

## 第84回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

### 1 日時

平成31年2月13日（水）15:00～17:00

### 2 場所

厚生労働省 省議室（9階）

### 3 議題

- （1）意見書（案）について
- （2）その他

### 4 資料

資料1-1 意見書（案）

資料1-2 意見書（案）（たたき台からの変更点）

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 意見書（案）に関する参考資料

参考資料3-1 公務部門における障害者雇用に関する基本方針 概要  
（平成30年10月23日）

参考資料3-2 公務部門における障害者雇用に関する基本方針（平成30年10月23日）

参考資料4-1 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  
概要（平成30年10月22日）

参考資料4-2 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  
（平成30年10月22日）

参考資料5-1 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書 概要  
（平成30年7月30日）

参考資料5-2 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書  
（平成30年7月30日）

## 今後の障害者雇用施策の充実強化について（案）

障害者雇用の促進については、2017年9月から約1年にわたって開催された「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」によって幅広く議論され、その議論の成果が2018年7月に「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」（以下「研究会報告書」という。）としてとりまとめられたところである。今後の障害者雇用施策については、その議論を十分踏まえつつ検討を深める必要がある。

このような中で、今般、国及び地方公共団体（以下「国等」という。）の多くの機関で、対象障害者の確認・計上に誤りがあり、法定雇用率が達成されない状態が長年にわたって継続していたことが明らかとなった。このような事態は極めて遺憾であり、制度を所管する立場にある厚生労働省及び国等はこれを重く受け止めた上で、再発防止を徹底するだけでなく、これを契機として、今後は民間事業主に先駆けた取組にも積極的にチャレンジする等、名実ともに民間事業主に率先垂範する姿勢のもとで、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を進めていくことが必要である。

このような状況を踏まえ、官民間問わず、障害者が働きやすい環境を作り、また、全ての労働者にとっても働きやすい場を作ることを目指すことが重要であるという観点から、以下のとおり、法的整備を中心に、今後の障害者雇用施策の充実強化に取り組むことが必要である。

### 第1 民間事業主における障害者雇用の一層の促進に関する措置

研究会報告書においては、就労を希望する障害者の希望や障害特性が多様化する中において、働き方の選択肢の拡大や、長く安定的に働き続けられる環境整備に向けた対応や制度の在り方のほか、中小企業における障害者雇用の推進等を図るための方策について、多岐に渡る論点が整理された。

これを踏まえ、民間事業主における障害者雇用の一層の促進を図る観点から、以下の対応が必要である。

#### 1 週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援

現行の障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度においては、週所定労働時間20時間未満での働き方は支援の枠組みの対象とされていない。これは、通常の労働者の所定労働時間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のではないかという考えに基づくものである。

一方、精神障害者について、2018年4月から雇用義務の対象に追加されたこと、手帳所持者自体が増加していること等も相まって、就労希望者が大幅に増加傾向にあり、その中には、障害の特性から、中長期にわたり現行の雇用率制度の対象となる働き方（週所定労働時間20時間以上の勤務）に移行できない者や、こうした働き方を求められること自体がストレスに繋がる者も一定程度見られるところである。また、週所定労働時間20時間未満の就労であれば働ける者や、働く意欲をもって前向きに就職に取り組めるようになる者が

一定程度見られ、結果として、週所定労働時間 20 時間以上の勤務に移行していく者、安定的に長く働き続けられる者等も多く見られるところである。

これらを踏まえ、雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週所定労働時間 20 時間以上の労働者とする枠組みを維持しつつ、短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保を支援するため、週所定労働時間 20 時間未満の雇用障害者数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給することが適当である。

その際、給付金の単価については、調整金・報奨金の単価、週所定労働時間が 20 時間から 30 時間までの短時間労働者の雇用率のカウント（0.5）との均衡や納付金財政の持続可能性を踏まえ、調整金・報奨金の単価の 4 分の 1 程度とすることが適当である。

また、中長期にわたり 20 時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないことが適当である。

さらに、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対する支援が、週所定労働時間 20 時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、現行のトライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が 10 時間であることを踏まえ、10 時間とすることが適当である。

## 2 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度の創設

中小企業については、法定雇用義務が課されているにも関わらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）も多く残されている等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。

このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小企業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、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度を創設することが適当である。

その際、障害者雇用に関する取組は、各組織及び障害者本人等の状況に応じて様々に進められていることを踏まえ、幅広い評価項目を設定した上で、一定の点数以上となる企業を認定する「ポイント制」とすることが適当である。

また、不断の取組推進が重要であることを踏まえ、設備・制度等のストック又は静的状態だけでなく、直近の進展状況等のフロー又は動的状態も評価することが適当である。

さらに、認定制度の実施に当たっては、認定のメリットを明確に周知することが重要である。

なお、認定制度における評価項目として考えられる例は以下のとおりである。認定に当たっては、先進的な取組を進めている事業主を認定する制度趣旨を踏まえ、法的義務を果たしていることを前提とし、例えば、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率を達成していることその他労働関係法令に違反する重大な事実がないこととすることが適当である。

- (1) 障害者雇用の推進体制の整備
- (2) 障害者雇用に関する理解浸透
- (3) 職務の選定・創出

- (4) 職場環境の整備
- (5) 雇用管理の充実
- (6) 障害者を採用し、活躍を推進するための計画立案
- (7) 募集・採用の取組
- (8) 職場定着の取組
- (9) 関係機関との連携

### 3 法定雇用率の段階的な引上げに関する検討

現行制度をもとにすると、法定雇用率は、2021年4月より前に2.3%に引き上げられた後も、激変緩和措置の適用期限が到来する2023年4月の見直し等において、引き上げられる可能性がある。企業としては、法定雇用率の引上げ幅が大きい場合、引上げ後の法定雇用率を達成するために行う障害者の採用や職場定着の取組は数年がかりの取組が必要となることもあることを踏まえる必要がある。

この点、今後の雇用率見直し時において、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定した上で、企業の障害者雇用状況や行政の支援状況等を勘案して、障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、当該法定雇用率までの引上げを段階的に行うように運用することとし、その場合の具体的な引上げ幅や引上げ時期について当分科会で議論することが適当である。

なお、法定雇用率の在り方については、上記のほか、計算式の分子（雇用されている障害者）における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価や、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウント（暫定措置として1カウントとして算定）の取扱い等に係る論点が挙げられているが、就労継続支援A型事業所については、福祉施策との調整を重ねる必要があること、短時間労働者に係る雇用率については、時限的な措置として導入した効果を分析する必要があること等の課題があることも踏まえ、引き続き検討を行うことが適当である。

### 4 障害者雇用調整金・納付金等の仕組みの検討

#### (1) 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用

障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用範囲については、研究会報告書において、「平成25年から雇用義務の対象とされている50人規模以上に限定して適用拡大していくこととするのが適当ではないか。」とされている。

この点、当分科会では、制度の対象拡大は慎重に検討すべき、障害者雇用の土壌づくりから丁寧に意識改革を促さないと雇用が進まない、50人以上に拡大すれば調整金の範囲も拡大され雇用のインセンティブになるのではないかなど等の指摘があった。これを踏まえ、中小企業に対する調整金及び納付金の適用に関しては、納付金財政の持続可能性、中小企業における障害者の受入れ体制の整備や支援機関等との関係構築、就労支援機関における理解の状況等を踏まえつつ、納付金の額を引き下げる等の猶予措置及び報奨金の要件緩和を含めて引き続き総合的に検討することが適当である。

## **(2) 大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金**

大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金については、研究会報告書において、「一般的な中小企業への影響には配慮しつつ、法定雇用義務を一定以上超過した場合には支給額を逡減又は停止させる、障害者雇用調整金の単位調整額を一定程度減額するといった措置を講ずることが考えられる。」とされている。

この点、当分科会では、大企業に対する上限額設定については理解できる、A型事業所における障害者の就労場所が失われる懸念がある、支給上限額の設定や支給対象となる事業所の見直しを行うことは妥当である等の指摘があった。これらの指摘に加え、上限額の設定に関しては、社会連帯の理念に基づき、企業間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることが納付金制度の目的であること、また、就労継続支援A型事業所の見直しが近年行われてきたことに留意して、障害者雇用に当たって特別にかかる費用と企業規模の関係、納付金制度に基づく調整金と就労継続支援A型事業所に支給される障害福祉サービスの報酬との関係等の整理を踏まえつつ、大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱いについて、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

## **(3) 障害者雇用納付金財政の調整機能**

障害者雇用納付金財政の調整機能については、研究会報告書において、「単年度財政が赤字になった時点で、赤字額の程度に応じて翌年度以降の障害者雇用調整金の額を減額させる仕組み等をあらかじめ規定しておくこと等も考えられるのではないか」とされている。

この点、当分科会では、納付金制度を維持するためには上限設定を含め何らかの調整をしていかなければならないことはやむを得ない等の指摘があった。これを踏まえ、調整金の支給額について一定の枠組みを設けることからすれば、まずはそうした制度改正の影響等も踏まえつつ、障害者雇用納付金財政の調整機能について、引き続き検討することが適当である。

## **5 その他の課題**

### **(1) 除外率制度に関する対応**

除外率制度については、研究会報告書において、「特定の業種の障害者雇用に対する意欲を削がないようにするためにも、現在適用されている除外率の更なる引下げについては慎重に対応すべきとの意見も多い。」とされている。

この点、当分科会では、除外率制度はノーマライゼーションの観点から廃止すると決めたものである、除外率引下げの課題や引下げ時の問題点への対処こそが必要、障害者が就くのが難しい職種が現状として残っているのは事実であり経過措置であったとしても一定割合残しておくことは政策的には必要、将来的にどう変えていくかを議論することは必要、諸外国での該当する業種の対応も参考にする必要等の多岐にわたる指摘があった。これを踏まえ、除外率の廃止について、諸外国を含め、特定の業種における障害者雇用の実態把握を行いながら、引き続き検討することが適当である。

## (2) 障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価

障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価については、研究会報告書において、「長期間にわたり雇用継続してきた障害者については、雇用率制度におけるカウントを上積みする措置を講ずることも考えられる。」とされている。

この点、当分科会では、上記措置を肯定する意見のほか、「常勤雇用の障害者が長期に就労することは当然であって、カウントの上積みは理念的に問題。」等の指摘があった。これを踏まえ、長期継続雇用の評価について、引き続き検討することが適当である。

## (3) 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保

在宅就業障害者支援制度については、研究会報告書において、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せや、施設外就労の場合等には算定基礎を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等の見直しが考えられるのではないかとされている。

この点、障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていること、在宅就業障害者支援制度があくまでも一般就労への移行制度として設けられているものであること等にも関係することを踏まえつつ、自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

## (4) 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲の検討

障害者雇用率制度の対象障害者の範囲については、研究会報告書において、「障害者雇用率制度の対象となる精神障害者等の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証の交付者を対象としてはどうかというもの等、様々な意見が出されたほか、障害者雇用率制度の対象となる身体障害者の範囲について、障害者手帳ではなく就労能力の判定等によることとしてはどうかという意見が出されたところ、制度の公平性等を担保するため、まずは、フランス等の諸外国における就労能力の判定の仕組み等を十分に精査した上で議論することとすべきである。同様の議論として、難病患者の就労支援等の観点からも、障害者手帳を所持していない者に対する障害者雇用率制度の対象とすることについての意見が出されたが、これについてもまずは、フランス等の諸外国における就労能力の判定の仕組み等を十分に精査していくことが重要である。」とされている。

この点、当分科会では、「知的障害の療育手帳は、国の制度ではなく、都道府県によって制度に若干の相違が存在。手帳所持を原則とすること、基準にすることが合理的なのか。手帳については慎重な審議が必要。」、「障害者の定義については、社会保障審議会とも連携してきっちりと議論していくべき。」、「手帳のみに関わらず働きづらさを抱える障害者に対しては一定の支援は必要。ただ、手帳制度によらない支援の方策は、専門家も入った検討会を設置して、中長期的に議論して欲しい。その際、現在働いている障害者の不利益にならないよう配慮しつつ、働きづらさに応じた支援が可能となるよう、就労能力や職業適性に関する判定の在り方もあわせて検討して欲しい。」、「精神障害者等の就労パスポート作成に関する検討会において、手帳を所持しない者に対する支援の在り方について、将来的に議論することもあり得るのではないか。」等の指摘があった。これを踏まえ、障害者雇用率

制度の対象障害者の範囲について、諸外国における仕組みも参考にしつつ、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

#### **(5) 障害者に関する差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握**

2013年の法改正により、障害者に関する差別禁止及び合理的配慮の提供の規定が明記され、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を作成し、周知してきた。

この点、今後、公務部門を含め、差別禁止及び合理的配慮の提供の実効性を一層高めていくことが求められることを踏まえ、民間事業主における差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、幅広く実態を把握することが適当である。

#### **(6) 障害者に対する短時間勤務制度の措置や通勤支援の検討**

短時間の就労であれば働ける者や、働く意欲をもって前向きに就職に取り組めるようになる者が一定程度見られる。さらに、中途障害者が障害の程度の変化に応じて短時間で勤務することを可能とすれば、仕事と治療の両立という課題の解決にも資するとも考えられる。

この点、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを含め、合理的な配慮の提供の中で行われている事例があることを踏まえつつ、現場の実態を把握しながら、引き続き検討することが適当である。

また、重度身体障害者等において、通勤に係る継続的な支援のニーズが存在することを踏まえつつ、通勤支援の在り方について労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

## **第2 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握及び障害者の活躍の場の拡大に関する措置**

今般の事案については、2018年10月23日に開催された「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」で決定した「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）に基づき、障害者雇用の理念や推進の考え方及び制度の理解を改めて確認・徹底し、再発防止はもとより、法定雇用率の達成に向けた計画的な取組とあわせて、率先垂範して障害者雇用を進める立場から、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を政府一体となって着実に進めることが必要である。その際、公務部門で、知的障害者、精神障害者及び重度障害者等の就労困難性の高い障害者の雇用を積極的に進めることや、そのためにジョブコーチ等に相当する個別支援サービスを活用できるようにすることが重要である。また、取組状況については、適切な時期に当分科会においてフォローアップを行うことが重要である。

その上で、基本方針において、再発防止に係るチェック機能の強化に向けた更なる検討として、法的整備を視野に入れた検討を行うこととされていることも踏まえ、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握及び障害者の活躍の場の拡大を進める観点から、以下の対応が必要である。

## 1 国及び地方公共団体の責務の明確化及び任免状況の公表義務の創設

国等の機関は、障害者の雇用について民間事業者その他国民一般の理解を高めるように努める責務を有し、民間事業者に対して率先垂範して障害者を雇用する立場にある。

基本方針において、国の行政機関等における障害者の任免状況について、これまで実施してきた厚生労働省による一括した公表と併せて、各機関における説明責任を果たす観点から、各機関が自ら障害者の任免状況を公表する仕組みを検討することとされている。

この点、国等の機関は障害者雇用を推進すべき立場にあることを踏まえ、官民を問わず障害者雇用を推進していくためにも、法律において、障害者を雇用する立場としての国等の責務を明確化するとともに、国等の機関自らが障害者の任免状況を公表することが適当である。

## 2 障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定の整備

法定雇用率を達成していない国等の機関においては、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められている一方で、障害者雇用に対する意識・ノウハウが不足していること等から、採用した障害者の職場定着が進まなかったり能力を発揮しにくかったりする状態が生じないように、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要である。

このため、国等の機関において、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PDCAサイクルを確立できるよう、法律において、障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定を整備することが適当である。また、国等の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、厚生労働省において、計画の作成指針を丁寧を示すことが適当である。

具体的には、計画の期間について、概ね2～5年間で望ましいと考えられる。また、計画の内容については、別紙に掲げるような取組例が考えられ、それらの取組に係る目標を設定することが考えられる。

## 3 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任

障害者雇用促進法において、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任について、民間事業者に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

また、基本方針において、各府省は、障害者雇用の推進に関する実務責任者を障害者雇用推進者に相当するものとして、速やかに配置することとされ、また、障害者職業生活相談員に相当するものとして、障害者本人からの相談を受け付ける相談員を職員の中から選任し配置することとされている。

このため、基本方針において国の行政機関における障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員に相当する者をそれぞれ選任するだけでなく、国等の機関に対しても、民間事業者と同様に、法律において推進者及び相談員の選任に関する規定（相談員に関する必要な資格要件を含む。）を整備することが適当である。



#### 4 国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定の整備

障害者雇用促進法において、厚生労働大臣による報告徴収等の権限について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

また、基本方針において、厚生労働省は、各府省から通報される任免状況に関して、各府省が保存する通報対象となる障害者の名簿や障害者手帳の写し等の関係書類について必要な調査を行い、通報対象となる障害者の範囲やその確認方法等の実務が適切に実施されているかを確認することとされている。

この点、関係閣僚会議で決定した基本方針に基づく取組だけでなく、障害者雇用促進法の実効性を確保するため、厚生労働省が、国等の機関に対し、報告徴収できる規定を整備するとともに必要な体制を整備することが適当である。

#### 5 国及び地方公共団体に対する解雇の届出義務の適用

障害者雇用促進法において、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等を除く。）の公共職業安定所長への届出義務について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

この届出については、解雇された障害者である労働者の支援の観点から、国等の機関に対しても規定することが適当である。

#### 6 書類保存義務の明確化

障害者雇用促進法施行規則において、常時雇用する対象障害者に関する書類の保存義務について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

また、基本方針において、各府省は、通報対象となる障害者の名簿を作成するとともに、障害者手帳の写し等の関係書類を保存することとされている。

この関係書類は、障害者雇用率の算定の基礎となるものであり、事後的な調査に利用することによって算定の正確性の確認が可能となるものであるため、障害者雇用率制度を適正に運用していくためには、その保存を基本方針に基づいて行うのではなく、法律上の義務とすることが適当である。

なお、書類の保存義務は、障害者雇用率制度の運用上官民間問わず重要であることに鑑み、民間事業主においても国等と並んで法律上の義務とすることが適当である。

#### 7 対象障害者の確認方法の明確化

今般の公務部門における障害者雇用に関する事案について、国の行政機関側の問題として、特定分野の対象障害者を判定する際の恣意的な基準の使用、計上すべきでない職員の計上といった「対象障害者の杜撰な計上」のほか、身体障害者は「原則として」障害者手帳により確認することとされているが、例外を厚生労働省に確認することなく解釈した等、「対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如」等も指摘された。

また、基本方針において、厚生労働省は、通報対象となる障害者の範囲及びその確認方法、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数の計上に関して、明確な判断基準を改め

て示すとともに、それらの確認・計上等に係る留意事項について示した手引きを作成し、各府省に送付することとされている。

この対象障害者の確認方法の明確化は、障害者雇用率の算定の正確性の基礎となるものであるため、障害者雇用率制度を適正に運用していくためには、その明確化を基本方針に基づいて通達等によって行うのではなく、法律上明確化することが適当である。

なお、対象障害者の確認方法の明確化は、障害者雇用率制度の運用上官民間問わず重要であることに鑑み、民間事業主においても同様の明確化をすることが適当である。

## 8 国等の機関における納付金制度の適用等

障害者雇用促進法において、納付金制度について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

この点、国等から納付金を徴収することは、国民の税金から支払うことになり、結果的に国の納付義務を国民に転嫁することとなる等の課題がある。その中で、そもそも、国等の機関は率先して障害者雇用を推進すべき立場であることから、法定雇用率の達成を前提として取組を確実に進めていくことが重要である。

なお、納付金制度は、障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるという社会連帯責任の理念に立ち、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るための制度であり、納付金が果たしてきた機能を維持するためにも、今般の公務部門における事案に関わらず、納付金制度を引き続き適切に運用することが適当である。

## 9 法定雇用率の達成に向けた計画的な取組等

国等の機関の多くでは、法定雇用率を達成していない状況が明らかとなったことから、速やかに法定雇用率の達成に向けて取り組むことが必要となっており、各府省は2019年末までに約4千人の障害者を採用することが必要となっている。

この点、当分科会では、「不適切な状態が何年も続くということ容認すれば、民間に対して、雇用率を達成するように指導できないのではないか。」といった懸念が示される一方で、「1年間で4,000人の障害者を採用することにより数合わせのための問題が生じるのではないか。」「早急に4,000人の採用というのは大事なことであり、期限を決めなければいつになったら達成できるのかという問題もあるのかもしれないが、1年間という期間をきっちりしたものではなく、ある程度雇用の質の確保の取組を行いながらそれぞれの方々の就業の状況を見ながら検討していくことも必要ではないか。」「中央官庁はノウハウを持っていないことを踏まえ、民間のいろいろな制度、施策、特に特例子会社で雇用を進めるノウハウについて、中央官庁でも取り入れることが必要ではないか。」「大量採用による民間企業への影響も危惧されることについても十分な配慮をいただきたい。」等の指摘があった。

これを踏まえ、障害者の採用に関し、各府省は、2019年1月を始期とする法令に定められた1年間を計画期間とする採用計画に基づき取組を進めることを第一としながらも、数合わせとならないよう雇用の質の確保を図る観点から採用の進め方を検討するとともに、

民間における取組も参考にしつつ、国としてどのような取組ができるかについても検討することが適当である。また、国等における障害者採用による民間事業主への影響に配慮することが重要である。

## 【別紙】障害者活躍推進計画における取組例

### (1) 障害者の活躍推進に関する基礎的事項

- ① 組織内の体制整備のための取組
  - ・ 障害者雇用推進チームの設置
  - ・ 障害者雇用の推進に関する実務責任者の選任
  - ・ 人事担当者・障害者本人等からの相談に対応する相談員の選任
  - ・ 実務責任者・相談員等に対する研修の実施
- ② 障害者雇用に関する理解促進のための取組
  - ・ マニュアル、ガイドブック等の周知
  - ・ セミナー、講習会、職場見学会等への参加
  - ・ 理解促進のための研修・職場実習等の実施
  - ・ 障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等からの調達
- ③ 職務の選定・創出のための取組
  - ・ 職務整理票の作成・活用
  - ・ 職務創出のための組織内アンケート
  - ・ 就労支援機関との連携

### (2) 障害者の採用に関する事項

- ① 募集・採用に関する取組
  - ・ 人事院の統一選考採用の活用又は独自の選考採用の実施
  - ・ ハローワーク、障害者就労支援機関等との連携
- ② 職員の任用上の措置
  - ・ ステップアップ制度の活用
  - ・ プレ雇用制度の活用

### (3) 障害者が職場定着し活躍できる職場づくりに関する事項

- ① 職場環境整備のための取組
  - ・ 施設整備（バリアフリー化、休憩場所の拡大等）
  - ・ 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）
  - ・ 人的サポート体制の充実（支援者の配置、支援者の研修等）
  - ・ 就労支援機関との連携
- ② 人事労務管理に関する取組
  - ・ 人事担当者による声かけ等を通じた状況把握・体調配慮
  - ・ テレワーク勤務のための環境整備（規程・機器整備等）
  - ・ フレックスタイム制の活用促進
  - ・ 各種休暇の利用促進
  - ・ 実務研修の実施

## 今後の障害者雇用施策の充実強化について（案たたき台）

障害者雇用の促進については、2017 年 9 月から約 1 年にわたって開催された「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」によって幅広く議論され、その議論の成果が 2018 年 7 月に「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」（以下「研究会報告書」という。）としてとりまとめられたところである。今後の障害者雇用施策については、その議論を十分踏まえつつ検討を深める必要がある。

このような中で、今般、国及び地方公共団体（以下「国等」という。）の多くの機関で、対象障害者の確認・計上に誤りがあり、法定雇用率が達成されない状態が長年にわたって継続していたことが明らかとなった。このような事態は極めて遺憾であり、制度を所管する立場にある厚生労働省及び国等はこれを重く受け止めた上で、再発防止を徹底するだけでなく、これを契機として、今後は民間事業主に先駆けた取組にも積極的にチャレンジする等、名実ともに民間事業主に率先垂範する姿勢のもとで、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を進めていくことが必要である。

このような状況を踏まえ、官民間問わず、障害者が働きやすい環境を作り、また、全ての労働者にとっても働きやすい場を作ることを目指すことが重要であるという観点から、以下のとおり、法的整備を中心に、今後の障害者雇用施策の充実強化に取り組むことが必要である。

### 第 1 民間事業主における障害者雇用の一層の促進に関する措置

研究会報告書においては、就労を希望する障害者の希望や障害特性が多様化する中において、働き方の選択肢の拡大や、長く安定的に働き続けられる環境整備に向けた対応や制度の在り方のほか、中小企業における障害者雇用の推進等を図るための方策について、多岐に渡る論点が整理された。

これを踏まえ、民間事業主における障害者雇用の一層の促進を図る観点から、以下の対応が必要である。

#### 1 週所定労働時間 20 時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設

現行の障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度においては、週所定労働時間 20 時間未満での働き方は支援の枠組みの対象とされていない。これは、通常の労働者の所定労働時間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のではないかという考えに基づくものである。

一方、精神障害者について、2018 年 4 月から雇用義務の対象に追加されたこと、手帳所持者自体が増加していること等も相まって、就労希望者が大幅に増加傾向にあり、その中には、障害の特性から、中長期にわたり現行の雇用率制度の対象となる働き方（週所定労働時間 20 時間以上の勤務）に移行できない者や、こうした働き方を求められること自体がストレスに繋がる者も一定程度見られるところである。また、週所定労働時間 20 時間未満の就労であれば働ける者や、働く意欲をもって前向きに就職に取り組めるようになる者が

一定程度見られ、結果として、週所定労働時間 20 時間以上の勤務に移行していく者、安定的に長く働き続けられる者等も多く見られるところである。

これらを踏まえ、雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週所定労働時間 20 時間以上の労働者とする枠組みを維持しつつ、短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保を支援するため、週所定労働時間 20 時間未満の雇用障害者数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給することが適当である。

その際、給付金の単価については、調整金・報奨金の単価、週所定労働時間が 20 時間から 30 時間までの短時間労働者の雇用率のカウント（0.5）との均衡や納付金財政の持続可能性を踏まえ、調整金・報奨金の単価の 4 分の 1 程度とすることが適当である。

また、中長期にわたり 20 時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないことが適当である。

さらに、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対する支援が、週所定労働時間 20 時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、現行のトライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が 10 時間であることを踏まえ、10 時間とすることが適当である。

## 2 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度の創設

中小企業については、法定雇用義務が課されているにも関わらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）も多く残されている等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。

このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小企業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、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度を創設することが適当である。

その際、障害者雇用に関する取組は、各組織及び障害者本人等の状況に応じて様々に進められていることを踏まえ、幅広い評価項目を設定した上で、一定の点数以上となる企業を認定する「ポイント制」とすることが適当である。

また、不断の取組推進が重要であることを踏まえ、設備・制度等のストック又は静的状態だけでなく、直近の進展状況等のフロー又は動的状態も評価することが適当である。

さらに、認定制度の実施に当たっては、認定のメリットを明確に周知することが重要である。

なお、認定制度における評価項目として考えられる例は以下のとおりである。認定に当たっては、先進的な取組を進めている事業主を認定する制度趣旨を踏まえ、法的義務を果たしていることを前提とし、例えば、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率を達成していることその他労働関係法令に違反する重大な事実がないこととすることが適当である。

- (1) 障害者雇用の推進体制の整備
- (2) 障害者雇用に関する理解浸透
- (3) 職務の選定・創出

- (4) 職場環境の整備
- (5) 雇用管理の充実
- (6) 障害者を採用し、活躍を推進するための計画立案
- (7) 募集・採用の取組
- (8) 職場定着の取組
- (9) 関係機関との連携

### 3 法定雇用率の段階的な引上げに関する検討

現行制度をもとにすると、法定雇用率は、2021年4月より前に2.3%に引き上げられた後も、激変緩和措置の適用期限が到来する2023年4月の見直し等において、引き上げられる可能性がある。企業としては、法定雇用率の引上げ幅が大きい場合、引上げ後の法定雇用率を達成するために行う障害者の採用や職場定着の取組は数年がかりの取組が必要となることもあることを踏まえる必要がある。

この点、今後の雇用率見直し時において、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定した上で、企業の障害者雇用状況や行政の支援状況等を勘案して、障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、当該法定雇用率までの引上げを段階的に行うように運用することとし、その場合の具体的な引上げ幅や引上げ時期について当分科会で議論することが適当である。

なお、法定雇用率の在り方については、上記のほか、計算式の分子（雇用されている障害者）における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価や、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウント（暫定措置として1カウントとして算定）の取扱い等に係る論点が挙げられているが、就労継続支援A型事業所については、福祉施策との調整を重ねる必要があること、短時間労働者に係る雇用率については、時限的な措置として導入した効果を分析する必要があること等の課題があることも踏まえ、引き続き検討を行うことが適当である。

### 4 障害者雇用調整金・納付金等の仕組みの検討

#### (1) 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用

障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用範囲については、研究会報告書において、「平成25年から雇用義務の対象とされている50人規模以上に限定して適用拡大していくこととするのが適当ではないか。」とされている。

この点、当分科会では、制度の対象拡大は慎重に検討すべき、障害者雇用の土壌づくりから丁寧に意識改革を促さないと雇用が進まない、50人以上に拡大すれば調整金の範囲も拡大され雇用のインセンティブになるのではないかなど等の指摘があった。これを踏まえ、中小企業に対する調整金及び納付金の適用に関しては、納付金財政の持続可能性、中小企業における障害者の受入れ体制の整備や支援機関等との関係構築、就労支援機関における理解の状況等を踏まえつつ、納付金の額を引き下げる等の猶予措置及び報奨金の要件緩和を含めて引き続き総合的に検討することが適当である。

## (2) 大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金

大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金については、研究会報告書において、「一般的な中小企業への影響には配慮しつつ、法定雇用義務を一定以上超過した場合には支給額を逡減又は停止させる、障害者雇用調整金の単位調整額を一定程度減額するといった措置を講ずることが考えられる。」とされている。

この点、当分科会では、大企業に対する上限額設定については理解できる、A型事業所における障害者の就労場所が失われる懸念がある、支給上限額の設定や、~~支給対象となる事業所の見直しを行うことは妥当である~~等の指摘があった。これらの指摘に加えこれを踏まえ、上限額の設定に関しては、社会連帯の理念に基づき、企業間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることが納付金制度の目的であること、また、就労継続支援A型事業所の見直しが近年行われてきたことに留意して、障害者雇用に当たって特別にかかる費用と企業規模の関係、納付金制度に基づく調整金と就労継続支援A型事業所に支給される障害福祉サービスの報酬との関係、~~障害者雇用に当たって特別にかかる費用と企業規模の関係~~等の整理を踏まえつつ、大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱いについて、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

## (3) 障害者雇用納付金財政の調整機能

障害者雇用納付金財政の調整機能については、研究会報告書において、「単年度財政が赤字になった時点で、赤字額の程度に応じて翌年度以降の障害者雇用調整金の額を減額させる仕組み等をあらかじめ規定しておくこと等も考えられるのではないかとされている。

この点、当分科会では、納付金制度を維持するためには上限設定を含め何らかの調整をしていかなければならないことはやむを得ない等の指摘があった。これを踏まえ、調整金の支給額について一定の枠組みを設けることからすれば、まずはそうした制度改正の影響等も踏まえつつ、障害者雇用納付金財政の調整機能について、引き続き検討することが適当である。

## 5 その他の課題

### (1) 除外率制度に関する対応

除外率制度については、研究会報告書において、「特定の業種の障害者雇用に対する意欲を削がないようにするためにも、現在適用されている除外率の更なる引下げについては慎重に対応すべきとの意見も多い。」とされている。

この点、当分科会では、除外率制度はノーマライゼーションの観点から廃止すると決めたものである、除外率引下げの課題や引下げ時の問題点への対処こそが必要、障害者が就くのが難しい職種が現状として残っているのは事実であり経過措置であったとしても一定割合残しておくことは政策的には必要、将来的にどう変えていくかを議論することは必要、諸外国での該当する業種の対応も参考にする必要等の多岐にわたる指摘があった。これを踏まえ、除外率の廃止について、諸外国を含め、特定の業種における障害者雇用の実態把握を行いながら、引き続き検討することが適当である。



## (2) 障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価

障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価については、研究会報告書において、「長期間にわたり雇用継続してきた障害者については、雇用率制度におけるカウントを上積みする措置を講ずることも考えられる。」とされている。

この点、当分科会では、上記措置を肯定する意見のほか、「常勤雇用の障害者が長期に就労することは当然であって、カウントの上積みは理念的に問題。」等の指摘があった。これを踏まえ、長期継続雇用の評価について、引き続き検討することが適当である。

## (3) 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保

在宅就業障害者支援制度については、研究会報告書において、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せや、施設外就労の場合等には算定基礎を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等の見直しが考えられるのではないかとされている。

この点、障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていること、在宅就業障害者支援制度があくまでも一般就労への移行制度として設けられているものであること等にも関係することを踏まえつつ、自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

## (4) 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲の検討

障害者雇用率制度の対象障害者の範囲については、研究会報告書において、「障害者雇用率制度の対象となる精神障害者等の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証の交付者を対象としてはどうかというもの等、様々な意見が出されたほか、障害者雇用率制度の対象となる身体障害者の範囲について、障害者手帳ではなく就労能力の判定等によることとしてはどうかという意見が出されたところ、制度の公平性等を担保するため、まずは、フランス等の諸外国における就労能力の判定の仕組み等を十分に精査した上で議論することとすべきである。同様の議論として、難病患者の就労支援等の観点からも、障害者手帳を所持していない者に対する障害者雇用率制度の対象とすることについての意見が出されたが、これについてもまずは、フランス等の諸外国における就労能力の判定の仕組み等を十分に精査していくことが重要である。」とされている。

この点、当分科会では、「知的障害の療育手帳は、国の制度ではなく、都道府県によって制度に若干の相違が存在。手帳所持を原則とすること、基準にすることが合理的なのか。手帳については慎重な審議が必要。」、「障害者の定義については、社会保障審議会とも連携してきっちりと議論していくべき。」、「手帳のみに関わらず働きづらさを抱える障害者に対しては一定の支援は必要。ただ、手帳制度によらない支援の方策は、専門家も入った検討会を設置して、中長期的に議論して欲しい。その際、現在働いている障害者の不利益にならないよう配慮しつつ、働きづらさに応じた支援が可能となるよう、就労能力や職業適性に関する判定の在り方もあわせて検討して欲しい。」、「精神障害者等の就労パスポート作成に関する検討会において、手帳を所持しない者に対する支援の在り方について、将来的に

議論することもあり得るのではないか。」等の指摘があった。これを踏まえ、障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について、諸外国における仕組みも参考にしつつ、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

#### (5) 障害者に関する差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握

2013年の法改正により、障害者に関する差別禁止及び合理的配慮の提供の規定が明記され、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を作成し、周知してきた。

この点、今後、公務部門を含め、差別禁止及び合理的配慮の提供の実効性を一層高めていくことが求められることを踏まえ、民間事業主における差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、幅広く実態を把握することが適当である。

#### (6) 障害者に対する短時間勤務制度の措置や通勤支援の検討

短時間の就労であれば働ける者や、働く意欲をもって前向きに就職に取り組めるようになる者が一定程度見られる。さらに、中途障害者が障害の程度の変化に応じて短時間で勤務することを可能とすれば、仕事と治療の両立という課題の解決にも資するとも考えられる。

この点、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを含め、合理的な配慮の提供の中で行われている事例があることを踏まえつつ、現場の実態を把握しながら、引き続き検討することが適当である。

また、重度身体障害者等において、通勤に係る継続的な支援のニーズが存在することを踏まえつつ、通勤支援の在り方について労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

## 第2 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握及び障害者の活躍の場の拡大に関する措置

今般の事案については、2018年10月23日に開催された「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」で決定した「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）に基づき、障害者雇用の理念や推進の考え方及び制度の理解を改めて確認・徹底し、再発防止はもとより、法定雇用率の達成に向けた計画的な取組とあわせて、率先垂範して障害者雇用を進める立場から、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を政府一体となって着実に進めることが必要である。その際、公務部門で、知的障害者、精神障害者及び重度障害者等の就労困難性の高い障害者の雇用を積極的に進めることや、そのためにジョブコーチ等に相当する個別支援サービスを活用できるようにすることが重要である。また、取組状況については、適切な時期に当分科会においてフォローアップを行うことが重要である。

その上で、基本方針において、再発防止に係るチェック機能の強化に向けた更なる検討として、法的整備を視野に入れた検討を行うこととされていることも踏まえ、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握及び障害者の活躍の場の拡大を進める観点から、以下の対応が必要である。

## 1 国及び地方公共団体の責務の明確化及び任免状況の公表義務の創設

国等の機関は、障害者の雇用について民間事業者その他国民一般の理解を高めるように努める責務を有し、民間事業者に対して率先垂範して障害者を雇用する立場にある。

基本方針において、国の行政機関等における障害者の任免状況について、これまで実施してきた厚生労働省による一括した公表と併せて、各機関における説明責任を果たす観点から、各機関が自ら障害者の任免状況を公表する仕組みを検討することとされている。

この点、国等の機関は障害者雇用を推進すべき立場にあることを踏まえ、官民を問わず障害者雇用を推進していくためにも、法律において、障害者を雇用する立場としての国等の責務を明確化するとともに、国等の機関自らが障害者の任免状況を公表することが適当である。

## 2 障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定の整備

法定雇用率を達成していない国等の機関においては、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められている一方で、障害者雇用に対する意識・ノウハウが不足していること等から、採用した障害者の職場定着が進まなかったり能力を発揮しにくかったりする状態が生じないよう、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要である。

このため、国等の機関において、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PDCAサイクルを確立できるよう、法律において、障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定を整備することが適当である。また、国等の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、厚生労働省において、計画の作成指針を丁寧を示すことが適当である。

具体的には、計画の期間について、概ね2～5年間で望ましいと考えられる。また、計画の内容については、別紙に掲げるような取組例が考えられ、それらの取組に係る目標を設定することが考えられる。

## 3 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任

障害者雇用促進法において、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任について、民間事業者に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

また、基本方針において、各府省は、障害者雇用の推進に関する実務責任者を障害者雇用推進者に相当するものとして、速やかに配置することとされ、また、障害者職業生活相談員に相当するものとして、障害者本人からの相談を受け付ける相談員を職員の中から選任し配置することとされている。

このため、基本方針において国の行政機関における障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員に相当する者をそれぞれ選任するだけでなく、国等の機関に対しても、民間事業者と同様に、法律において推進者及び相談員の選任に関する規定（相談員に関する必要な資格要件を含む。）を整備することが適当である。

#### 4 国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定の整備

障害者雇用促進法において、厚生労働大臣による報告徴収等の権限について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

また、基本方針において、厚生労働省は、各府省から通報される任免状況に関して、各府省が保存する通報対象となる障害者の名簿や障害者手帳の写し等の関係書類について必要な調査を行い、通報対象となる障害者の範囲やその確認方法等の実務が適切に実施されているかを確認することとされている。

この点、関係閣僚会議で決定した基本方針に基づく取組だけでなく、障害者雇用促進法の実効性を確保するため、厚生労働省が、国等の機関に対し、報告徴収できる規定を整備するとともに必要な体制を整備することが適当である。

#### 5 国及び地方公共団体に対する解雇の届出義務の適用

障害者雇用促進法において、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等を除く。）の公共職業安定所長への届出義務について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

この届出については、解雇された障害者である労働者の支援の観点から、国等の機関に対しても規定することが適当である。

#### 6 書類保存義務の明確化

障害者雇用促進法施行規則において、常時雇用する対象障害者に関する書類の保存義務について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

また、基本方針において、各府省は、通報対象となる障害者の名簿を作成するとともに、障害者手帳の写し等の関係書類を保存することとされている。

この関係書類は、障害者雇用率の算定の基礎となるものであり、事後的な調査に利用することによって算定の正確性の確認が可能となるものであるので、障害者雇用率制度を適正に運用していくためには、その保存を基本方針に基づいて行うのではなく、法律上の義務とすることが適当である。

なお、書類の保存義務は、障害者雇用率制度の運用上官民間問わず重要であることに鑑み、民間事業主においても国等と並んで法律上の義務とすることが適当である。

#### 7 対象障害者の確認方法の明確化

今般の公務部門における障害者雇用に関する事案について、国の行政機関側の問題として、特定分野の対象障害者を判定する際の恣意的な基準の使用、計上すべきでない職員の計上といった「対象障害者の杜撰な計上」のほか、身体障害者は「原則として」障害者手帳により確認することとされているが、例外を厚生労働省に確認することなく解釈した等、「対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如」等も指摘された。

また、基本方針において、厚生労働省は、通報対象となる障害者の範囲及びその確認方法、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数の計上に関して、明確な判断基準を改め

て示すとともに、それらの確認・計上等に係る留意事項について示した手引きを作成し、各府省に送付することとされている。

この対象障害者の確認方法の明確化は、障害者雇用率の算定の正確性の基礎となるものであるので、障害者雇用率制度を適正に運用していくためには、その明確化を基本方針に基づいて通達等によって行うのではなく、法律上明確化することが適当である。

なお、対象障害者の確認方法の明確化は、障害者雇用率制度の運用上官民間問わず重要であることに鑑み、民間事業主においても同様の明確化をすることが適当である。

## 8 国等の機関における納付金制度の適用等

障害者雇用促進法において、納付金制度について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

この点、国等から納付金を徴収することは、国民の税金から支払うことになり、結果的に国の納付義務を国民に転嫁することとなる等の課題がある。その中で、そもそも、国等の機関は率先して障害者雇用を推進すべき立場であることから、法定雇用率の達成を前提として取組を確実に進めていくことが重要である。

なお、納付金制度は、障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるという社会連帯責任の理念に立ち、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るための制度であり、納付金が果たしてきた機能を維持するためにも、今般の公務部門における事案に関わらず、納付金制度を引き続き適切に運用することが適当である。

## 9 法定雇用率の達成に向けた計画的な取組等

国等の機関の多くでは、法定雇用率を達成していない状況が明らかとなったことから、速やかに法定雇用率の達成に向けて取り組むことが必要となっており、各府省は2019年末までに約4千人の障害者を採用することが必要となっている。

この点、当分科会では、「不適切な状態が何年も続くということを容認すれば、民間に対して、雇用率を達成するように指導できないのではないか。」といった懸念が示される一方で、「1年間で4,000人の障害者を採用することにより数合わせのための問題が生じるのではないか。との懸念も示された」、「早急に4,000人の採用というのは大事なことであり、期限を決めなければいつになったら達成できるのかという問題もあるのかもしれないが、1年間という期間をきっちりしたものではなく、ある程度雇用の質の確保の取組を行いながらそれぞれの方々の就業の状況を見ながら検討していくことも必要ではないか。」、「中央官庁はノウハウを持っていないことを踏まえ、民間のいろいろな制度、施策、特に特例子会社で雇用を進めるノウハウについて、中央官庁でも取り入れることが必要ではないか。」、「大量採用による民間企業への影響も危惧されることについても十分な配慮をいただきたい。」等の指摘があった。

これを踏まえ、障害者の採用に関し、各府省は、2019年1月を始期とする法令に定められた1年間を計画期間とする採用計画に基づき取組を進めることをが第一に重要であるが

としながらも、数合わせとならないよう雇用の質の確保を図ることが必要である。観点から採用の進め方を検討するとともに、民間における取組も参考にしつつ、国としてどのような取組ができるかについても検討することが適当である。また、国等における障害者採用による民間事業主への影響に配慮することが重要である。

## 【別紙】 障害者活躍推進計画における取組例

### (1) 障害者の活躍推進に関する基礎的事項

- ① 組織内の体制整備のための取組
  - ・ 障害者雇用推進チームの設置
  - ・ 障害者雇用の推進に関する実務責任者の選任
  - ・ 人事担当者・障害者本人等からの相談に対応する相談員の選任
  - ・ 実務責任者・相談員等に対する研修の実施
- ② 障害者雇用に関する理解促進のための取組
  - ・ マニュアル、ガイドブック等の周知
  - ・ セミナー、講習会、職場見学会等への参加
  - ・ 理解促進のための研修・職場実習等の実施
  - ・ 障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等からの調達
- ③ 職務の選定・創出のための取組
  - ・ 職務整理票の作成・活用
  - ・ 職務創出のための組織内アンケート
  - ・ 就労支援機関との連携

### (2) 障害者の採用に関する事項

- ① 募集・採用に関する取組
  - ・ 人事院の統一選考採用の活用又は独自の選考採用の実施
  - ・ ハローワーク、障害者就労支援機関等との連携
- ② 職員の任用上の措置
  - ・ ステップアップ制度の活用
  - ・ プレ雇用制度の活用

