームページへの物件情報の入力等
- 設　　備：Web会議ツールを常時接続
- 雇用管理：始業時に予定を共有し、終業時にその日の進捗を報告。体調面については自己申告だが、地元の就労支援機関と連携する体制を構築。
- その他　：社員の障害者への理解促進のため、在宅雇用導入企業の視察や研修を実施。

↑在宅勤務中の障害者が、会社にいる労働者と打ち合わせ

→自室で仕事中の障害者

その他関係資料

中小企業に対する障害者雇用施策について

既存の中小企業に対する障害者雇用施策

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

○障害者雇用人材ネットワーク事業
…事業主が雇用する障害者に対して障害特性等を踏まえた合理的配慮を適切に行えるよう、障害者雇用に知見のある企業OB等の紹介・派遣等を行う。

○ジョブコーチ支援

○報奨金
…常用労働者100人以下の事業主に対して、報奨金を支給（障害者を4％又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給）。

○一部の助成金において、中小事業主に対しては支給額を増額　　など

研究会において意見が出された、中小企業支援

○週20時間未満勤務の障害者への対応
…週20時間未満勤務（常用労働者の場合）の障害者に係る所定労働時間等に応じて、障害者雇用納付金制度における負担の調整を行う仕組みを、制度上組み込むことが考えられるのではないか。

○障害者の働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設
…障害者雇用に関する取組をしている中小企業を公的に評価するというのはどうか。

○在宅就業支援制度の見直し（雇用ゼロ企業における活用、施設外就労の受入評価）
…障害者雇用に取り組んでいない企業も、在宅就業障害者支援制度を活用できることとしてはどうか。また、企業が施設外就労で障害者を受け入れる場合に、発注等に対する経済的メリットを付与することはどうか。

労働関係等の認証制度の事例（概略）

ユースエール認定（厚生労働省）　472社（平成31年1月16日時点）

○　若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常用労働者300人以下）を厚生労働大臣が認定。
○　認定のメリット：①ハローワーク等での重点的PR、②認定企業限定の就職面接会への参加、③自社の商品、広告等への認定マークの使用、④関係助成金の加算、⑤日本政策金融公庫による低利融資、⑥公共調達における加算評価

安全衛生優良企業（厚生労働省）　33社（平成31年1月16日時点）

○　労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省が認定（有効期間は3年間）。
○　認定のメリット：認定マークの使用による健康・安全・働きやすい優良企業であることのPR

えるぼし認定（厚生労働省）　3段階目507社、2段階目264社、1段階目4社（平成30年12月末日時点）

○　女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定。
○　認定のメリット：①認定マークの使用による女性活躍推進企業であることのPR、②公共調達における加点評価

健康経営銘柄（経済産業省）　26銘柄（健康経営銘柄2018）

○　日本再興戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に対する取組の一つ。
○　東京証券取引所の上場会社の中から「健康経営」に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介することを通じ、企業による「健康経営」の取組を促進することを目指す。

労働関係の認証制度の事例（認証基準）

ユースエール認定（厚生労働省）

次の基準を全て満たすこと。
[1] 若者対象の正社員募集を行っていること　　[2] 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
[3]「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定しており、離職率・月平均所定外労働時間・月平均法定時間外労働が一定以下であって、かつ、有給休暇取得率・年間取得日数・男性労働者の育児休業等取得者・女性労働者の育児休業等取得率が一定以上であること
[4] 以下の雇用情報項目について公表していること
・新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定の制度の有無とその内容
・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合

安全衛生優良企業（厚生労働省）

[1]必要項目第１及び第2を全て満たすこと
第１　企業の状況として満たしていることが必要な15項目（例：過去３年以内に労働基準関係法令違反で送検されていないこと）
第２　企業の取組として満たしていることが必要な10項目（例：企業トップが従業員の健康や安全の確保を重視する方針を明文化していること）
[2]評価項目について、分野別の点数の合計が6割以上、かつ、総合点が8割以上であること
例：１　安全衛生活動を推進するための取組状況（全５項目、全５点）
①　主要な事業場ごとに安全衛生に関して従業員が主体となって行う取組を支援しているか（1.5点）　等
２　健康で働きやすい職場環境の整備　２－２　メンタルヘルス対策の取組状況（全８項目、全10点）
①　従業員に対しストレスチェックを実施し、その結果に基づき自社の傾向の把握や職場改善を行っているか（１点）　等