### (3) 障害者が職場定着し活躍できる職場づくりに関する事項

- ① 職場環境整備のための取組
  - ・ 施設整備（バリアフリー化、休憩場所の拡大等）
  - ・ 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）
  - ・ 人的サポート体制の充実（支援者の配置、支援者の研修等）
  - ・ 就労支援機関との連携
- ② 人事労務管理に関する取組
  - ・ 人事担当者による声かけ等を通じた状況把握・体調配慮
  - ・ テレワーク勤務のための環境整備（規程・機器整備等）
  - ・ フレックスタイム制の活用促進
  - ・ 各種休暇の利用促進
  - ・ 実務研修の実施

## 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

平成30年10月1日現在

## （公益代表）

- ◎ 阿部 正浩 中央大学経済学部教授  
あべ まさひろ
- 小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授  
こはら みき
- 武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授  
たけいし えみこ
- 中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授  
なかがわ まさとし
- 長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授  
はせがわ たまこ
- 松為 信雄 東京通信大学人間福祉学部教授  
まつい のぶお

## （労働者代表）

- 内田 文子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員  
うちだ ふみこ
- 岡本 賢治 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会会長代理  
おかもと けんじ
- 桑原 敬行 全日本自動車産業労働組合総連合会副会長  
くわはら たかゆき
- 佐保 昌一 全日本自治団体労働組合社会福祉局長  
さほ しょういち
- 村上 陽子 日本労働組合総連合会総合労働局長  
むらかみ ようこ

## （使用者代表）

- 石田 彌 東京商工会議所 世田谷支部 副会長  
いしだ わたる
- 遠藤 和夫 （一社）日本経済団体連合会労働政策本部副本部長  
えんどう かずお
- 佐渡 康弘 愛媛県ビル管理協同組合理事  
さど やすひろ
- 塩野 典子 （株）富士通ソーシアルサイエンスラボラトリビジネスマネジメント本部長代理  
しおの のりこ
- 三輪 高嶺 （株）日立製作所人財統括本部人事勤労本部長  
みわ たかね

## （障害者代表）

- 阿部 一彦 （社福）日本身体障害者団体連合会会長  
あべ かずひこ
- 小出 隆司 全国手をつなぐ育成会連合会副会長  
こいで たかじ
- 竹下 義樹 （社福）日本盲人会連合会長  
たけした よしき
- 本條 義和 （公社）全国精神保健福祉会連合会理事長  
ほんじょう よしかず

（分科会長＝◎、分科会長代理＝○）

（五十音順、敬称略）



# 障害者雇用の促進について 関係資料

平成31年2月13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	2
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	79
➤ 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)	88
➤ その他関係資料	107

# 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

⇒10月22日 再点検結果公表

## 平成30年 9月

- ・7日 独立行政法人等に対して、再点検依頼
- ・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	個人情報保護委員会事務局次長	厚生労働省大臣官房長
	内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）	金融庁総合政策局総括審議官	厚生労働省職業安定局長
	内閣官房内閣人事局人事政策統括官	消費者庁次長	農林水産省大臣官房長
	内閣法制局総務主幹	総務省大臣官房長	経済産業省大臣官房長
	内閣府大臣官房長	総務省自治行政局公務員部長	国土交通省大臣官房長
	内閣府政策統括官（共生社会政策担当）	法務省大臣官房長	環境省大臣官房長
	宮内庁長官官房審議官	外務省大臣官房長	防衛省大臣官房長
	公正取引委員会事務局官房総括審議官	財務省大臣官房長	
	警察庁長官官房長	文部科学省大臣官房長	
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		

【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
<b>地方公共団体</b>	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)
<b>独立行政法人等</b>	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者については、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られる場合には、雇入れに関する計画の作成を命ずることができることとされている。

## <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）

（一般事業者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者（特定組合等及び前条第一項の認定に係る特定事業者であるものを除く。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）

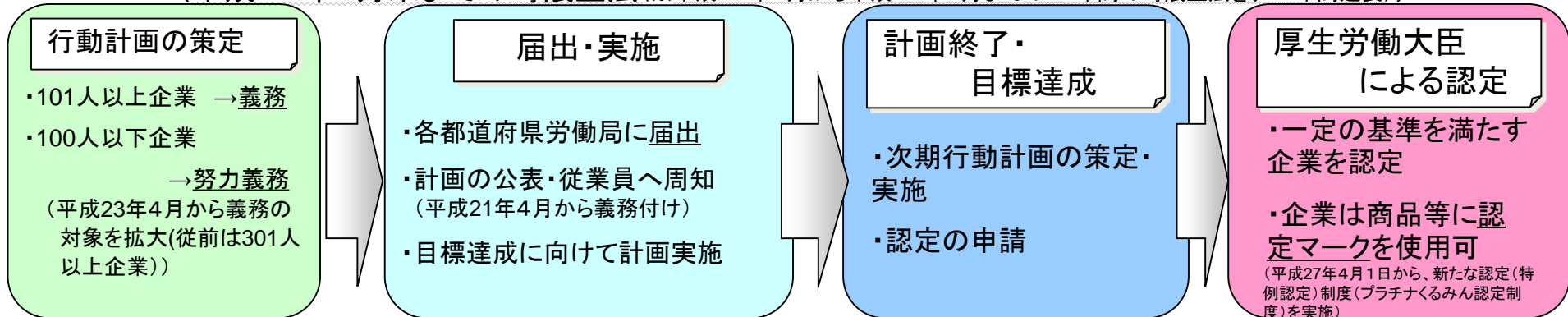
第三条 法第三十八条第一項の対象障害者の採用に関する計画（以下第六条までにおいて「計画」という。）には、次の事項を含むものとする。  
一～三（略）  
2 計画の始期及び終期については、厚生労働大臣が定める基準によるものとする。

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(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12月末時点)

- ・101人以上企業の 98.3%
  - ・301人以上企業の 98.3%
  - ・101～300人企業の 98.3%
- 規模計届出企業数 83,154社

### ○ 認定状況(平成30年12月末時点)

- ・くるみん認定企業 3,037社
- ・うち、プラチナくるみん認定企業 260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。）を修了したものの其他厚生労働省令で定める資格を有するものうちから、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、対象障害者の雇用の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相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)

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	人数
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日人企一1425)」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

# 障害者の権利に関する条約(参照条文)

## 第二十七条 労働及び雇用

- 1 締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を包容し、及び障害者にとって利用しやすい労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。締約国は、特に次のことのための適当な措置(立法によるものを含む。)をとることにより、労働についての障害者(雇用の過程で障害を有することとなった者を含む。)の権利が実現されることを保障し、及び促進する。
  - (a) あらゆる形態の雇用に係る全ての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。)に関し、障害に基づく差別を禁止すること。
  - (b) 他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件(均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬を含む。)、安全かつ健康的な作業条件(嫌がらせからの保護を含む。)及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護すること。
  - (c) 障害者が他の者との平等を基礎として労働及び労働組合についての権利を行使することができることを確保すること。
  - (d) 障害者が技術及び職業の指導に関する一般的な計画、職業紹介サービス並びに職業訓練及び継続的な訓練を利用する効果的な機会を有することを可能とすること。
  - (e) 労働市場において障害者の雇用機会の増大を図り、及びその昇進を促進すること並びに職業を求め、これに就き、これを継続し、及びこれに復帰する際の支援を促進すること。
  - (f) 自営活動の機会、起業家精神、協同組合の発展及び自己の事業の開始を促進すること。
  - (g) 公的部門において障害者を雇用すること。
  - (h) 適当な政策及び措置(積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。)を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進すること。
  - (i) 職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること。
  - (j) 開かれた労働市場において障害者が職業経験を得ることを促進すること。
  - (k) 障害者の職業リハビリテーション、職業の保持及び職場復帰計画を促進すること。
- 2 締約国は、障害者が、奴隷の状態又は隷属状態に置かれな<sup>い</sup>こと及び他の者との平等を基礎として強制労働から保護されることを確保する。

## 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

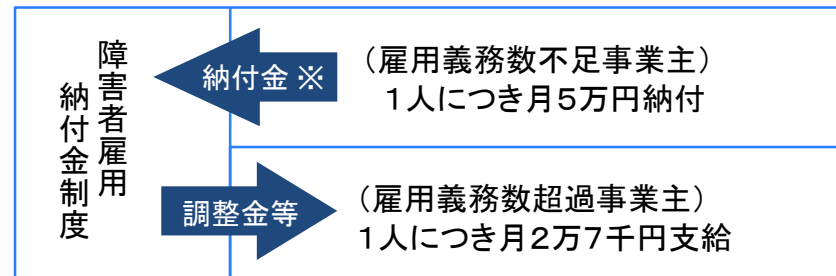
事業主に対し、従業員的一定割合(=法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け

	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

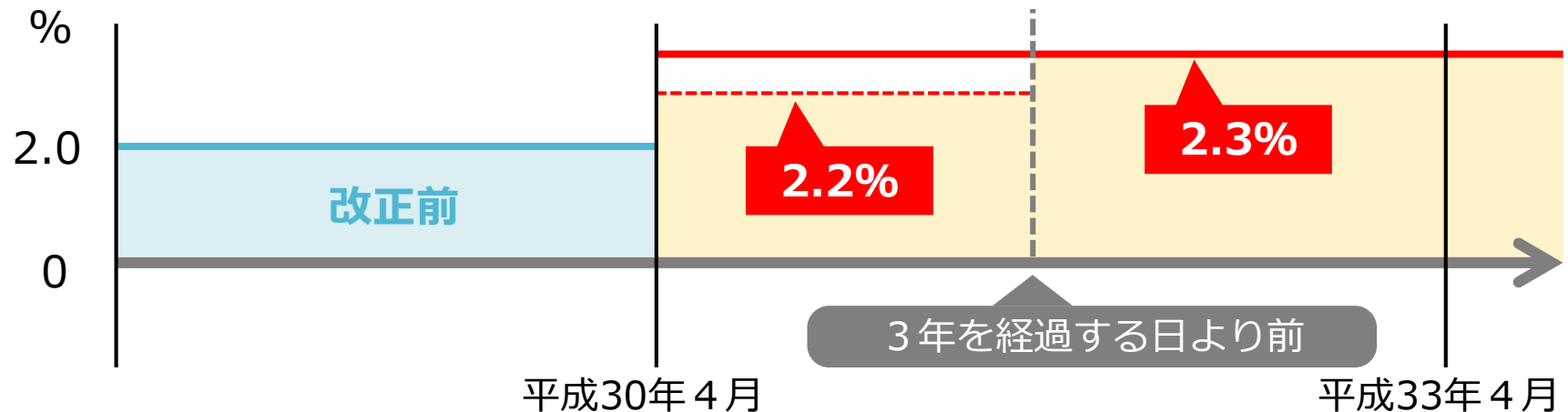
障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。

※ 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年を経過する日より前に2.3%に引き上げることとした。

(障害者雇用率)



※ 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

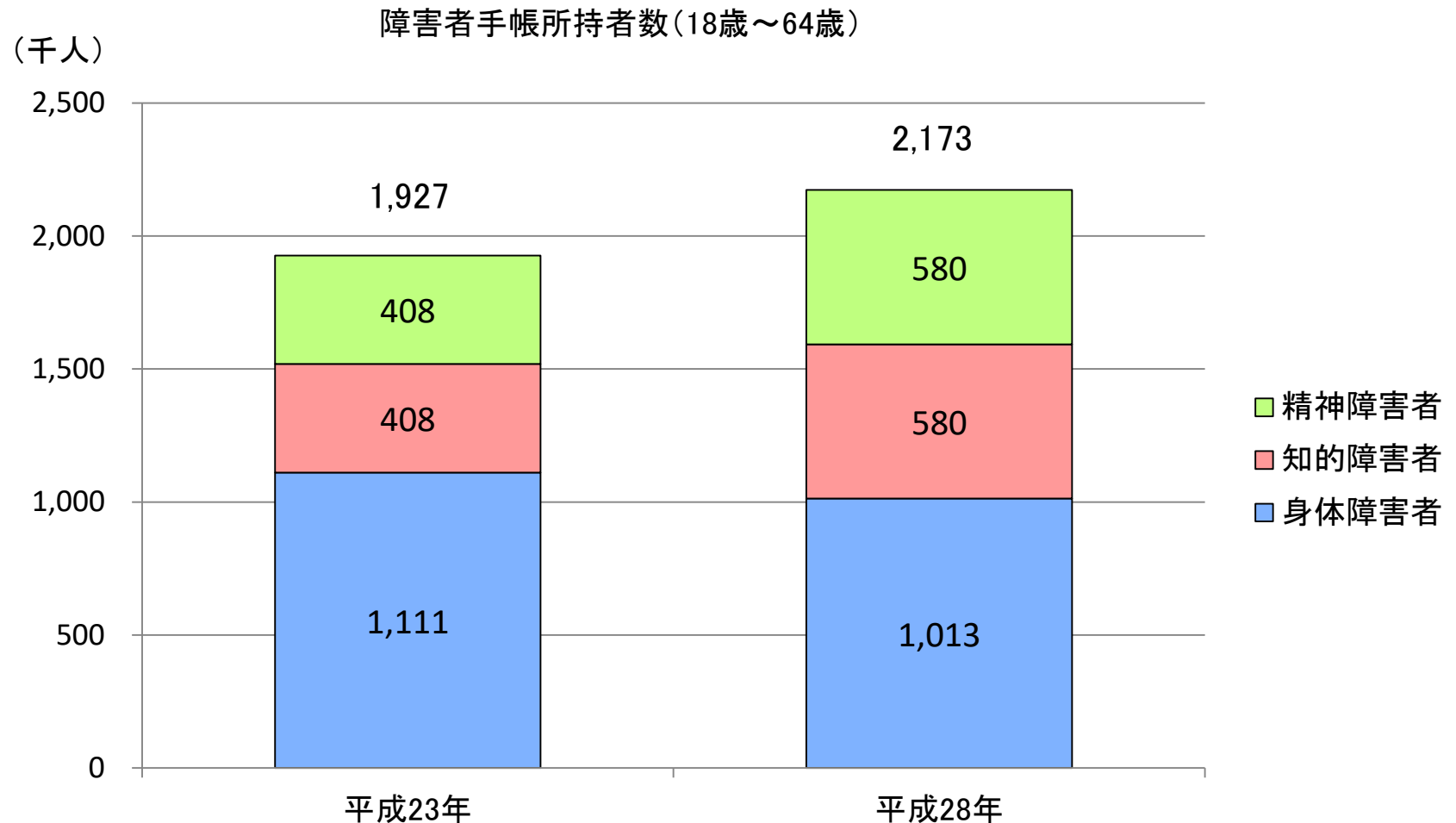
- ・ 激変緩和措置については理解している。今回、企業に対して少し率を下げるのはやむを得ない。

## 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。

## 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」

## 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」

## 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

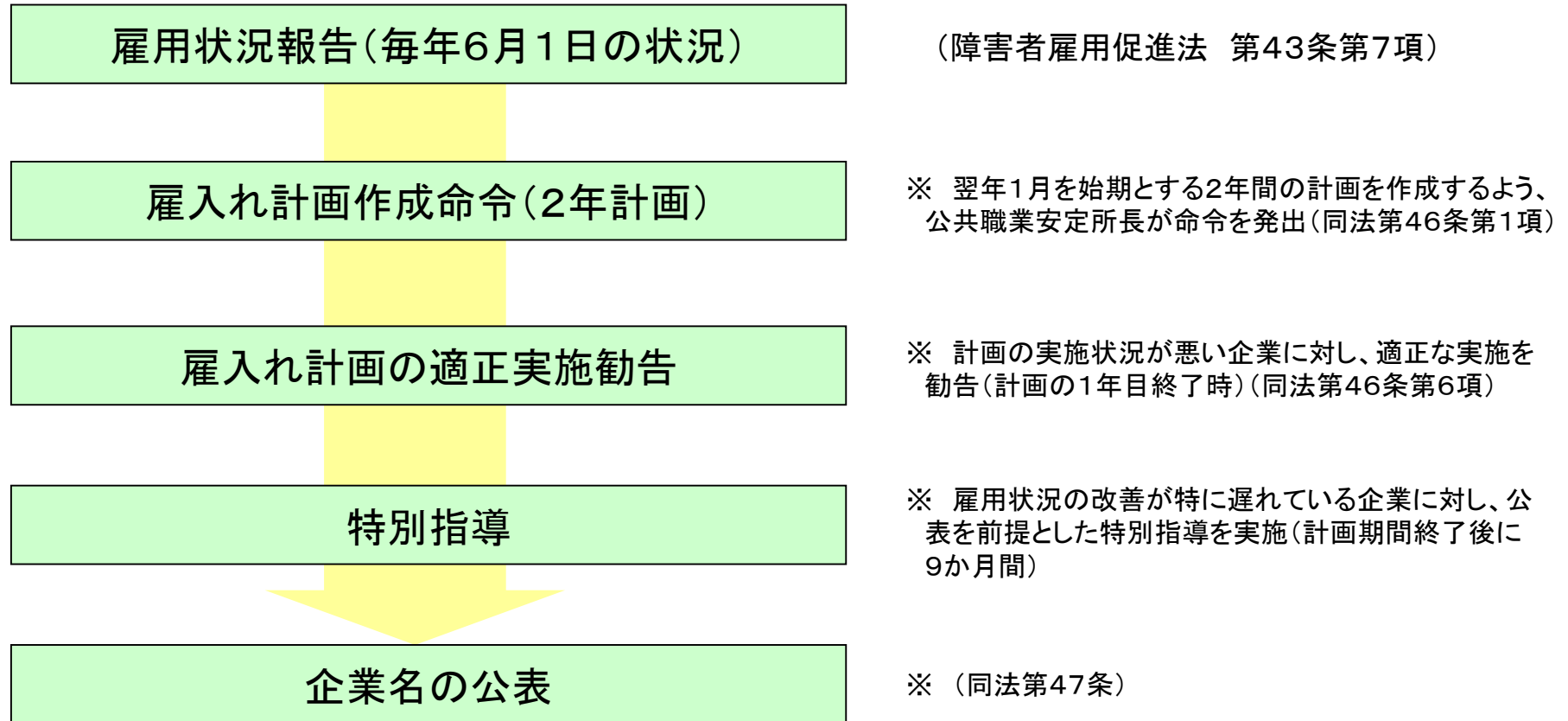
平成10年  
7月

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。



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。

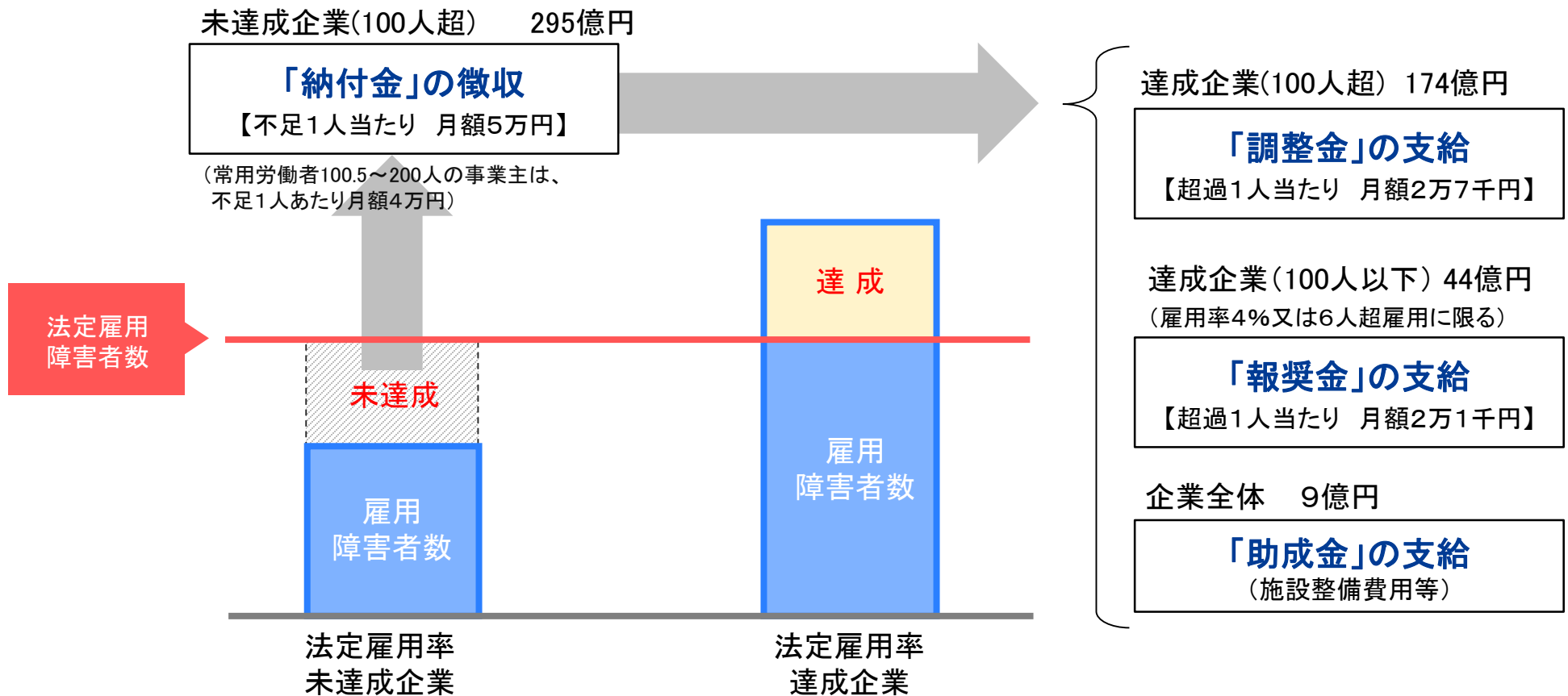
## 3 特別指導の基準

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

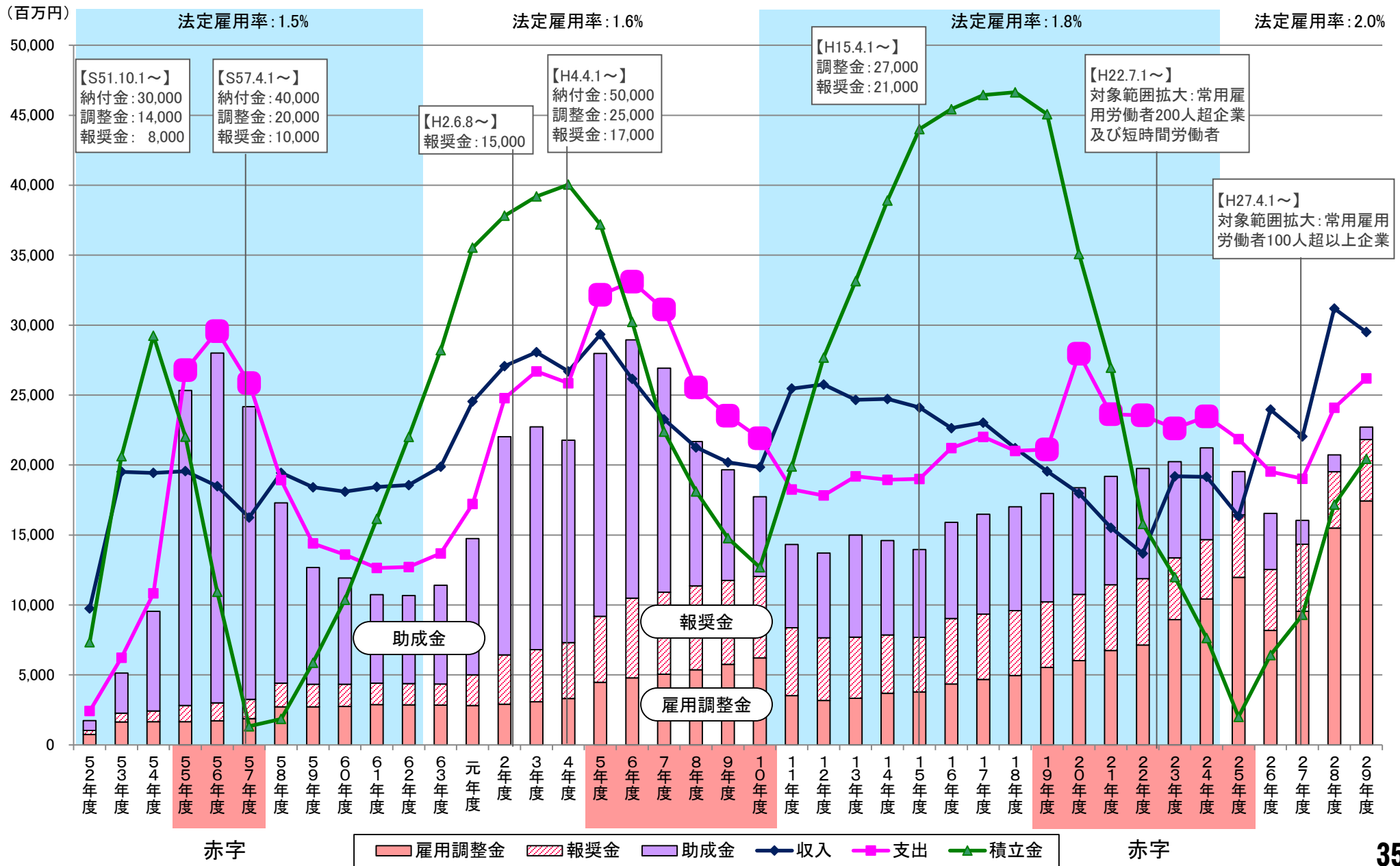
年 度(平成)	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
納付金収入(a)	155	137	192	192	163	240	220	312	295
支 出 (b)	236	235	226	235	219	195	190	241	262
調整金／報奨金	114	119	134	147	164	125	143	195	218
うち調整金	67	71	90	104	120	82	95	155	174
うち報奨金	47	47	44	42	45	44	48	40	44
助成金	77	79	69	66	31	40	17	12	9
事務事業費	44	38	22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

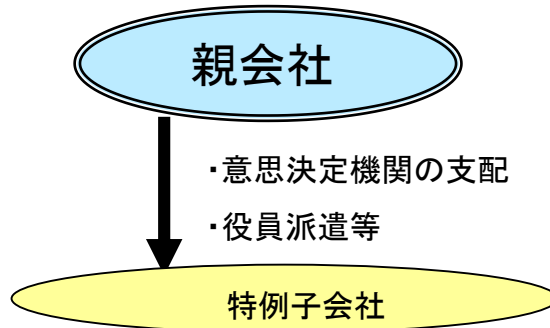
# 障害者雇用納付金財政の推移



# 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。

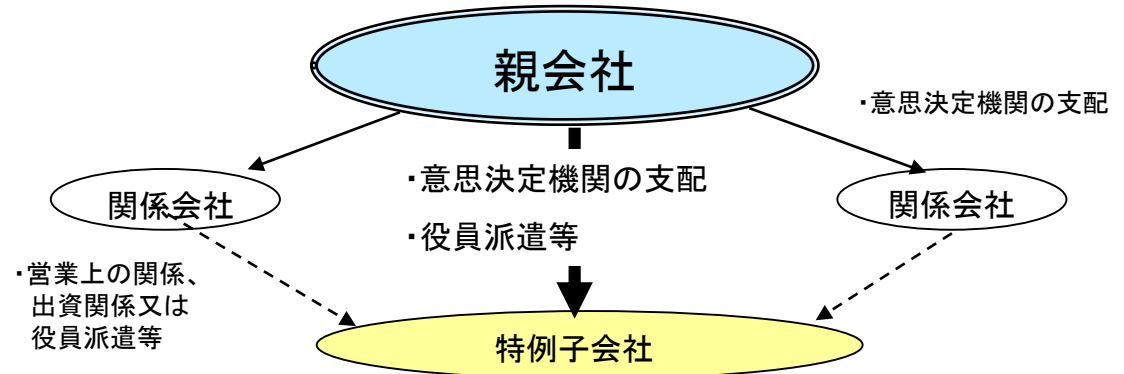
## ①〔特例子会社制度〕



→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

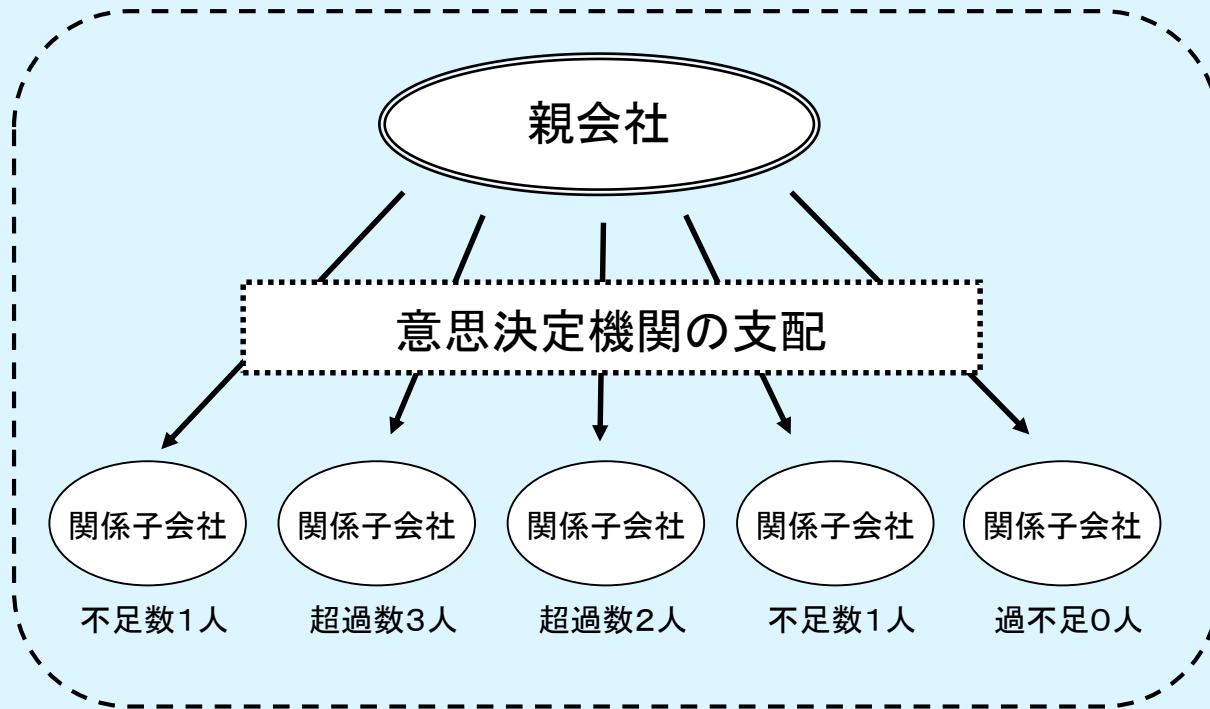
# 特例子会社制度における雇用状況

	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	7,594.5	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。

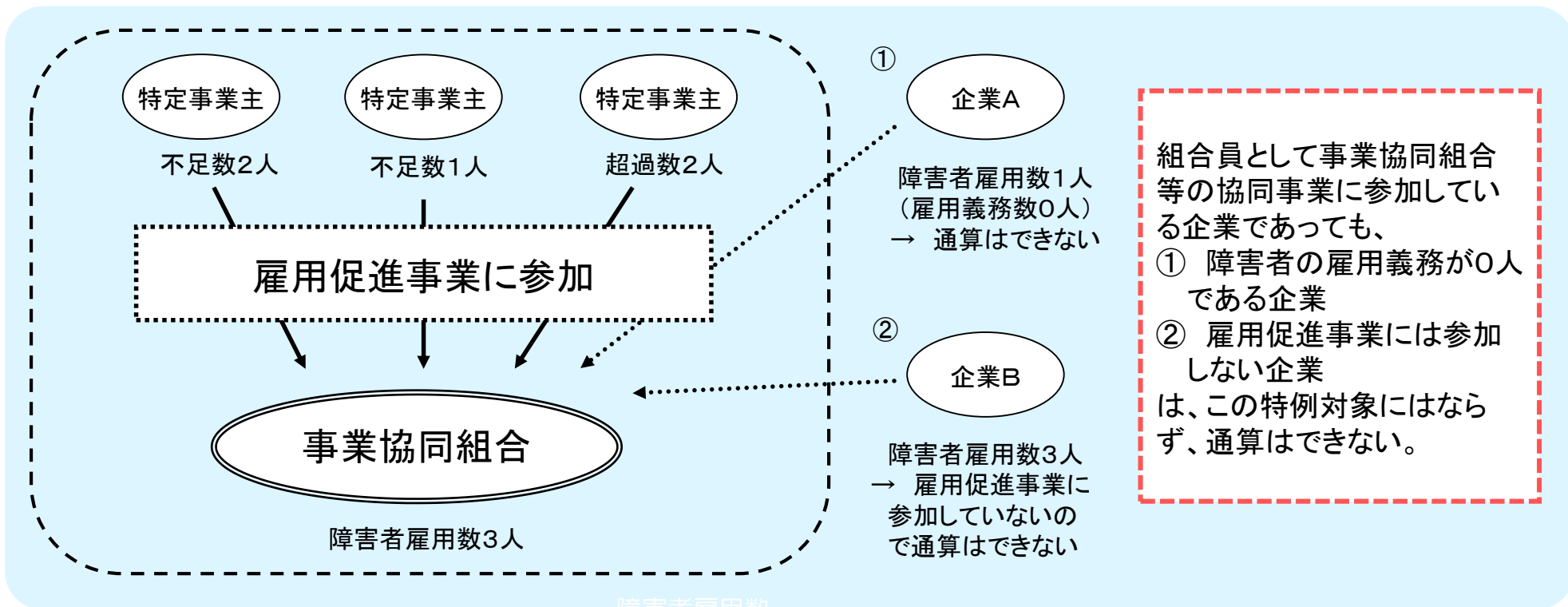


- すべての子会社が対象。
- 子会社に企業グループ算定特例の認定を受けたものがある事業主は、企業グループ算定特例の認定を受けることはできない。

企業グループ全体で実雇用率を通算 → 合計 超過数3人

# 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。



事業協同組合等及び特定事業主で実雇用率を通算 → 合計 超過数2人



# 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思われる事業主で、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
<ul style="list-style-type: none"> <li>・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬精製業を除く。)</li> <li>・船舶製造・修理業、船用機関製造業</li> <li>・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。)</li> </ul>	5%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・採石業、砂・砂利・玉石採取業</li> <li>・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。)</li> <li>・その他の鉱業</li> </ul>	10%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・非鉄金属第一次製錬・精製業</li> <li>・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)</li> </ul>	15%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業</li> <li>・鉄鋼業</li> <li>・道路貨物運送業</li> <li>・郵便業(信書便事業を含む。)</li> </ul>	20%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・港湾運送業</li> </ul>	25%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・鉄道業</li> <li>・医療業</li> <li>・高等教育機関</li> </ul>	30%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・林業(狩猟業を除く。)</li> </ul>	35%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・金属鉱業</li> <li>・児童福祉事業</li> </ul>	40%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。)</li> </ul>	45%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・石炭・亜炭鉱業</li> </ul>	50%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・道路旅客運送業</li> <li>・小学校</li> </ul>	55%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・幼稚園</li> <li>・幼保連携型認定こども園</li> </ul>	60%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・船員等による船舶運航等の事業</li> </ul>	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>

$$\left( \begin{array}{|c|} \hline \text{常用雇用} \\ \text{労働者数} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{除外率相当の} \\ \text{労働者数} \\ \hline \end{array} \right) \times \begin{array}{|c|} \hline \text{法定雇用率} \\ \text{2.2\%} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{雇用すべき} \\ \text{障害者数} \\ \hline \end{array}$$

(小数点以下は切り捨て)

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{常用雇用} \\ \text{労働者数} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{除外率} \\ \hline \end{array}$$

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

$$\left( \begin{array}{|c|} \hline \text{1000人} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{300人} \\ \hline \end{array} \right) \times \begin{array}{|c|} \hline \text{法定雇用率} \\ \text{2.2\%} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{15.4人} \\ \hline \end{array}$$

(小数点以下は切り捨て)

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{1000人} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{30\%} \\ \hline \end{array}$$

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

$$\left( \begin{array}{|c|} \hline \text{1000人} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{ } \\ \hline \end{array} \right) \times \begin{array}{|c|} \hline \text{法定雇用率} \\ \text{2.2\%} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{22人} \\ \hline \end{array}$$

(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)

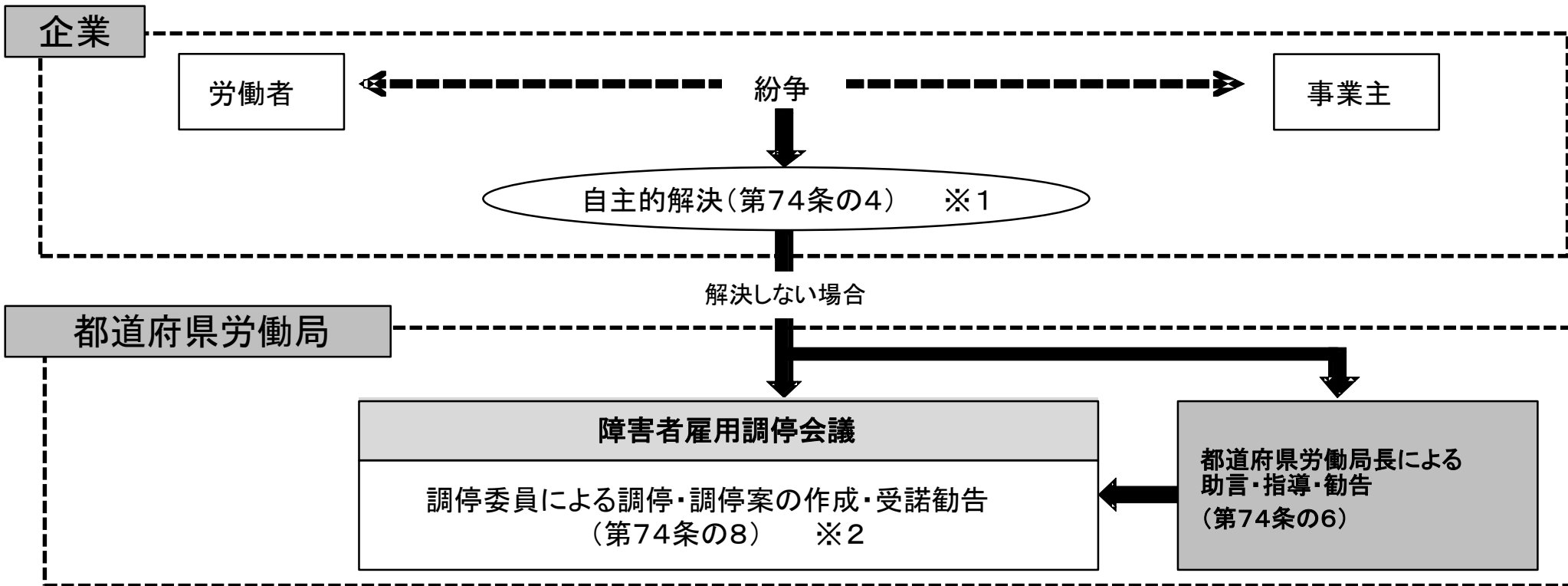
## ○対象となる紛争

- ①第34条(募集及び採用に係る差別)に関する紛争
- ②第35条(待遇に関する差別)に関する紛争
- ③第36条の2・3(合理的配慮)に関する紛争

例:障害を理由に採用を拒否する

例:障害を理由に昇進させない

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ため、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

(平等取扱いの原則)

**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、十分に発揮され、且つ、その増進がはからなければならない。

○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

(平等取扱いの原則)

**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ない。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	年齢別				
		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 <sup>(※1)</sup> (7.3%)	72.7 <sup>(※2)</sup> (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録数

出典：福祉行政報告例

登録数(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録数

出典：福祉行政報告例

登録数(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録数

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
登録数(人)	635,048	695,699	751,150	803,653	863,649	921,022	991,816

※1 台帳登録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

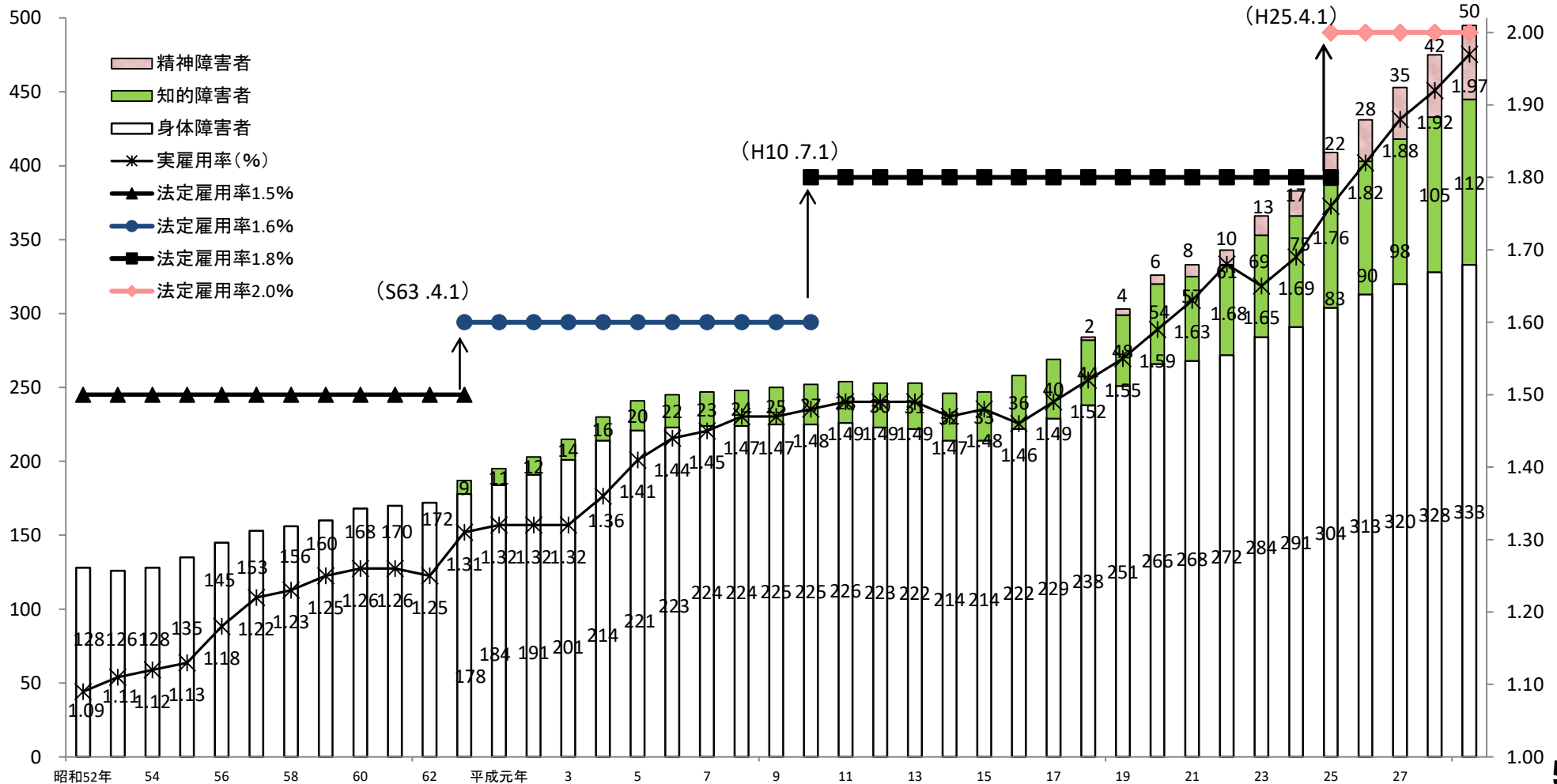
(平成29年6月1日現在)

## ○ 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)

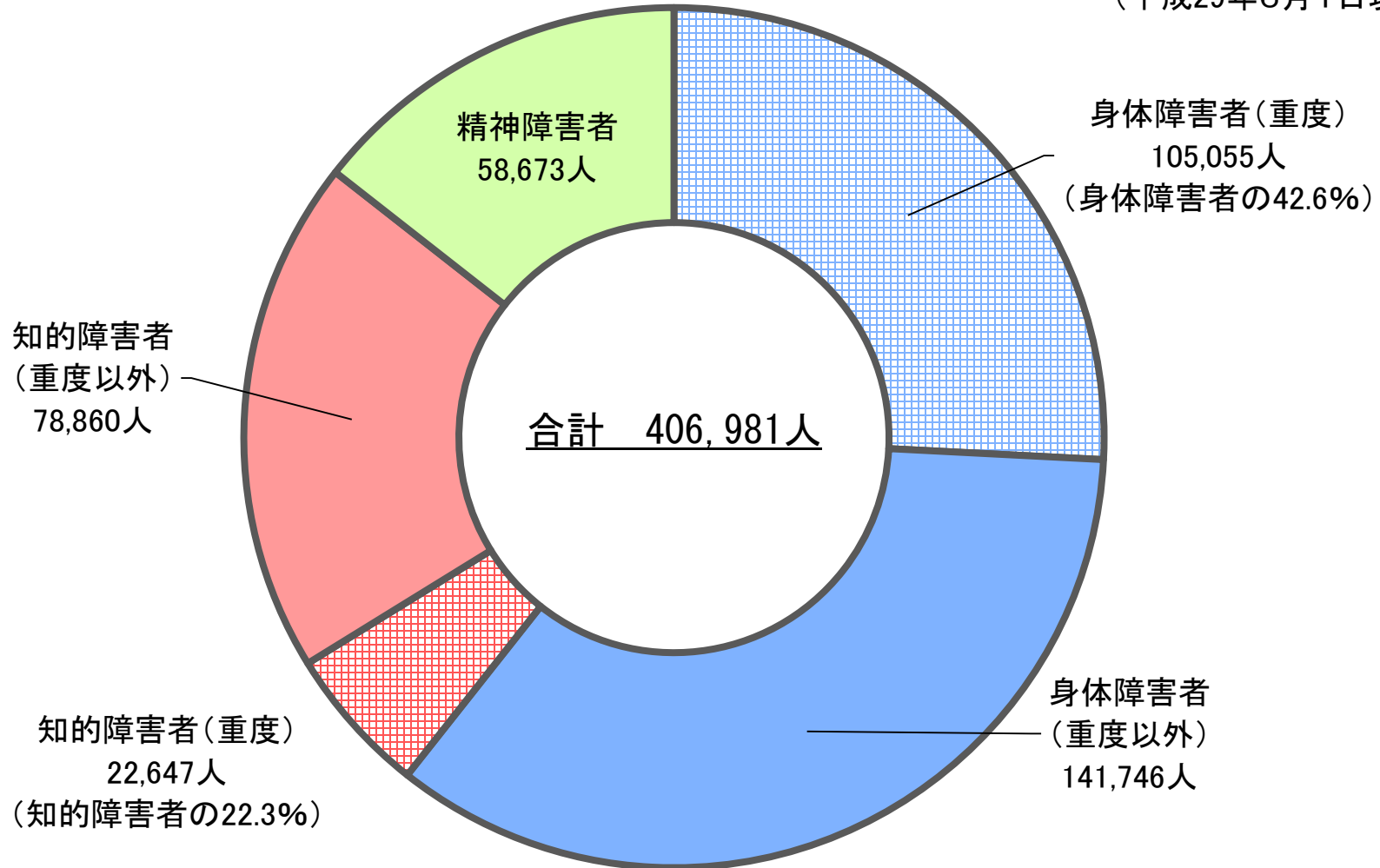
**実雇用率 1.97%** **法定雇用率達成企業割合 50.0%**

## ○ **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)



## ○重度知的障害者

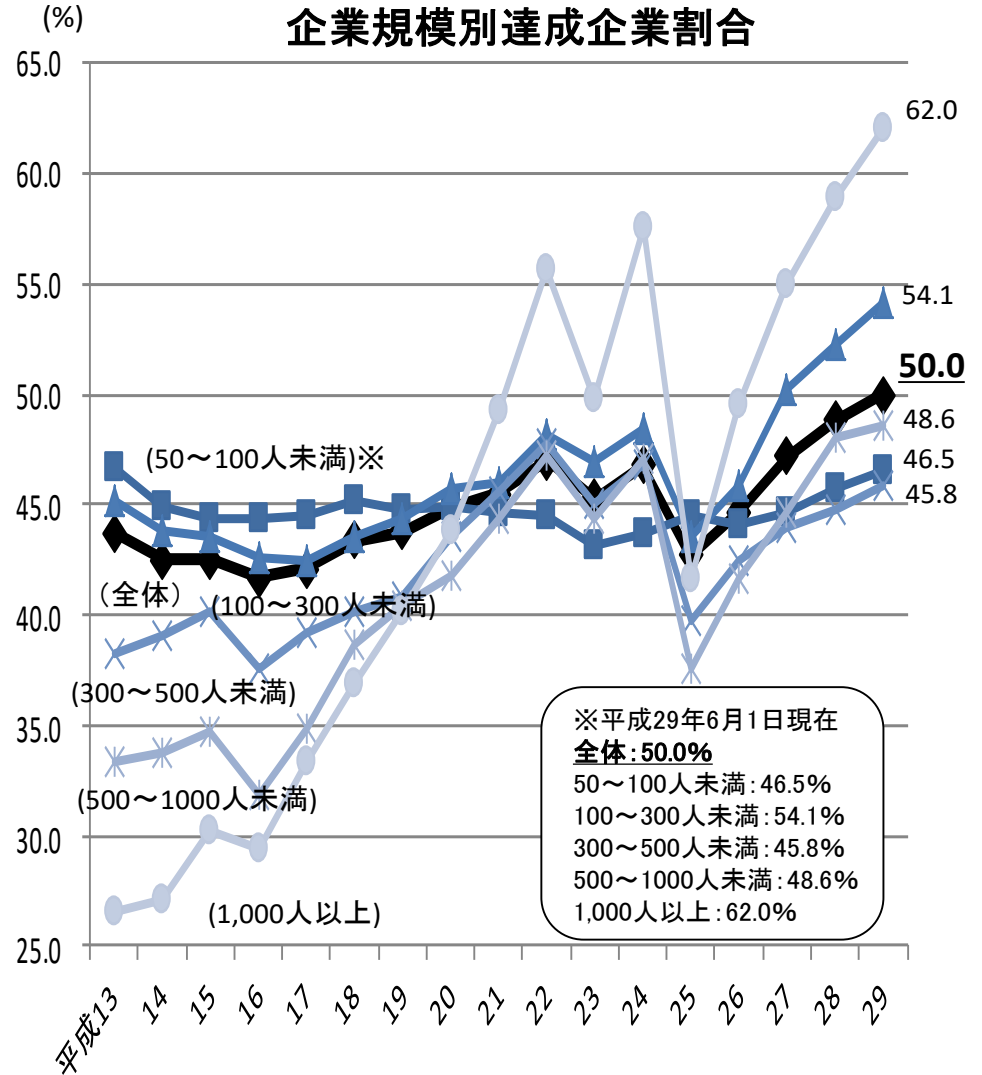
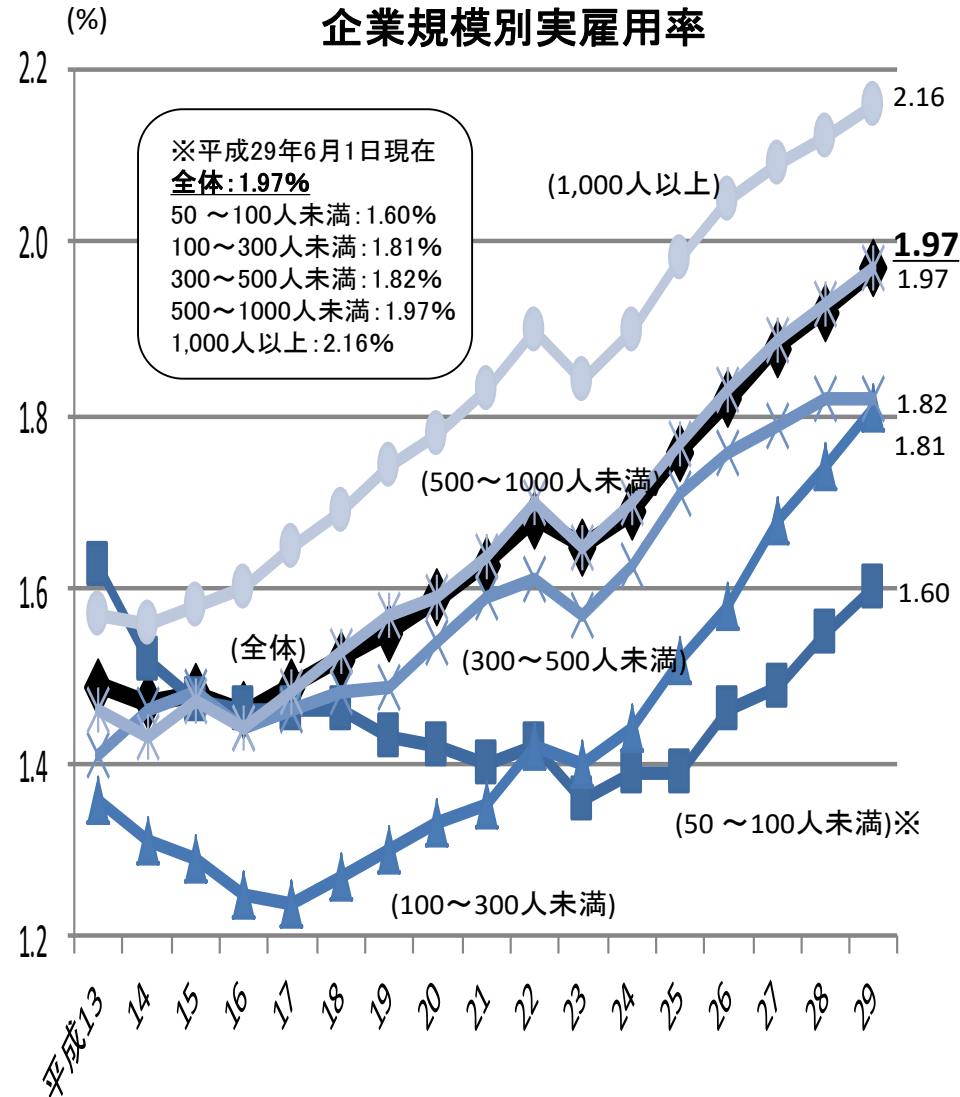
知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判断された者

## ○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)

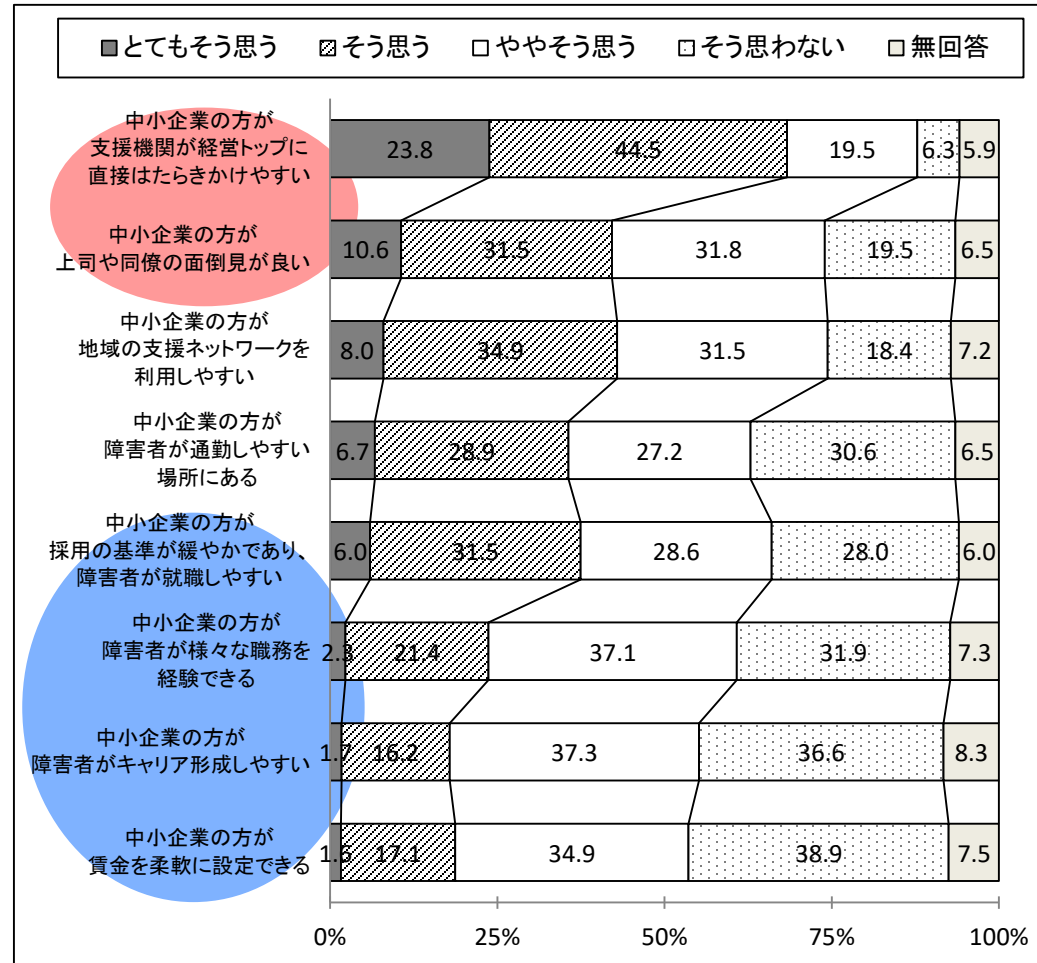
○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



# 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。

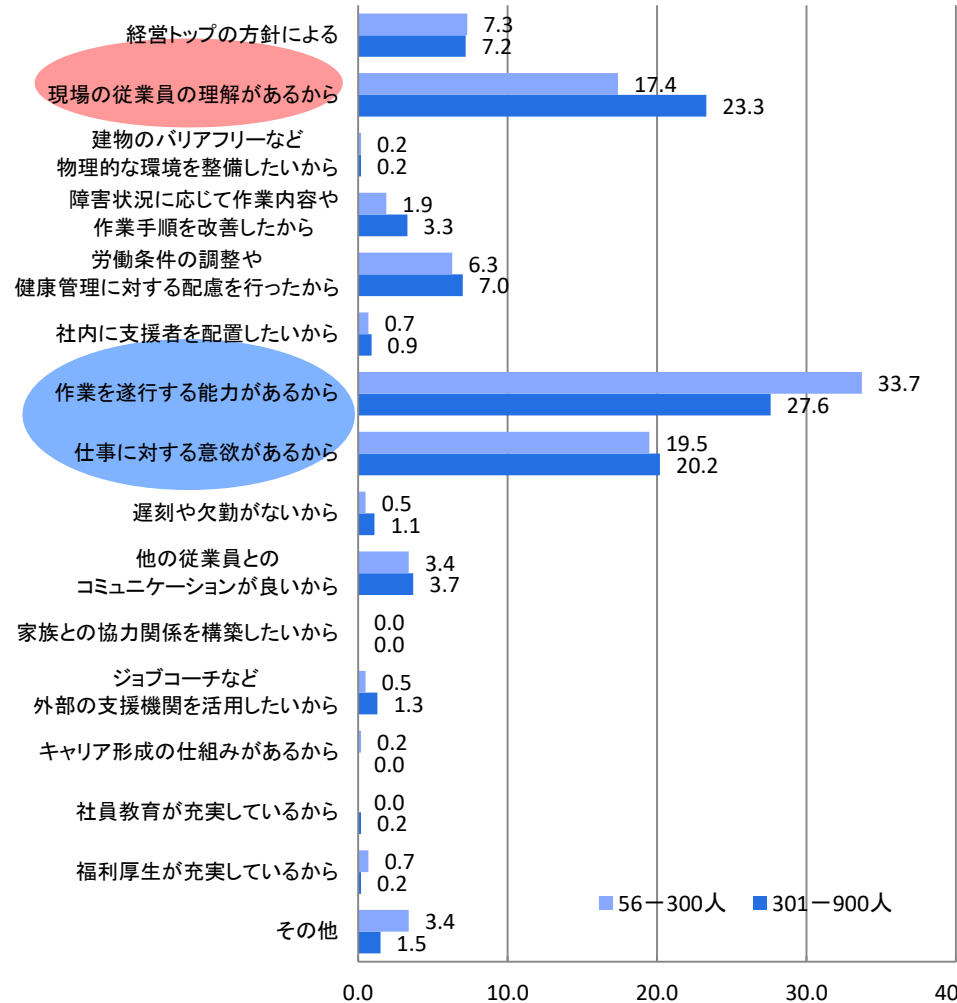
障害者雇用における中小企業のメリット・デメリット(就労支援機関への質問)



# 障害者雇用を進める上での企業の認識

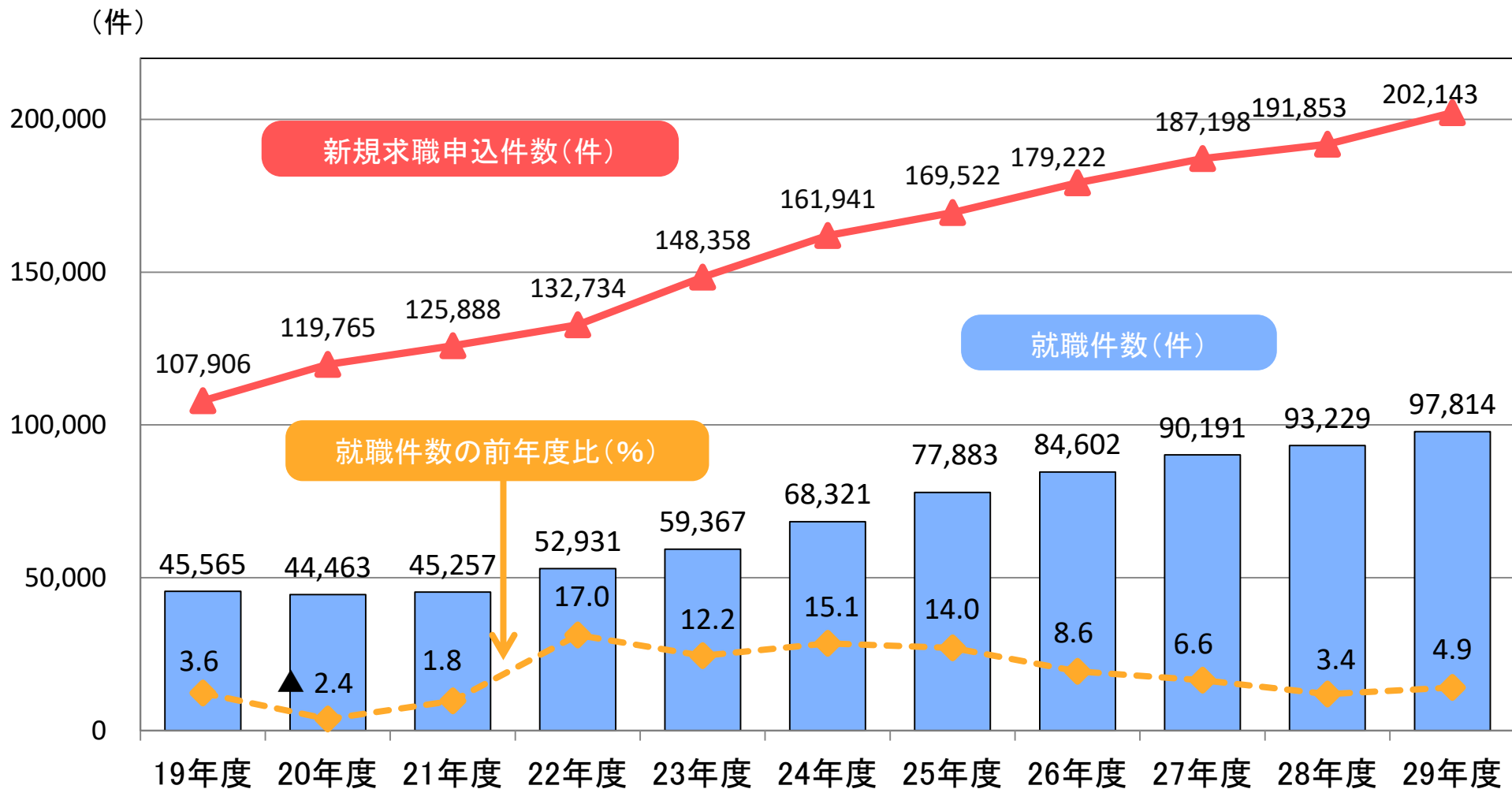
障害者が雇用定着できている理由として、中小企業は「作業を遂行する能力」や「仕事に対する意欲」など、本人の業務状況をあげるケースが多いが、大企業は「現場の従業員の理解」をあげるケースが相対的に多い。

## 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



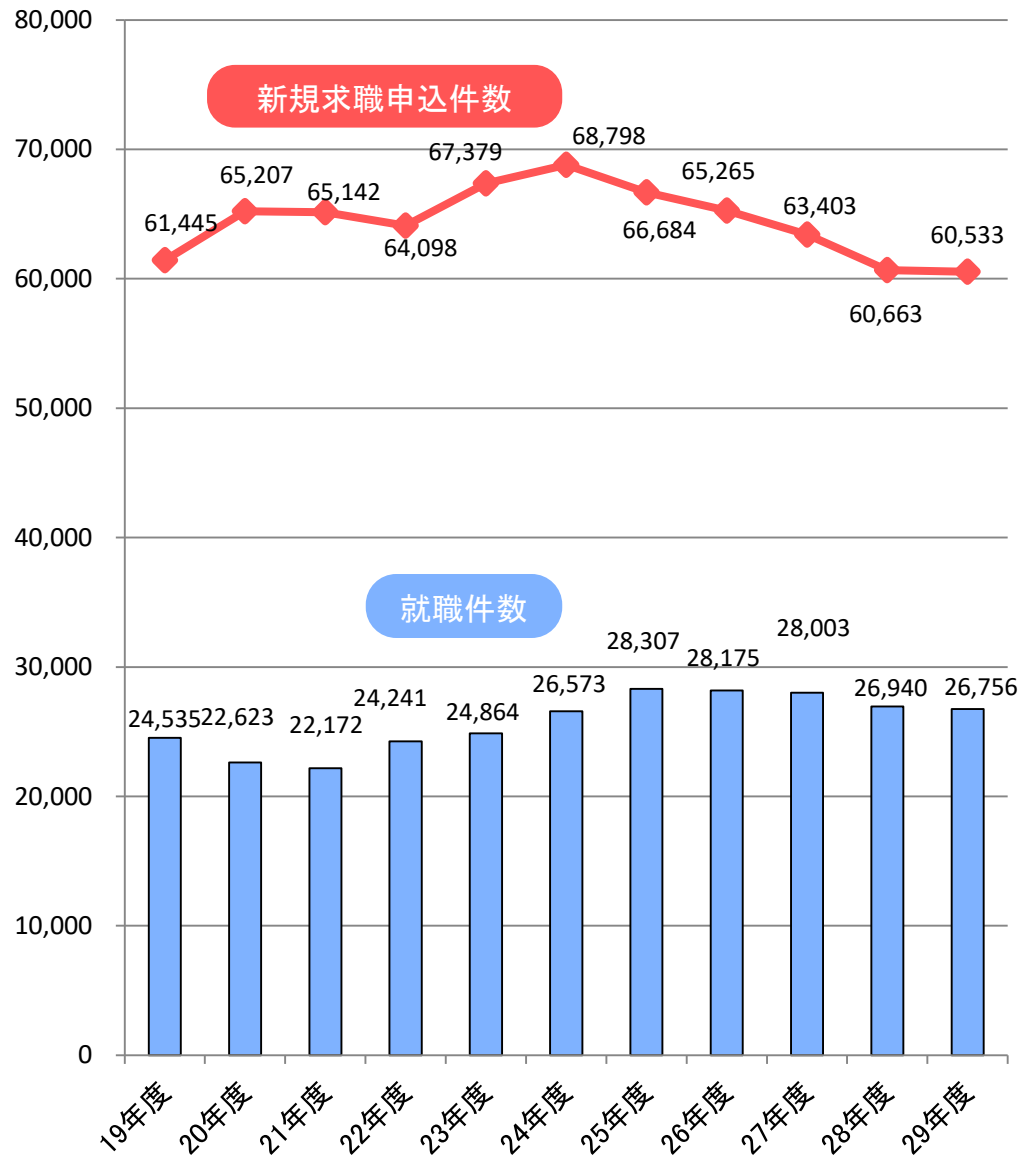
# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 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。

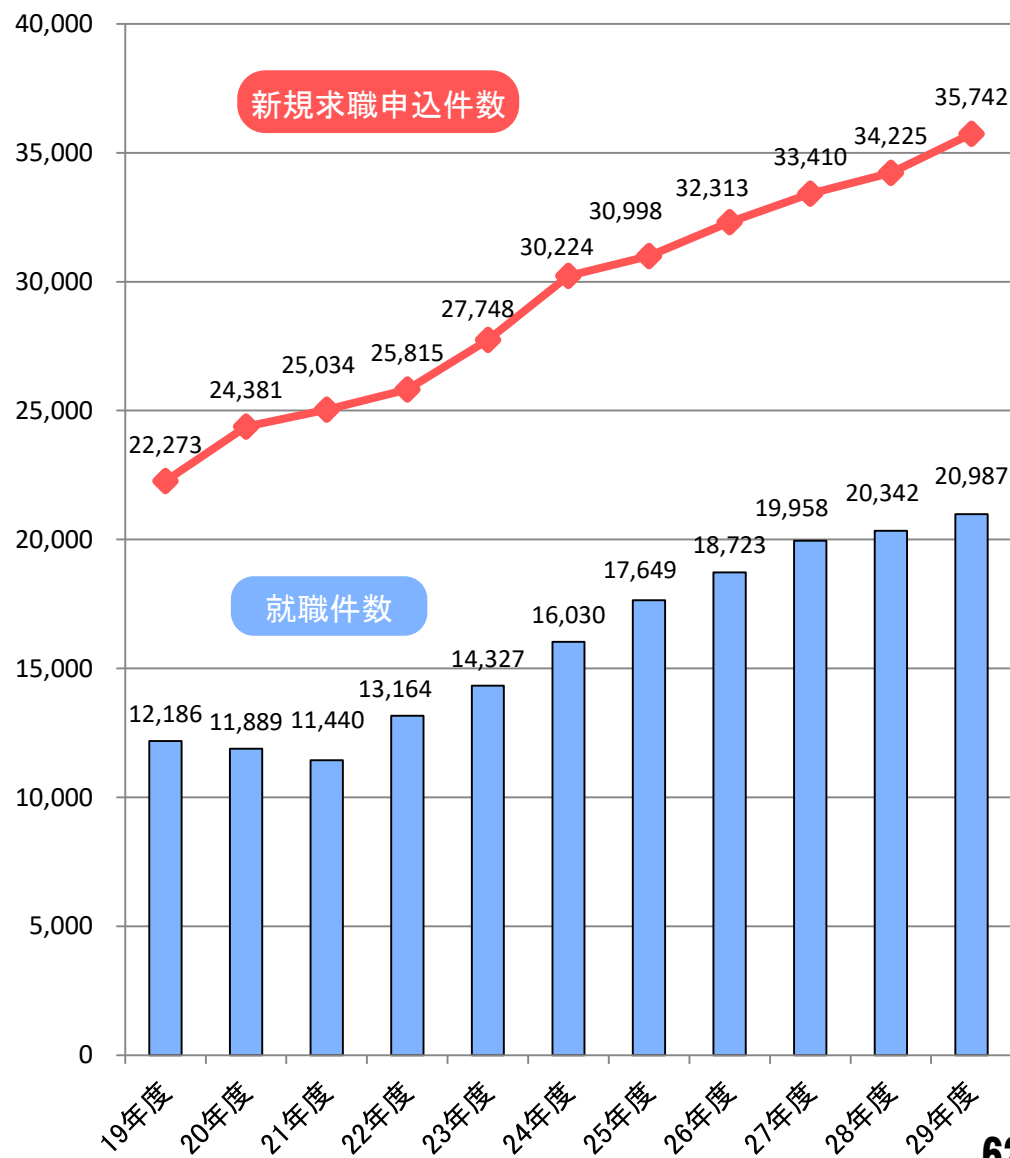


# ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①

## 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)

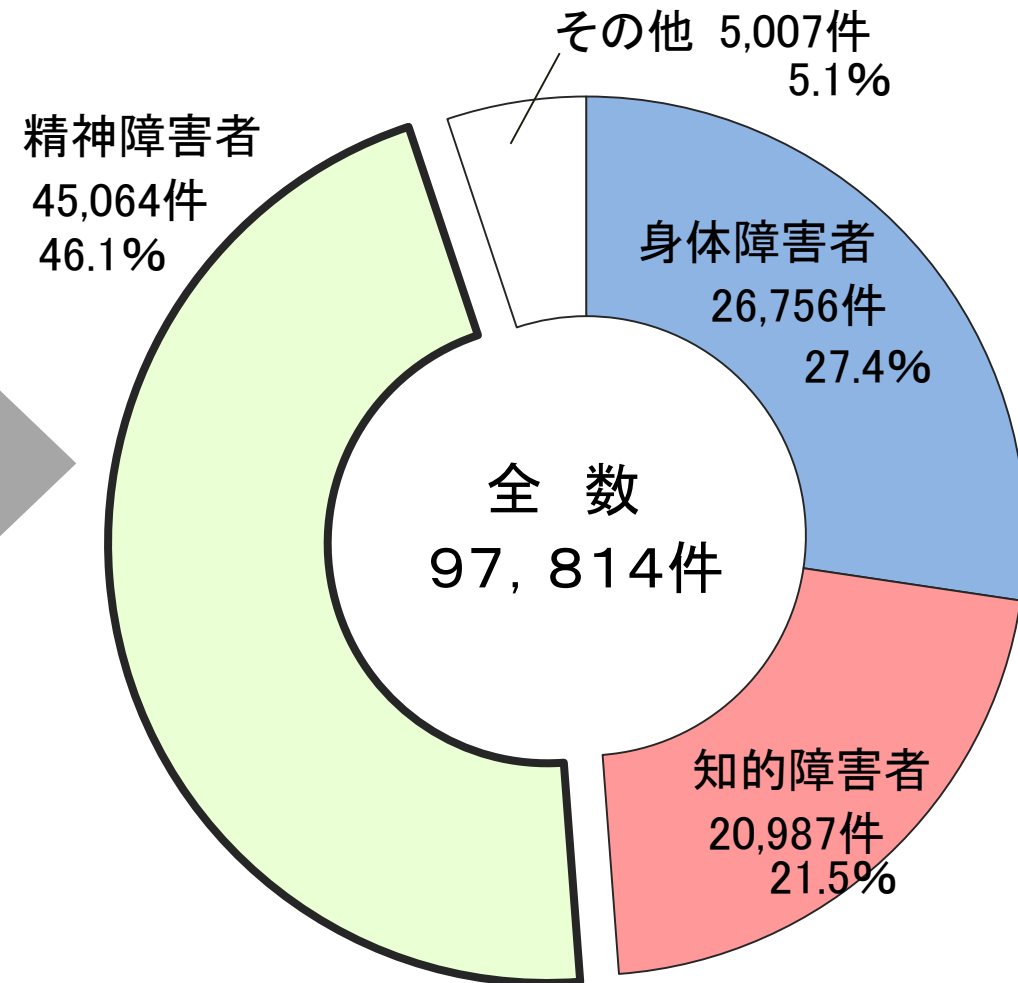
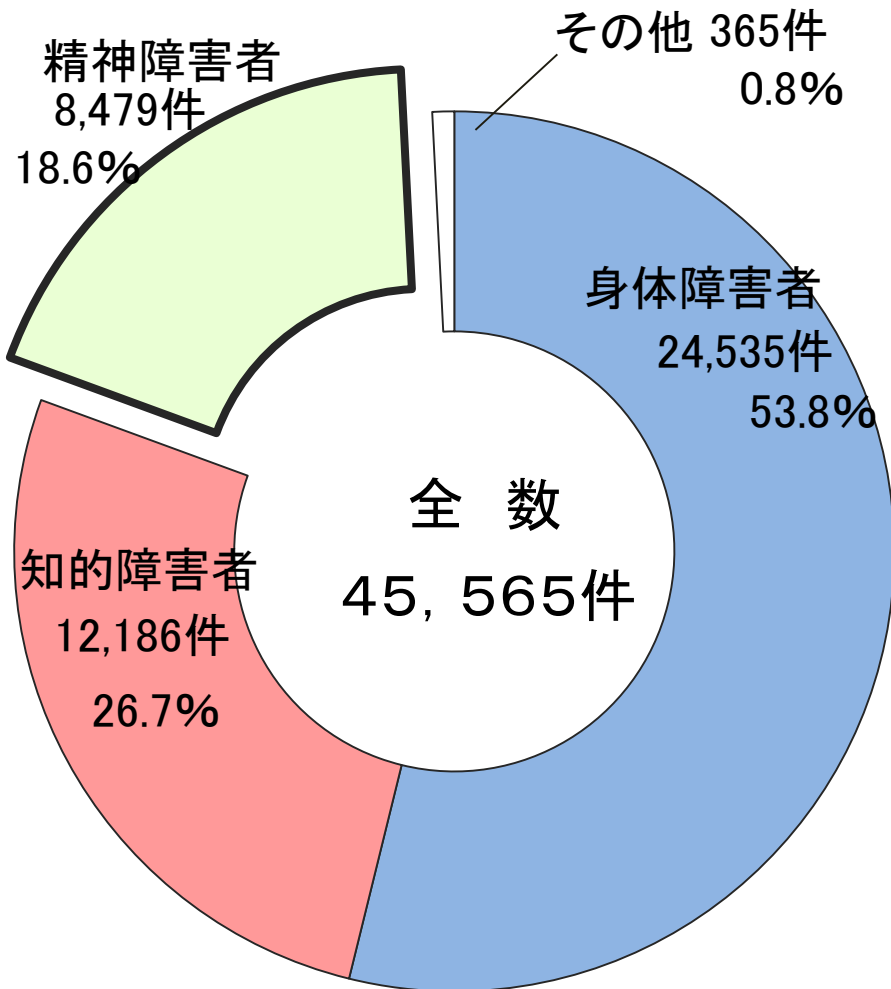




# ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

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)**

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

## 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)

大学・専修学校への進学等

777人/年

12,844人/年

(うち就労系障害福祉サービス 6,434人)

## 特別支援学校

卒業生21,292人(平成29年3月卒)

就職

就職 6,411人/年

# 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。

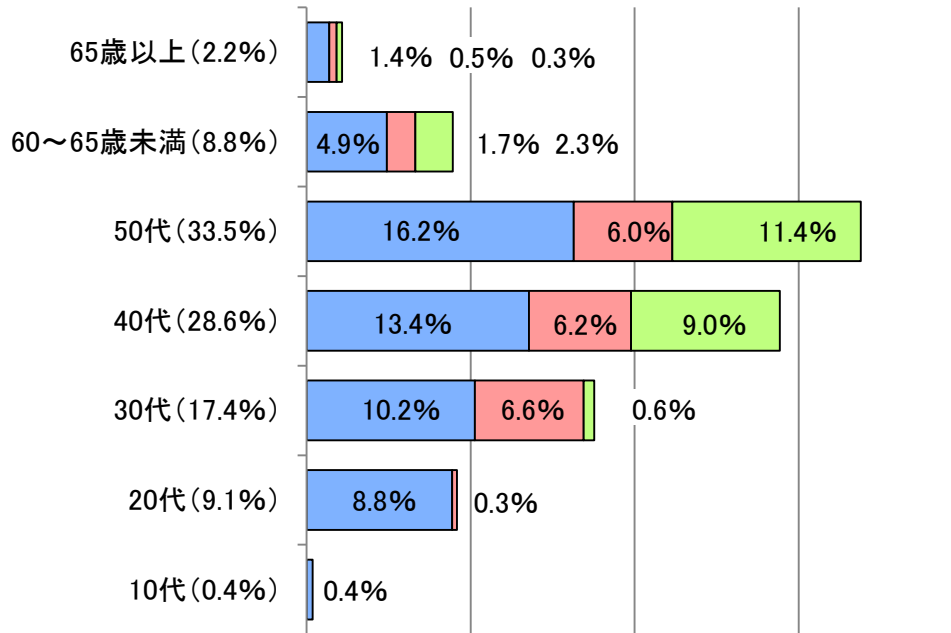
ただし、採用後に身体障害者となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

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）

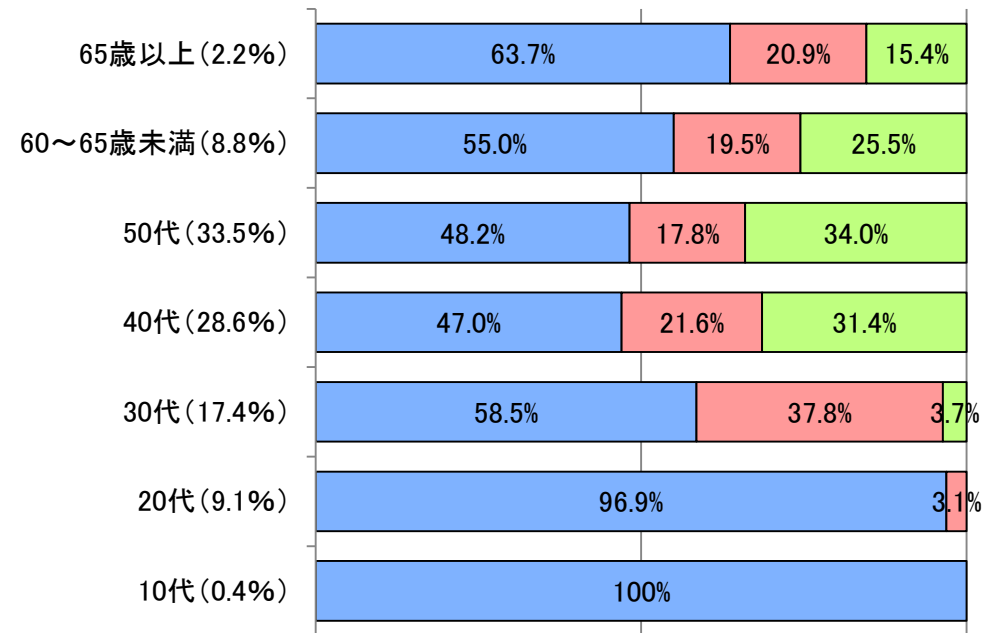
# 障害者の継続雇用割合（身体障害者、年代別）

- 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。

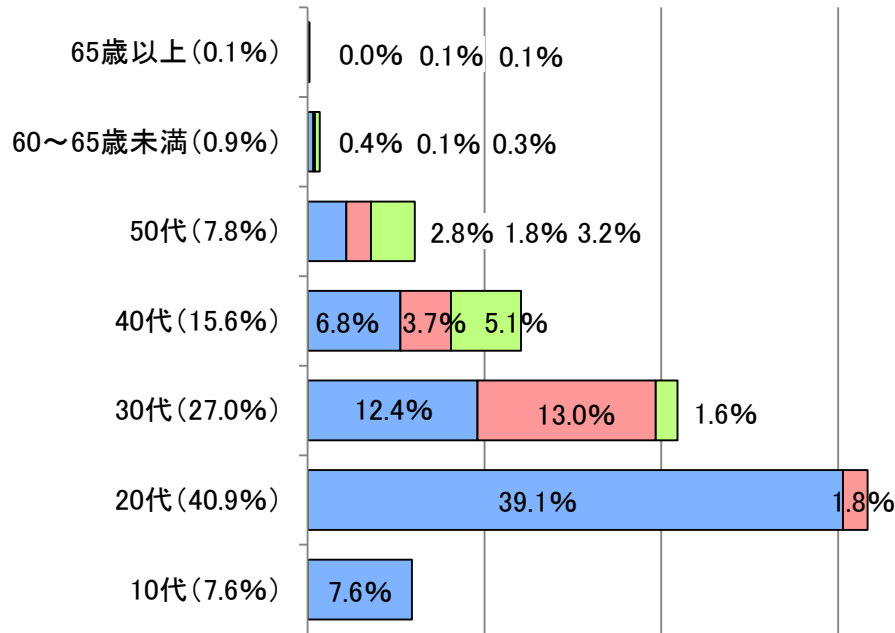
※ 縦軸に( )で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 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、本表においては、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。

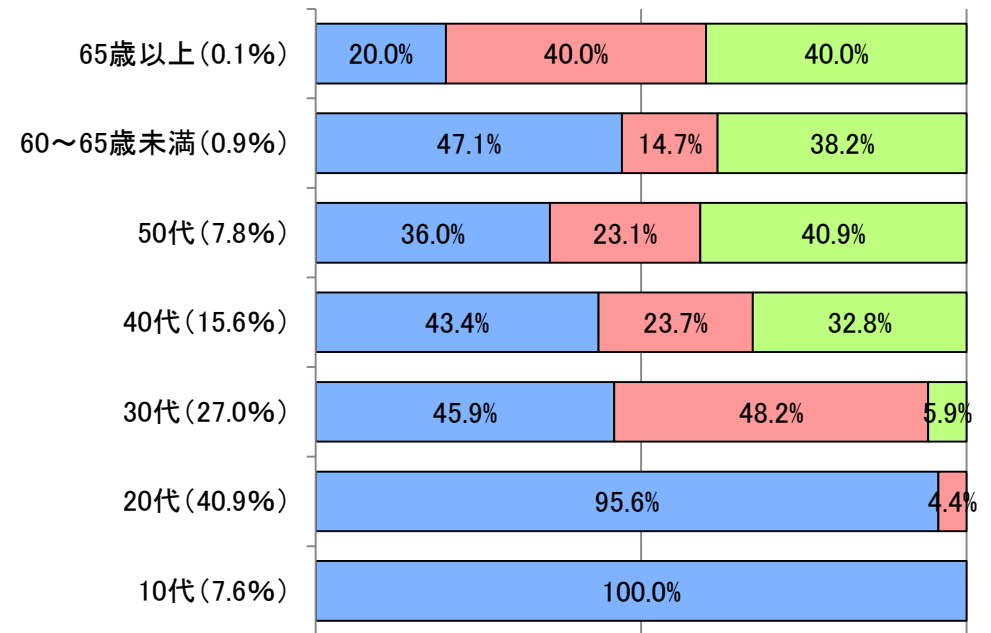
# 障害者の継続雇用割合（知的障害者、年代別）

- 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

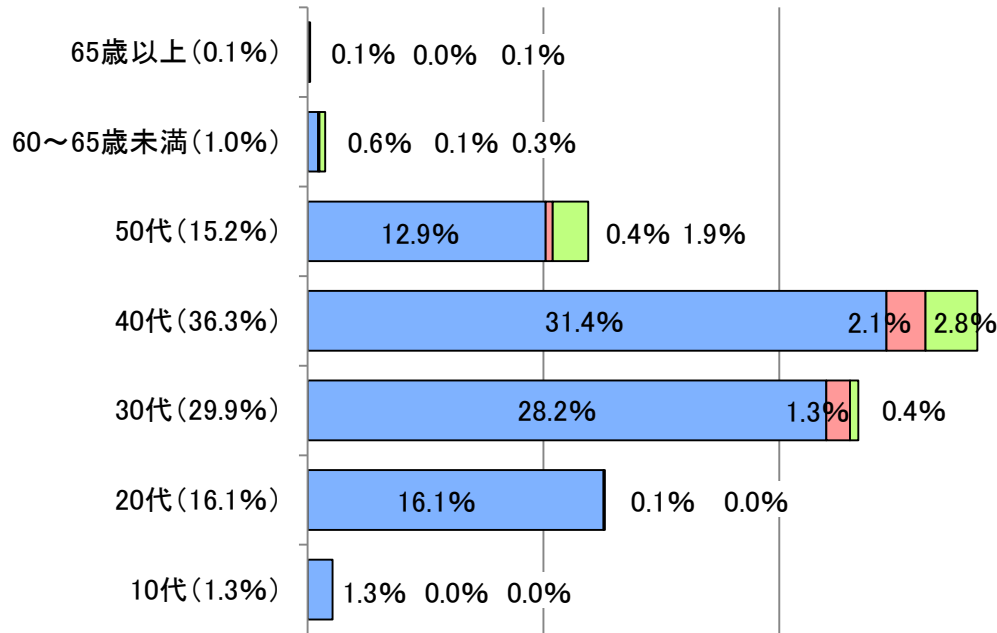
※ 平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※ 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。