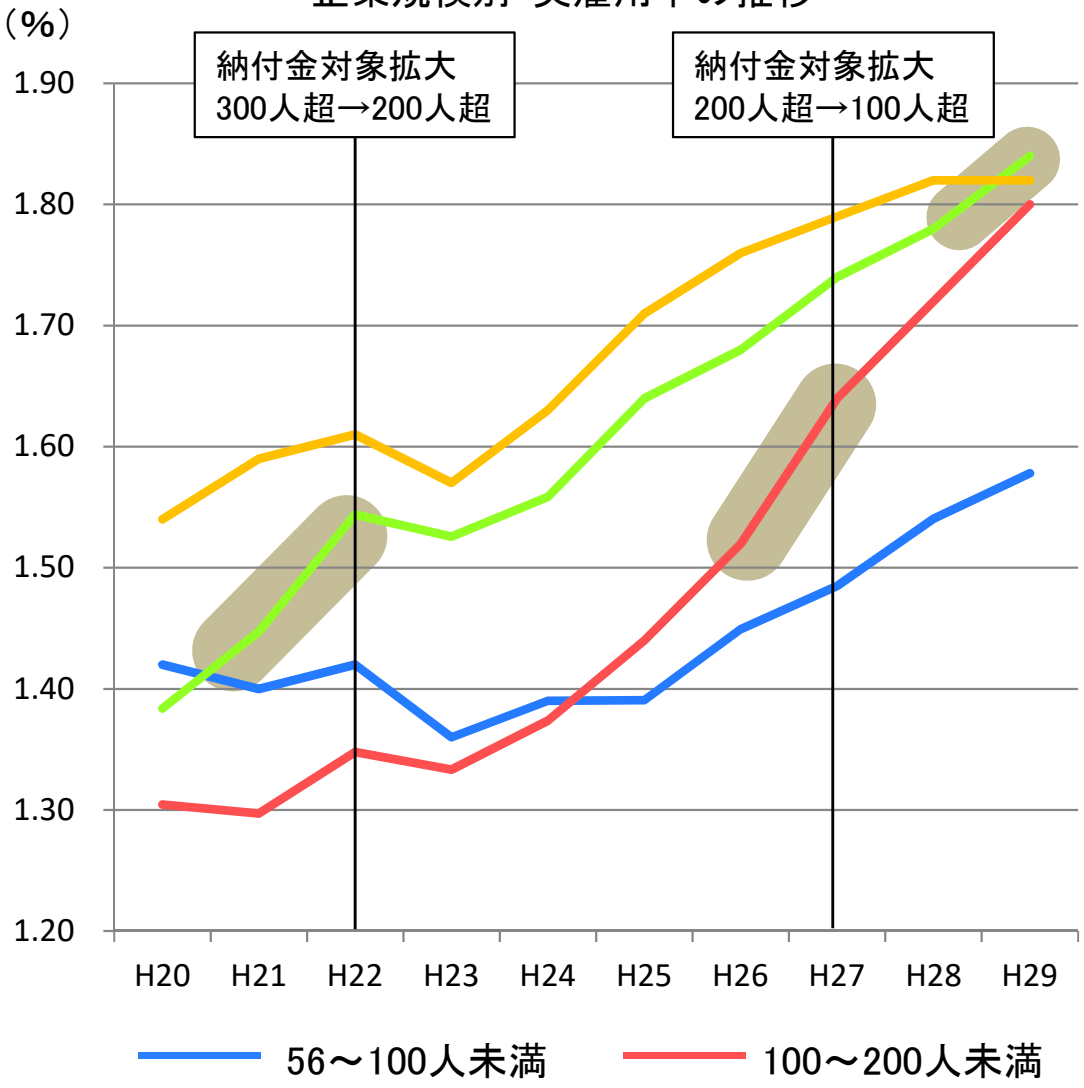
えるぼし認定（厚生労働省）

次の5つの評価項目のうち、基準を満たす数により段階が決まる。
（5基準全て満たす場合：3段階目、3つ又は4つの基準を満たす場合：2段階目、1つ又は2つの基準を満たす場合：1段階目）
[1]採用、[2] 継続就業、[3]労働時間等の働き方、[4]管理職比率、[5]多様なキャリアコース