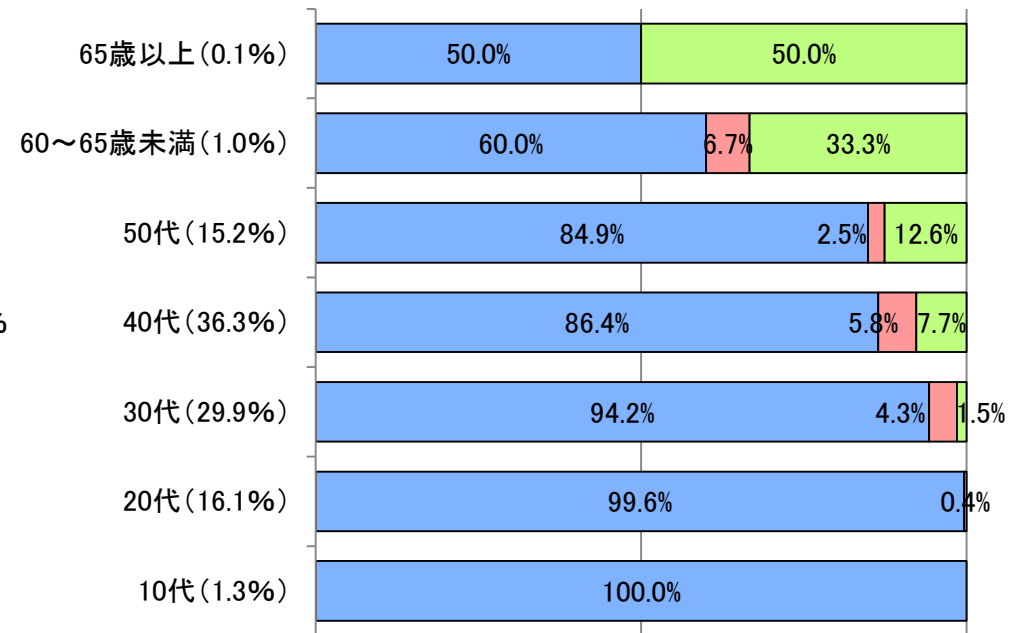
# 障害者の継続雇用割合（精神障害者、年代別）

- 精神障害者の場合、全体として勤続年数が短いですが、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

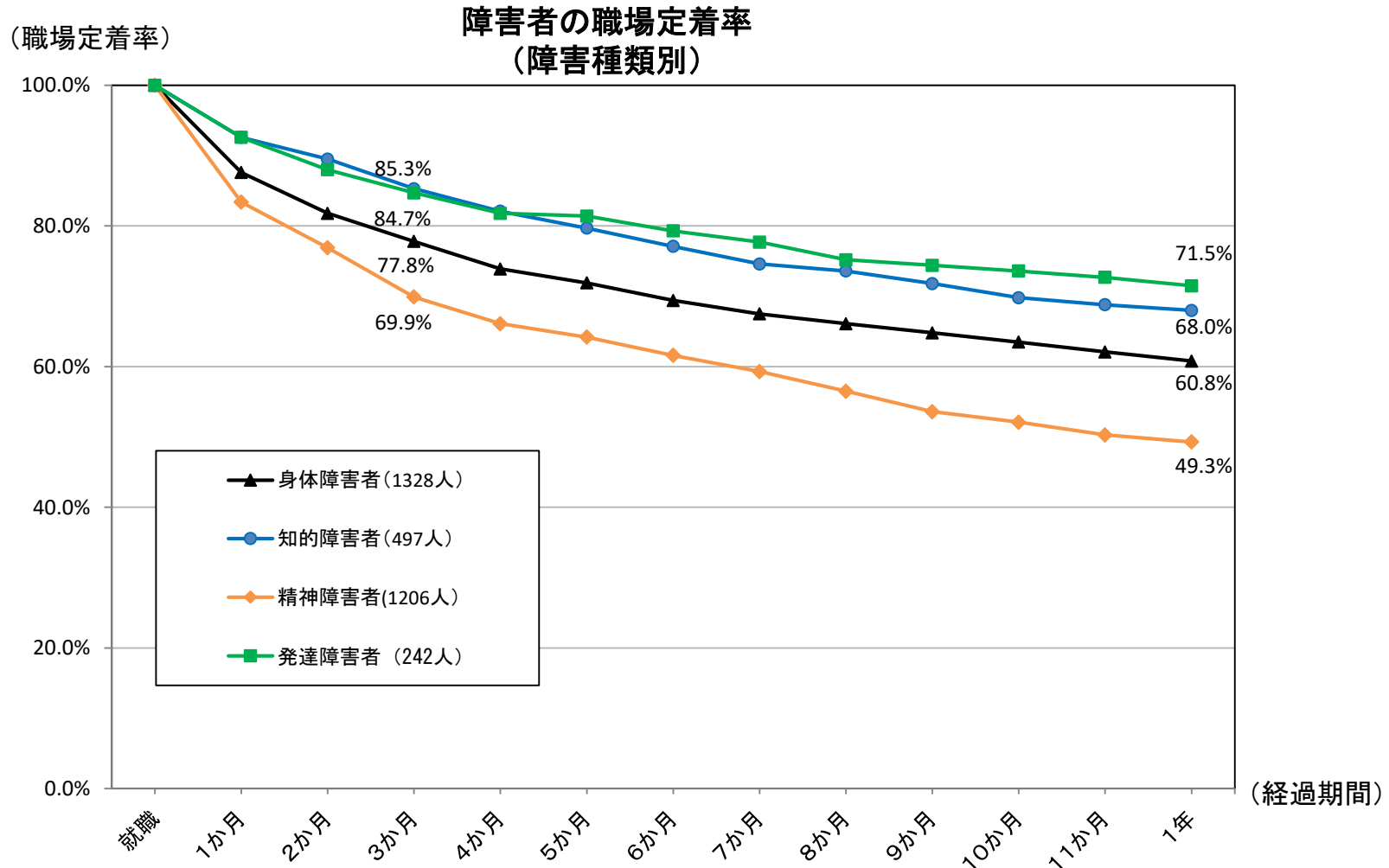
※ 平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※ 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、本表においては、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。

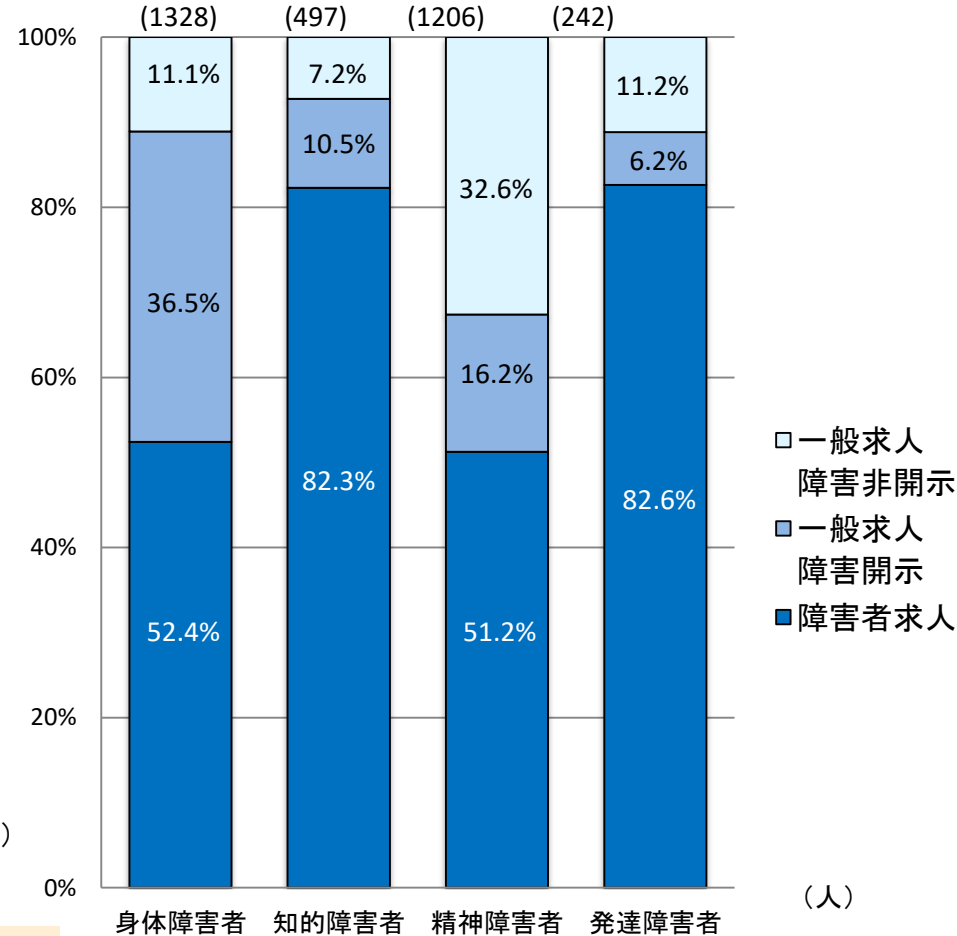
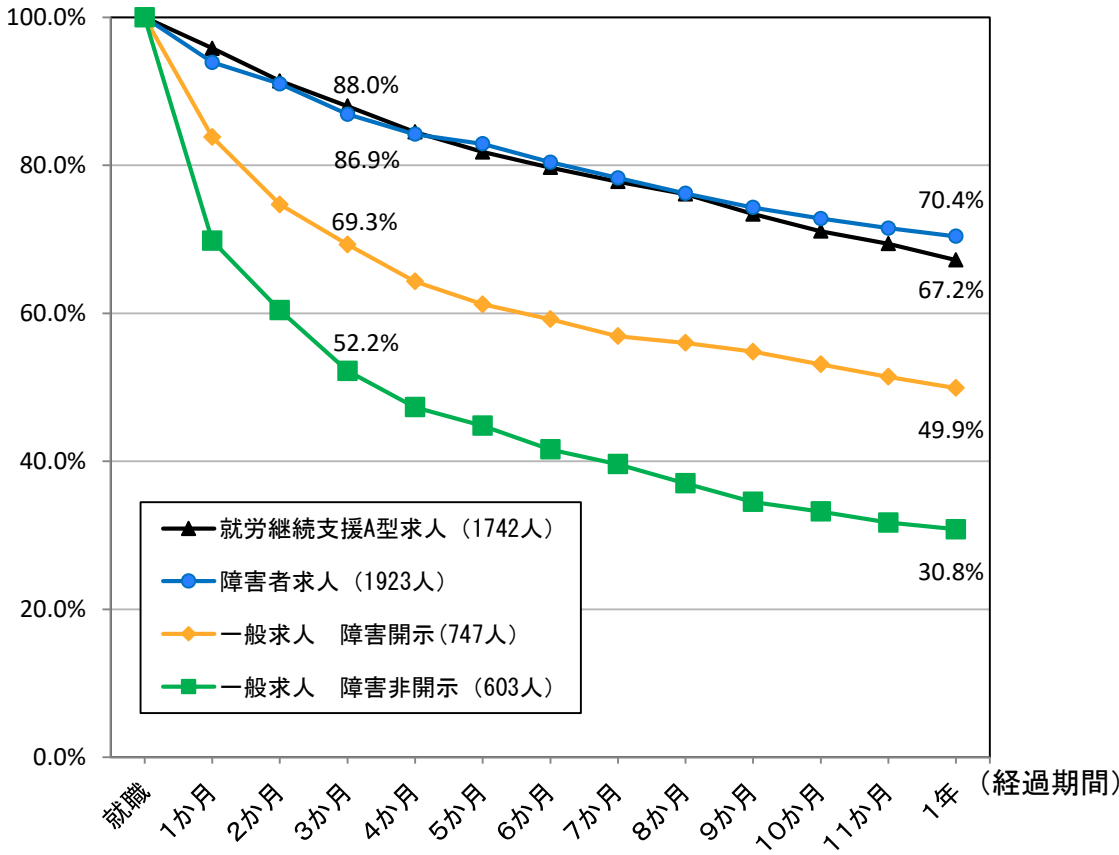


# 障害者の定着状況について(求人種類別)

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。

障害者の職場定着率  
(求人種類別)

(職場定着率)



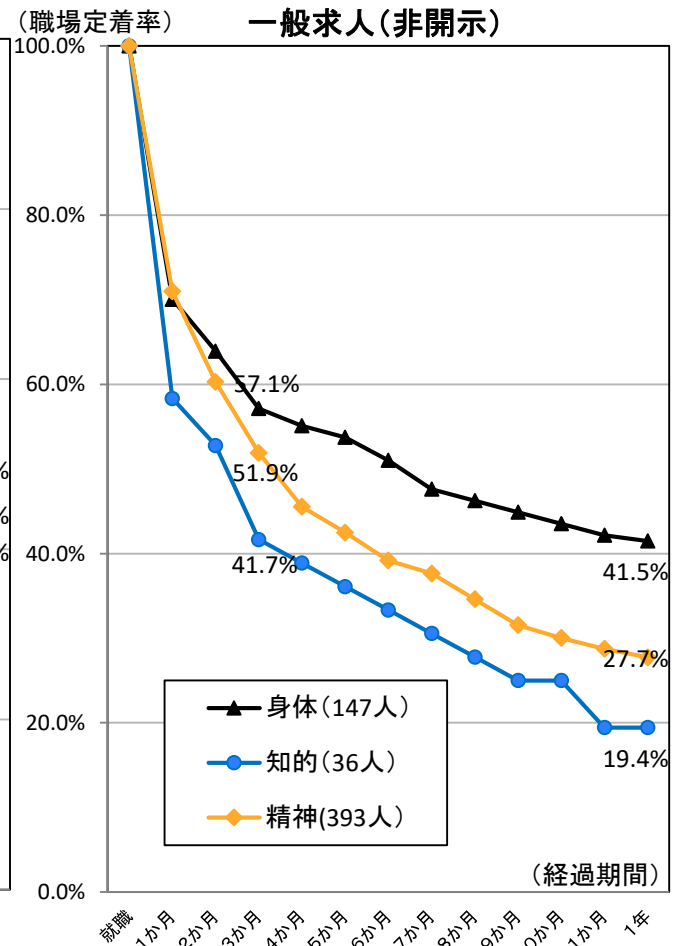
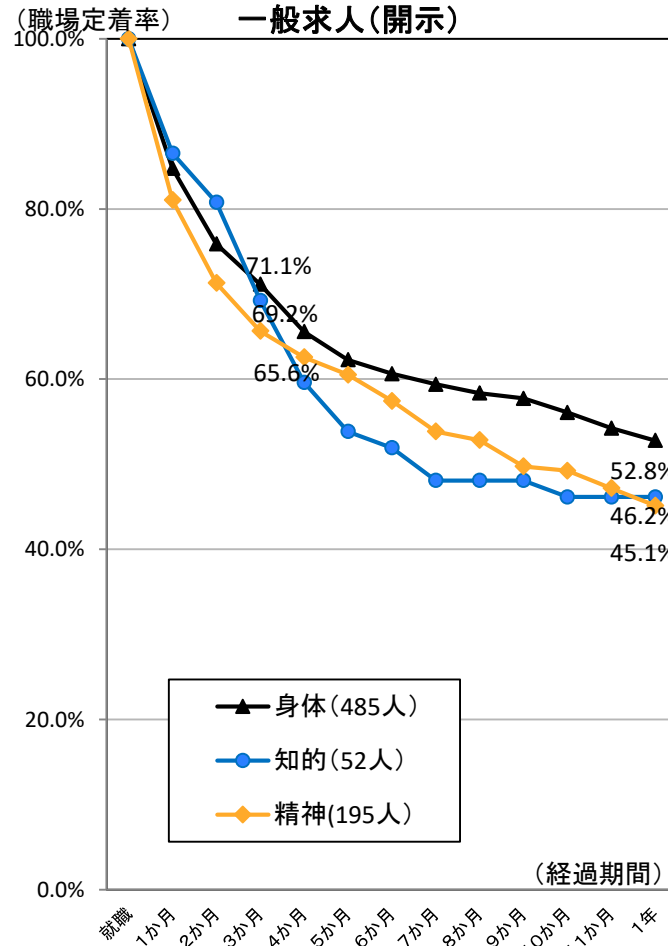
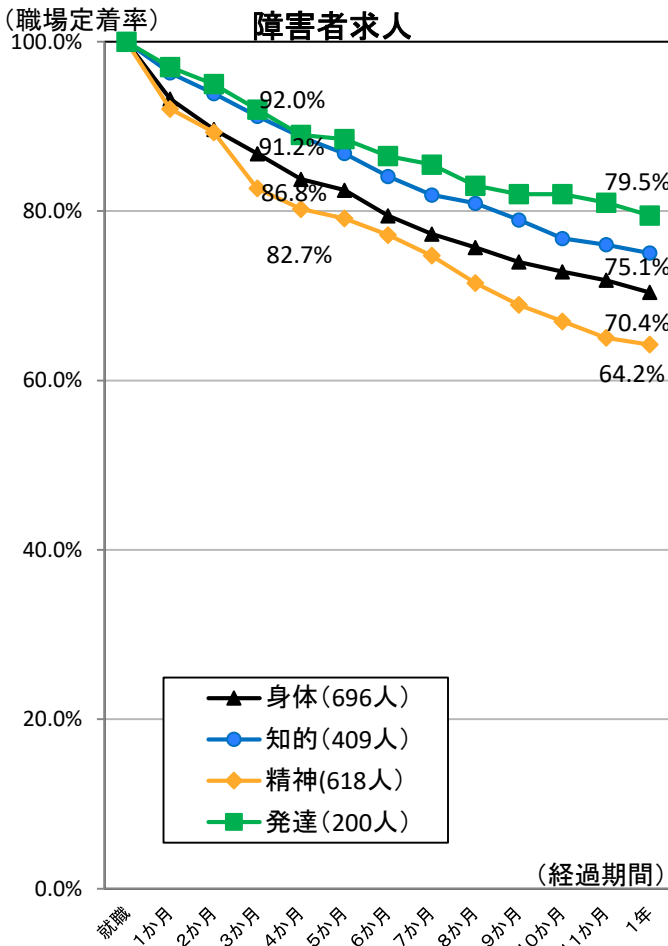
※一般求人非開示とは、一般求人へ紹介就職した者のうち、ハローワークに障害の情報を開示している者で、企業に対しては障害の情報を開示せずに就職した者を指す。なお、事業主は、雇用労働者の障害の情報等の把握・確認等を行う際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に沿って、プライバシーに配慮する必要があり、本人の意に反してプライバシーに係る情報の報告等を行わせてはならない。また、事業主には、障害者雇用促進法に基づき、雇用障害者に対し、差別の禁止、合理的配慮の提供等の義務が課されている。

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



# 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。



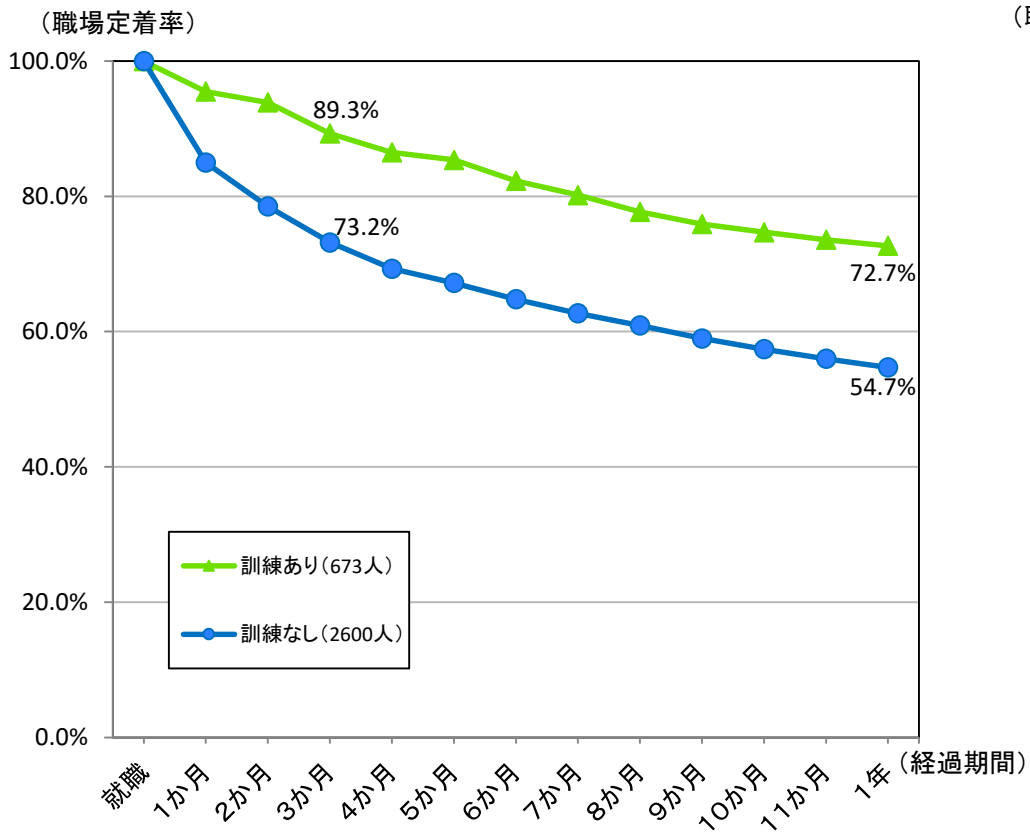
※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。

※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。

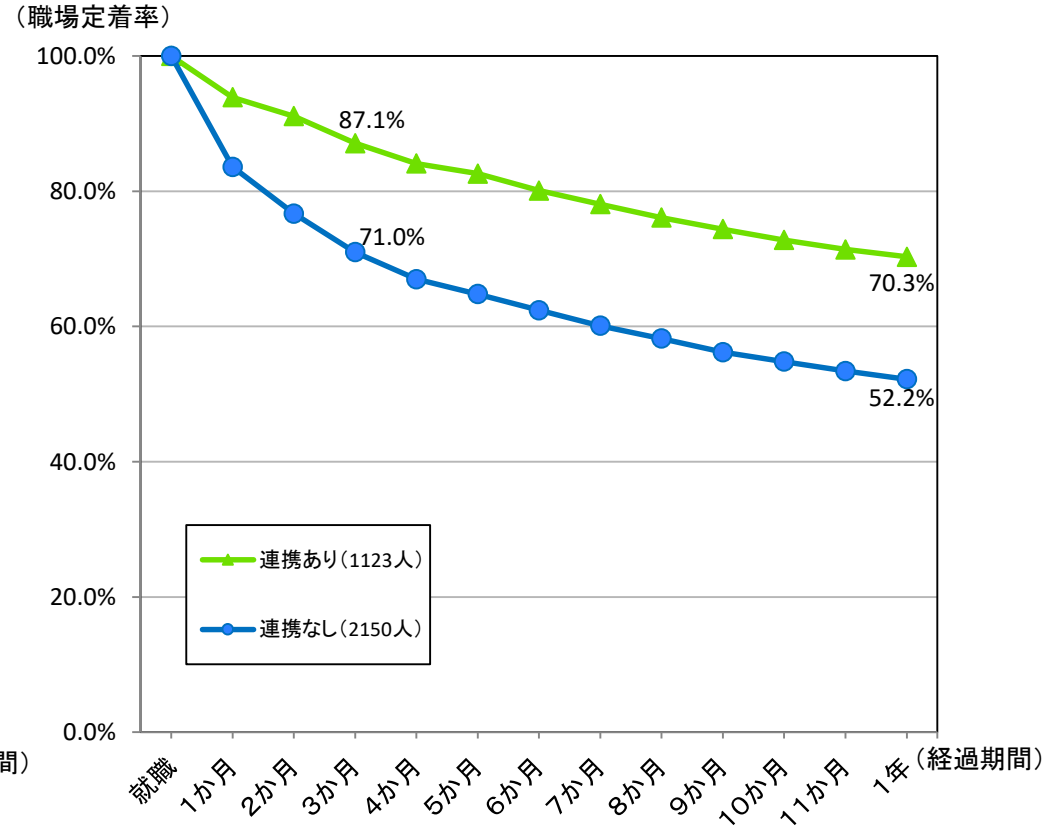
# 地域の支援機関を活用した場合の定着状況について

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)



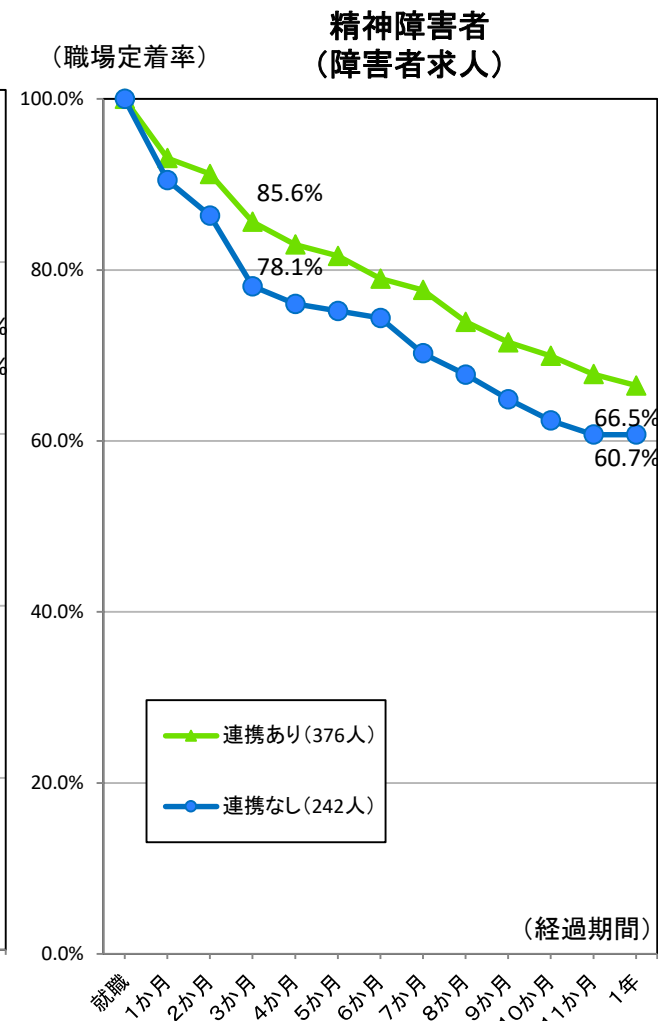
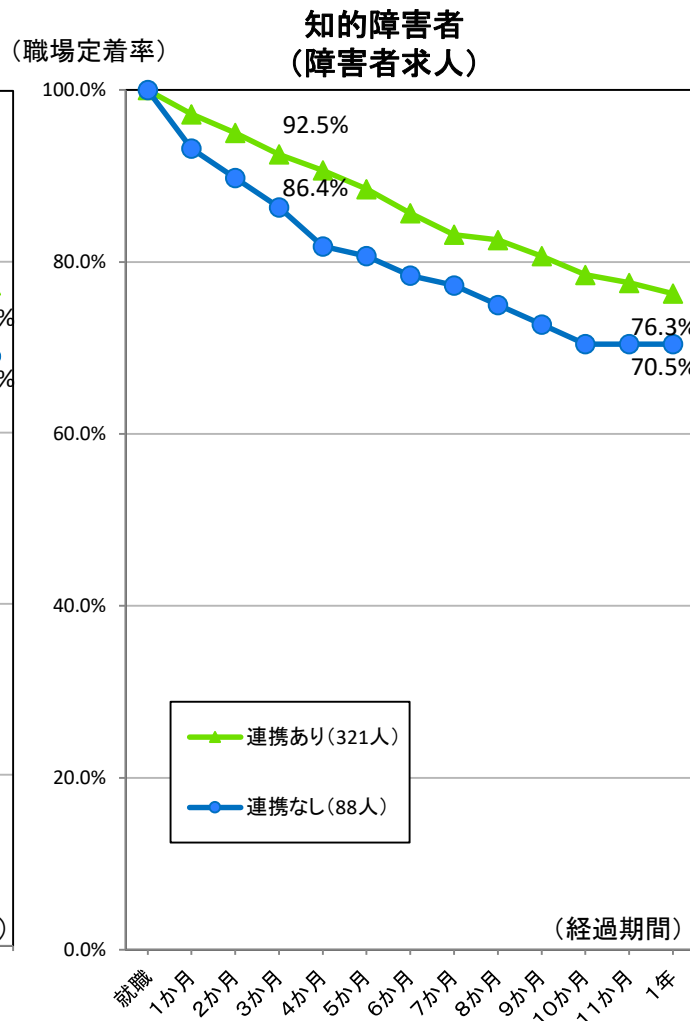
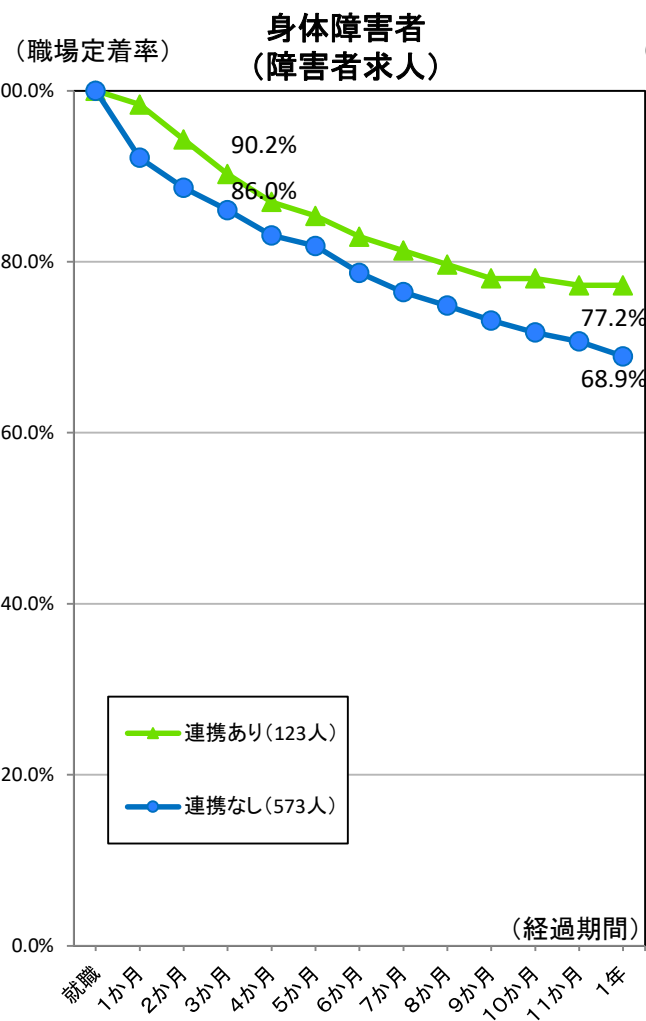
障害者の職場定着率  
(地域の就労支援機関との連携の有無別)



出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)

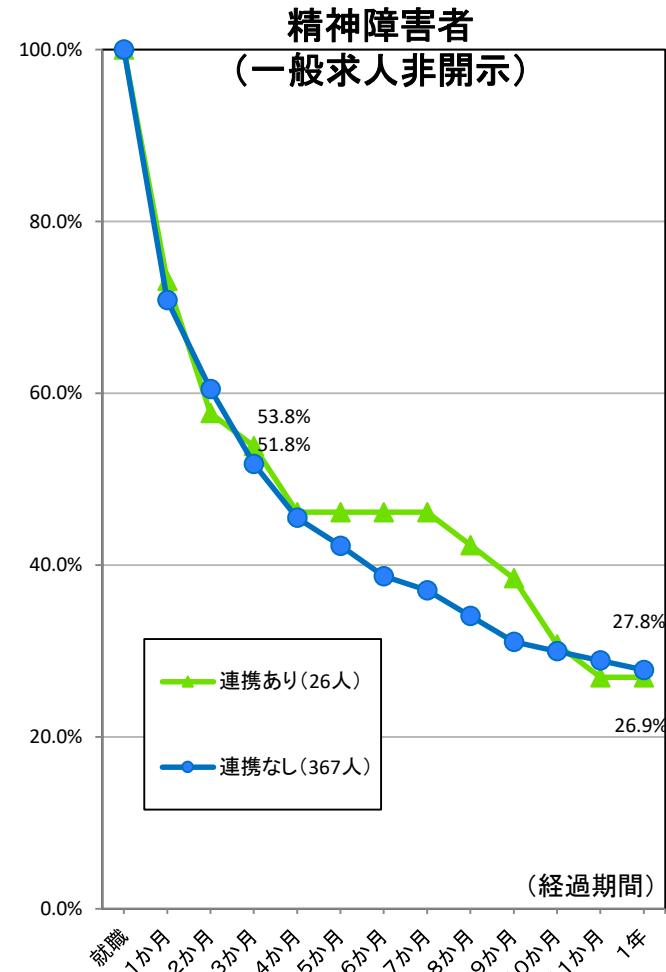
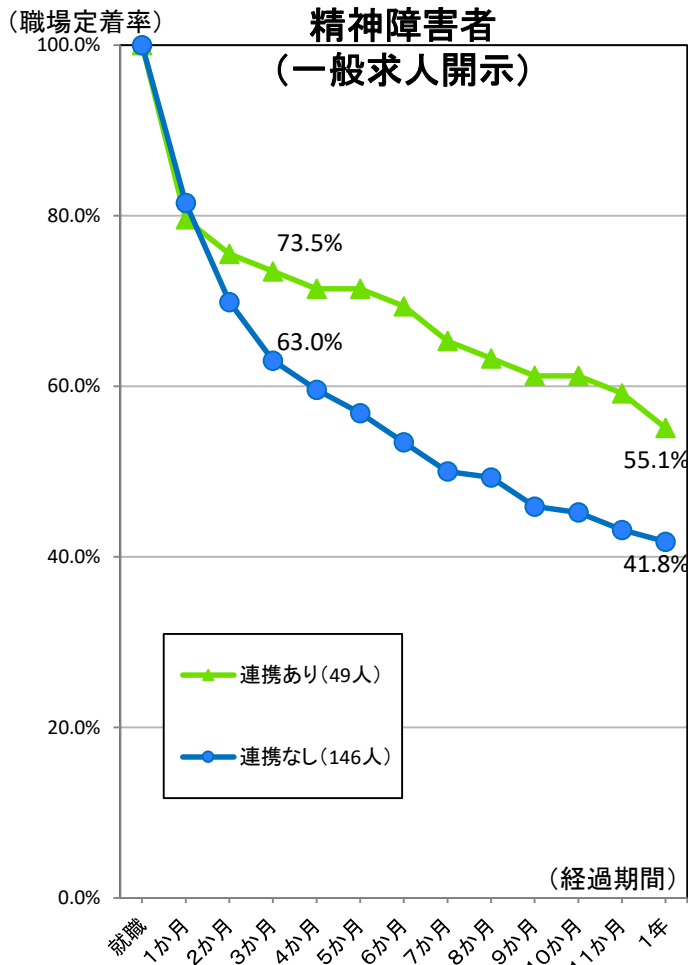
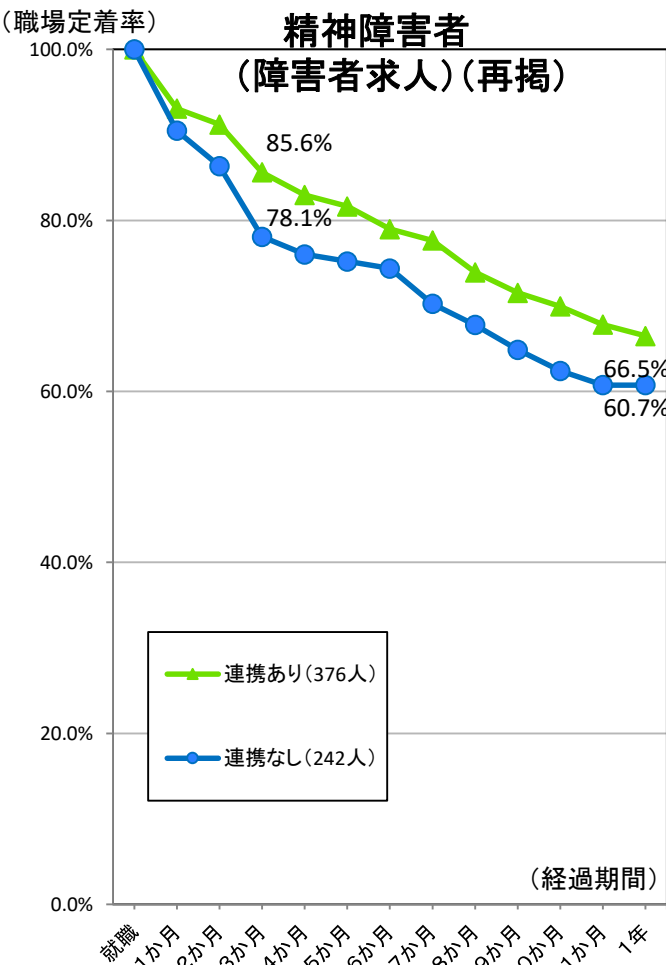
# 地域の支援機関を活用した場合の定着状況について②

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。



# 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。

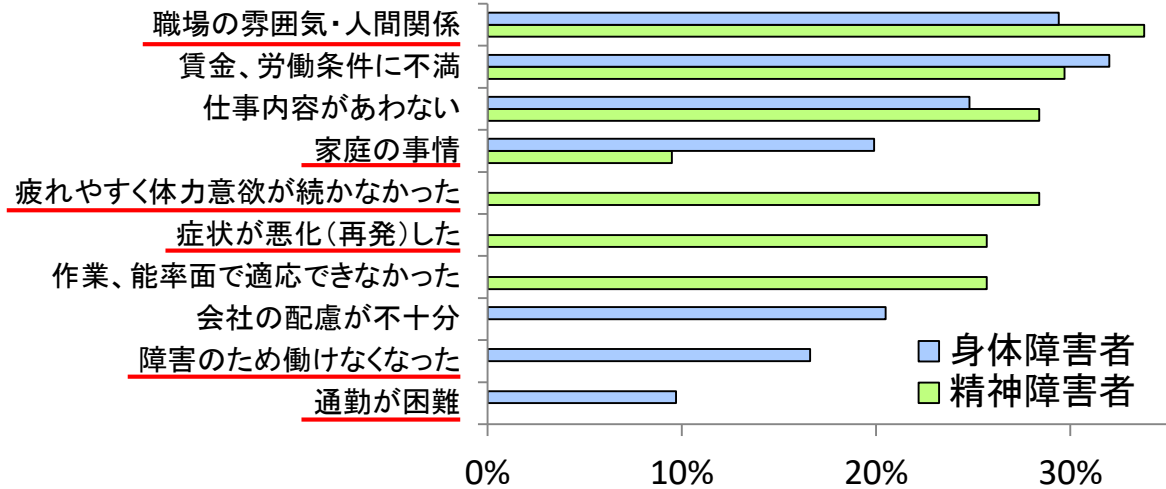


※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。  
 ※一般開示、一般非開示について、身体障害、知的障害、発達障害はサンプル数が少ないことから、個別には分析していない。また、一般開示、一般非開示の精神障害者の「連携あり」については、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。

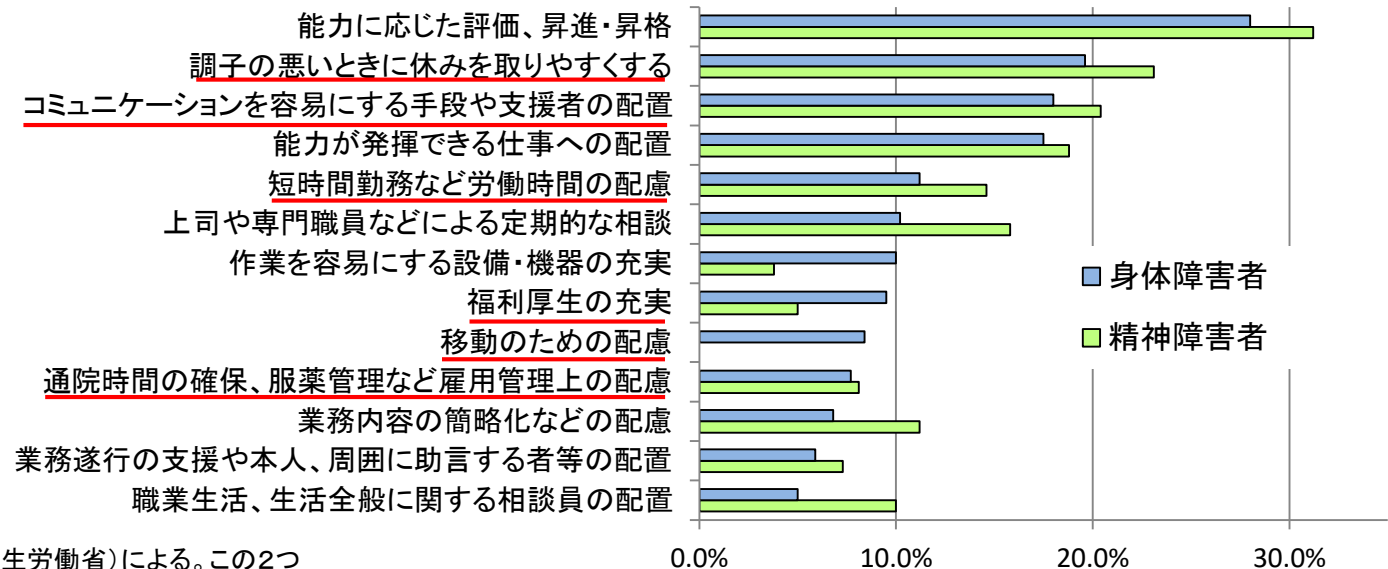
# 障害者の継続雇用の課題となり得る要因

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)



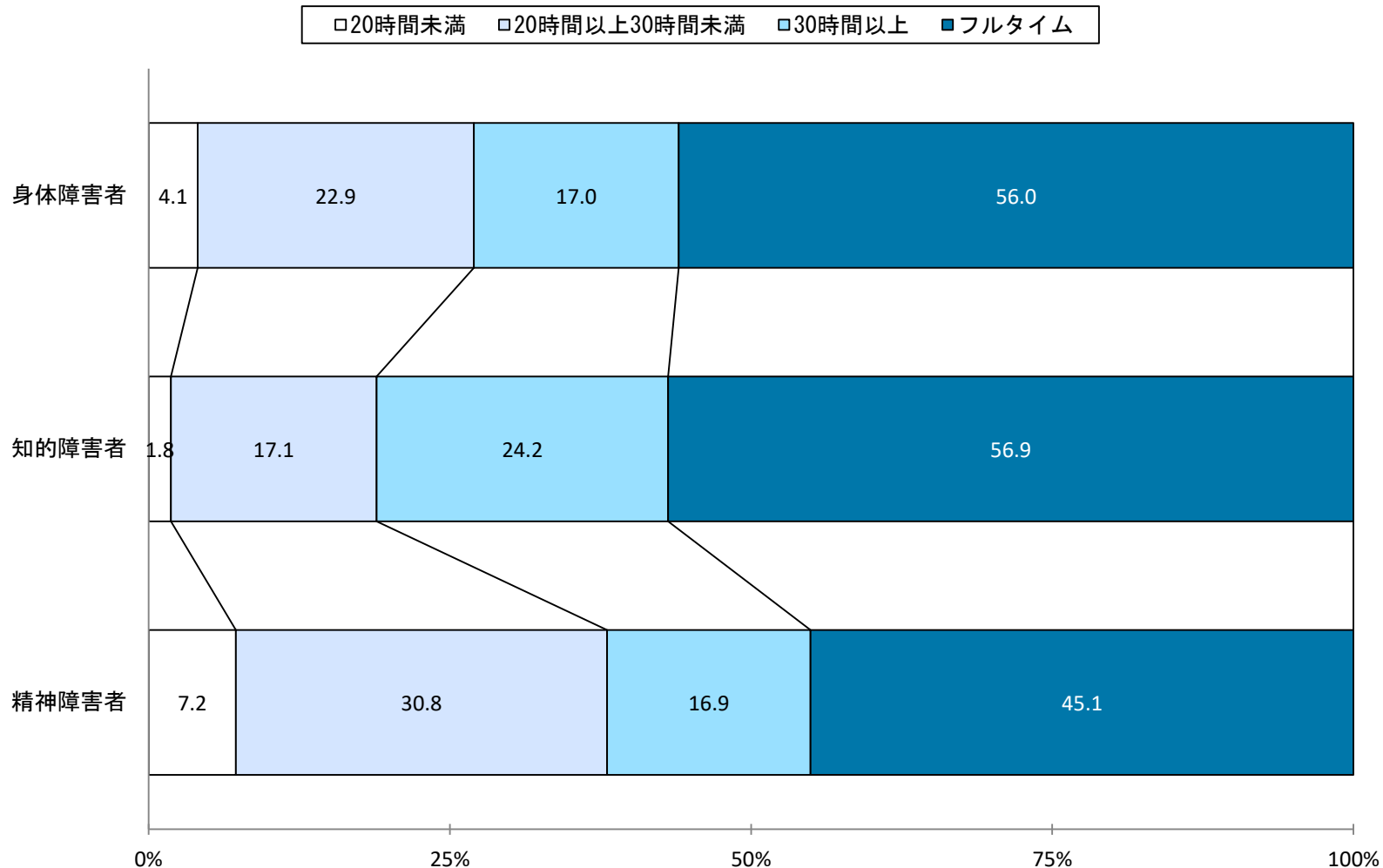
## (仕事を続ける上で) 改善等が必要な事項



(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

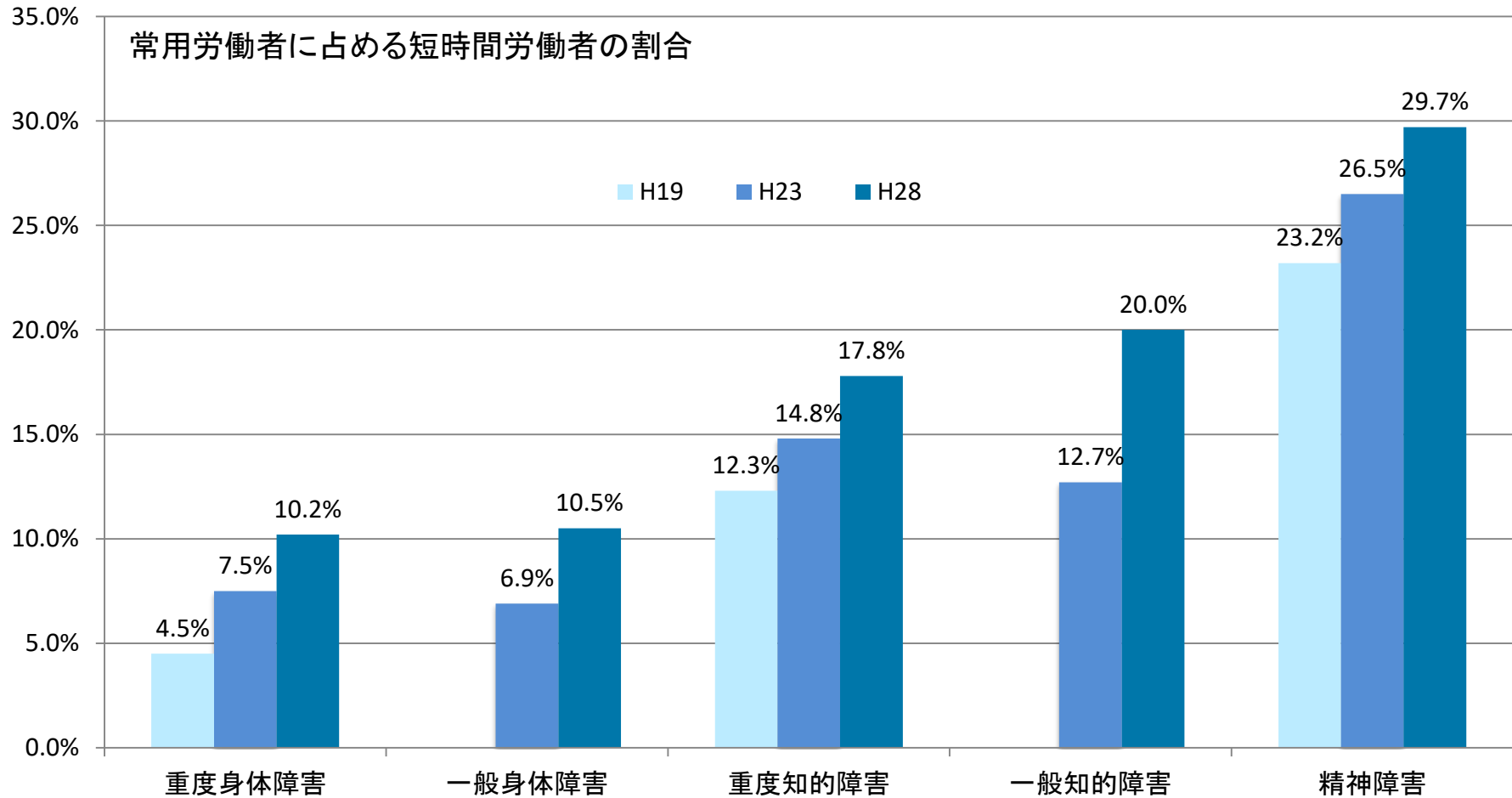
障害者の就職活動開始段階における希望勤務時間を見ると、特に、精神障害の場合には、4割近くの者の希望勤務時間が「30時間未満」(短時間勤務)となっている。



※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))〕

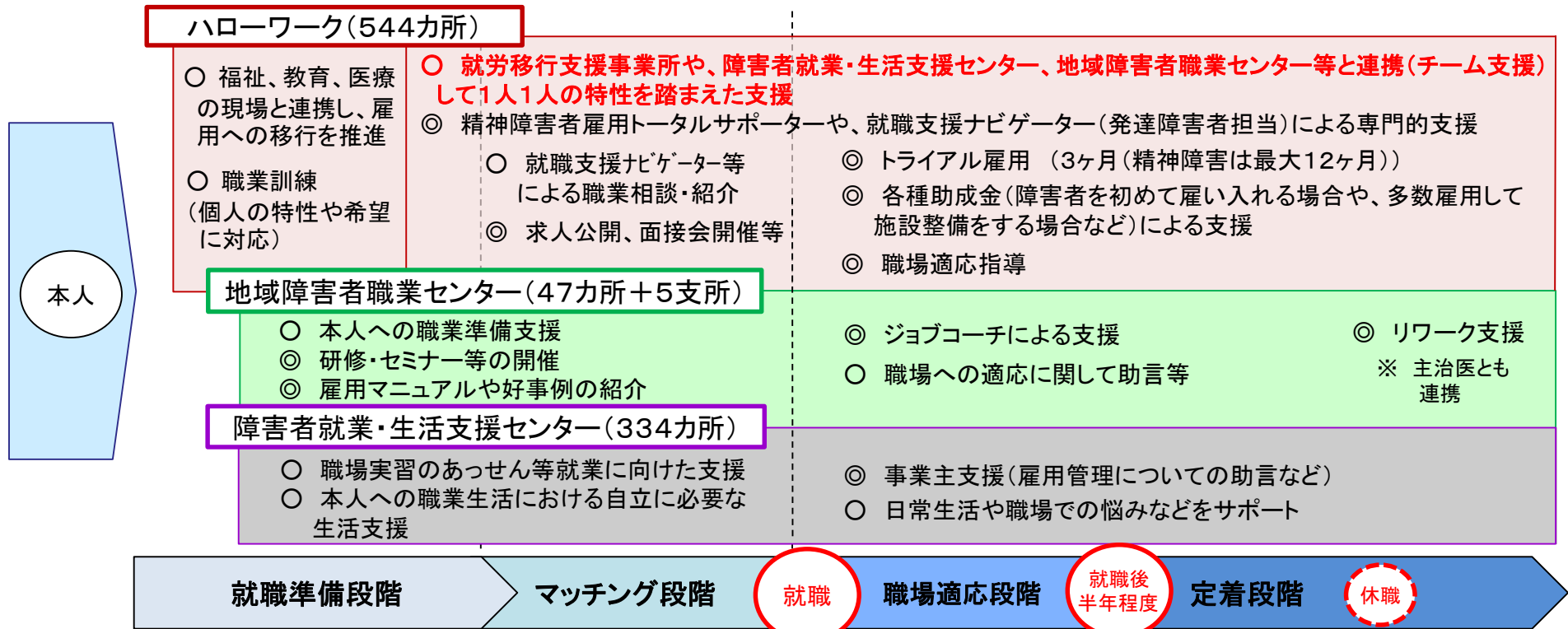
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

## 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。



○ : 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〕

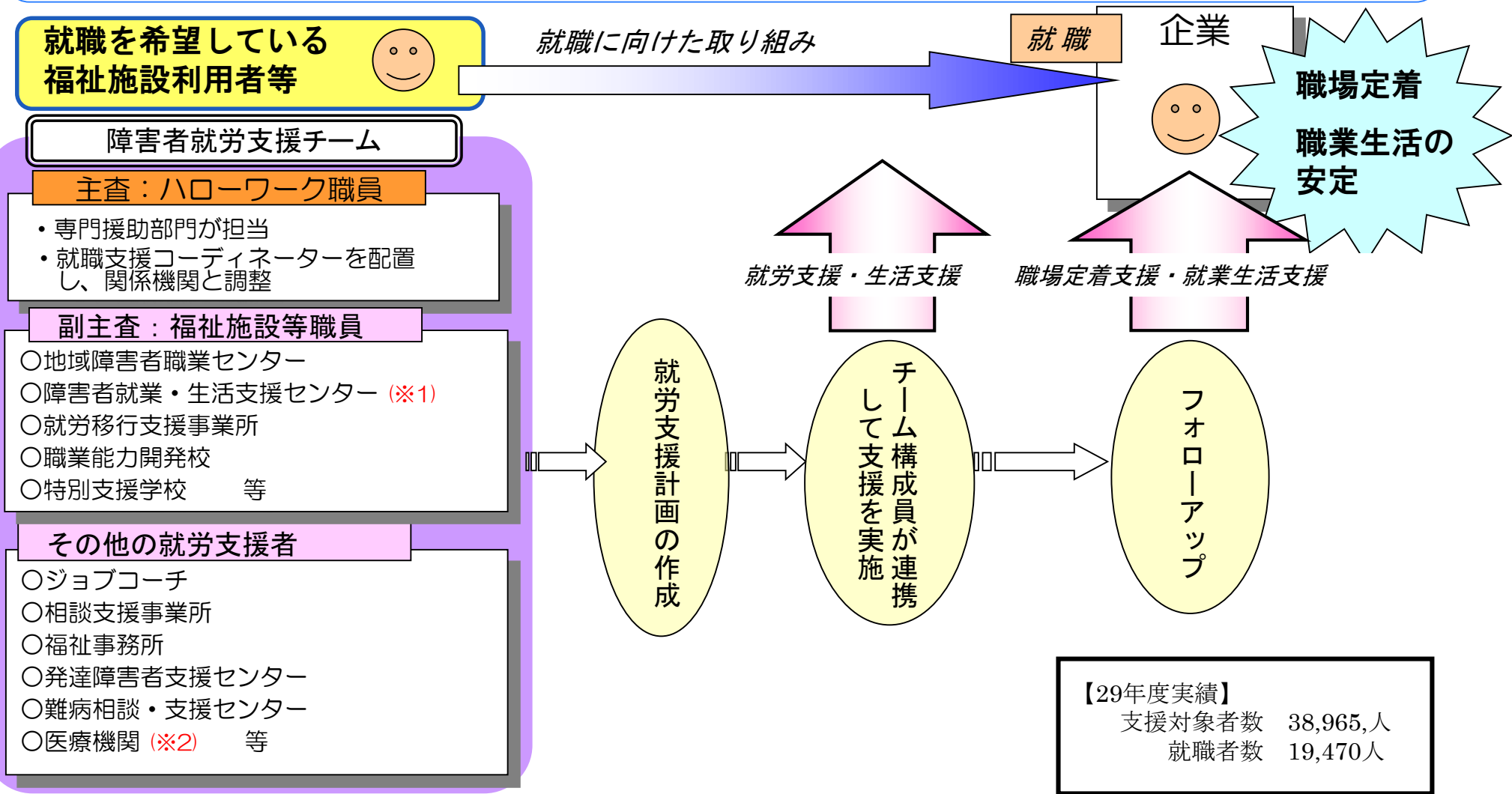
障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

	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)



(※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〕

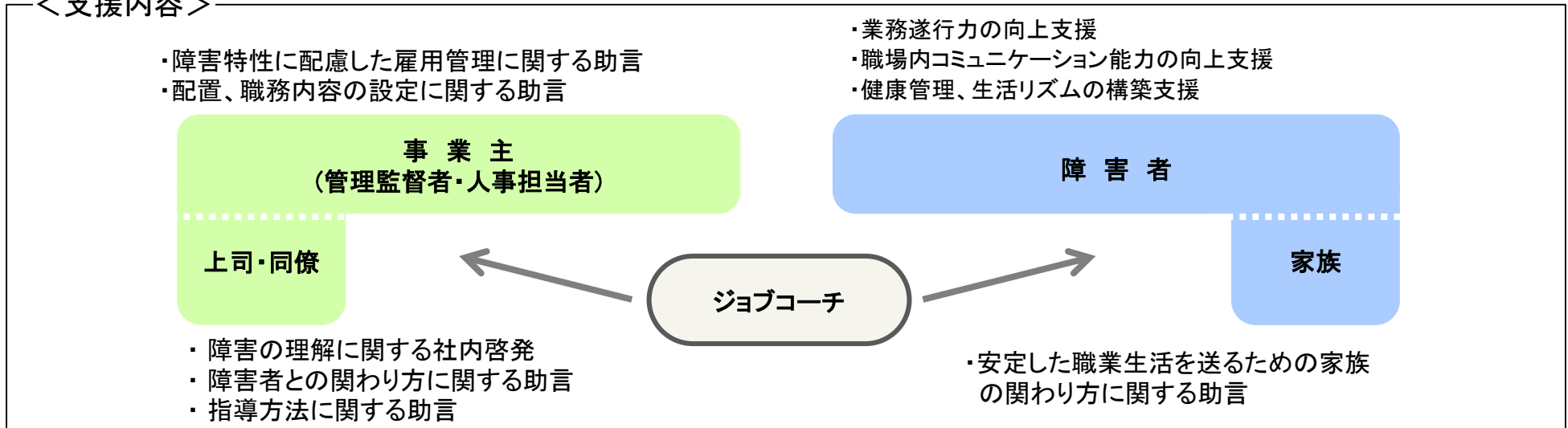
## 5. 事業主に対する相談・援助 支援対象事業所数 19,028事業所

## 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

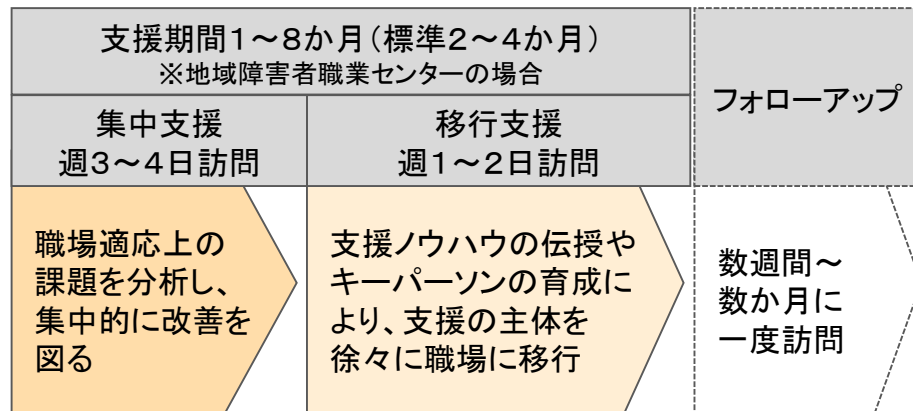
# 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

- 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

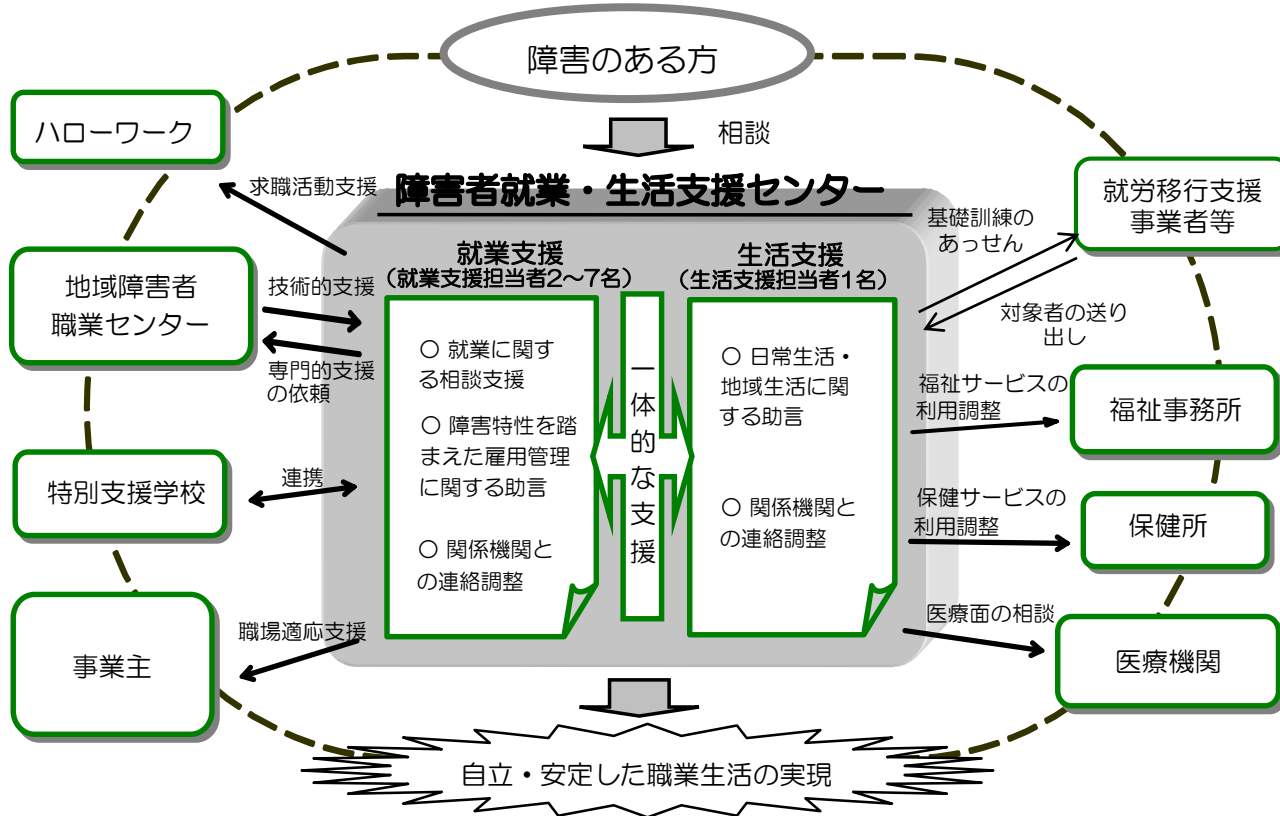
## ＜地域センターのジョブコーチによる支援実績(平成29年度)＞

- ・ 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か月時点: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用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、試用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

障害者が職場に適應できるよう、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・難治性疾患患者雇用開発コース)

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用雇用(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、試用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用雇用(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、試用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。

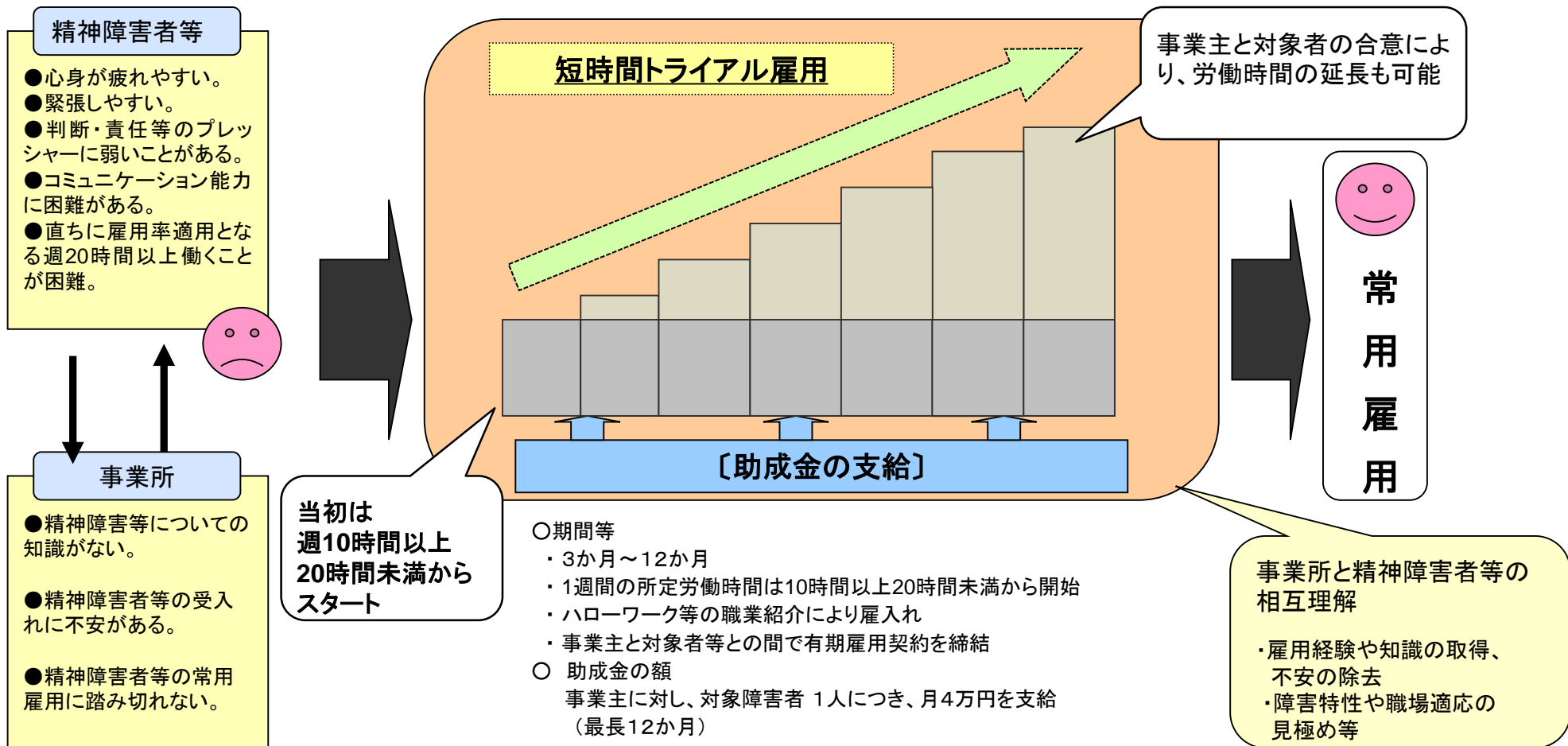
### (6) 障害者就業・生活支援センター事業

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。

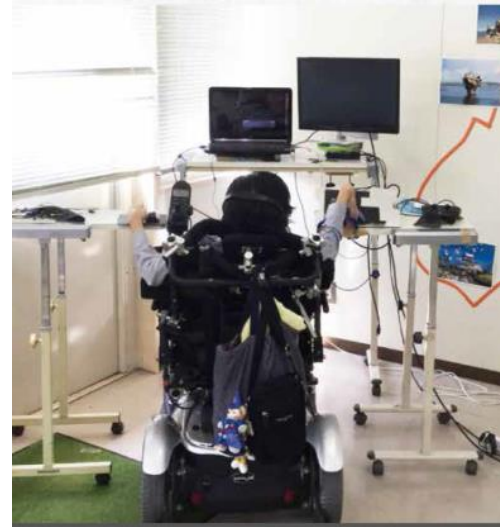


# 週20時間未満勤務者のイメージ

## 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。

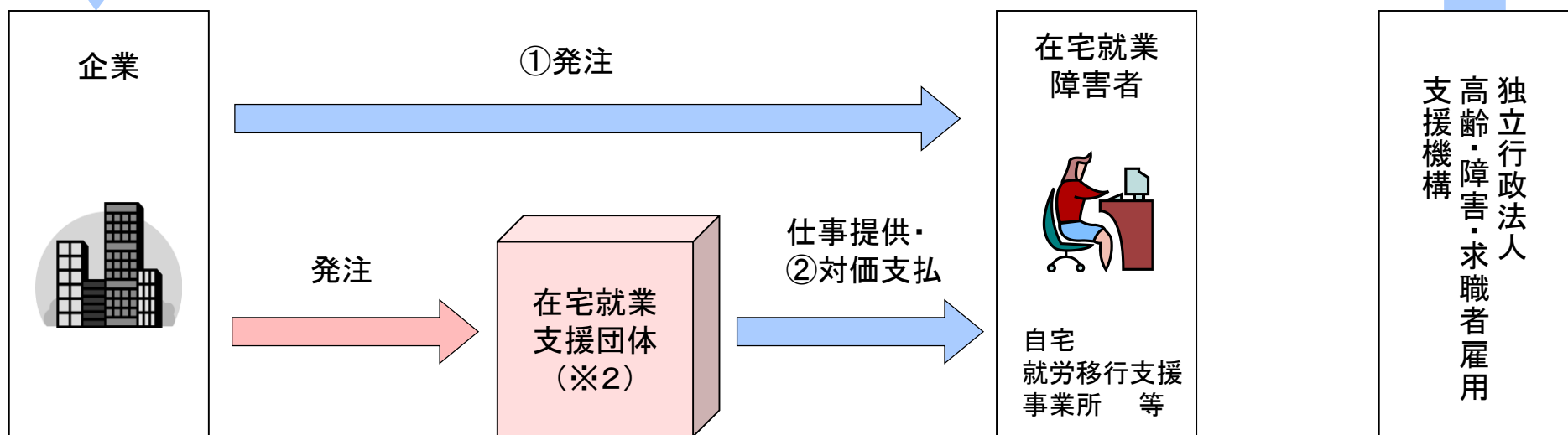
# 在宅就業障害者支援制度について

- 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

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

\* 上限額 = 21,000円 × 各月の雇用障害者の年度合計数



※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

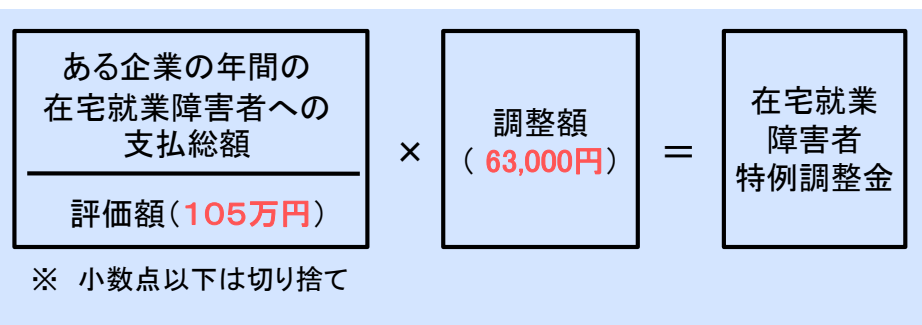
## ＜制度創設の趣旨＞

- 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＞

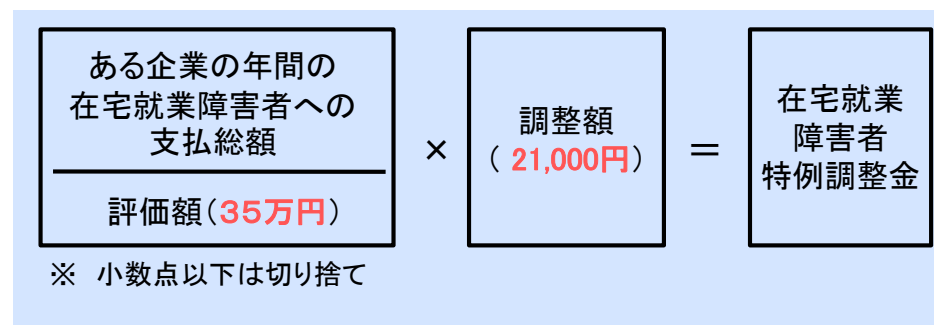
平成27年の政令改正により、在宅就業障害者特例調整金の算定方法を見直し。(平成27年4月1日施行)

改正前



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



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・特例報奨金の算定方法〉

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

※ 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。

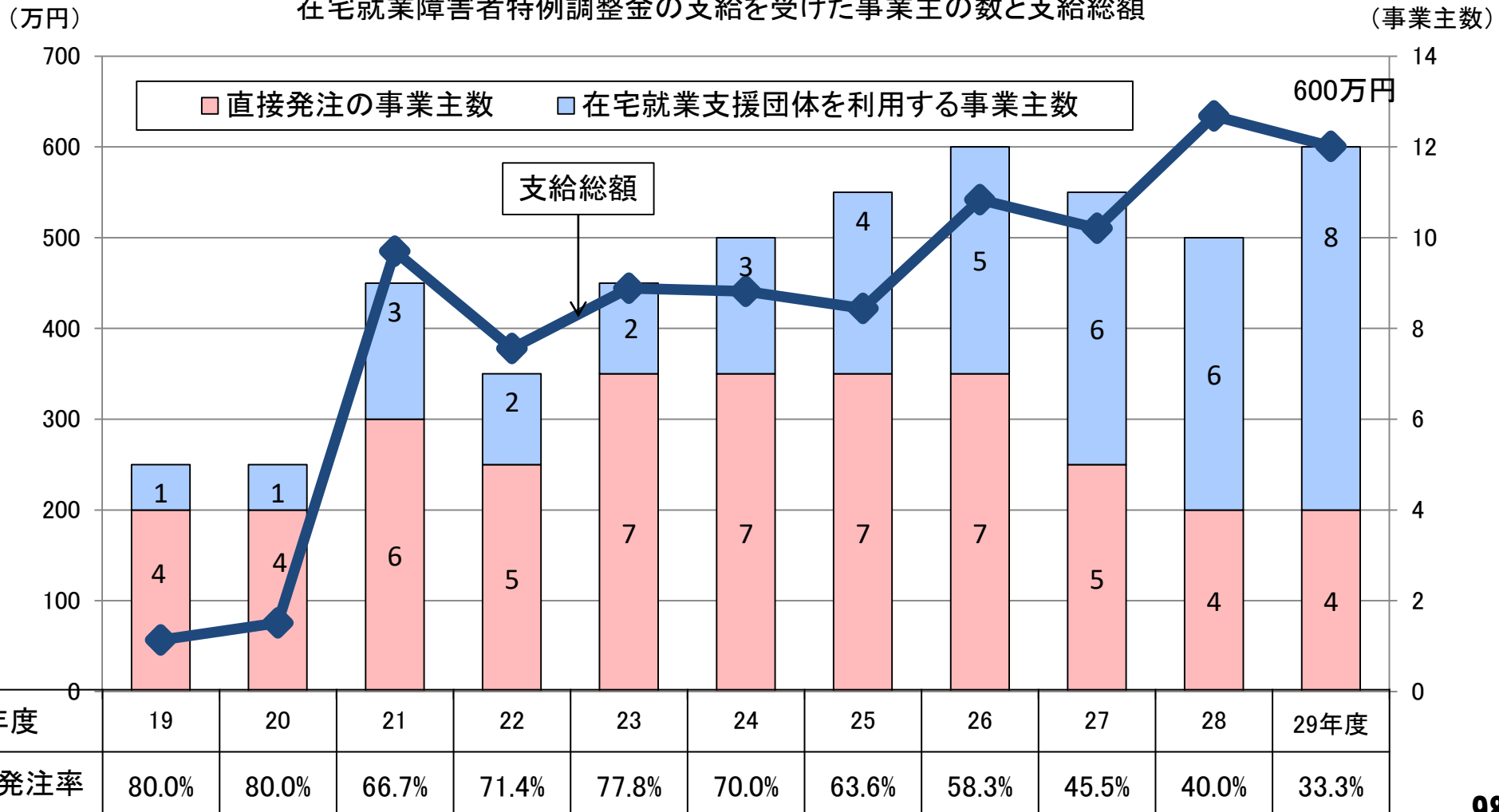
(例: 事業主が在宅就業障害者に対して、年間250万円の発注を行った場合の特例調整金)

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

# 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



# 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

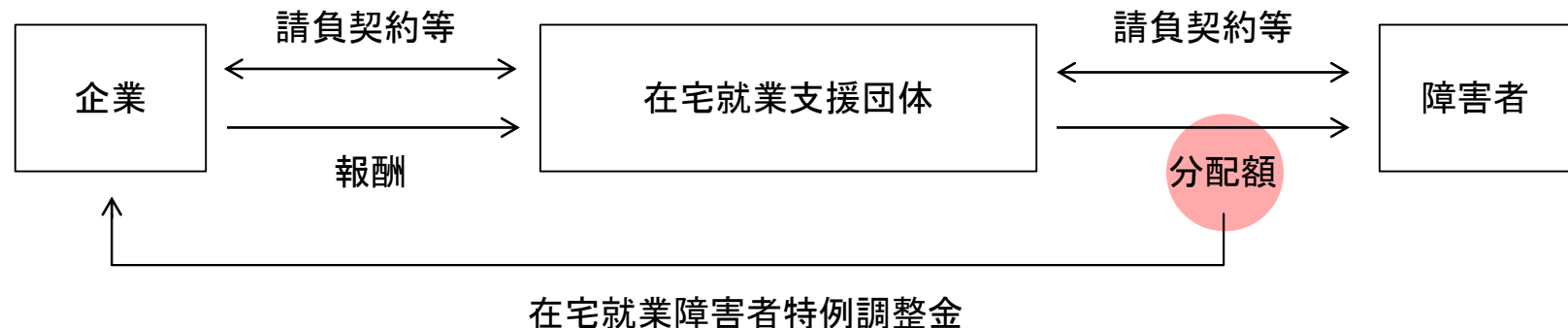
## <概要>

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

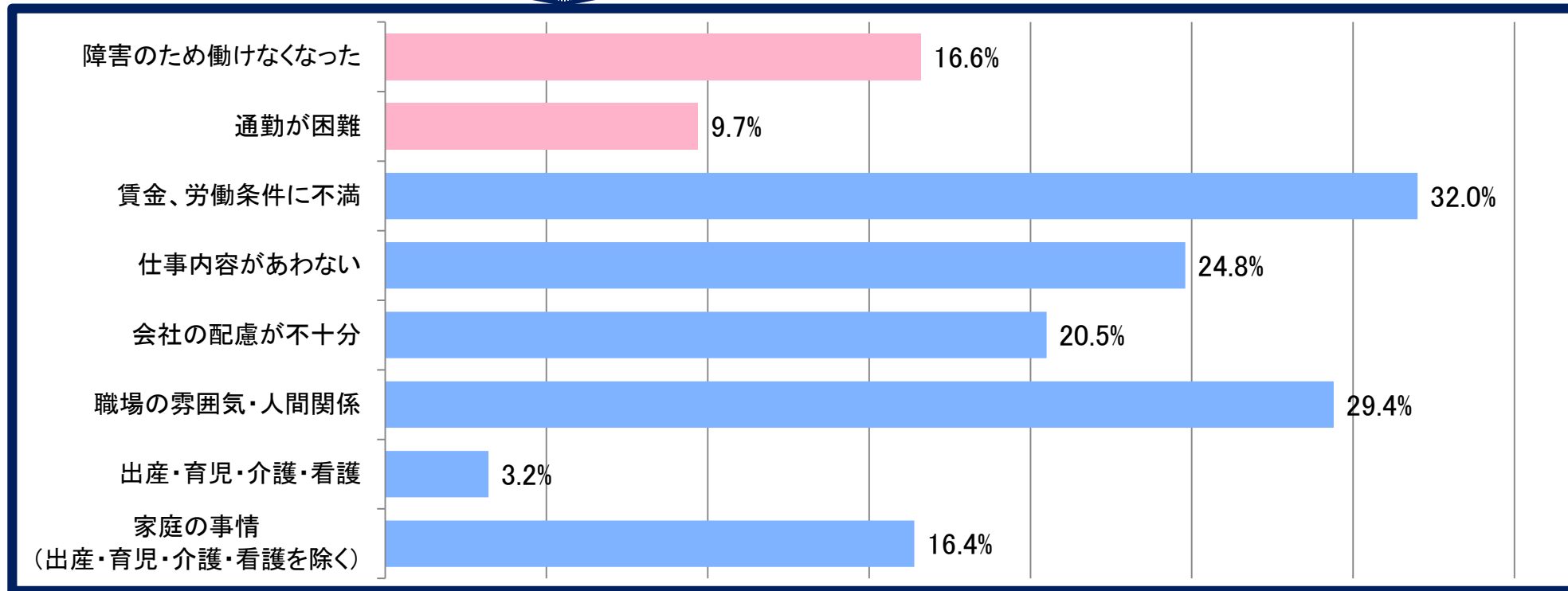
# 身体障害者の離職理由

○「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)



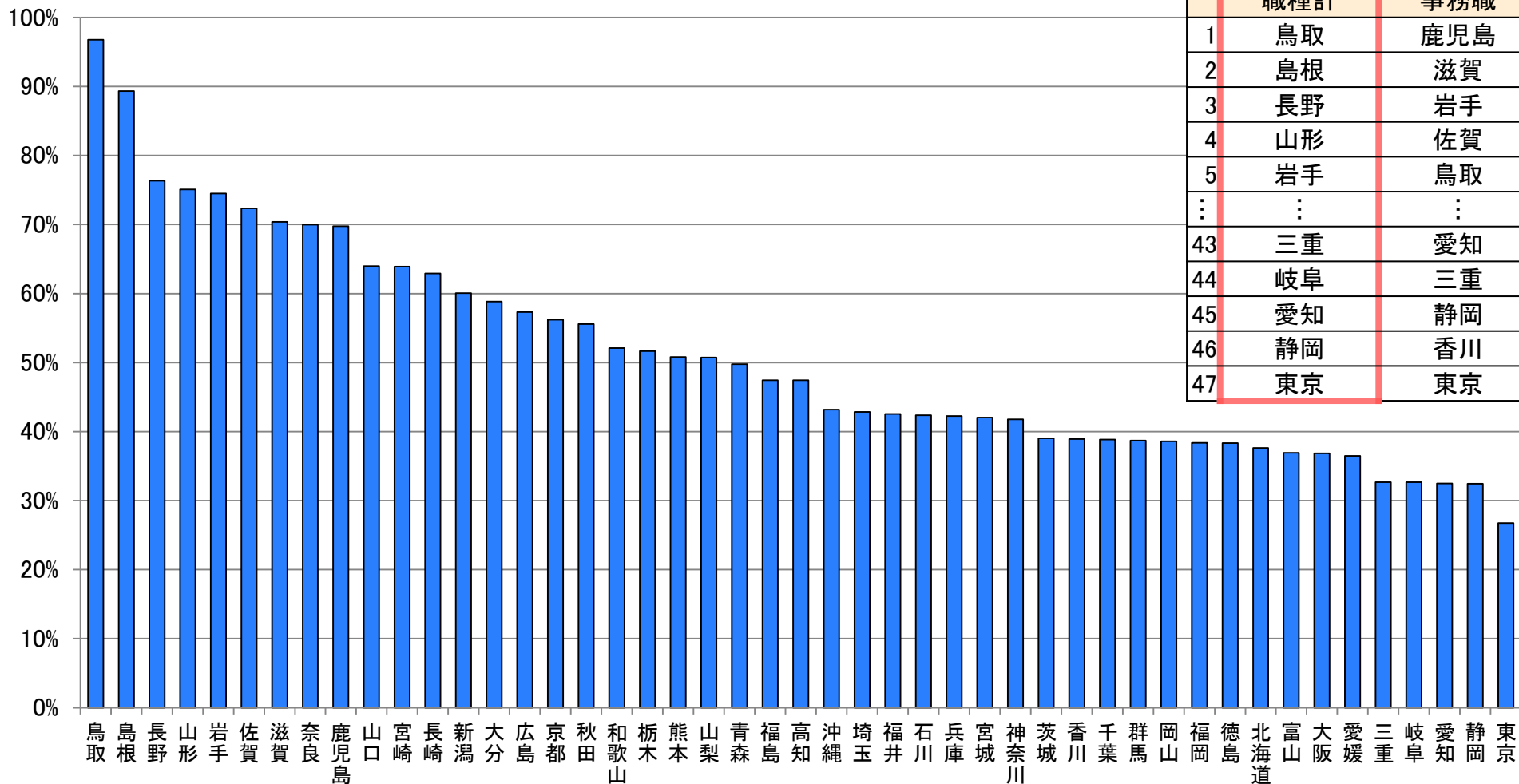
(出典) 平成25年度障害者雇用実態調査

※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(職種計)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(職種計)の充足率※(都道府県別、職種計)



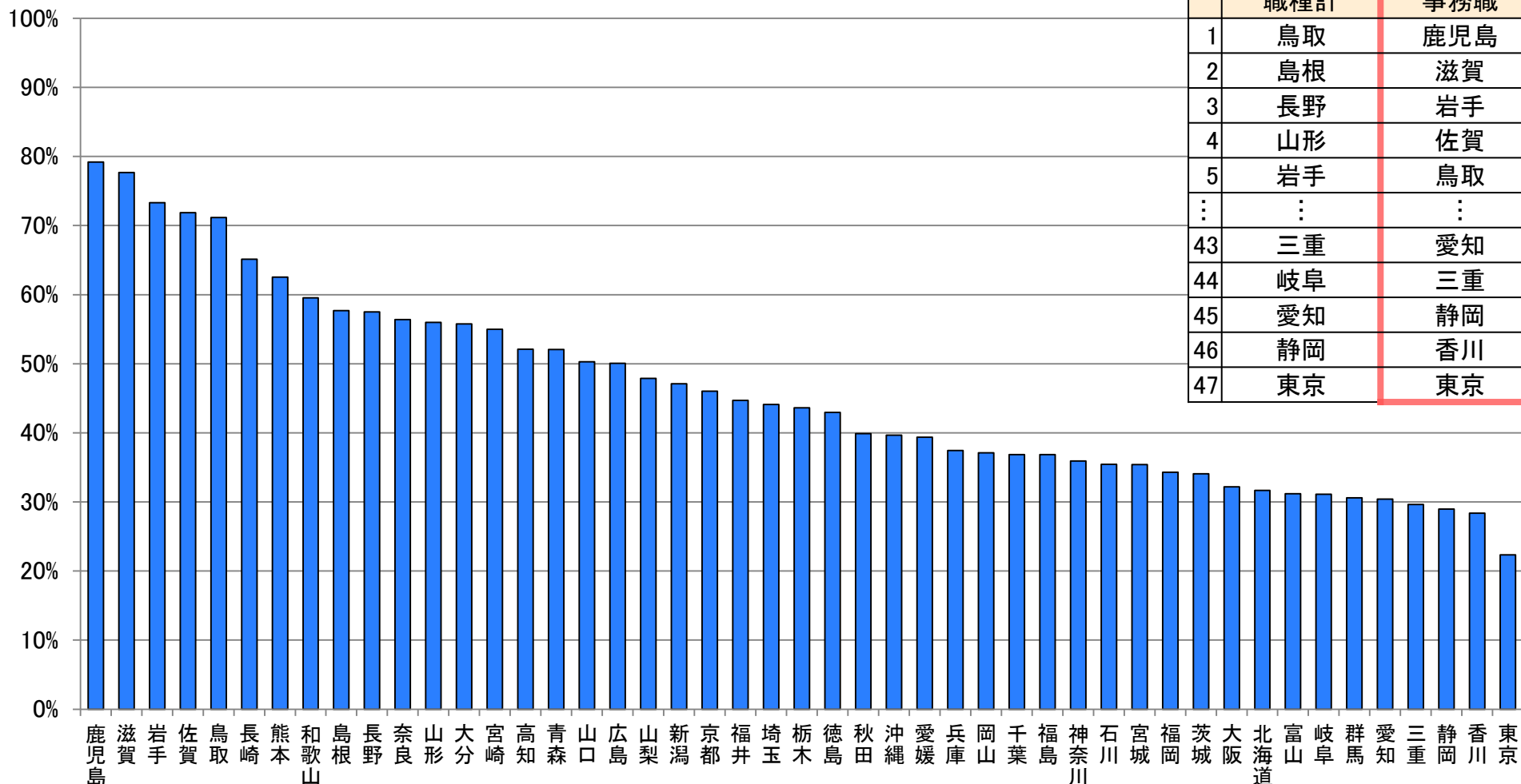
(出典)厚生労働省調べ

※ 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)