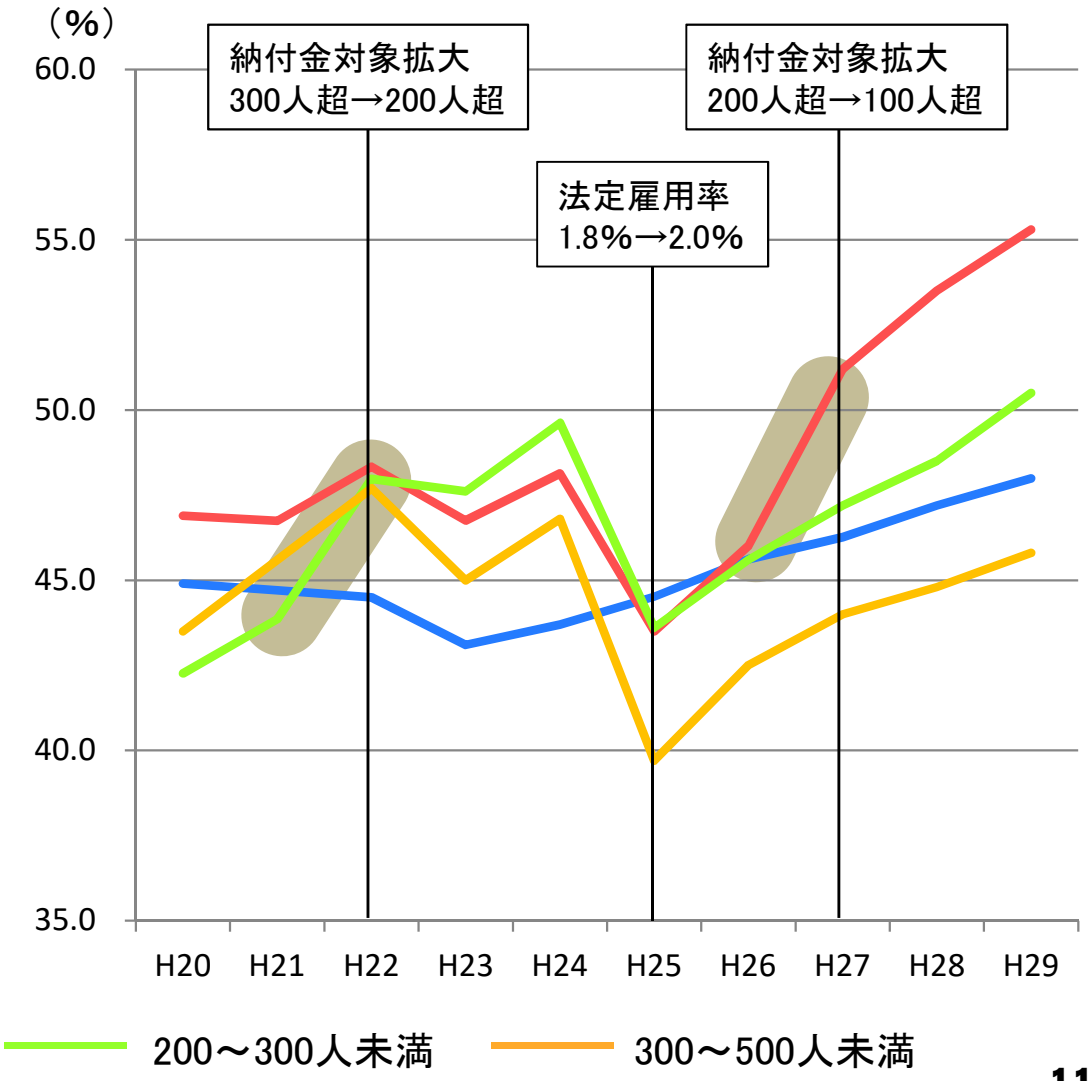
納付金の対象拡大による雇用状況への影響

○ 障害者雇用納付金について、200人超300人以下の企業については平成22年度から、100人超200人以下の企業については平成27年度から、それぞれ納付義務の対象に拡大してきている。
○ 納付義務のかからない100人以下の企業と比べ、義務拡大の時期等に、雇用状況が大きく改善する様子が見られる。