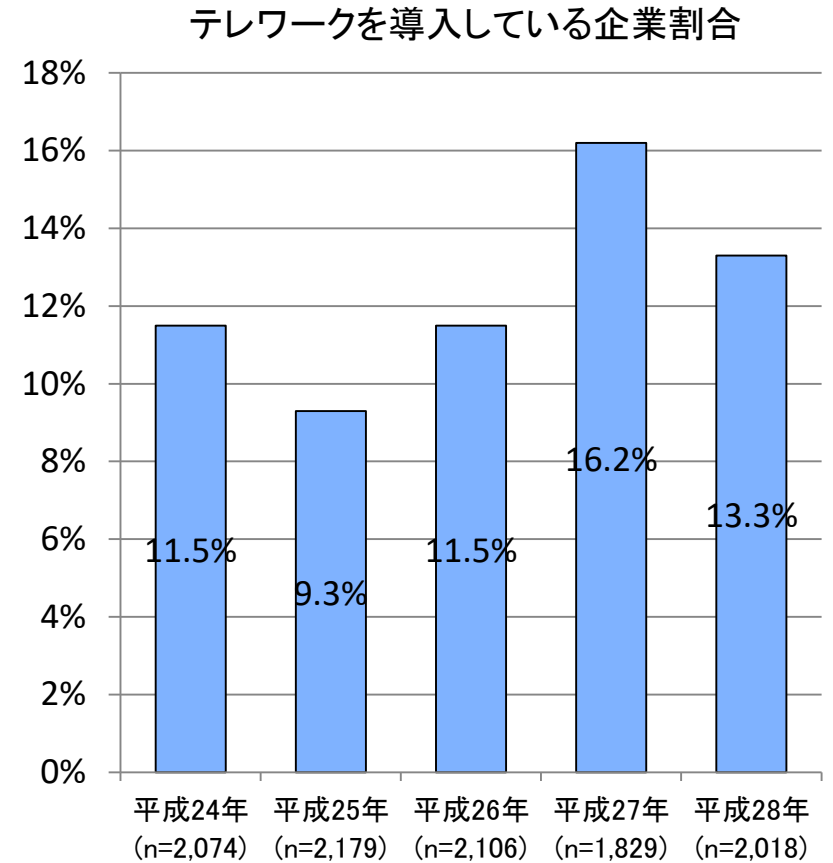
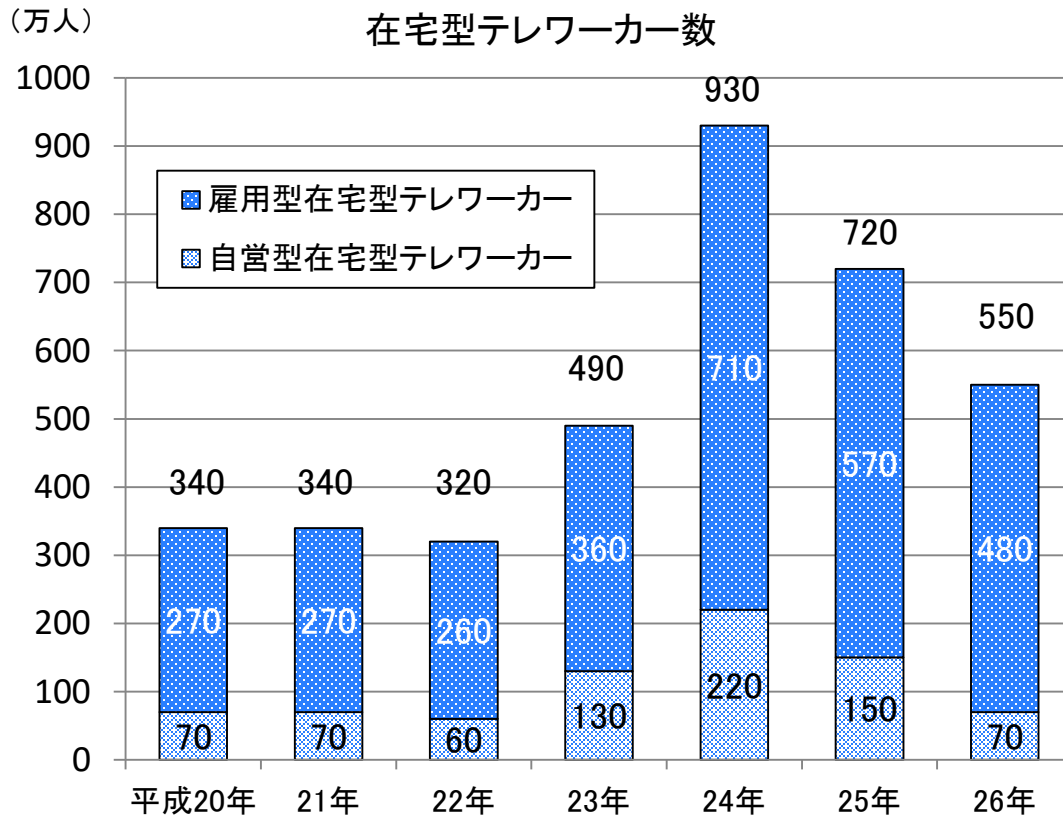
(出典) 厚生労働省調べ

※ 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。

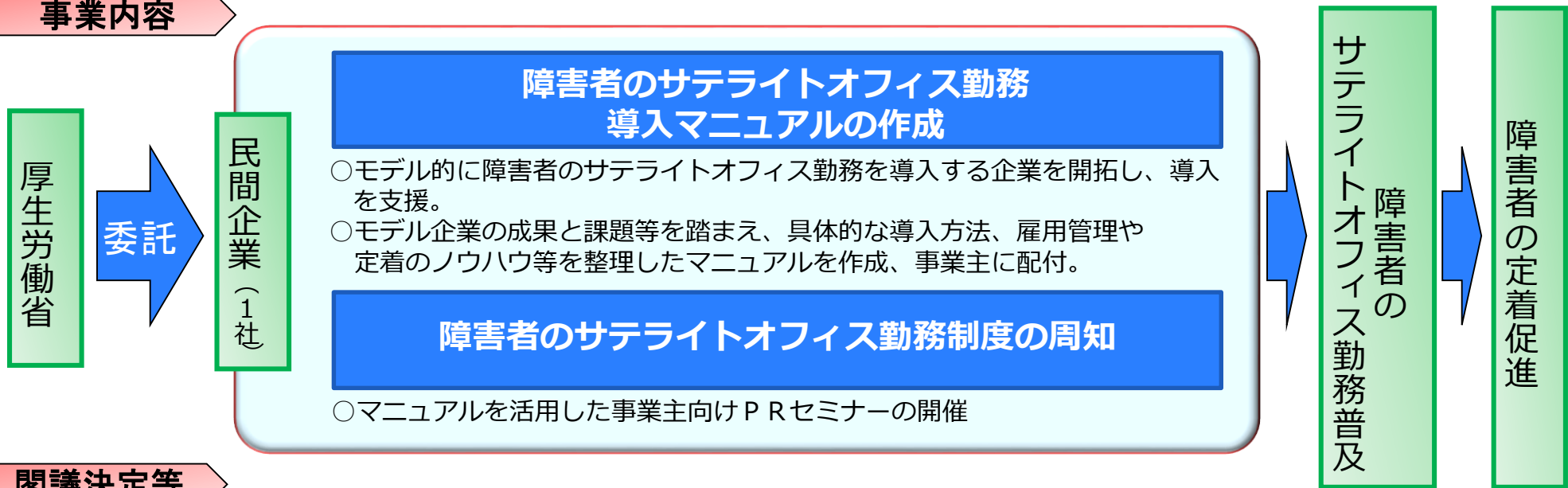
(出典)平成28年通信利用動向調査

# 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



## 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. 「⑧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

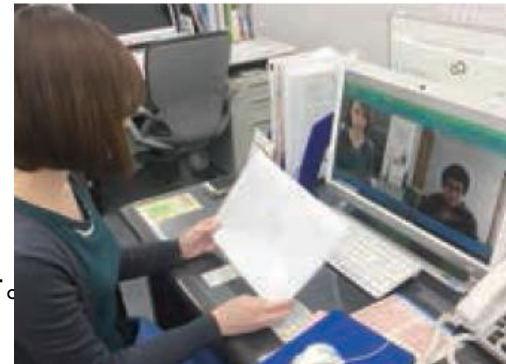
- ・ 企業情報: 情報通信業、従業員50名程度。
- ・ 働き方の形態: 完全在宅勤務で身体障害者を雇用
- ・ 仕事内容: ヘルプデスク業務
- ・ 設 備: Web会議ツールを常時接続
- ・ その他 : 配属部署の社員を対象に、ダイバーシティについて理解を深めるための研修や、雇用する障害者の障害特性を理解するセミナーを実施。

→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、障害者雇用に関心のある企業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

# くるみん認定・プラチナくるみん認定について

## 認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）
- ② くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。



## 主な認定基準



### くるみん・プラチナくるみん（共通）

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数  
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満  
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満

## 認定実績（平成30年12月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 3,037社
- ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 260社

### くるみん

- ◆男性の育児休業等取得率  
育児休業 7%以上  
育児休業 + 育児目的休暇 15%以上

### プラチナくるみん

- ◆男性の育児休業等取得率  
育児休業 13%以上  
育児休業 + 育児目的休暇 30%以上

## 認定企業への優遇措置

- ◆商品や広告等へのマーク使用
- ◆公共調達の加点評価
- ◆日本政策金融公庫による低利融資
- ◆両立支援等助成金の加算



# くるみん・プラチナくるみん認定基準一覧①



くるみん認定	プラチナくるみん認定
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。</p> <p>① 計画期間において、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の割合が7%以上であること。</p> <p>② 計画期間において、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。</p> <p>&lt;労働者数300人以下の企業の特例&gt;            計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。</p> <p>② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。</p> <p>④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>	<p>1～4　　くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。</p> <p>① 計画期間において、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の割合が13%以上。</p> <p>② 計画期間において、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30%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;            計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p>

# くるみん・プラチナくるみん認定基準一覧②






くるみん認定	プラチナくるみん認定
<p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。          &lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;          上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p> <p>7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。</p> <p>8. 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと。          ① 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。          ② 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。</p> <p>9. 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。          ① 所定外労働の削減のための措置          ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置          ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p> <p>※ 必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> <p>10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと          ※ 「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。          ・ 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表          ・ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告          ・ 労働保険料未納          ・ 長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし          ・ 労働基準関係法令の同一条項に複数回違反          ・ 違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表 等</p>	<p>6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. 改正くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。</p> <p>10. 計画期間において、          ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上          ② 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。          &lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;          上記10の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <p>11. 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。</p> <p>12. 改正くるみん認定基準10と同一。</p>

# 女性活躍推進法に基づく認定制度

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができる。

## 認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

<p><b>1段階目</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>
<p><b>2段階目</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>
<p><b>3段階目</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>

### ※ その他の基準

- ・ 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ・ 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- ・ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

## 認定制度の基準

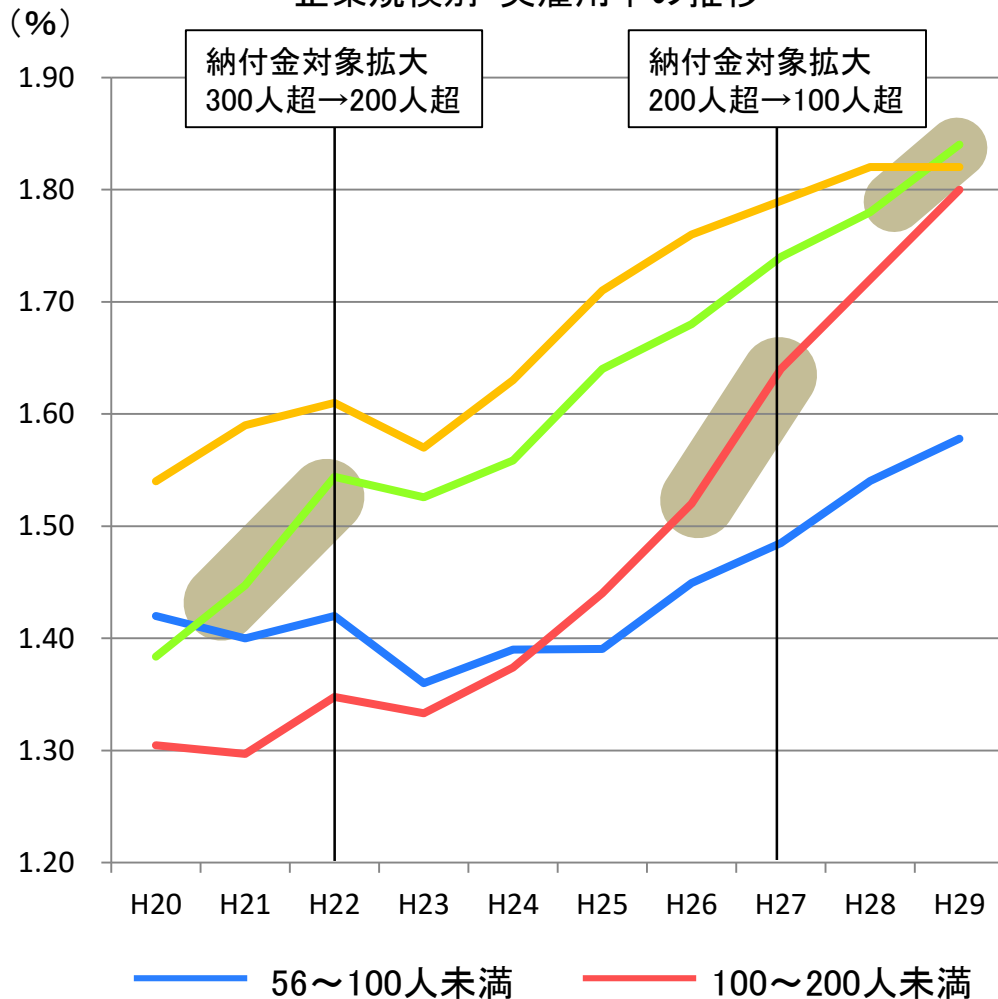
評価項目	基準値（実績値）
①採用	男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること （※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）
②継続就業	i) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は ii) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
③労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
④管理職比率	i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） 又は ii) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること
⑤多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

注）雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

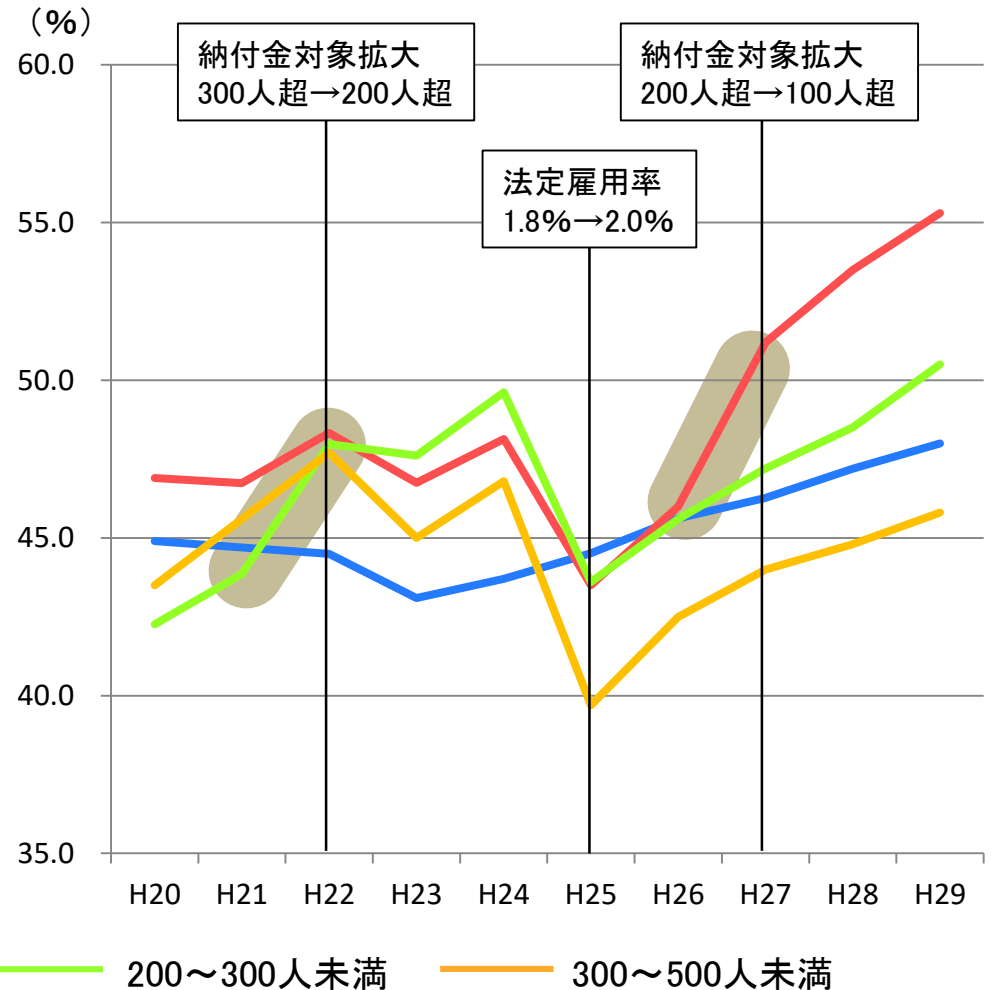
# 納付金の対象拡大による雇用状況への影響

- 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



## (参考) 他の認定制度の例 (比較表)

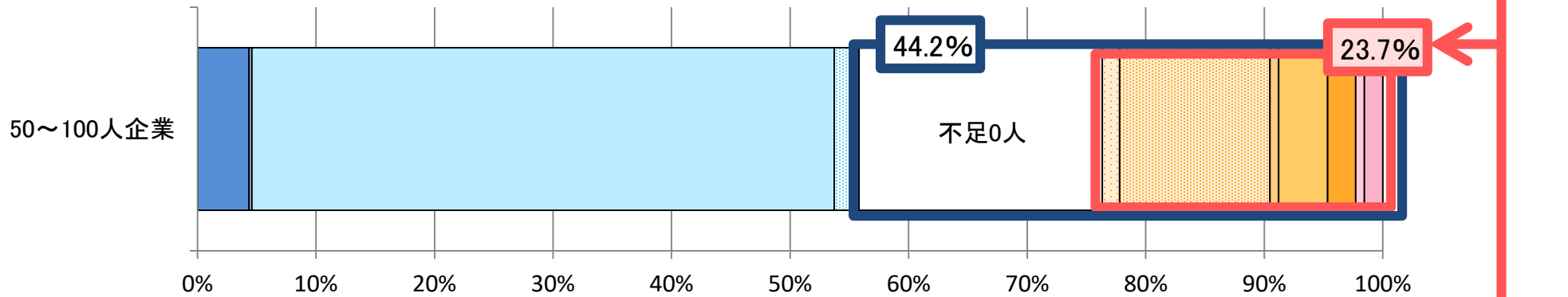
	次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法	若者雇用促進法
認定対象	一般事業主行動計画を策定し、その旨を届け出た一般事業主	一般事業主行動計画の届出をした一般事業主	事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下のものに限る。）
認定基準 (法律の規定)	雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準	女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準	青少年の募集及び採用の方法の改善、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準
主な具体的認定基準 (各制度別)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。</li> <li>○ 一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</li> <li>○ 一般事業主行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</li> <li>○ 一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。</li> <li>○ その他、男女の育児休業取得率 法定時間外労働時間数、女性の就業継続率（プラチナくるみのみ）等について、一定の基準を満たすこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち一定（※）の基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト毎に毎年公表していること。 ※ 1段階目：1つ又は2つ 2段階目：3つ又は4つ 3段階目：全て</li> <li>○ 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> <li>○ 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。</li> <li>○ 一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学卒求人等、若者対象の正社員の求人申込み又は募集を行っていること。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 次の要件を全て満たしていること <ul style="list-style-type: none"> <li>① 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること</li> <li>② 直近3事業年度の新卒者等の正社員として就職した人の離職率が20%以下</li> <li>③ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと</li> <li>④ 前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上</li> <li>⑤ 直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上</li> </ul> </li> </ul>
主な具体的認定基準 (各制度共通)	法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと		
認定の表示	くるみん、プラチナくるみん	えるぼし（3段階）	ユースエール
認定の取消し	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 認定基準に適合しなくなったと認めるとき。</li> <li>○ この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。</li> <li>○ 認定・特例認定一般事業主として適当でなくなると認めるとき 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 認定基準に適合しなくなったと認めるとき。</li> <li>○ この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。</li> <li>○ 不正の手段により認定を受けたとき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 認定基準に適合しなくなったと認めるとき。</li> <li>○ この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。</li> <li>○ 不正の手段により認定を受けたとき。</li> </ul>
認定申請先	都道府県労働局		
申請期間	通年募集		
認定主体	都道府県労働局長（厚生労働大臣の権限を委任） ※認定に係る特別な会議体はない。		
有効期間	無し（認定マークに認定年を記載）	無し（認定マークに認定年（度）の記載も無し）	無し（認定マークに認定年度を記載）

# 常用労働者100人以下の企業における障害者雇用状況

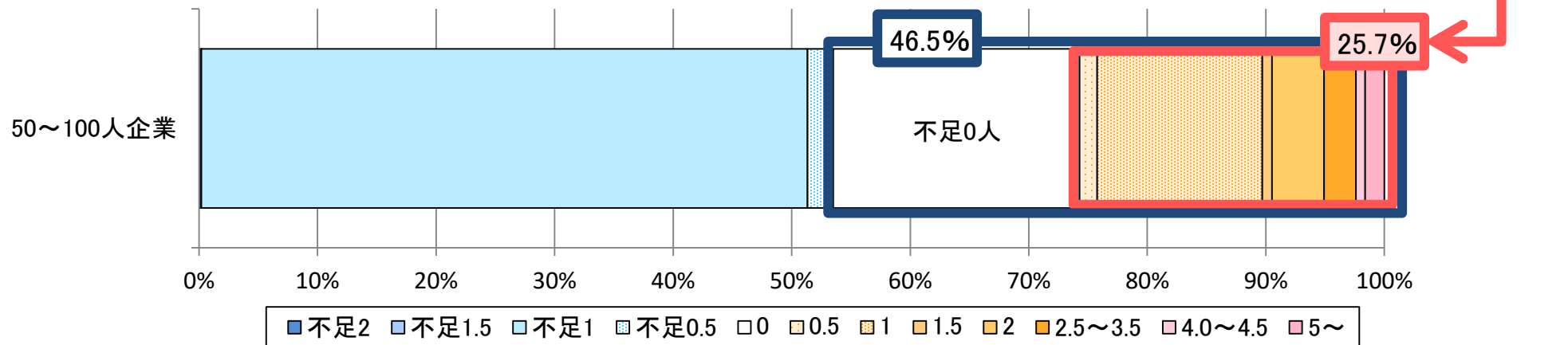
○ 常用労働者が100人以下の企業のうち、全体の約4分の1の企業は、法定雇用義務を超えて障害者雇用に取り組んでいるものの、ごく一部の報奨金の対象となる事業所をのぞき、調整金等のような雇用に伴う特別な費用負担を調整するための措置は用意されておらず、100人以上の企業における障害者雇用と比べ重い負担となっている。

常用労働者100人以下の企業における障害者雇用状況

< 現行の法定雇用率2.2%で、昨年実績をもとに推計した場合 >



< 調査時点(平成29年)での法定雇用率2.0%で推計した場合 >

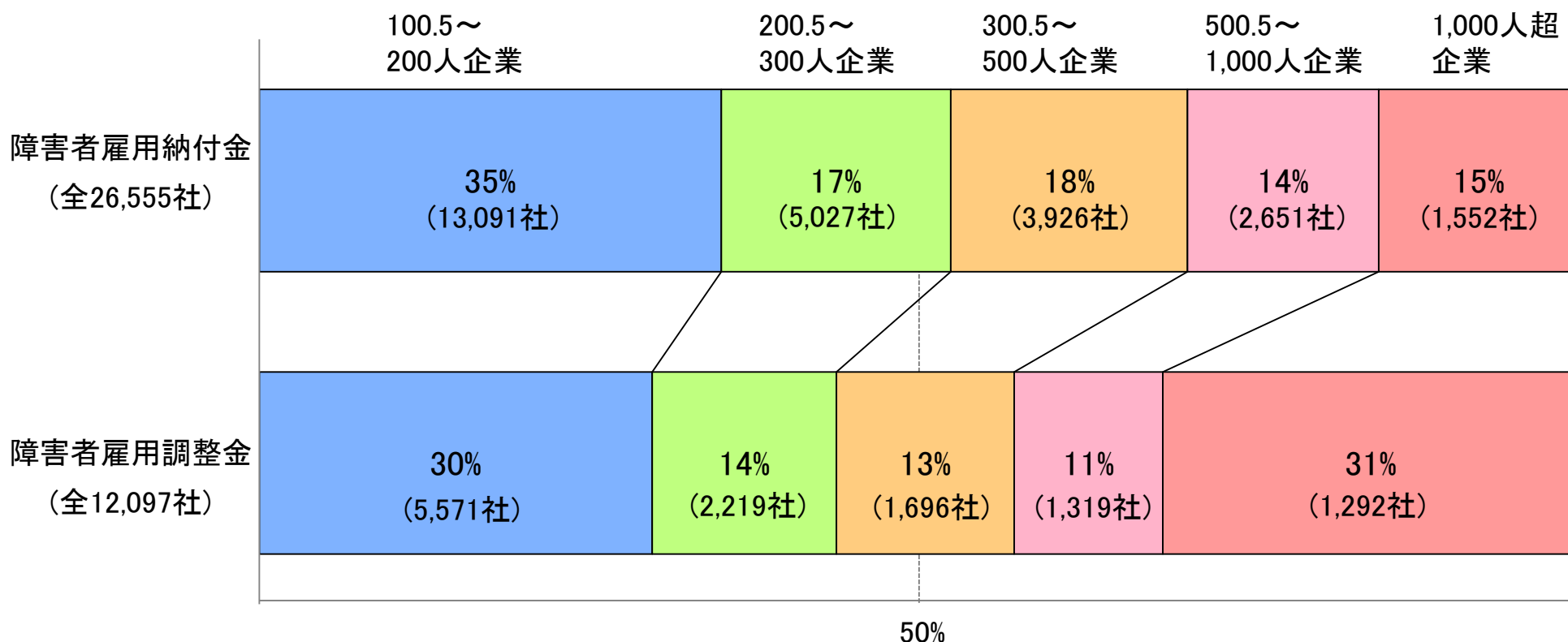


※ 平成29年障害者雇用状況報告をもとに、法定雇用率が2.2%又は2.0%である場合の達成状況を推計。

# 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。

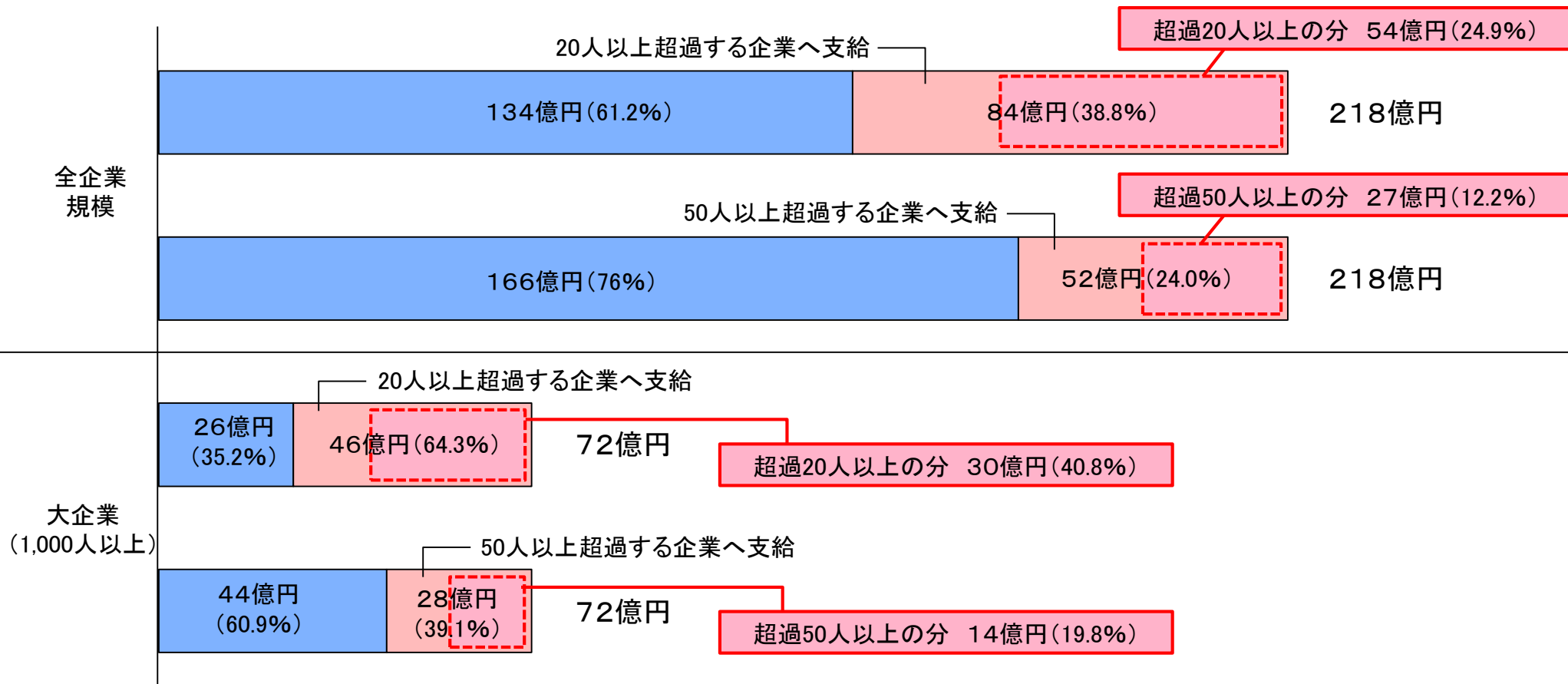
※ 括弧内は、企業数。なお、このほかに、納付も支給もない、いわゆる「ゼロ申告企業」が9,552社ある。



# 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)

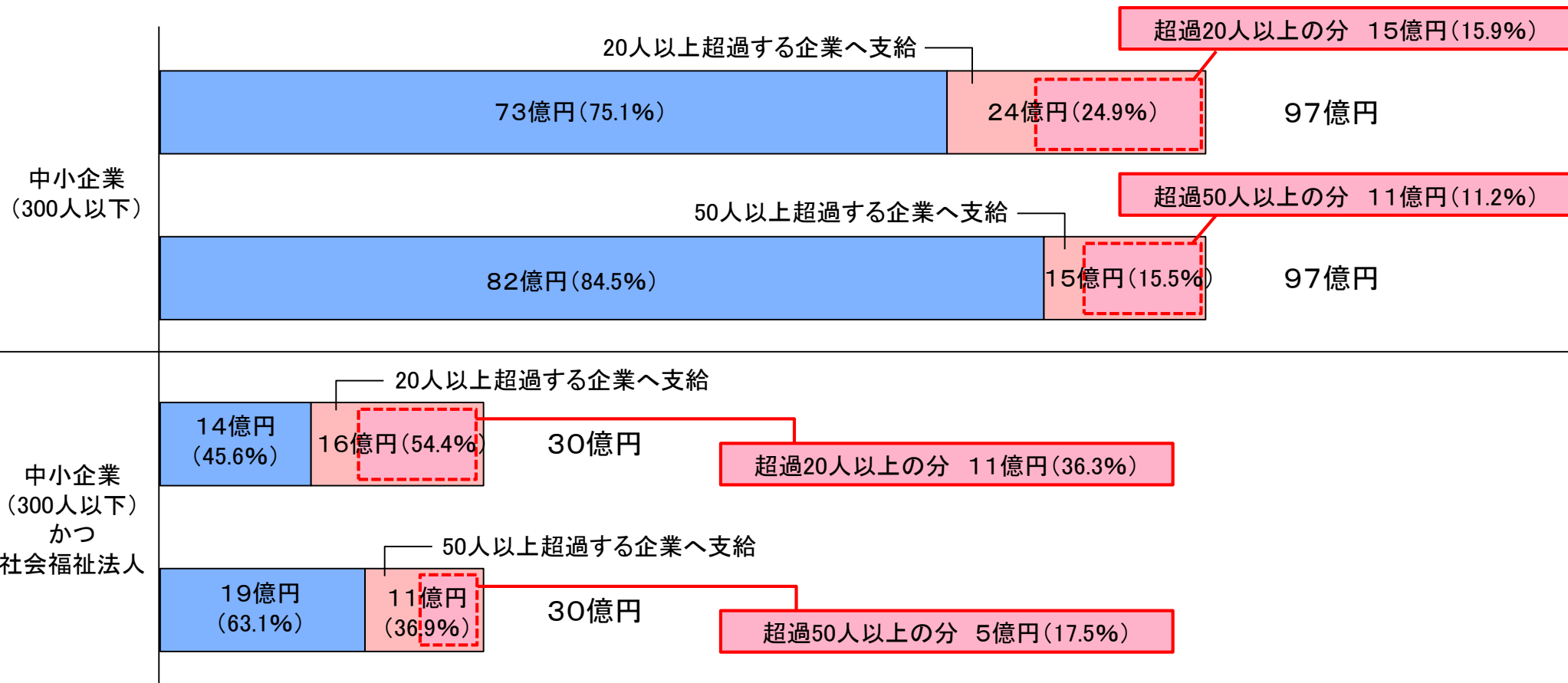


※ 平成29年障害者雇用状況報告をもとに推計。

# 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)

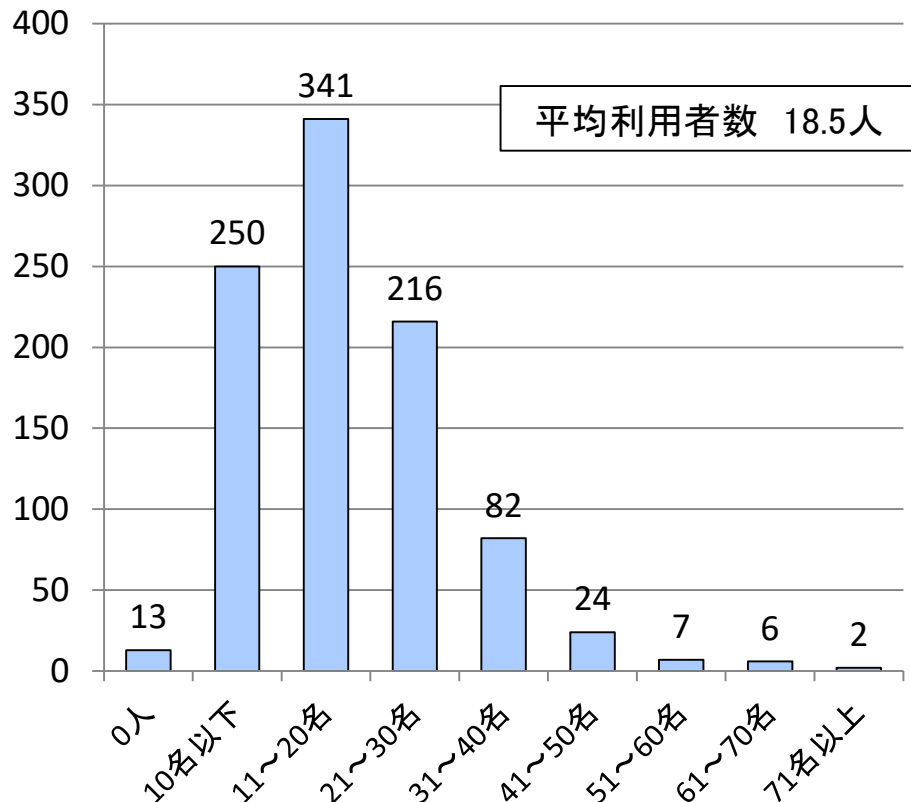


※ 平成29年障害者雇用状況報告をもとに推計。

# 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)

$$584 \text{ 単位} \times 10 \text{ 円} \times 22 \text{ 日} \times 19 \text{ 人} \\ = \text{244万1,120円}$$

### ○A型事業所が受け取る基本報酬(年額)

$$\text{244万1,120円} \times 12 \text{ か月} = \text{2,929万3,440円}$$

# 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)

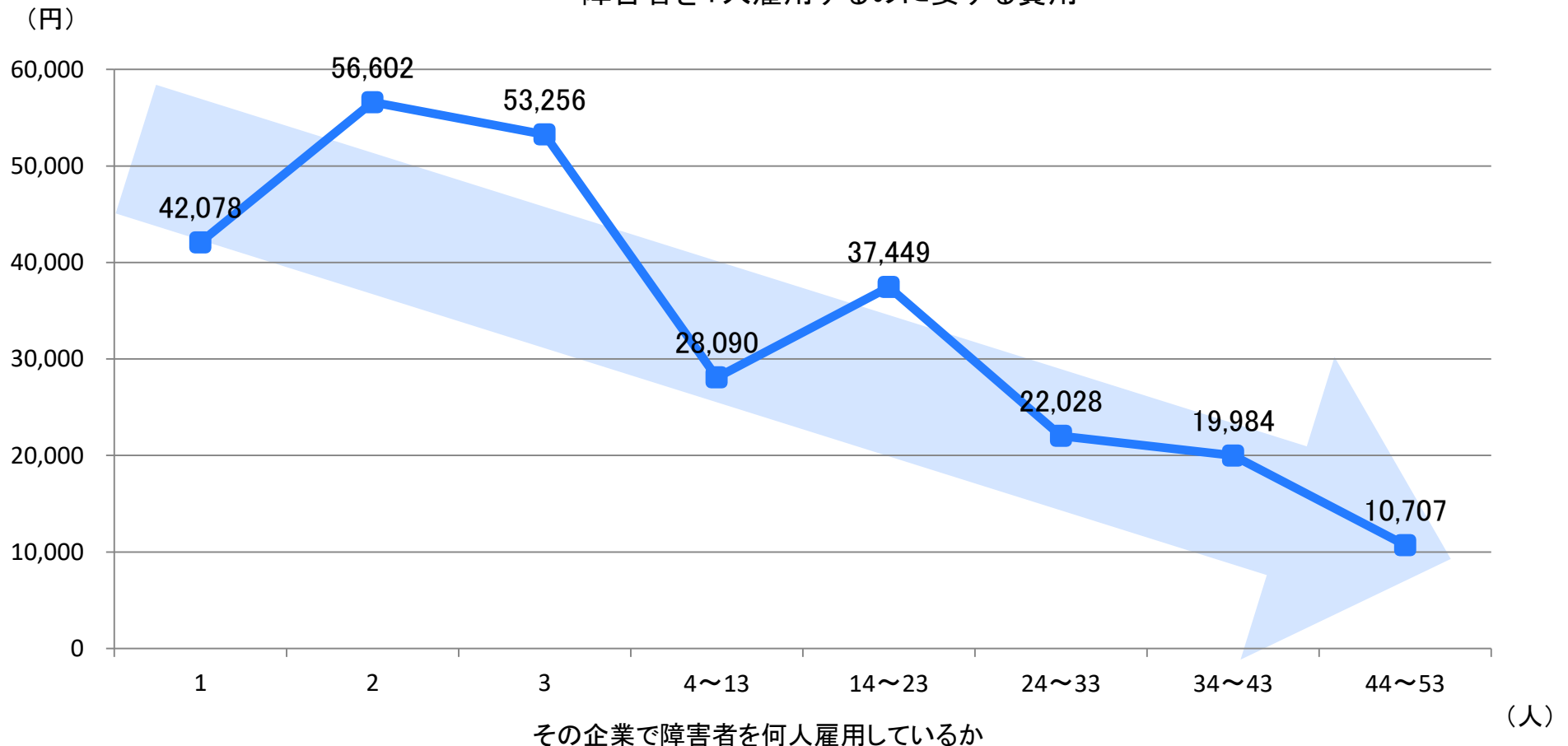
※ 重度者支援体制加算については(Ⅰ)及び(Ⅱ)の合計、福祉専門職員配置等加算については(Ⅰ)、(Ⅱ)及び(Ⅲ)の合計を掲載している。

※ 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人当たりの費用は逡減する傾向にある。

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。

# フランス及びドイツの 障害者雇用促進制度について

## <フランス>

障害者雇用率制度の枠組み-----	2
障害者雇用率の対象者 （障害労働者認定・重度障害認定）----	3
障害者雇用義務の履行方法-----	5
助成金・支援金-----	6
制裁的納付金・罰金等-----	6
障害者の働く場-----	7

## <ドイツ>

障害者雇用率制度の枠組み-----	8
障害者雇用率の対象者 （障害の程度・重度障害者と同等の者）----	9
給付金・助成金-----	11
納付金・罰金-----	12
障害者の働く場-----	13

「欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」(2012年)、「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状」(2011年) (いずれも(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)等の記載に加えて、一部については関係各国等に確認した上で、厚生労働省で整理したものの。

- 従業員20名以上の事業所ごとに、全従業員の6%に該当する数の障害者を雇用しなければならない。
- 雇用義務の対象者は次のとおり。
  - ①障害者権利自立委員会(CDAPH)によって障害労働者認定を受けた者(雇用義務受益者の67.5%)
  - ②労災年金受給者
  - ③障害年金受給者
  - ④傷痍軍人年金受給者
  - ⑤志願消防士障害手当・年金の受給者
  - ⑥障害者手帳の保有者
  - ⑦成人障害者手当の受給者
  - ⑧戦争犠牲者遺族
- 短時間カウント制度あり。2009年から、1ヶ月の労働時間が法定又は協約の定める労働時間の半分以上の労働者は1単位、半分未満の労働者は0.5単位としてカウント。
- 重複カウント制度(※)を2005年に廃止。

※障害者1人を最低1単位とし、障害の重度や年齢等の条件により、1.5倍、2倍等とカウントする制度

※納付金制度上は、減額事由となる。
- 雇用義務の対象となる会社は、毎年3月1日までに、12月1日時点の労働者数等を報告しなければならない。
- 民間企業の実雇用率は、3.3%(2014年)

### <障害労働者認定>

- 障害労働者とは、「身体的、知的、精神的機能又は感覚器官の機能の悪化により、雇用を獲得し維持する可能性が現実に減退しているすべての人」をいう。(労働法典L.5213-1条)
- 障害者権利自立委員会(CDAPH)によって障害労働者認定を受けた者は、雇用義務制度の対象となるほか、障害労働者のための研修、職業訓練、職業リハ等へのアクセス等が認められる。一方、認定を受けた障害者の使用者は、助成金(特に、労働ポストの調整や、就労場所へのアクセスに対するもの)の対象となる。
- 障害労働者認定は、県障害者センター(MDPH)内に設置された障害者権利自立委員会(CDAPH)が、センター内の学際チームの意見を聴取した後に実施。1～5年の有効期限がある。
- 認定に際し参照される基準は、特に用意されておらず、障害労働者認定の申請を行った者が、障害労働者の定義に当てはまるかどうか、個別具体的に検討される。

※ 検討に際しては、特に、①1つ又は複数の身体的、知的、精神的機能あるいは感覚器官の悪化と、②その者が、雇用を獲得又は維持する可能性に対する、上記悪化の影響可能性が考慮される。

※ また、医学的なデータだけでなく、i)障害者が求職者の場合にはその者の雇用可能性を、ii)障害者が既に雇用された被用者の場合にはその者の労働ポストの性質を、同時に考慮に入れて認定がなされる。



### <重度障害認定>

- 重度障害とは、「効率性の低減により、縮小できない、永続的な超過コストが発生していること」をいう。
  - ※ 永続的な超過コストには、①定期的で計算可能な実際の追加的負担や、②障害によって引き起こされ、労働環境の調整によっては補うことのできない負担が含まれる。
  - ※ 具体的には、①障害労働者の生産性の減退に係る負担や、②チューターや第三者による支援に関連する負担が、該当する。
- 重度障害認定を受けた障害者を雇用している使用者に対しては、納付金額(p5)の割引か、障害労働者雇用支援金(※)の支給のどちらかが認められる。
  - ※ 重度障害者の雇用により生じる負担を軽減することを目的とする助成金。
- 有効期限は最大3年(永続的部分的不能が80%以上の者が、初めて重度障害認定の申請を行った場合は1年)。
- 重度障害であるか否かは、障害者が就いているポスト(仕事)との関係で決まる。労働環境について適切な措置(使用者の負う義務)がなされた後に実施される。そのため、労働環境が良いと、重度障害認定がなされないこともある。

①直接雇用

②保護労働セクター(適応企業・CDTD、ESAT等。P7)への仕事の発注(雇用義務の50%まで)

- $みなし分 = (\text{発注額[税抜き]} - \text{原材料費} \cdot \text{販売経費等}) / \text{最低賃金時給} \times 2,000$ ※