企業規模別・実雇用率の推移



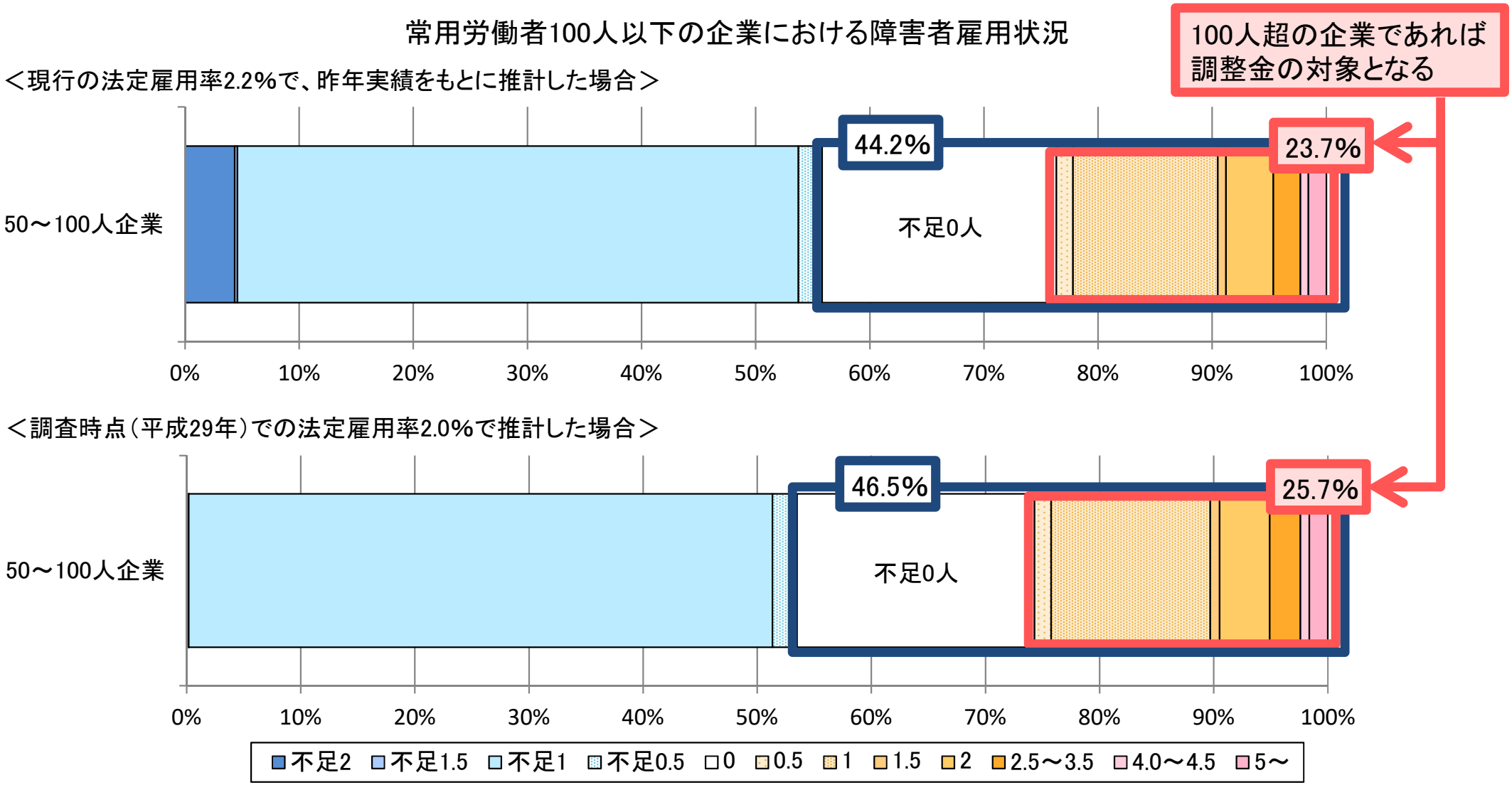
企業規模別・達成企業割合の推移



56～100人未満　100～200人未満　200～300人未満　300～500人未満

常用労働者100人以下の企業における障害者雇用状況

○ 常用労働者が100人以下の企業のうち、全体の約4分の1の企業は、法定雇用義務を超えて障害者雇用に取り組んでいるものの、ごく一部の報奨金の対象となる事業所をのぞき、調整金等のような雇用に伴う特別な費用負担を調整するための措置は用意されておらず、100人以上の企業における障害者雇用と比べ重い負担となっている。

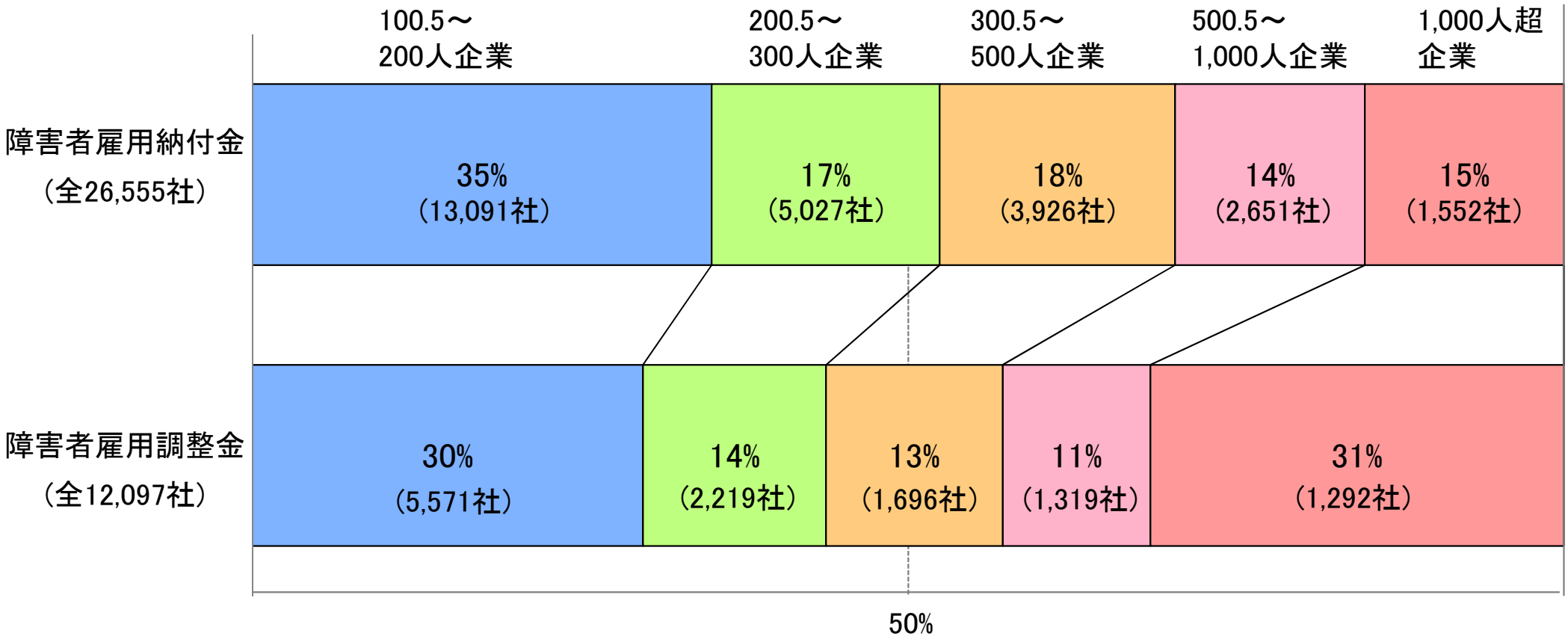


※ 平成29年障害者雇用状況報告をもとに、法定雇用率が2.2%又は2.0%である場合の達成状況を推計。

企業規模別の納付金・調整金の状況

○ 障害者雇用納付金と調整金について、従業員規模が1,000人以下の企業であれば、100.5～200人の企業から、500.5～1,000人の企業までいずれも、規模別の納付金の納付額と調整金の支給額の割合に大きな差は生じていない。
○ 他の規模と比べて、1,000人超の企業については調整金の支給を受ける割合が非常に多くなっており、構造的には、1,000人以下で障害者を雇用していない企業が、1,000人超の障害者を雇用する企業を支える構図となっている。

障害者雇用納付金及び調整金の企業規模別納付・支給割合

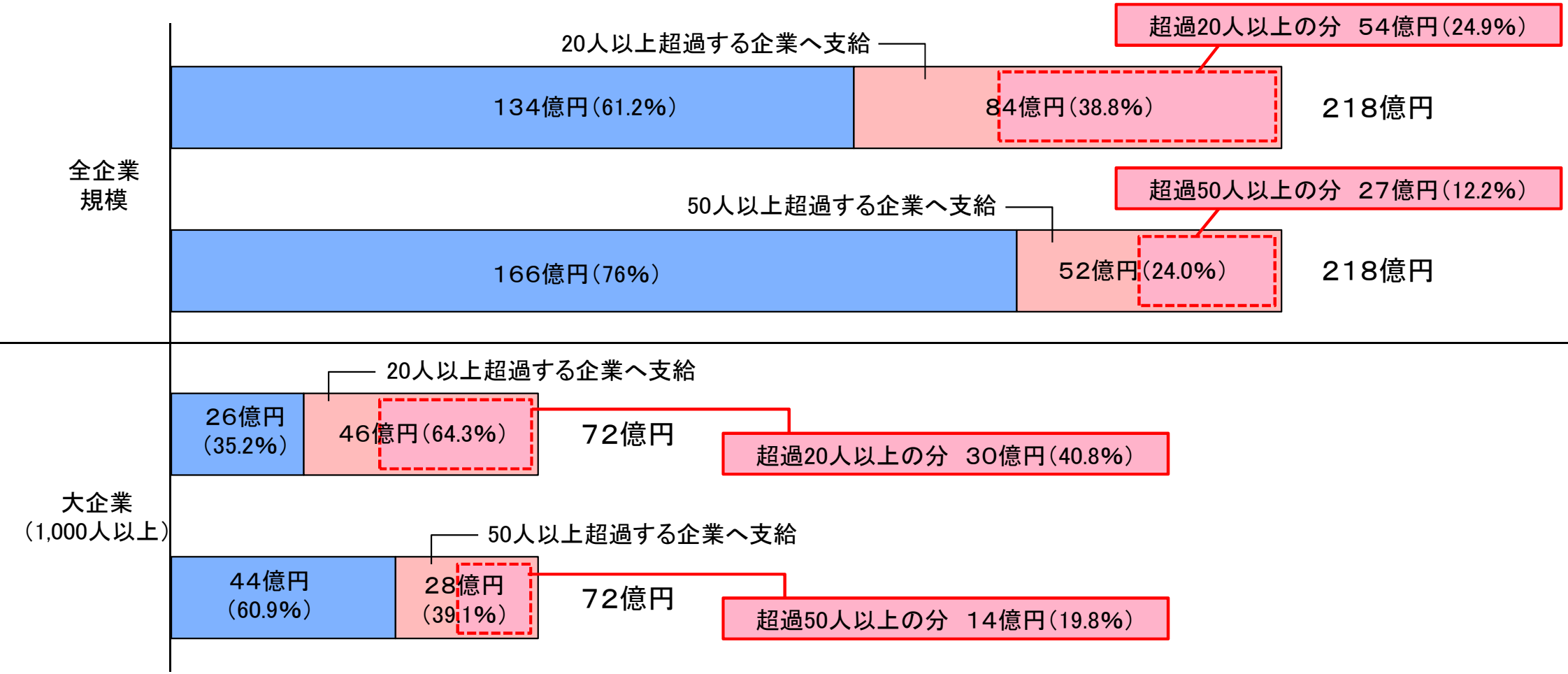


※ 障害者雇用納付金・調整金とも、平成28年度決算をもとに、企業規模別に納付額・支給額の割合を算出。ただし、200人以下企業の納付金の額については、現行の月額4万円ではなく、平成32年度以降の月額5万円（他の規模の企業と同額）と想定した上で算出している。
※ 括弧内は、企業数。なお、このほかに、納付も支給もない、いわゆる「ゼロ申告企業」が9，552社ある。