※保護労働セクターからの出向受入れの場合は、分母は [ 最低賃金時給 × 1,600 ] となる。

③研修での障害者の受入れ(カウントできる研修生の数は全従業員数の2%まで)

- $みなし分 = \text{研修時間} / \text{当該企業の年間労働時間}$  (150時間を超える研修を受けている者に限る)

④納付金の支払い

- 納付金額(年額)は次のとおり。

従業員数 20～199人 不足人数 × 最低賃金時給 × 400倍

従業員数200～749人 不足人数 × 最低賃金時給 × 500倍

従業員数750人以上 不足人数 × 最低賃金時給 × 600倍

- 次の場合には、不足人数から、それぞれの場合に応じた数を引いて算定する。

- ・ 26歳未満又は51歳以上の雇用義務対象者の雇用…0.5

- ・ 初めての障害労働者の雇用…0.5

- ・ 重度障害認定を受けた者の雇用…1 ※助成金ではなく、納付金の減額を選んだ場合。 等

⑤以上とは独立した履行方法として、障害者のための1～数年プログラムを定める労働協約の締結

- 障害者を雇用する企業には、雇用義務未達成の企業から徴収された納付金を原資として、助成金・支援金が出る。

(例:2009年3月現在)

- ①参入助成金・・・企業による障害者の永続的雇用での採用を促進することを目的とする。
- ②永続的契約助成金(有期労働契約の後に、無期労働契約での採用がなされた場合に支給される。
- ③雇用発意助成金(社会的職業的参入に特別の困難を抱える障害者の雇用を促進することを目的とする。
- ④障害労働者雇用支援金・・・重度障害者の雇用により生じる負担を軽減することを目的とする。
- ⑤雇用維持支援金・・・従業員が障害を負った場合、又は、その障害が悪化した場合に支給される。
- ⑥雇用戦略実施支援金・・・企業の障害者の雇用を含めた人事管理を支援するために支給される。
- ⑦見習い支援金・・・若年障害者の見習いとしての受入れを促進するために支給される。
- ⑧職業能力評価・職業指導支援金・・・障害者の能力評価等にかかる費用を保障する。

## 制裁的納付金・罰金等

- 3年以上にわたって、納付金以外の方法によって雇用義務を果たしていない企業には、企業規模にかかわらず、法定最低賃金時給の1,500倍の納付金が課せられる。この額は、労働者1人を最低賃金で1年間雇ったときの費用に等しいとされている。
- 雇用義務を全く果たしていない企業(すなわち、p5④の納付金の支払いもしていない企業)には、法定最低賃金時給の1,875倍に当たる額の国庫への支払いという制裁が科せられる。
- 公的機関の行う入札では、雇用義務の遵守状況を示す文書の提出が要求されることがあり、雇用義務の不遵守は、入札への参加拒否事由にもなりうる。

### ①通常の民間企業・公的部門

- 適応企業から退出した障害労働者を採用した企業には、一定の条件の下、助成金が支給される(雇用1年目のみ)。  
(例)労働時間がフルタイムの場合 4,500€

### ②適応企業・CDTD(在宅労働供給センター)

- 適応企業・CDTDとは、障害労働者を少なくとも80%雇用する企業。個々で働く障害者には、労働法典の適用があり、最低賃金の保障もされている。また、国から補助金が支払われる
- 適応企業・CDTD で就労するのは、障害者権利自立委員会(CDAPH)によって、通常の労働市場での就労が可能とされた障害労働者。

### ③ESAT(労働支援機関・サービス)

- ESATで就労するのは、障害者権利自立委員会(CDAPH)によって、一時的又は永続的に、通常の企業や適応企業・CDTD でフルタイム又はパートタイムでの就労に従事すること、又は、自営での就労が不可能であると判断された障害者。
- ESATは、社会福祉・家族法典の規定に服する医療・社会福祉機関であり、ESATで受け入れられた障害者は、医療福祉機関の利用者と位置づけられる。

- 従業員20人以上の企業ごとに、全従業員の5%に該当する数の障害者を雇用しなければならない。
- 雇用義務の対象者は次のとおり。
  - ① 重度障害者…障害程度が50以上の者
  - ② 重度障害者と同等の者…障害程度が30又は40の者であって、障害の結果、同等取扱がなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない者
  - ③ 障害が重度でない青年・若年成人…障害程度が30又は40である青年・若年成人であって、②に該当しない者
- ※ ただし、次の場合は雇用義務の対象外。
  - ・ 期限付き(8週間以下)の雇用の場合
  - ・ 週労働時間が18時間未満の場合(高齢を理由として週18時間未満に減らす場合や、週18時間未満の労働が必要と判断される重度障害者の場合は、雇用義務対象となる)
- 複数カウント制度あり。

最大3カウント

  - ① 重度障害者のうち、労働生活の参画にとりわけ困難を伴う者
    - ※ 労働生活において特に重度障害に該当する者(当該仕事をするのに恒常的に特別な補助者を必要とする者、雇用により恒常的に尋常でない出費を要する者、恒常的に大幅に少ない労務提供しかできない者、知的・精神障害のみで重度障害とされている者で障害の程度が50以上の者、職業訓練を修了しなかった者)、満50歳以上の重度障害者 など。
  - ② 重度障害者のうち、職業訓練を受けている者で、職業訓練や職場へのあっせんがとりわけ困難な者
    - ※ 下線部に該当しない者については、2カウント。
- 雇用義務の対象となる企業は、管轄の職業安定所に年1回、遅くとも3月31日までに、前年度(1月～12月)について、雇用義務数の算定、義務の履行の確認、負担調整賦課金の算定のために必要なデータを、月別に分類して届出なければならない。
- 民間企業の実雇用率は、4.1%(2014年)

<障害の程度>

- 障害程度とは、「身体的、知的、あるいは精神的な能力の欠如による影響の程度」をいう。
- 障害程度の判定は、0～100を10単位で区切った数値により判定する。障害程度が30以上の者(※)は、障害者差別禁止・合理的配慮や、雇用義務、解雇制限の対象となる。  
0～20 障害なし / 30・40 障害者 / 50～100 重度障害者  
※ 障害程度が30・40の者(青年・若年成人以外の者に限る。)は、「重度障害者と同等の者」と認定された場合に限り、雇用義務や解雇制限の対象となる。
- 障害程度の認定は、市又は州の援護局が、主治医の鑑定意見等と、援護局の内部医師が作成した鑑定意見をもとに判定。
- 認定に当たっては、医学的な機能障害のみならず、社会生活への影響が審査される。

<重度障害者と同等の者>

- 障害程度が30又は40である者のうち、障害の結果、同等取扱がなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない者については、「重度障害者と同等の者」と認定され、雇用義務や解雇制限の対象となる。
  - ※ 青年・若年成人であれば、「重度障害者と同等の者」と認定されない場合でも、障害程度が30以上であれば、雇用義務や解雇制限の対象となる。
  - ※ 解雇制限…重度障害者等を解雇する場合は、援護局の同意を要する。
- 「重度障害者と同等の者」の認定は、本人の申請のもと、連邦雇用エージェンシーが行う。
- 「ポストを得られない場合」とは、障害者の採用にあたって、あつせんが成功しなかった場合をいう。
- 「ポストを維持できない場合」とは、以下の場合を指す。
  - ・ 疾病に基づく解雇が可能な場合
  - ・ 欠勤が多い場合で治癒の見込みが無い場合
  - ・ アシスタントが必要な場合
  - ・ 労働能力の減少がある場合
  - ・ 重大なミスを犯した場合
  - ・ 警告(懲戒処分等)を受けた場合
  - ・ 配置転換された場合
  - ・ 解雇の補償の申し出があった場合

- 納付金を原資として、各州が運営する給付金制度のほか、連邦雇用エージェンシーが運営する助成金制度がある。

### <給付金>

#### ① 障害者本人に対する給付金

- ・ 技術的な労働援助
- ・ 通勤のための援助
- ・ 自営による職業的自立と維持のための援助（自営者を対象に貸付金と利子を補助）
- ・ 障害に応じた住居の購入・装備・維持のための援助
- ・ 職業上の知識と技能を取得し、向上させるための措置に参加するための援助
- ・ 必要なジョブアシスタント など

#### ② 雇用主に対する給付金

- ・ 労務提供減少の調整の給付金
- ・ ジョブアシスタントを雇用する場合の給付金
- ・ 障害に応じた職場整備のための給付金
- ・ 雇用創出のための給付金
- ・ 職業訓練料 など

### <助成金>

- ・ 障害者の有期のトライアル雇用に対する費用の一部又は全部を負担する。
- ・ 事業所内で職業訓練を行った場合、訓練助成金として、訓練報酬の60%以上を使用者に補助する。
- ・ 使用者が障害者を雇用した場合、一定期間(最長24ヶ月間)は、賃金の一定割合(最大70%)を使用者に補助する。



## ＜納付金＞

- 納付金の支払いは、障害者の雇用義務を免責するものではない。
- 納付金額(月額)は次のとおり(社会保障の基礎額が10%以上上昇する都度、納付金額を引き上げ。直近では、2012年、2016年にそれぞれ約10%ずつ引き上げられてきたところ。)
  - 年平均雇用率3～5%未満 不足人数 × 125€/月
  - 年平均雇用率2～3%未満 不足人数 × 220€/月
  - 年平均雇用率0～2%未満 不足人数 × 320€/月
- 中小企業については、従業員規模に応じて、次の額を納付金額から減額。
  - 従業員40人未満 不足1人あたり105€/月
  - 従業員40～60人未満 不足人数1名の場合は、不足1人あたり105€/月  
不足人数2名の場合は、不足1人あたり180€/月
- 障害者作業所に仕事を委託した使用者は、業務委託代金(総請求費から材料費を控除した額)の50%を納付金から減額できる。

## ＜罰金＞

- 障害者を雇用しない使用者は、10,000€以下の過料が課されうる。

① 通常の民間企業・公的部門

② 統合プロジェクト(雇用率の適用あり)

- 実施主体は、一般労働市場での就労が特に困難と見込まれる重度障害者等の一般雇用を可能にするための企業及び公的機関。
- 重度障害者等に就労及びそれに付随するケアを提供し、企業内外での職業訓練、あっせん等を実施。
- 重度障害者を25%以上雇うことが必要。(原則50%未満)
- 納付金を財源として、建設、増築、近代化及び設備のための給付や、特別な困難を抱える重度障害者を通常の規模を明らかに超えて雇用する場合等の特別な費用に対する給付を受けることができる。

③ 障害者作業所(雇用率の適用なし)

- 障害者の労働生活への参加のための施設であり、一般労働市場において就労ができない障害者に職業訓練及び就労の提供を行い、一般労働市場への移行の支援を実施。
- 対象者は、一般労働市場において就労ができないが、少なくとも経済的に有用な労務の最低限を提供することができる障害者。
- 連邦雇用エージェンシーによる認可を受ければ、優遇措置(※)を受けられる。
  - ※ 障害者作業所に仕事を委託した使用者は、業務委託代金の50%を納付金から減額できる。
  - ※ 公的機関から優先的に業務委託を受けることができる。
- 職業訓練と就労が行われる。職業訓練は、3ヶ月間の入所判定期間と通常1年間(最長2年間)の職業訓練期間からなる。職業訓練後、就労を提供する。

# 公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要①

（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）

## 1. 今般の事態の検証とチェック機能の強化

### （1）今般の事態の検証

- ・第三者による検証の場として、「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」（委員長：松井 巖氏（弁護士、元福岡高検検事長））を設置。検証結果について、真摯に受け止め、今般の事態について深く反省し、再発防止に向けて必要な対策を講じていく。

### （2）再発防止のための対策

#### ○厚生労働省における取組

- ・障害者雇用促進法に基づく通報等に関する実務、再発防止のための取組に係る留意事項を示した**手引きを作成**
- ・制度改正等の際には、手引きについて必要な改訂を実施
- ・人事担当者向けの説明会・情報交換会を毎年実施。
- ・**チェックシートを毎年度配布**し、各府省からの通報を受けるに当たってチェックシートの提出を求め確認
- ・各府省の**関係書類等について必要な調査**を行い、障害者の範囲や確認方法等が適切かを確認 等

#### ○各府省における取組

- ・本府省のみならず地方支分部局等でも再発防止策が継続的に実効あるものとして実施されるよう、府省全体で体制を構築し、**取組状況のフォローアップ**を実施
- ・手引きに従って、通報対象となる**障害者の名簿を作成**するとともに、障害者手帳の写し等の**関係書類を保存**
- ・実地確認やヒアリングにより、**内部点検**を実施
- ・不適正な事務処理を未然に防止するため、チェックシートを活用しながら、**複数の職員によるチェック等の体制強化** 等

#### ○チェック機能の強化に向けた更なる検討

- ・引き続き**法的整備を視野に入れた検討**を行うとともに、**各機関が自ら障害者の任免状況を公表する仕組みを検討**

# 公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要②

(平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定)

## 2. 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組

- 平成31年末までの障害者採用計画を策定
- 障害者雇用を推進していくために必要な**府省内の体制整備、採用活動及び職場定着等に関する具体的な計画**を策定
- 障害者雇用に関する理解の促進
  - ・国家公務員における**合理的配慮指針**（平成30年内）及び公務部門における**障害者雇用マニュアル**（平成30年度内）の整備
  - ・障害者雇用精通したアドバイザー等による、各府省において障害者が活躍できる**具体的な業務を選定**するための支援
  - ・障害者雇用に関する**理解促進に向けたセミナーや講習会、職場見学会等**の開催
- 採用計画を着実に進捗させるための取組及び支援策
  - ・ハローワークにおける**職業紹介等**
  - ・障害者就労支援機関等との連携

## 3. 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大

- 障害者が活躍しやすい職場づくりの推進
  - ・各府省の**推進体制**の整備(実務責任者の配置等)
  - ・障害者雇用に関する理解の促進(再掲)
  - ・働く障害者向けの**相談窓口**の設置
  - ・個々の障害者をサポートする**支援者**の配置・委嘱
  - ・障害者の**作業環境**を整えるための**機器の導入・設備改善**等
- 障害者がいきいきと働きやすい人事管理の在り方の検討
  - ・**早出遅出勤務の特例、フレックスタイム制の柔軟化等**の措置
  - ・**テレワーク勤務**を活用できるような環境整備
- 障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に関する取組の推進
  - ・障害者雇用施策の充実
  - ・障害者優先調達法に基づく、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

# 公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要③

(平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定)

## 4. 公務員の任用面での対応等

- 障害者を対象とした**常勤採用の枠組み**(選考採用)
  - ・人事院が能力実証等の一部を**統一的に行う障害者を対象とした選考試験**を新たに導入(平成30年度から)
  - ・各府省の**個別の選考採用**も並行して実施。人事院から**留意点**等を各府省に提示(平成30年内)
- 「**ステップアップ制度**」の枠組みを導入(平成30年度内)
  - ・非常勤職員として勤務後、選考を経て常勤職員となることを可能とする。  
(厚生労働省等において必要な手続きを経て平成30年度中に取組を実施)
- 常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できる「**フレ雇用制度**」を導入
- 非常勤職員について、障害特性等に応じた適切な対応を図る観点から、**雇用の安定確保等に関する運用指針**を策定(平成30年内)
- 上記施策の推進に必要な**定員・予算については適切に措置**

※地方公共団体に対する対応

- ・各地方公共団体の実情に応じ、本基本方針を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請
- ・法定雇用率を達成していない地方公共団体について、その達成に向けた取組を着実なものとするため、厚生労働省は総務省の協力を得て、上記に記載された支援を踏まえつつ、対応について検討

## 5. 今後に向けて

- 閣僚会議等政府一体となって推進する体制の下で**フォローアップ**を行い、取組を着実に推進
- 法定雇用率の達成に留まらず、**障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大**に取り組み、今後も**政府一体となって障害者の雇用を不断に推進**

## 公務部門における障害者雇用に関する基本方針

平成 30 年 10 月 23 日  
公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議

公務部門は、民間の事業主に対し率先して障害者を雇用すべき立場にありながら、今般、多くの機関において対象障害者の確認・計上に誤りがあり、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事態を重く受け止める必要がある。

障害者雇用については、障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）、障害者基本計画（第 4 次）（平成 30 年 3 月 30 日閣議決定）及び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「障害者雇用促進法」という。）において「共生」や「社会連帯」の理念が掲げられ、これを基盤とし、関係施策とあいまって、障害者雇用の推進に向けた取組が進められてきた。

障害者雇用促進法においては、「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。」（第 5 条）とされ、国及び地方公共団体も事業主としてこの責務を有するものである。

また、特に国の機関における障害者雇用については、障害者基本計画（第 4 次）において、「国の機関においては、民間企業に率先垂範して障害者雇用を進める立場であることを踏まえ、法定雇用率の完全達成に向けて取り組むなど、積極的に障害者の雇用を進める。」こととされている。

各府省は、今般の事態に対応するに当たって、このような障害者雇用の理念や推進の考え方及び制度の理解を改めて確認・徹底し、再発防止はもとより、法定雇用率の達成に向けた計画的な取組とあわせて、率先垂範して障害者雇用を進める立場から、公務部門における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必要がある。

このため、本閣僚会議の下に「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」（以下「連絡会議」という。議長：厚生労働大臣）を設置し、政府一体となって障害者雇用の推進に取り組む方策について検討を進めてきた。また、連絡会議の下に、弁護士等を構成員とする「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」（以下「検証委員会」という。委員長：松井 巖 氏（弁護士、元福岡高検検事長））を設置し、再発防止とチェック機能の強化策を検討していく上での前提として、今般の事態の事実関係の確認と検証を行った。

連絡会議においては、障害者団体等から御意見を伺ったほか、障害者代表や労働者代表・使用者代表も参画する労働政策審議会障害者雇用分科会においても、今般の事態について御審議いただいた。

それらも踏まえ、今般、閣僚会議として、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた基本方針を策定し、公表するものである。なお、本文中の人事院に係る部分は、人事院に対して検討を要請するものである。

## **1. 今般の事態の検証とチェック機能の強化**

### **(1) 今般の事態の検証**

今般の事態については、検証委員会において事実関係の確認と検証を実施してきたところであり、その検証結果については、検証委員会から別途報告された報告書のとおりである。検証結果について、真摯に受け止め、今般の事態について深く反省し、再発防止に向けて必要な対策を講じていく。

### **(2) 再発防止のための対策**

ア. 検証委員会による検証結果を踏まえ、障害者雇用促進法を所管する厚生労働省及び各府省のそれぞれにおいて、本基本方針に基づいて、再発防止策として以下の取組を実施する。

#### **(ア) 厚生労働省における取組**

- ・ 厚生労働省は、通報対象となる障害者の範囲及びその確認方法、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数の計上に関して、明確な判断基準を改めて示すとともに、それらの確認・計上、通報対象となる障害者の名簿の作成、関係書類の保存等の障害者雇用促進法に基づく通報等に関する実務、及び各府省における再発防止のための取組に係る留意事項（人事担当部署による内部点検の実施、研修会の実施、事務処理体制の強化等）について示した手引き（以下「手引き」という。）を作成し、各府省に送付する。

また、制度の改正等が行われた際には、手引きについて必要な改訂を行い、改めて各府省に送付する。

- ・ 厚生労働省は、障害者雇用促進法に基づく通報等に関して各府省に毎年発出する文書について、手引きを添付する。
- ・ 厚生労働省は、内閣人事局の協力を得て、各府省の人事担当者向けに、障害者雇用促進法に基づく通報等に関する実務に関する説明会・情報交換会を毎年実施する。
- ・ 厚生労働省は、毎年度、各府省に対して「障害者の任免状況の通報に関するチェックシート」を配布し、各府省からの通報を受けるに当たってチェック済みの当該チェックシートの提出を求め、その内容を確認する。
- ・ 厚生労働省は、各府省から通報される任免状況に関して、各府省が保存する通報対象となる障害者の名簿や障害者手帳（身体障害者については指定医等の診断書を含む。以下同じ。）の写し等の関係書類について必要な調査を行い、通報対象となる障

害者の範囲やその確認方法等の実務が適切に実施されているかを確認する。

#### (イ) 各府省における取組

- ・ 各府省は、各部局の責任者を構成員とする会議等、府省全体で障害者雇用の推進を図るために構築する体制の下で、誤りがあった府省においては自らの誤りの原因を踏まえ、再発防止策が継続的に実効あるものとして実施されているか、取組状況のフォローアップを行う。特に、地方支分部局等のある府省においては、再発防止策を本府省のみならず、地方支分部局等にも浸透させ、確実に取り組まれるようにする。
- ・ 各府省は、通報対象となる障害者の範囲やその確認方法等が適切に取り扱われているかを確認することができるよう、手引きにしたがって、通報対象となる障害者の名簿を作成するとともに、障害者手帳の写し等の関係書類を保存する。
- ・ 各府省の人事担当部署は、毎年度、各部局から報告される任免状況について、通報対象となる障害者の範囲やその確認方法等が適切に取り扱われていることを確認するため、適宜対象部局を選定して障害者手帳の写しを実地に確認すること、障害者の任免状況の増減理由に関するヒアリングを行うこと等、内部点検を行う。
- ・ また、不適正な事務処理を未然に防止するため、通報対象となる障害者の範囲及びその確認方法、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数の計上、通報書の作成などに関し、「障害者の任免状況の通報に関するチェックシート」を活用しながら、複数の職員によりチェックするなどの体制強化を図る。
- ・ 上記のほか、各府省は、職員自らが通報対象となる障害者として計上されているか確認できる仕組みの整備、各部局の担当者向け研修会の実施、各府省におけるグループウェアの活用等による手引き等の情報の共有等、それぞれの実情に応じた方策を実施する。

#### イ. 地方公共団体における再発防止のための取組

「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」（平成 30 年 10 月 22 日）の結果等を踏まえ、地方公共団体における再発防止のための取組について、本基本方針を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請する。

#### ウ. チェック機能の強化に向けた更なる検討

厚生労働大臣による国の行政機関等における障害者の任免状況に関するチェック機能の強化について、引き続き、法的整備を視野に入れた検討を行うとともに、国の行政機関等における障害者の任免状況について、これまで実施してきた厚生労働省による一括した公表と併せて、各機関における説明責任を果たす観点から、各機関が自ら障害者の任免状況を公表する仕組みを検討する。

## **2. 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組**

### (1) 障害者採用計画の策定



法定雇用率を達成していない府省は、まずは年内の達成を目指し、それが難しい場合には、障害者雇用促進法の下、平成31年末までの障害者採用計画を策定し、当該計画に則って法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進める（法定雇用率を達成していない府省等における障害者採用計画は別紙）。その際、身体障害者、知的障害者、精神障害者のそれぞれの障害特性等を適切に踏まえ、広く働きやすい就労機会を提供することに努めるものとし、特に本年4月から障害者雇用促進法に基づく雇用義務の対象に精神障害者が加わったことを踏まえ、精神障害者の雇用も積極的に進めていく。

## （2）障害者採用計画の達成に向けた具体的な取組計画

法定雇用率を達成していない府省は、障害者採用計画と併せ、障害者雇用を推進していくために必要となる府省内の体制整備、障害者の採用活動及び職場定着等に関する具体的な取組計画を策定する。

併せて、法定雇用率を達成している府省においても、当該取組計画を策定する。

## （3）障害者雇用に関する理解の促進

### ア．人事担当者の理解促進

- ・ 各府省は、障害者の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理に関する人事担当者の理解を深める取組を進める。
- ・ 人事院は、民間事業主等向けの合理的配慮指針を踏まえ、国家公務員における合理的配慮に関する指針を、年内をめどに策定する。その指針を踏まえ、内閣人事局を中心として、厚生労働省及び人事院の協力を得て、公務部門における障害者雇用マニュアルを、年度内をめどに整備する。
- ・ 厚生労働省は、公務部門にも応用できる民間企業における障害者雇用のノウハウについて、各種マニュアル、ガイドブック、リファレンスサービス等により速やかに各府省に提供する。
- ・ 厚生労働省は、障害者の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理に精通した者（民間企業や就労支援機関での豊富な支援経験を有する者）を選任し、障害者が活躍できる具体的な業務の選定等各府省に対してその実情に応じた専門的な助言を行うことができる体制を速やかに整備する。
- ・ 厚生労働省及び内閣人事局は、障害者の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理に関し、各府省に求められる各種取組について説明する障害者雇用セミナーを年内に開催し、その後も継続的に開催する。
- ・ 厚生労働省は、各府省の人事担当者が障害者雇用に関する理解を深め、障害者雇用を進めていくに当たって生ずる課題やその対応等について学ぶ機会を持つことができるよう、障害者雇用職場見学会を年内に開催し、その後も継続的に開催する。
- ・ 内閣人事局は、障害特性を理解した上での雇用・配置や業務のコーディネートを行う障害者雇用のキーパーソンを養成する「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を年内に開催し、その後も継続的に実施する。

### イ．障害者と共に働く同僚・上司の理解促進

- ・ 各府省は、職場の同僚・上司の障害に対する理解を深め、障害のある職員を温か

く見守り、支援する応援者となるよう、障害に対する理解を深めるための研修等の取組を推進する。

- ・ 厚生労働省は、ハローワークにおいて、各府省の取組を支援するため、精神・発達障害者と共に働く職員を対象として、精神・発達障害者に対する知識と理解を深める「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を年内に開催し、その後も継続的に実施する（各府省に出向いて開催することを含む。）。また、同講座の e-ラーニング版を年度内に作成し、各府省の職員が受講できるように提供する。

#### (4) 採用計画を着実に進捗させるための取組及び支援策

##### ア. 支援策に係る府省別の相談窓口担当者の配置

- ・ 厚生労働省は、速やかに各府省別の「相談窓口担当者」（リエゾン）を定め、各府省からの相談にワンストップで対応する。

##### イ. ハローワークにおける職業紹介等

- ・ 各府省は、採用計画に基づき、速やかに、ハローワークに対して業務内容や業務上の配慮などを分かりやすく示した求人申込みを行う。
- ・ 厚生労働省は、ハローワークにおいて、各府省の求人申込みに応じて、障害特性に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援等を実施するため、就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に就労支援機関の職員や医療機関等の職員から構成される「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することを通じ、各府省における円滑な採用や採用する障害者の職場定着を促進する。
- ・ 管轄内に複数の府省が所在するハローワークを中心に求人受理体制を強化するとともに、各府省への就職を希望する求職者のマッチングや就職後の職場定着支援等を実施するため、ハローワークに支援員を配置するなどの体制整備を図る。
- ・ ハローワークにおいて、求職者と求人者が一同に会する業務説明会を年内に開催し、その後も継続的に開催する。

##### ウ. 障害者就労支援機関等との連携

- ・ 厚生労働省は、各府省向けに、就労移行支援機関や特別支援学校、障害者職業能力開発校などの見学会を年内に開催し、その後も継続的に実施する。
- ・ また、ハローワークにおいて、障害者就労支援機関（就労移行支援事業所、就労継続支援事業所）に対し、各府省の求人情報を提供すること等により、希望する求職者の円滑な移行を積極的に促し、ハローワークにおける職業紹介につなげる。
- ・ 各府省は就職した障害者を支援している就労支援機関等と連携し、円滑な定着に努める。

##### エ. より良い職場環境づくりにつなげる職場実習の実施

- ・ 各府省は、障害者の職場実習の実施等を通じて、障害に対する理解を深めるとともに、雇用に当たっての課題の発見とその改善策の検討に取り組むことにより、障害者雇用に係るノウハウを蓄積し、より良い職場環境づくりにつなげる。

- ・ 厚生労働省及び内閣人事局は、ハローワークによる実習希望者の紹介や内閣人事局の「障害者ワーク・サポート・ステーション事業」（各府省の職場へ、障害者（実習生）とその支援者を一定期間派遣）の実施により、各府省における障害者の職場実習を支援する。

#### （５）地方公共団体に対する対応

「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」（平成 30 年 10 月 22 日）の結果等を踏まえ、法定雇用率を達成していない地方公共団体について、その達成に向けた取組を着実なものとするため、厚生労働省は、総務省の協力を得て、上記（３）及び（４）に記載された支援を踏まえつつ、対応について検討する。

### **3. 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大**

#### （１）障害者が活躍しやすい職場づくりの推進

##### ア. 障害者の活躍の場の拡大に向けた取組の推進体制の整備

- ・ 各府省は、障害者雇用の推進に関する実務責任者を、障害者雇用促進法第 78 条の障害者雇用推進者に相当するものとして、人事担当部局の職員の中から選任し、速やかに配置する。
- ・ 各府省は、関係部局の職員により構成する障害者雇用推進チームを設置すること、外部人材の委嘱等により障害者が働く部署の人事担当者からの相談に応じる体制を整備すること等を通じて、速やかに障害者の活躍の場の拡大に向けた府省内の取組の推進体制を整備する。

##### イ. 人事担当者や障害者と共に働く同僚・上司の理解促進等（再掲）

- ・ 人事担当者の理解促進
- ・ 障害者と共に働く同僚・上司の理解促進
- ・ 障害者就労支援機関等との連携

##### ウ. 働く障害者向けの相談窓口

- ・ 各府省は、障害者雇用促進法第 79 条の障害者職業生活相談員に相当するものとして、障害者本人からの相談を受け付ける相談員を職員の中から選任し配置すること等により、速やかに相談体制を整備する。

##### エ. 個々の障害者のサポートをする支援者の配置・委嘱

- ・ 各府省は、勤務に当たって個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を採用する場合、当該支援者を採用又は職員の中から選任することやハローワーク等に配置される支援者による職場適応に係る支援を受けることにより、採用後における職場適応が円滑に進むようにサポートする。
- ・ 職員の中から支援者を選任する場合において、的確なサポートを行えるよう、厚生労働省等が年度内及びその後継続的に開催する職場での支援者向けの各種セミナー等を受講させる。

オ. 障害者の作業環境を整えるための機器の導入・設備改善

- ・ 各府省は、障害者の就労を進めるために必要な施設や設備の設置、整備等について、積極的に取り組むものとする。
- ・ その際、厚生労働省は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）や民間機関を活用して、各府省からの相談に対応する。

(2) 障害者がいきいきと働きやすい人事管理の在り方の検討

障害者が、自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく、かつ、安定的に働くことができるよう、国家公務員の人事管理の在り方について検討を進め、必要な措置を講じていく。

- ・ 人事院は、早出遅出勤務の特例の設定、フレックスタイム制の柔軟化、休憩時間の弾力的な設定等の必要な措置を講ずるとともに、民間や公務における状況を踏まえて、障害者の働きやすさを考慮した勤務時間・休暇制度における更に必要な措置について検討を行う。
- ・ 各府省は、障害を有する職員が、通勤負担等を軽減するため、必要に応じてテレワーク勤務を活用できるよう環境整備を行うこととし、まずは平成30年中に関連規程の整備を行う。
- ・ 内閣人事局は、障害を有する職員の人事評価を行うに際して、当該職員の負担軽減を始め適切な人事評価を確保するため、障害の態様等により留意すべき事項をまとめ、平成30年中に各府省に通知する。

(3) 障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に資する取組の推進

ア. 障害者雇用施策の充実

- ・ 本基本方針に基づく取組については、今般の事態を踏まえ、公務部門における障害者雇用に主眼を置いたものであるが、民間企業における障害者雇用に推進していくことも重要であり、大切なことは、官民を問わず、障害のある方の活躍の場を見出し、拡大していくという視点である。
- ・ このため、厚生労働省は、ハローワークによるきめ細かな職業相談・職業紹介、機構による各種専門支援サービスの推進、地域の就労支援拠点である障害者就業・生活支援センターの機能強化等により、ハローワークの求職登録者、障害者就労支援機関の利用者、特別支援学校の卒業生、障害者職業能力開発校の修了生等の就職促進と定着支援を積極的に進める。さらに、企業等が障害特性等の情報を共有し、精神障害者等に対する適切な支援や配慮を講じやすくするための情報共有フォーマットである「就労パスポート」の活用を検討等を通じ、障害者雇用施策の充実を図るとともに、「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告書を踏まえた障害者雇用施策の充実に向けた検討を進める。

イ. 障害者優先調達推進法に基づく、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

- ・ 各府省は、障害者雇用の推進と併せ、障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に資する取組を推進する観点から、国等による障害者就労施設等からの物品等の

調達等の推進等に関する法律（平成 24 年法律第 50 号）に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達を着実に推進する。

- ・ 具体的には、各府省は、調達方針において定めている目標の達成に向けて取り組む。また、厚生労働省は、各府省に対し、対象となる障害者就労施設等に関する詳細な情報や創意・工夫等している取組事例を提供する。これらの取組などにより各府省の調達の推進等に向けた取組を進める。

#### （４）地方公共団体に対する対応

地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大に向け、上記の取組について、各地方公共団体の実情に応じ、本基本方針を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請する。その際、厚生労働省は、上記（１）に記載された支援を踏まえつつ、対応について検討する。

### 4. 公務員の任用面での対応等

#### （１）障害者が能力を発揮できる職務の用意

各府省は、個々の障害者がその障害の内容及び程度に応じて能力を発揮できる具体的な職域・職種・業務を把握し、その用意を行う。

#### （２）障害者を対象とした募集、採用等の考え方の提示

人事院は、厚生労働省の助言を得て、障害者を採用するに当たっての募集、採用方法、採用時の配慮（面接の際の就労支援機関の職員の同席等を含む。）等の基本的な考え方を年内に各府省に提示する。各府省はこの考え方にに基づき、障害者の採用に係る手続を実施する。なお、障害者を対象とした募集に基づき採用された場合に障害者手帳の返納や失効を理由とした免職は行わない。

#### （３）多様な任用形態の確保

##### ア. 障害者を対象とした新たな常勤採用の枠組み（選考採用）の導入

- ・ 法定雇用率を達成するための各府省の採用計画における常勤職員の職務内容、規模等を踏まえた上で、人事院が能力実証等の一部を統一的に行う障害者を対象とした選考試験を平成 30 年度より導入する。その際、平成 30 年度については、各府省が年度中に採用を行えることを最優先に時期等を検討する。その結果も踏まえ、平成 31 年度については、各府省が同年中に採用を行えるよう時期等を検討する。
- ・ 並行して、各府省において個別に選考採用を実施することとし、人事院から承認申請に際しての留意点等を年内に各府省に提示する。また、人事院は、選考手続きにおいて、過去の採用試験に合格したことを評価できる旨を各府省に提示する。
- ・ 選考を経て常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できるプレ雇用を導入することとし、留意事項などを内閣人事局が年内に通知する。

##### イ. ステップアップ制度の導入

- ・ 非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とするステ

ステップアップの枠組みを平成 30 年度中に導入することとし、具体的な方法については、内閣人事局及び人事院において、厚生労働省の協力を得て引き続き検討し、年内に各府省に提示する。

- ・ 厚生労働省等において、平成 30 年度中に、職務実績のある非常勤職員について、必要な手続を経て、ステップアップの取組を実施することとする。

#### ウ. 障害の態様に応じた非常勤職員制度の運用

- ・ 非常勤職員について、人事院及び内閣人事局において、障害特性等に応じた適切な対応を図る観点から、雇用の安定確保等に関する運用指針を年内に策定し、各府省に提示する。

#### (4) 地方公共団体に対する対応

上記の取組について、各地方公共団体の実情に応じ、本基本方針を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請する。

#### (5) 定員・予算措置

上記施策の推進に必要な定員及び予算については適切に措置するものとする。

### 5. 今後に向けて

本基本方針に基づく取組状況については、本閣僚会議等政府一体となって推進する体制の下においてフォローアップを行うこととし、今般の事態の再発防止及び障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に推進していく。

その際、本基本方針の目指すものは、法定雇用率が未達成の府省における法定雇用率の達成に留まるものではなく、法定雇用率を達成している府省も含め障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大に取り組んでいくことであり、今後においても政府一体となって障害者の雇用を不断に推進していく。

## (別紙)

	障害者である職員の不足数 (平成 30 年 6 月 1 日現在) ※	採用予定数		採用予定数の合計
		計画の始期 ～平成 30 年度末	平成 31 年度当初 ～計画の終期	
<b>行政機関合計</b>	3,875.0	1,491.5	2,581.0	4,072.5
内閣官房	28.0	5.5	29.0	34.5
内閣法制局	—	—	—	—
内閣府	47.0	9.0	44.0	53.0
宮内庁	14.0	1.5	15.0	16.5
公正取引委員会	3.0	6.0	0.0	6.0
警察庁	—	—	—	—
金融庁	10.0	10.0	17.0	27.0
消費者庁	10.5	3.0	4.0	7.0
個人情報保護委員会	—	—	—	—
復興庁	5.0	(注)	(注)	(注)
総務省	80.0	5.0	80.0	85.0
法務省	574.5	383.0	248.5	631.5
公安調査庁	31.0	25.0	0.0	25.0
外務省	138.0	23.0	123.0	146.0
財務省	157.0	68.5	101.0	169.5
国税庁	1,068.5	550.0	546.0	1,096.0
文部科学省	47.0	4.5	44.5	49.0
厚生労働省	—	—	—	—
農林水産省	212.5	44.0	179.0	223.0
林野庁	44.5	24.0	25.0	49.0
水産庁	12.0	5.0	10.0	15.0
経済産業省	103.5	42.5	63.0	105.5
特許庁	64.0	18.0	54.0	72.0
国土交通省	713.5	183.0	549.0	732.0
観光庁	6.0	7.0	0.0	7.0
気象庁	54.0	20.0	46.0	66.0
海上保安庁	—	—	—	—
運輸安全委員会	4.0	5.0	0.0	5.0
環境省	53.0	6.0	47.0	53.0
原子力規制委員会	—	—	—	—
防衛省	350.5	32.0	319.0	351.0
防衛装備庁	29.0	3.0	28.0	31.0
人事院	10.0	6.0	6.0	12.0
会計検査院	5.0	2.0	3.0	5.0

※ 障害者である職員の不足数（平成 30 年 6 月 1 日現在）については、全体的に平成 29 年 6 月 1 日現在の不足数よりも増加しているが、これは主に本年 4 月 1 日からの国の行政機関における法定雇用率が、それまでの 2.3%から 2.5%になったことに伴うものである。

注 復興庁においては、今般の平成 29 年 6 月 1 日現在の障害者の任免状況にかかる再点検結果により、法定雇用障害者数からの不足数が 5.0 人と判明したことから、平成 32 年度末の復興庁の廃止も見据えて、採用予定数について検討中である。

# 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(平成30年10月22日) 概要

## 厚生労働省(職業安定局)に対する調査結果

### ○国の行政機関における障害者雇用の実態に対する関心の低さ

民間事業主に対する指導に重点が置かれ、国の行政機関で適切に対象障害者が雇用されているかの実態把握の努力をしなかった。

### ○制度改正等を踏まえた障害者の範囲や確認方法等についての対応の不手際

#### ・平成17年のガイドライン発出時における対応の問題

民間事業主向けのガイドラインを、制度の異なる国の行政機関向けに所要の手直しを行うことなく、そのまま送付していた。

#### ・毎年の通報依頼発出時における対応の問題

「原則として」身体障害者手帳により確認と記載するのみで、例外について具体的な記載がないなど不明確な内容の通知を発出し続けた。

#### ・確認資料の保存及び引継ぎに対する指導の欠如

民間事業主には省令に基づく保存義務が明確であったが、国の行政機関には指導しなかった。

#### ・平成26年の独法の虚偽報告事案発生時における対応の問題

独法における障害者雇用状況の虚偽報告事案は、現時点から振り返ると、国の行政機関の実態を確認すべき重要な機会であった。

## 検証結果

○民間事業主に率先して障害者雇用に積極的に取り組むべきことは当然の責務であるにもかかわらず、多くの国の機関で障害者雇用を促進する姿勢に欠け、相当数の対象障害者の不適切計上があったことは極めてゆゆしき事態。

○厚生労働省(職業安定局)側と各行政機関側の問題があいまって、大規模な不適切計上が長年にわたって継続するに至ったものと言わざるを得ない。

## 各行政機関に対する調査結果

### ○対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如

一部適切に対応していた機関もあったが、正しい理解に努める姿勢に欠け、障害者の範囲や確認方法を恣意的に解釈していた。

- [例]・身体障害者は「原則として」障害者手帳により確認することとされているが、例外を厚労省に確認することなく解釈
- ・精神障害者は精神保健福祉手帳を有する者に限る旨、法律上も厚労省からの依頼通知上も明記しているが、手帳によらずに計上

### ○対象障害者の杜撰な計上

独自の実務慣行を安易な前例踏襲により引き継いでいた。

- [例]・視覚障害を矯正視力でなく、健康診断結果等の裸眼視力で判断
- ・人事記録等の病名等のみで内部機能障害として計上
  - ・精神障害を自己申告に基づく人事記録等で主観的に判断(不適切計上の方法に特異性が認められる国の行政機関)
  - ・うつ病等の精神疾患等を内部機能障害として多数計上(国税庁)
  - ・退職した職員を長年にわたり漫然と多数計上(国交省)
  - ・雇用率算定の除外職員(刑務官等)を多数計上(法務省)
  - ・特定の障害種別を多数計上(視覚障害:総務省・環境省・特許庁・農水省、精神障害:外務省)

### ○障害者雇用促進法の理念に対する意識の低さ

組織として障害者雇用に対する意識が低く、ガバナンスが著しく欠如。担当者が法定雇用率を達成させようとするあまり、恣意的に解釈された基準により、例えば既存職員の中から対象障害者として選定する等の不適切な実務慣行を継続させてきた。これを放置し継続させてきたことが今般の事案の基本的な構図との心証を強く形成。



## (参考1) 検証委員会における調査方法の概要

### 調査対象

国の行政機関（33の行政機関）\* 立法機関・司法機関は対象外  
厚生労働省（職業安定局）

### 調査方法

#### 各行政機関調査

再点検により減少した通報対象職員に関する個別調査（全数(3,700人)調査）

- 平成29年通報時の整理（平成29年6月時点でどの障害者区分に該当していると通報していたか。）
- 平成30年再点検を行った後の整理（障害者区分の判断や手帳所持の状況等）
- 平成29年通報時の対象障害者の判断方法（障害者手帳等による確認の有無、判断に用いた資料等）  
等

人事担当部局に対する調査

- 障害者雇用促進制度や対象障害者の範囲、障害者の把握・確認ガイドライン等についての認識
- 国の行政機関内部における周知方法
- いつから平成29年通報時の取扱いが行われていたのか
- 厚生労働省による通報依頼や制度の周知等の対応  
等

これら書面調査に加え、全ての調査対象機関にヒアリング調査を実施(延べ7日間、合計約35時間)

#### 厚生労働省（職業安定局）調査

- 制度等の変遷に伴い、厚生労働省（職業安定局）が各省庁に対して行ってきた説明内容等について省内の保存文書及び関係者の聞き取りによる事実関係の調査を行い、本検証委員会に報告。

調査結果を踏まえ、さらに検証委員会で2回にわたりヒアリング調査を実施

調査に当たっては、適切な協力をいただけない場合には職務命令違反となることを事務連絡によって周知。

9月13日から28日まで直接情報収集するための専用窓口を設置。14件の通報（メール）が寄せられ、検証に活用。

## (参考2) 検証委員会について

### 【趣旨】

「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」において検討することとされている今般の事態の検証を進めるため、「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」の下に、「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」を設置する。

### 【構成員】

松井 巖	弁護士、元福岡高検検事長
今野 浩一郎	学習院大学名誉教授、元労働政策審議会障害者雇用分科会会長
福井 良次	一般財団法人行政管理研究センター参与、元総務省行政評価局長、総務審議官
淵上 玲子	弁護士、前東京弁護士会会長
村瀬 均	中央大学大学院法務研究科教授、元東京高裁部総括判事

( は委員長、敬称略 )

### 【事務局】

検証委員会の事務局は、内閣官房と厚生労働省が共同で行う。

## (参考3) 検証委員会の開催経緯

平成30年 9月11日	第1回委員会(議事運営の方法・検証について)
9月25日	第2回委員会(今般の事案に関する検証について)
10月10日	第3回委員会(報告書案)
10月17日(最終回)	第4回委員会(報告書案)