障害者雇用調整金の支給実績（企業規模別）

○ 障害者雇用調整金について、大企業の場合には特に、超過人数の多い一部の企業に対して集中する傾向がある。

障害者雇用調整金の支給実績（企業規模別）

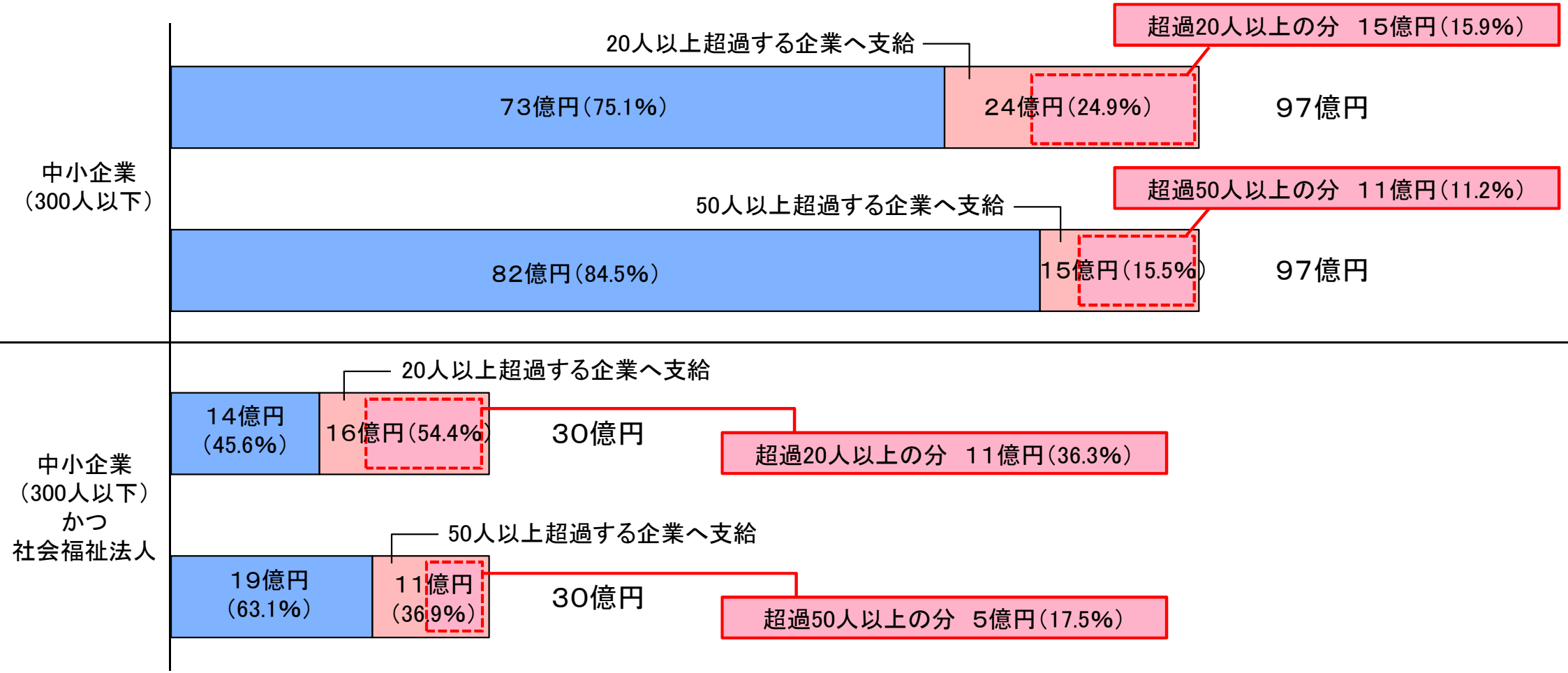


※ 平成29年障害者雇用状況報告をもとに推計。

障害者雇用調整金の支給実績（中小企業）

○　障害者雇用調整金について、中小企業のうち社会福祉法人については、A型事業所を運営していること等もあって超過人数の多い一部の法人に集中する傾向も見られる。（大企業に比較して、中小企業一般にはそうした傾向は見られない）

障害者雇用調整金の支給実績（中小企業）

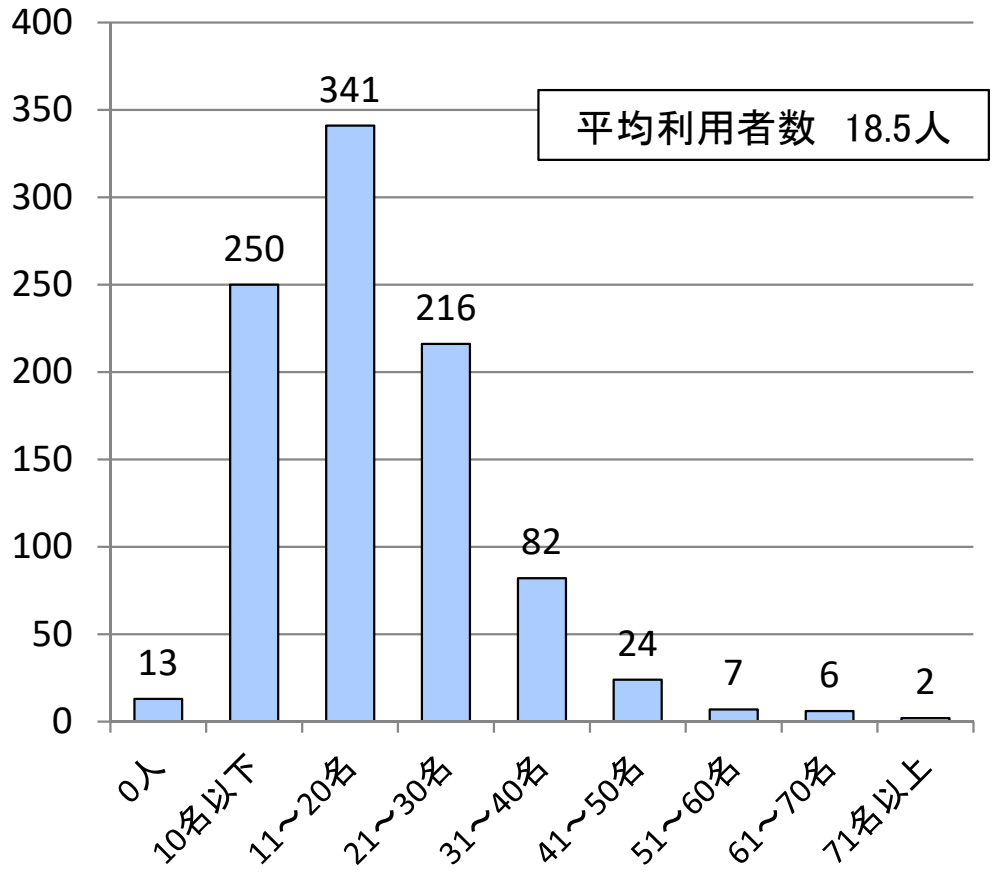


※　平成29年障害者雇用状況報告をもとに推計。

就労継続支援A型事業所の経営状況

○　利用者数別の事業所数をみると、最も多いのは利用者数11～20名の事業所であり、平均利用者数は18．5人となっている。
○　平均的なA型事業所が受け取る障害報酬（基本報酬のみ）を試算すると、月額で約240万円、年額で約3,000万円となる。

利用者数別事業所数（n=942）



（出典）NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会
「就労継続支援A型事業所全国実態調査結果」

A型事業所が受け取る最低限の障害報酬（月額）の試算

○前提条件
- 定員20人、利用者19人
- 全利用者が、1月に22日間、フルタイムで利用
- 基本報酬単価（H27年度からH29年度までの単価）
  就労継続支援A型サービス費（Ⅰ）　584単位／日
  ※定員20人以下の場合
  ※1単位あたり10円

○A型事業所が受け取る基本報酬（月額）
584単位 × 10円 × 22日 × 19人
＝ 244万1,120円

○A型事業所が受け取る基本報酬（年額）
244万1,120円 × 12か月 ＝ 2,929万3,440円

就労継続支援A型事業所の報酬実績

○　就労継続支援A型事業所の報酬実績（平成30年1月）をみると、一事業所当たりの基本報酬は、約180万円となっている。また、約半分の事業所が施設外就労加算を受けており、一事業所当たりの報酬は約16万円となっている。
○　一事業所当たりの報酬総額は、月約200万円、年間で約2,400万円となる。

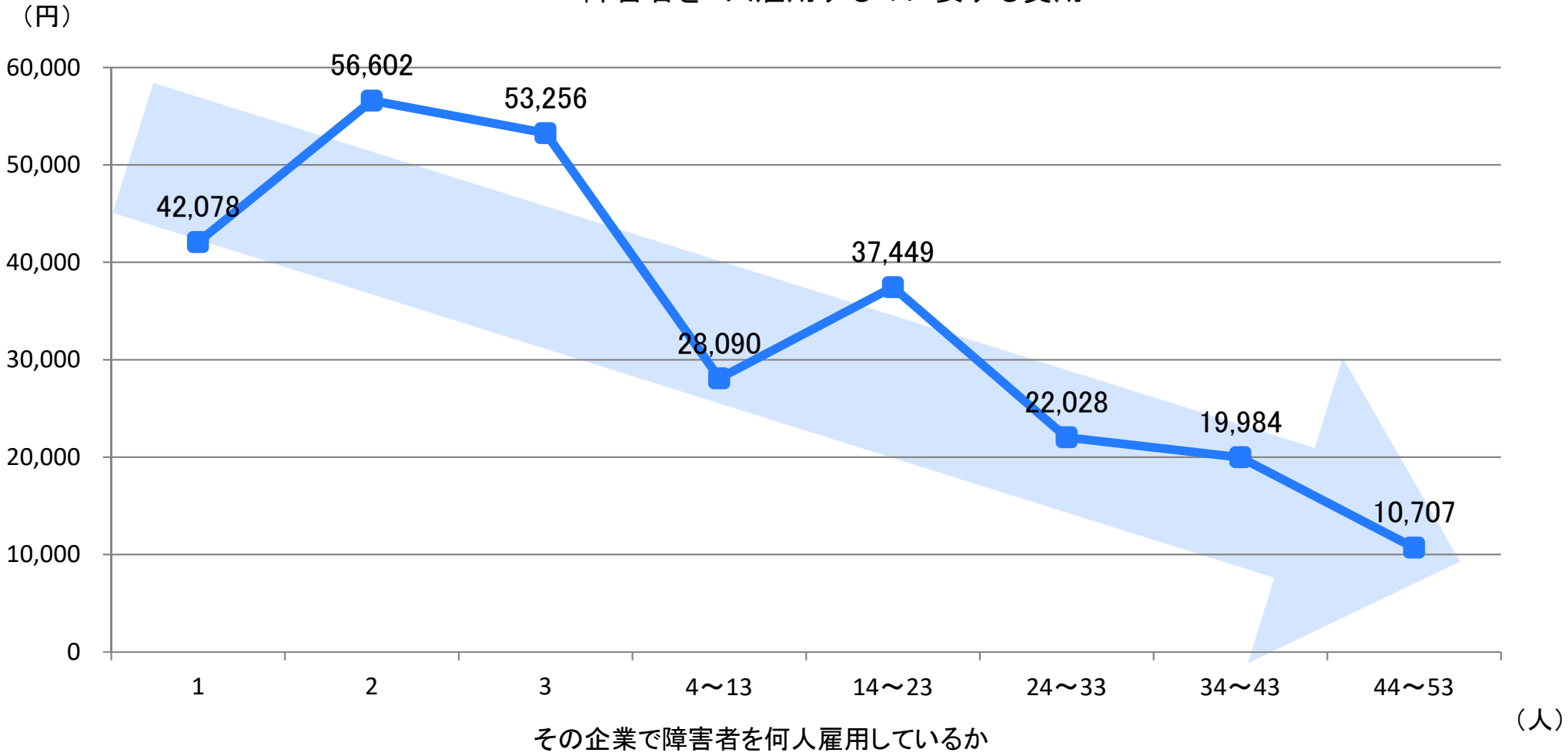
報酬	報酬額	利用者数	事業所数	一事業所当たり報酬額
基本報酬（就労継続支援A型サービス費（Ⅰ）、（Ⅱ））	7,316,719,673	69,378	4,116	1,777,629
主な加算				
就労移行支援体制加算 ⇒　一般就労等へ移行した後、継続して6月以上就労している者が前年度において定員の5%を超えている場合	32,825,300	6,533	302	108,693
施設外就労加算 ⇒　一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合	325,592,123	25,284	2,052	158,671
福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）、（Ⅱ）、（Ⅲ） ⇒Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合 ⇒Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合 ⇒Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合	51,454,423	35,765	1,849	27,828
報酬総額（平成30年1月分）	8,302,143,096	―	―	2,017,042

（出典）国保連データ（平成30年1月）
※　重度者支援体制加算については（Ⅰ）及び（Ⅱ）の合計、福祉専門職員配置等加算については（Ⅰ）、（Ⅱ）及び（Ⅲ）の合計を掲載している。
※　一事業所当たり費用額は、費用額を事業所数で単純に割ったもの。報酬総額の一事業所当たり報酬額を出す際は、基本報酬を算定した事業所数を使用。

障害者の雇用に伴う費用（雇用障害者数別）

○　雇用障害者数が1～3人程度である企業においては、障害者を1人雇用するのに要する費用は約5万円前後であるが、雇用障害者数が増えるにつれて、障害者1人当たりの費用は逓減する傾向にある。

障害者をn人雇用する事業所（常用労働者300人以下）において、
障害者を1人雇用するのに要する費用



※　平成29年度に行った特別費用調査を用いたもの。