# 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

平成30年10月22日

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

## 目次

第1 検証の目的、経緯、調査方法等 .....	2
1. 検証の目的及び経緯 .....	2
2. 調査方法等 .....	3
(1) 厚生労働省（職業安定局）に対する調査方法等 .....	3
(2) 国の行政機関に対する調査方法等 .....	3
第2 調査の結果 .....	8
1. 障害者雇用促進制度等の概要・沿革 .....	8
(1) 法（現行法）の概要 .....	8
(2) 沿革・対象障害者の範囲等の変遷 .....	12
(3) 法定雇用率の変遷 .....	22
2. 厚生労働省（職業安定局）に対する調査結果 .....	25
(1) 調査方法 .....	25
(2) 調査結果 .....	25
3. 各行政機関に対する調査結果 .....	38
(1) 個別事案に関する調査結果 .....	38
(2) 各府省庁人事担当課に関する調査結果 .....	46
第3 不適切な行為の原因 .....	53
1. 厚生労働省（職業安定局）の対応の問題について .....	53
(1) 国の行政機関における障害者雇用の実態に対する関心の低さ .....	53
(2) 平成17年のガイドライン発出時における対応の問題 .....	55
(3) 毎年の通報依頼発出時における対応の問題 .....	56
(4) 確認資料の保存および引継ぎに対する指導の欠如 .....	57
(5) 平成26年の事案発生時における対応の問題 .....	59
2. 各行政機関の対応の問題について .....	60
(1) 対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如 .....	60
(2) 対象障害者の杜撰な計上について .....	62
(3) 法の理念に対する意識の低さ .....	67
第4 総括 .....	69

## 第1 検証の目的、経緯、調査方法等

### 1. 検証の目的及び経緯

今般、国の行政機関において、障害者雇用率制度の対象となる障害者の不適切計上が見られ、多くの行政機関で法定雇用率（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38条第1項の政令で定める率をいう。以下「法定雇用率」という。）を達成していない状況が明らかになった。

これを受け、本年8月28日に「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」（以下「関係閣僚会議」という。）が開催され、「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」（以下「関係府省連絡会議」という。）において、国の行政機関等に係る法定雇用率の達成に向けた計画的な取組等の具体的な対応策を検討していくこととされた。

「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」（以下「検証委員会」という。）は、関係閣僚会議において検討することとされている今般の事態の検証を行うことを目的として、関係府省連絡会議の下に設置されたものである。

検証委員会は、多くの国の行政機関において行われた大規模な不適切計上について、その実態を把握するとともに、いかなる原因によってそのような不適切計上が行政機関としてなされることになったのかを究明するため、本年9月から10月まで、国の行政機関に対する書面調査及びヒアリング調査を行うとともに、計4回の検証委員会を開催し、報告書を取りまとめるに至ったものである。

## 2.調査方法等

検証委員会は、今般の事案の検証に資するため、法を所管している厚生労働省（職業安定局）に対して、法に基づく障害者雇用促進制度等の変遷に伴い、国の行政機関に対して行ってきた周知等の対応について調査を行うとともに、国の行政機関に対して、今般の事態が発生した原因や厚生労働省（職業安定局）による各機関に対する周知の状況等について調査を行った。調査にあたっては、関係府省連絡会議の議長である厚生労働大臣から、関係府省連絡会議の構成員に対し、調査に対する適切な対応についての指示を要請しており、調査に適切な協力をしない場合には職務命令違反となり得ることを、調査を依頼する事務連絡（「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による調査について」（平成30年9月13日内閣官房副長官補室・厚生労働省大臣官房総務課事務連絡）によって周知した。また、今般の事態の検証を進めるために必要となる情報を広く直接収集するため、本年9月13日から9月28日まで専用通報窓口を設置した。

### （1）厚生労働省（職業安定局）に対する調査方法等

障害者雇用促進制度等の変遷に伴い、厚生労働省（職業安定局）が国の行政機関に対して行ってきた周知等の対応について明らかにするため、厚生労働省（職業安定局）に対し、昭和35年から現在に至るまでの障害者雇用促進制度等に関する資料の提供を求めるとともに、2回にわたりヒアリングを実施した。

### （2）国の行政機関に対する調査方法等

## ① 調査対象

法第 40 条は、国の任命権者に、当該機関における障害者雇用率制度の対象となる障害者（以下「対象障害者」という。）である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報しなければならないと規定しており、同条に基づく通報は任命権者ごとに行われていることから、その任命権者の区分に沿って、内閣官房、内閣法制局、人事院、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、個人情報保護委員会、金融庁、消費者庁、総務省、法務省、公安調査庁、外務省、財務省、国税庁、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、林野庁、水産庁、経済産業省、特許庁、国土交通省、運輸安全委員会、観光庁、気象庁、海上保安庁、環境省、原子力規制委員会、防衛省、防衛装備庁、会計検査院の 33 の国の行政機関を調査対象とした。

人事院及び会計検査院については、関係府省連絡会議においてはオブザーバーとなっているが、法第 40 条に基づく通報を行っていることから、調査対象としたものである。

なお、立法機関及び司法機関は、国の行政機関でないことから調査の対象としていない。

## ② 調査方法

個別事案調査と各府省庁人事担当課調査からなる調査票への回答による書面調査に加え、ヒアリング調査を行った。

なお、対象障害者の不適切計上がなかった国の行政機関についても、不適切計上のあった機関の対応とどのような違いがあったのか比較を行う観点から、各府省庁人事担当課調査及びヒアリング調査を行った。

## ア 個別事案調査

個別事案調査は、「障害者である職員の任免に関する状況の通報について」（平成 29 年 5 月 25 日職雇障発 0525 第 1 号厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課長通知。以下「平成 29 年 5 月通知」という。）により依頼された平成 29 年 6 月 1 日現在の障害者である職員の任免に関する状況の通報（以下「平成 29 年通報」という。）に係る通報書（以下「平成 29 年通報書」という。）中、対象障害者である職員として計上した者であって、「障害者任免状況通報書」に関する説明会への参加並びに再点検及び報告等の依頼について」（平成 30 年 6 月 20 日職雇障発 0620 第 1 号厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課長通知）により国の行政機関に依頼された平成 29 年 6 月 1 日現在の障害者任免状況の点検（以下「平成 30 年再点検」という。）において、通報内容の修正が必要となった者（対象障害者としての計上数が増加した者<sup>1</sup>を除く。以下「調査対象者」という。）全てについて、調査対象者別個別調査票により個別事案ごとに回答を求めることにより、個別事案ごとに対象障害者である職員数を不適切計上した際の経緯や問題の所在を明らかにすることを目的として行った。

個別事案調査票の調査項目は参考資料のとおりであるが、主に以下の 5 つの観点から事実関係を明らかにするものである。

- ・ 対象者の属性：対象者の雇用期間、勤務時間区分

---

<sup>1</sup> 通報内容の修正が必要になった者の中には、重度障害者であることが判明したり、新たに障害者手帳を所持することが判明したため対象障害者としての計上数が増加した者がいるため、調査においては総数の確認のために増加した者の数を把握しているが、個々の質問や集計の対象とはしていない。



- ・ 平成 29 年通報時の整理：平成 29 年通報書における障害者区分等
- ・ 平成 30 年再点検後の整理：平成 30 年再点検後の整理として、障害者区分、障害者区分に該当しない場合の分類（障害者手帳等<sup>2</sup>を所持しているが通報対象となる職員ではない、障害者手帳等所持未確認など）
- ・ 平成 29 年通報時の判断方法：調査対象者のうち、平成 29 年に対象障害者であるかの判断を行った者に係る判断方法（障害者手帳等、障害者手帳等以外の資料、自己申告等）（平成 28 年度以前に対象障害者であるかとの判断を行った調査対象者については、どのような引継ぎがなされていたか。）
- ・ なぜ対象障害者である職員数の計上において不適切計上が発生したのか

## イ 各府省庁人事担当課調査

各府省庁人事担当課調査は、平成 29 年通報書の修正が必要となるに至った背景として、障害者雇用促進制度等や障害者任免状況通報制度に係る法令・通知及び障害者の範囲等の認識や、国の行政機関内部における周知方法、厚生労働省の対応等について、事実関係を明らかにすることを目的として行った。

---

<sup>2</sup> 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のほか身体障害者については都道府県知事の定める医師若しくは産業医による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、指定医によるもの）及び知的障害者については児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医若しくは障害者職業センターによる判定書

各府省庁人事担当課調査の調査項目は参考資料のとおりであるが、主に以下の項目について調査を行うものである。

- ・ 問題のある取扱いの認識
- ・ 障害者雇用促進制度等についての認識
- ・ 通報の対象となる障害者の範囲の認識
- ・ 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ついての認識
- ・ 各機関内部における周知方法
- ・ 厚生労働省の通報依頼や制度の周知等の対応

#### ウ ヒアリング調査

個別事案調査及び各府省庁人事担当課調査の書面調査への回答を踏まえて、全ての調査対象機関に対して、検証委員会がヒアリングを行った。ヒアリングには、全ての機関について、2名以上の委員が対応した。

期間は平成30年9月26日から平成30年10月9日まで、のべ7日間、あわせて約35時間のヒアリングを行った。

## 第2 調査の結果

### 1.障害者雇用促進制度等の概要・沿革

厚生労働省（職業安定局）から提出された資料によれば、法は、昭和35年に「身体障害者雇用促進法」として制定され、その後、数次にわたり改正が行われ、現行法となったものである。本検証に関連する主な部分の概要及び改正経緯等は、以下のとおりである。

#### （1）法（現行法）の概要

##### （目的）

障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、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及び待遇の確保並びに障害者とその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者とその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする（法第1条）。

##### （用語の意義）

「障害者」とは、身体障害、知的障害、精神障害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をいう（法第2条第1号）。

「身体障害者」とは、障害者のうち、身体障害がある者であって法別表に掲げる障害があるものをいう（法第2条第2号）。法別表には以下の通り規定されている。

- 一 次に掲げる視覚障害で永続するもの
  - イ 両眼の視力（万国式試視力表によつて測つたものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測つたものをいう。以下同じ。）がそれぞれ 0.1 以下のもの
  - ロ 一眼の視力が 0.02 以下、他眼の視力が 0.6 以下のもの
  - ハ 両眼の視野がそれぞれ 10 度以内のもの
  - ニ 両眼による視野の 2 分の 1 以上が欠けているもの
- 二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの
  - イ 両耳の聴カレベルがそれぞれ 70 デシベル以上のもの
  - ロ 一耳の聴カレベルが 90 デシベル以上、他耳の聴カレベルが 50 デシベル以上のもの
  - ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が 50 パーセント以下のもの
  - ニ 平衡機能の著しい障害
- 三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害
  - イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失
  - ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの
- 四 次に掲げる肢体不自由
  - イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの
  - ロ 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの
  - ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの
  - ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの

ホ 両下肢のすべての指を欠くもの

ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

「知的障害者」とは、障害者のうち、知的障害がある者であって厚生労働省令で定めるものをいう（法第 2 条第 4 号）。厚生労働省令においては、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和 35 年法律第 37 号）第 9 条第 6 項に規定する知的障害者更生相談所、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。以下「精神保健福祉法」という。）第 6 条第 1 項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第 19 条の障害者職業センター（以下「知的障害者判定機関」という。）により知的障害があると判定された者と規定されている（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。以下「施行規則」という。）第 1 条の 2）。

「精神障害者」とは、障害者のうち、精神障害がある者であって厚生労働省令で定めるものをいう（法第 2 条第 6 号）。厚生労働省令においては、以下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と規定されている（施行規則第 1 条の 4）。

一 精神保健福祉法第 45 条第 2 項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者

二 統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（前号に掲げる者に該当する者を除く。）

（対象障害者の雇用に関する事業主の責務）

全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであって、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない（法第 37 条第 1 項）。

また、対象障害者の雇用に関する事業主の責務及び障害者雇用率制度の対象になる「対象障害者」とは、

身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健福祉法第 45 条第 2 項の規定により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。）

をいうとされている（法第 37 条第 2 項）。

（雇用に関する国の義務）

国の任命権者は、職員の採用について、当該機関に勤務する対象障害者である職員の数が、法定雇用率を充たす数に満たない場合には、法定雇用率以上となるようにするため、対象障害者の採用に関する計画（以下「採用計画」という。）を作成しなければならない（法第 38 条第 1 項）。

上記における「職員」とは、当該機関に常時勤務する職員であって、除外職員（警察官、自衛官その他の政令で定める職員をいう。以下同じ。）を除いた職員をいう（法第 38 条第 1 項並びに障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和 35 年政令第 292 号。以下「施行令」という。）第 1 条及び別表 1）。

現在、国の行政機関の法定雇用率は 2.5%とされている（施行令第 2 条及び平成 27 年政令第 175 号附則第 2 条）。

#### （採用計画）

国の任命権者は、採用計画及びその実施状況を厚生労働大臣に通報しなければならない（法第 39 条第 1 項）。

厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、採用計画を作成した国の任命権者に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる（法第 39 条第 2 項）。

#### （障害者任免状況通報）

国の任命権者は、毎年 1 回当該機関における対象障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報しなければならない（法第 40 条）

この任免に関する状況の通報は、施行令において 6 月 1 日現在について行うものとされている（施行令第 8 条）。

## （2）沿革・対象障害者の範囲等の変遷

### ① 昭和35年制定当時

身体障害者雇用促進法は、身体障害者がその障害のために就職の機会が少なく、一般に比べ多数の者が失業又は不完全就業の状態におかれていること等諸般の情勢にかんがみ<sup>3</sup>、身体障害者が適当な職業に雇用されることを促進することにより、その職業の安定を図ることを目的として昭和 35 年に制定された。

---

<sup>3</sup> 身体障害者雇用促進法案提案理由説明（昭和 35 年3月2日衆議院社会労働委員会）

当時、国においては、政府自らが民間の雇用主に率先して身体障害者の雇用に積極的に取り組むため、「官庁公共企業体地方公共団体等における身体障害者雇用促進に関する件」（昭和 27 年 6 月 5 日次官会議申合せ）において、「国の機関においても能う限り身体障害者を採用すること」「国の機関、公共企業体及び地方公共団体は、身体障害者の採用状況、採用者の勤務能率等を労働省へ通報すること」「国の機関、公共団体及び地方公共団体において採用すべき身体障害者の数の基準については、各省庁と打ち合わせの上別途考慮すること」とされていた<sup>4</sup>。

昭和 35 年の身体障害者雇用促進法はこれをさらに進め、

- ・ 法定雇用率を定め、国及び地方公共団体等の任免権者は法定雇用率以上であるように身体障害者を採用するため、採用計画を作成しなければならないこと
  - ・ 民間の一般雇用主に対しても法定雇用率を定め、法定雇用率以上であるように身体障害者を雇い入れるように努めなければならないこと
- 等が規定された。

#### （身体障害者の範囲）

この時、身体障害者雇用促進法の身体障害者の範囲は同法独自のものを規定しており、「身体障害者」とは、別表に掲げる身体上の欠陥がある者」と規定されていた（同法第 2 条第 1 項）。同法別表は、障害が明確かつ画一的に判定できること及び労働能力の永続的欠損があることの二点を基準として作成され、その内容は、身体障

---

<sup>4</sup> 「身体障害者雇用促進法解説」（堀秀夫著、昭和 36 年）P.49



害者福祉法（昭和 24 年法律第 283 号）の身体障害（身体障害者福祉法施行規則（昭和 25 年厚生省令第 15 号）の障害程度等級表 7 級の者及び 7 級の障害を重複して有するために 6 級として取り扱う場合を除く。）を基本としつつ、恩給法（大正 12 年法律第 48 号）別表第一号表の二及び同第一号表の三の第三款症までのものを加えたものであった<sup>5</sup>。

判定については、身体障害者福祉法に基づく身体障害者手帳（以下「身体障害者手帳」という。）を有する者は身体障害者手帳、恩給法別表に該当する障害を有する者は戦傷病者等の日本国有鉄道無賃乗車等に関する法律（昭和 30 年法律第 158 号）に基づく戦傷病者証明書（以下「戦傷病者証明書」という。）、いずれの交付も受けられない者は法別表と対比して個別に判断することとされていた<sup>6</sup>。

#### （障害者の任免状況の通報）

制定当時、国の行政機関の身体障害者の任免状況を労働省に通報することは法律上規定されておらず、厚生労働省（職業安定局）によれば、昭和 35 年から昭和 51 年改正まで、運用によって毎年 10 月 1 日現在の「身体障害者の雇用状況調査」を実施していた。「身体障害者の雇用状況調査」は、10 月 1 日現在の職員総数、対象障害者数、それぞれの機関において雇用する対象障害者の割合（以下「実雇用率」という。）と障害の種類別の人数（視覚障害者、聴覚又は平衡機能障害者、音声・言語又はそしゃく機能障害者、肢体不自由者、内部障害者）、対象障害者全員の一覧（番号、性別、年

---

<sup>5</sup> 当該第三款症までのもの障害のうち、対象とすることが当面困難であるものは除かれていた。「身体障害者雇用促進法解説」（堀秀夫著、昭和 36 年）p.132-p.134

<sup>6</sup> 「身体障害者雇用促進法解説」（堀秀夫著、昭和 36 年）p.131-p.134

齢、障害種類、障害程度、手帳、職種)等を提出させるものであり、「障害程度」は身体障害者福祉法施行規則別表第5号によるものとし、対象者が身体障害者手帳を有する場合は手帳に記載された障害等級を記入すること。手帳を有しない場合は、上記別表により適宜判断して障害等級を記入すること。判断不能の場合は「不明」と記入すること」とされていた(「身体障害者の雇用状況調査について」昭和49年10月14日職発第410号労働省職業安定局長通知)。

## ② 昭和51年改正

昭和51年、事業主に対する身体障害者の雇用義務の強化、身体障害者雇用納付金制度の創設等を行う身体障害者雇用促進法の改正が行われた。

### (身体障害者の範囲の変更)

この改正により、身体障害者の範囲について、

- ・ 厚生省の福祉行政と労働省の雇用行政の一体化を図ることにより総合的かつ効果的な身体障害者対策を推進する必要があること
- ・ 身体障害者の雇用義務の強化、身体障害者雇用納付金制度の創設等に伴い、法的公平性と安定性を確保するため、対象とする身体障害者を明確かつ容易に判定することができるようにする必要があること

等から、法の対象とする身体障害者の範囲を身体障害者福祉法に規定する身体障害者の範囲に一致するように改めた(「改正身体障害者雇用促進法の施行について」昭和51年10月1日職発第447号

労働省職業安定局長通知（以下「昭和 51 年施行通知」という。）第 2 の 1）。

具体的には、「法の対象とする身体障害者は、法別表に掲げる身体障害がある者とされているが、これは別紙身体障害者障害程度等級表（以下「障害程度等級表」という。）の 1 級から 6 級までに掲げる身体障害がある者及び 7 級に掲げる身体障害が 2 以上重複している者をいうものである。これは、身体障害者福祉法施行規則別表 5 号「身体障害者障害程度等級表」に掲げる範囲と合致するものである。」としていた（昭和 51 年施行通知第 2 の 2）。

また、昭和 51 年施行通知において、身体障害者であることの確認については、以下のとおりとしていた。

（略）身体障害者福祉法においては、その主たる対象とする身体障害者を同法第 15 条に規定する身体障害者手帳（以下「身体障害者手帳」という。）の交付を受けた者に限っているところであるが、同法別表に掲げる身体上の障害を有する者のすべてが必ずしも身体障害者手帳の交付を受けているものではないこと等にかんがみ、この法の対象となる身体障害者であるか否かの確認は、身体障害者手帳によるほか法別表に掲げる身体障害を有することの医師の診断書によつて行うものとする。（昭和 51 年施行通知第 2 の 1）

身体障害者であることの確認は、原則として身体障害者手帳によつて行うものとするが、身体障害者手帳を所持しない者については、次の(1)及び(2)による医師の診断書によつて確認するものとする（略）。

（中略）

- (1) 身体障害者福祉法第15条の規定により都道府県知事の定める医師（以下「福祉法15条指定医」という。なお、身体に障害がある者が身体障害者手帳の交付を受けようとするときは、この医師の診断書を添えて都道府県知事に申請しなければならないこととされている。）又は労働安全衛生法第13条に規定する産業医による法別表に掲げる身体障害を有するとの診断書（ただし、心臓、じん臓又は呼吸器の障害については、当分の間、福祉法15条指定医によるものに限る。）を受けること。
- (2) (1)の診断書は、障害の種類及び程度並びに法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものとすること。
- （昭和 51 年施行通知第 2 の 3）

#### （身体障害者任免状況通報制度の創設）

また、昭和 51 年改正においては、身体障害者である職員の任免に関する状況の通報について、「労働大臣は、この法の施行を担当する官庁であるから、国等における身体障害者の雇用についても、この法の実施状況を常には握しておく必要があり、特に雇用率未達成の任免権者等が生じないよう十分留意する必要がある」（昭和 51 年施行通知第 3 の 5 ①）ことから、通報に係る根拠規定を新設した。

#### （任免に関する状況の通報）

第 13 条 任命権者等は、毎年一回、政令で定めるところにより、当該機関における身体障害者である職員の任免に関する状況を労働大臣に通報しなければならない。

任免状況の通報は、毎年 6 月 1 日現在における身体障害者である職員の数その他身体障害者である職員の任免に関する状況を労働大

臣に対して行うこととされ（法第 13 条、施行令第 8 条）、通報の内容は、当該任命権者の機関における職員の総数とそのうちの身体障害者の数、重度障害者である職員の数、除外職員の状況、障害の種類別の身体障害者数等について、身体障害者雇用状況通報書（障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）様式第 3 号（1））及び身体障害者職員名簿（同令様式第 3 号（2））によって行うこととされていた（昭和 51 年施行通知第 3 の 5 ①②）。

なお、身体障害者職員名簿については、昭和 53 年以降の通報にあっては、前年通報分から異動のあった身体障害者について、当該異動事項のみ通報することとして差し支えないこととされていた（「国、地方公共団体等の機関における身体障害者採用計画制度等について」（昭和 51 年 12 月 13 日職発第 548 号労働省職業安定局長通知）別紙「国、地方公共団体等の機関の身体障害者採用計画の作成等の要領」第 1 の 2）。

（一般事業主に対する雇用義務等）

事業主は、労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その常時雇用する身体障害者の数が、その常時雇用する労働者の総数（除外率<sup>7</sup>に相当する数を除いた数）に法定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 14 条第 1 項）ことと

---

<sup>7</sup> 障害者の就業が一般的に困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種ごとに政令で定められた率をいい、雇用され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こととされている。（法附則第 3 条）

し、従来の努力義務が法的義務に強化された（昭和 51 年施行通知第 4 の 1 ①）。

また、「身体障害者の雇用に伴う経済的負担に着目し、経済的側面から事業主の身体障害者の雇用に関する社会的連帯責任の履行を求めようとする」身体障害者雇用納付金制度が創設された（法第 26 条、昭和 51 年施行通知第 5 の 1 ④）。

### ③ 昭和62年改正

昭和 62 年、身体障害者雇用率制度等を除き身体障害者雇用促進法上の施策の対象をすべての障害者に拡大するとともに、企業に在職中に障害者となった労働者の雇用継続のための助成措置、雇用されている障害者に対する助言・指導の実施等障害者の雇用の安定のための施策を充実強化するための改正が行われ、法律の名称を「身体障害者雇用促進法」から「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改めるとともに、知的障害者について雇用されている者を身体障害者雇用率制度上身体障害者と同様に実雇用率の算定にあたりカウントすることとした。

#### （知的障害者の範囲とその確認方法）

昭和 62 年改正により、知的障害者は「障害者のうち、精神薄弱がある者であつて労働省令で定めるものをいう」（法第 2 条第 4 号）とされた。施行規則においては、知的障害者として「児童相談所、精神薄弱者更生相談所、精神衛生センター、精神衛生鑑定医又は法第 9 条の障害者職業センターにより精神薄弱があると判定された者」が定められていた（施行規則第 1 条の 2）。「知的障害者であるか否かの判定については、医学、心理学、雇用・職業等の観点か

ら専門的かつ総合的に行う必要があることから、労働省令において知的障害者であるか否かの判定を専門的に行う機関を定め、これらの機関において判定を行うこととし<sup>8</sup>、「精神薄弱者であることの判定を行う機関を労働省令で定め、当該機関において精神薄弱があると判定された者を法律上の精神薄弱者として取り扱うこととした」（「身体障害者雇用促進法の一部を改正する法律の運用について」（昭和63年4月1日職発第156号・能発第73号労働省職業安定局長・労働省職業能力開発局長通達）Iの一）とされていた。

#### ④ 平成17年改正

平成17年改正において、精神障害者について雇用対策の強化を図る観点から、障害者雇用率制度に関し、精神障害者のうち精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者である労働者を雇用しているときには、その数に相当する身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなして、実雇用率の算定にあたりカウントすることとしたすこととした。

この改正の際、労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（平成16年12月15日）<sup>9</sup>並びに衆議院厚生労働委員会附帯決議（平成17年

---

<sup>8</sup> 「障害者雇用対策の理論と解説」（征矢紀臣著、平成10年）p.344

<sup>9</sup> 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について―就業機会の拡大による職業的自立を目指して―」（平成16年12月15日）（抄）  
「精神障害者を実雇用率に算定するに当たっての対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳（以下「手帳」という。）の所持をもって行うことが適当であり、本人の意に反した雇用率制度の適用等が行われないよう、プライバシーに配慮した対象者の把握・確認の在り方について、企業にとって参考となるものを示す必要がある。その内容としては、スムーズな把握・確認の方法や事例、手帳取得の強要の禁止といった禁忌事項を示すこと等が考えられるが、企業にとってわかりやすいものとなるよう、専門家による検討を行うことが適当である。」

6月8日)及び参議院厚生労働委員会附帯決議(平成17年6月28日)<sup>10</sup>において、精神障害者を実雇用率に算定するに当たっての対象者の把握・確認方法は、精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳の所持をもって行うことが適当であり、プライバシーに配慮した対象者の把握・確認の在り方について、企業にとって参考となるものを示す必要がある旨の言及がされた。

これを踏まえ、厚生労働省(職業安定局)において、「障害者の把握・確認ガイドライン検討会議」(座長:松矢勝宏目白大学人間社会学部教授)が開催され、「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」(平成17年11月4日職高発第1104001号厚生労働省職業安定局長通知。以下「ガイドライン」という。)を策定した。

ガイドラインにおいて、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、以下のとおりとなっている。

### 3. 制度の対象となる障害者の範囲

#### (1) 制度の対象となる障害者の範囲

##### ① 障害者手帳等による確認

<sup>10</sup> 衆議院厚生労働委員会附帯決議(平成17年6月8日)(抄)  
「精神障害者を実雇用率に算定するに当たって、雇用率の達成指導を引き続き厳正に行うとともに、精神障害者保健福祉手帳の取得強要及び申し出の強要など本人の意に反した雇用率制度の適応等が行われないよう、プライバシーに配慮した対象者の把握・確認の在り方について、必要な措置を講ずること。」

参議院厚生労働委員会附帯決議(平成17年6月28日)(抄)  
「精神障害者を実雇用率に算定するに当たって、雇用率の達成指導を引き続き厳正に行うとともに、精神障害者保健福祉手帳の取得強要及び申し出の強要など本人の意に反した雇用率制度の適用等が行われないよう、プライバシーに配慮した対象者の把握・確認の在り方について、必要な措置を講ずること。」



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ます。

- 身体障害者については、身体障害者手帳<sup>4</sup>
- 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、精神障害保健福祉手帳（平成 18 年 4 月以降）

---

<sup>4</sup> 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ます。

### (3) 法定雇用率の変遷

法定雇用率については、昭和 51 年改正において初めて法定雇用率の設定の基準が設けられ、「すべて事業主は、社会連帯の理念に基づき、身体障害者の雇用に関して共同の責務を負う」という基本理念のもと、

事業主が常用労働者数に応じて平等に負担すべき割合とすることが妥当であるため、全常用労働者（失業者を含む。）数に占める全常用身体障害者（失業者を含む。）数の比率を目安として定めることとされた（法第14条第2項（当時）、昭和51年施行通知第4の6）。

このとき国の機関における法定雇用率については、国等が一般の民間企業に率先して身体障害者の雇用を促進すべき立場にあることにかんがみ、民間企業に適用される法定雇用率以上の率を定めるべきものとされた（昭和51年施行通知第3の2）。

その後、法定雇用率は順次見直されるとともに、法定雇用率の算定基礎の対象として、平成10年からは知的障害者を、平成30年4月からは精神障害者を追加し、対象となる障害者も次第に拡大している。また、事業主が雇用する障害者の割合（実雇用率）を計算する対象としては、知的障害者は昭和63年から、精神障害者は平成18年から算定対象に含まれている。国の機関における法定雇用率等の変遷は、以下の通りである。

施行時期	国の機関の法定雇用率	対象障害者の範囲
昭和35年7月	現業的機関 <sup>11</sup> ：1.4% 非現業的機関：1.5%	法定雇用率：身体障害者 実雇用率：身体障害者
昭和43年10月	現業的機関：1.6% 非現業的機関：1.7%	法定雇用率：身体障害者 実雇用率：身体障害者
昭和51年10月	現業的機関：1.8%	同上

<sup>11</sup> 現業的機関は郵政省、林野庁、大蔵省造幣局及び印刷局等の身体障害者が比較的従事しにくい作業を内容とする職種が多い機関とされていたが、この区分は平成10年7月に廃止された。

	非現業の機関：1.9%	
昭和 63 年 4 月	現業の機関：1.9% 非現業の機関：2.0%	法定雇用率：身体障害者 実雇用率：身体障害者、知的障害者
平成 10 年 7 月	2.1%	法定雇用率：身体障害者、知的障害者 実雇用率：身体障害者、知的障害者
平成 18 年 4 月	同上	法定雇用率：身体障害者、知的障害者 実雇用率：身体障害者、知的障害者、精神障害者
平成 25 年 4 月	2.3%	同上
平成 30 年 4 月	2.5%	法定雇用率：身体障害者、知的障害者、精神障害者 実雇用率：身体障害者、知的障害者、精神障害者

## 2.厚生労働省（職業安定局）に対する調査結果

### （1）調査方法

障害者雇用促進制度等の変遷に伴い、厚生労働省（職業安定局）が国の行政機関に対して行ってきた周知等の対応を明らかにするために、厚生労働省（職業安定局）に対し、昭和35年から現在に至るまでの障害者雇用促進制度等に関する資料の提供を求めるとともに、2回にわたりヒアリングを実施した。調査結果は、第2の1の「障害者雇用促進制度等の概要・沿革」に記載しているほか、詳細は次のとおりである。

### （2）調査結果

#### ① 昭和35年制定当時の身体障害者の範囲及び確認方法

第2の1に記載したとおり、昭和35年制定時から昭和51年改正までの間は、身体障害者の範囲は身体障害者福祉法と一部異なる独自の範囲を定めていたものであるが、当時の身体障害者の範囲及び確認方法については、範囲については身体障害者福祉法より広く捉えており、確認方法については身体障害者手帳又は戦傷病者証明書による確認を基本とし、いずれの交付も受けられない者は、法別表を参照し個別に判断していた<sup>12</sup>。

---

<sup>12</sup> 「身体障害者雇用促進法解説」(堀秀夫著、昭和36年)p.132

「従来身体障害者については、国民年金法、厚生年金保険法、所得税法、身体障害者福祉法、恩給法、労働者災害補償保険法、職業安定法等において、それぞれの目的に応じて一定の範囲の者を対象としてきたのであるが、本法の身体障害者も本法の目的に応じて独自の範囲のものを定めた。これら諸法律の関係を一貫にしていえば、おおむね本法の身体障害者の範囲は、国民年金法、厚生年金保険法、所得税法、身体障害者福祉法よりも広く、恩給法、労働者

## ② 昭和51年改正時の対応

### ア 昭和51年改正に伴う身体障害者の確認方法

昭和51年改正により、法別表に定める身体障害者の範囲を身体障害者福祉法のそれと一致させるとともに、昭和51年施行通知において、その確認方法として、原則として身体障害者手帳によって行うものとするが、身体障害者手帳を所持していない者については、身体障害者福祉法第15条（現行）の規定により都道府県知事の定める医師（以下「指定医」という。）又は労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第13条（現行）に規定する産業医（以下「指定医等」という。）の診断書であって、障害の種類及び程度並びに法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものにより法別表に該当することを確認するものとされた。

なお、身体障害者福祉法上の身体障害者は、「別表に掲げる身体上の障害がある18歳以上の者であつて、都道府県知事から身体障害者手帳の交付を受けたものをいう」（同法第4条）と手帳所持者に限定されている。

このような取扱いとなつた理由については、

- ・ 「身体障害者雇用審議会答申第6号」（昭和50年12月11日）<sup>13</sup>において、福祉行政と雇用行政のリンクを図るとともに、「身体障

---

災害補償保険法の身体障害を基調とし、これに恩給法別表第1号表の2及び第1号表の3の第3款症までのものを加えたものである。」

「しかし、よりはつきりしているのは身体障害者福祉法に基づく身体障害者手帳であり、この手帳所持者のほとんどは、本法の身体障害者となるものである。（略）この身体障害者手帳、戦傷病者証明書のいずれの交付も受け付けられない人については、本法の別表と対比して個別的に判断していかなければならない。」

<sup>13</sup> 身体障害者雇用審議会答申第6号（昭和50年12月11日）（抄）

害者雇用義務の強化や身体障害者雇用納付金制度の創設を考慮すれば、法的公平性及び安定性を確保する観点からも、対象とする身体障害者は全国的に画一した基準で判定することが可能であつて、その確認方法が容易なものであるようにしなければならないこと」とされていることを踏まえ、法別表に定める身体障害者の範囲を身体障害者福祉法のそれと一致させるとともに、その確認については原則として手帳で行うものとする一方、

- ・ 昭和51年施行通知に記載されたとおり、法別表に掲げる身体上の障害を有する者の全てが必ずしも手帳の交付を受けているものではないこと等に鑑み、身体障害者であることの確認は、原則として身体障害者手帳によって行うものとするが、身体障害者手帳を所持しない者については、指定医等による法別表に掲げる身体障害を有するとの診断書（ただし、心臓、じん臓又は呼吸器の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。）であつて、障害の種類及び程度並びに法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものによって確認することとしたものである。

## イ 国の行政機関に対する昭和51年改正の内容の周知

---

「身体障害者雇用促進法の身体障害者の範囲は、身体障害者福祉法の身体障害者の範囲を基調として定められているが、軽度の身体障害者について若干の相違も見られるところである。しかし、両方の範囲を合致させるとすれば、厚生省の福祉行政と労働省の雇用行政のリンクが図られることとなり、総合的な身体障害者対策に大きく寄与することとなると考えられること、身体障害者雇用義務の強化や身体障害者雇用納付金制度の創設を考慮すれば、法的公平性及び安定性を確保する観点からも、対象とする身体障害者は全国的に画一した基準で判定することが可能であつて、その確認方法が容易なものであるようにしなければならないこと、軽度の身体障害者についてはその雇用状況も相当改善され、今後は中・重度の身体障害者を重点として対策を推進していく必要があること等を考慮すると、身体障害者雇用促進法の身体障害者の範囲を身体障害者福祉法のそれに合致させることが妥当であると考え。」

また、昭和51年改正により、身体障害者の範囲を身体障害者福祉法と一致させ、またその確認方法についても、原則として身体障害者手帳によって行うものとされたことを考えれば、改正法の内容については国の行政機関に適切に周知が図られているべきであると考えられる。このため、国の行政機関に対する昭和51年改正の内容の周知状況について確認したところ、昭和51年施行通知を国の行政機関の障害者雇用担当係に昭和52年1月12日付で事務連絡として送付しており、国の行政機関が改正内容について理解する機会があったことは確認されたが、それ以外の厚生労働省（職業安定局）の対応は不明である。

他方、同時期に発出された「国、地方公共団体等の機関における身体障害者採用計画制度等について」（昭和51年12月13日職発第548号労働省職業安定局長通知）により、国の行政機関における身体障害者の雇用状況を通報させていたところであるが、当該通知には、昭和51年施行通知に記載されている身体障害者の範囲やその確認方法に関する記載はなかった。なお、昭和51年施行通知については、平成13年以降、厚生労働省のウェブサイトから閲覧可能であって<sup>14</sup>、「法令等データベースサービス - 通知検索 -」に掲載されているものである。

また、昭和51年施行通知を国の行政機関に対して示したのと同時期に、財務省から労働省（職業安定局）の担当係長へ照会し、産業医に代わるものとして人事院規則に定める健康管理医の診断書を用いることとして差し支えない旨の解釈が示された記録があった。こ

---

<sup>14</sup> [https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=00tb2318&dataType=1&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2318&dataType=1&pageNo=1)

れについては、厚生労働省（職業安定局）においては、特に平成8年の労働安全衛生法の改正以降、産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について労働省令で定める要件を備えた者でなければならない（労働安全衛生法第13条第2項）等の要件を備えることなどから、今般の検証に至るまで、産業医を例外として認めると解釈していたものであり、他方で国の行政機関に向けて健康管理医に係る取扱いについて周知している事実は確認できなかったとの回答であった。

### ③ 国の行政機関に対する障害者任免状況通報依頼通知に関する経緯

平成15年以前の国の行政機関に対する障害者任免状況通報依頼通知には、通報の対象となる障害者についての解説は何ら記載がなかったが、平成16年から「2 通報の対象となる障害者について」という項目が追加され、当該項目において「「身体障害者」とは、原則として身体障害者福祉法に規定する身体障害者手帳の等級が1級から6級に該当する者」という記載が追加された（「障害者である職員の任免に関する状況の通報について」（平成16年5月18日職高障発第0518002号厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課長通知。以下「平成16年通報依頼通知」という。）2イ）。

この記載に関しては、この「原則として」の例外に当たる場合が平成16年通報依頼通知を見る限りにおいて明確でなく、多くの国の行政機関において、法別表への該当性の判断について、昭和51年施行通知における確認方法に沿わない運用がなされていた。

このため、このような記載が追加された経緯について、厚生労働省（職業安定局）において当時の担当者から聞き取ったところによれば、当時、国の行政機関から、通報の対象となる障害者の範囲につい



での問い合わせが多かったことを踏まえ、障害者職業紹介業務取扱要領（平成16年3月26日職高発第0326001号職業安定局長通知）の記載を参考に、「2 通報の対象となる障害者について」として、「「身体障害者」とは、原則として身体障害者福祉法に規定する身体障害者手帳の等級が1級から6級に該当する者とし、「重度身体障害者」とは、このうち1級又は2級に該当する者とする。こと。なお、身体障害者の障害程度等級について、具体的には参考のとおりであること」との記載を追記したものであり、これまでの身体障害者の範囲を拡大するという認識で記載されたものではない旨の回答であった。

また、平成16年通報依頼通知には、知的障害者について、「「知的障害者」とは、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第12条第1項に規定する知的障害者更生相談所、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）第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者の雇用の促進等に関する法律第19条の障害者職業センターにより知的障害者と判定された者とする。こと」とする記述も追加された（平成16年通報依頼通知2口）。

さらに、在職障害者の把握・確認について、国の行政機関における障害者の雇用状況を把握する「障害者である職員の任免に関する状況の通報について」（平成18年5月19日職高障発第0519002号厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課長通知。以下「平成18年通報依頼通知」という。）からは、精神障害者についても、「「精神障害者」とは、精神保健福祉手帳の交付を受けている者とする。こと。なお、法第72条の3により、精神障害者（精神保健福祉手帳所持者に限る。）である職員は身体障害者又は知的障害者である職

員とみなすこととされている。」とする記述が追加された（「障害者である職員の任免に関する状況の通報について」（平成18年5月19日職高障発第0519002号厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課長通知）II 2 二）。この点、精神障害者の対象範囲については、手帳所持者に限ると毎年明確に記述されていたといえることができる。

#### ④ 平成17年改正時のガイドラインの策定及び関連する対応について

##### ア ガイドラインに対象障害者の範囲を記載した経緯について

平成17年法改正により、精神障害者を実雇用率の算定に加える改正を行った際、併せてガイドラインが策定された。ガイドラインはプライバシーに配慮した障害者の把握・確認方法の規定が目的であるが、対象障害者の範囲についても記載されることとなった。

この経緯については、ガイドラインは、労働政策審議会障害者雇用分科会意見書並びに衆議院厚生労働委員会附帯決議及び参議院厚生労働委員会附帯決議を踏まえ、「障害者の把握・確認ガイドライン検討会議」を開催し、策定されたものであり、障害を把握する際のプライバシーの配慮の方法について、民間事業主の参考となるものを記載しているが、その前提として、障害者の範囲を改めて示す必要があることから、「制度の対象となる障害者の範囲」を記載した旨の回答があった。

##### イ ガイドラインの位置づけと国の行政機関への通知状況

このガイドラインについては、「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ついて（通知）」（平成17年11月4日

職高発第1104004号厚生労働省職業安定局長通知)により、国の行政機関の人事担当責任者宛に通知されている。当該通知の記載によれば、「本ガイドラインは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づいて民間企業の事業主が行う業務の手續に即して、把握・確認の具体的な手順及び禁忌事項等を示しているものですが、貴府省庁においても、障害者の把握・確認を行う際には、本ガイドラインに準じた適正な取扱いに努めていただくよう、よろしく願いいたします」と記載されている。

#### ウ 平成18年以降の通報依頼及び厚生労働省ウェブサイトにおけるガイドラインの掲載

平成17年にガイドラインが策定されたことを踏まえ、平成18年通報依頼通知に、「在職障害者数の把握に当たっては、「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」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/pdf/syuuchi03.pdf>)に従い、適正な取扱いに努められたいこと。」との記載が追加され、今に至っている。

このインターネットアドレスにはガイドラインの概要しか掲載されておらず、当該概要には、「対象者の把握・確認方法」や「把握・確認した情報の処理・保管方法」などについて記載されているのみで、障害者雇用率制度の対象となる障害者の範囲に関する記載はない。この点に関して、厚生労働省（職業安定局）において、当時の担当者に聞き取りを行ったところ、「積極的に、ガイドラインの概要しか掲載しないという判断をしたわけではないと考えられる」、また、「平成17年の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正においては身体障害者の範囲や確認方法について変更がなかったこ

とから、ガイドラインの概要には載せていないのではないか」、「ガイドラインの問題意識は精神障害者のプライバシー保護であるため、ガイドラインの概要は、その内容をメインにまとめたものであった」旨の回答があった。

#### ⑤ 独立行政法人労働者健康福祉機構における事案の後の対応

平成26年に独立行政法人労働者健康福祉機構（当時）において事実と異なる実雇用率により障害者の雇用状況の報告を行っている事案が発覚した。この時、厚生労働省（職業安定局）は、当該機構に対しヒアリングを実施する一方、国の行政機関に対しヒアリング等の調査は実施しなかったのか、行わなかったのであれば、その理由について確認した。

このときの厚生労働省（職業安定局）の対応について、当時の担当者に聞き取りを行ったところ、当該機構の事案を受けて、厚生労働省においても、職業安定局が大臣官房人事課に依頼し省内各部局に対し再調査・再報告を実施し、また省内の各独立行政法人所管部局が所管の各独立行政法人に対し、それぞれ障害者の雇用状況について再調査・再報告を実施したが、当時クローズアップされていたのは独立行政法人であり、国の行政機関にまで話が及ばなかったこと等から、厚生労働省以外の国の行政機関に対する調査は行っていなかった、（厚生労働省以外の国の行政機関に対する調査を）実施しなかった理由は、第1に、当該機構の事案は悪質な虚偽報告であったので類似の事案があるとは考えていなかった、第2に、自省の所管の独立行政法人が悪事を働いたという状況の中で、自省以外の国の行政機関に対し疑いを抱き調査をするのは筋違いではないかという判断があった旨の回答であった。

⑥ 平成30年通報依頼において「原則として」を削除した理由

平成16年から平成29年までの通報依頼通知においては、「2 通報の対象となる障害者について」において「原則として」という用語が使用されていたが、「障害者である職員の任免に関する状況の通報について」（平成30年5月31日職雇障発0531第1号厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課長通知）のⅡの「2 通報の対象となる職員について」では、「原則として」という用語を削除している。

具体的には「身体障害者」とは、身体障害者福祉法第15条に規定する身体障害者手帳の交付を受けている者であって、その等級が1級から6級に該当する者とし、「重度身体障害者」とは、このうち1級又は2級に該当する者とする。なお、身体障害者の障害程度等級について、具体的には別添（参考）のとおりであるので留意すること。そのほか、対象となるか否かの判断については、下記問い合わせ先まで照会すること」とされた。

この経緯については、当時、財務省から、障害者任免状況通報制度の対象となる障害者の範囲について問い合わせがあり、その問い合わせを受けて、複数の国の行政機関において、昭和51年施行通知に記載されている身体障害者の範囲やその確認方法が正確に理解されていない可能性があったことが判明したことから、記述を変更し、指定医等の診断書による確認については個別の問い合わせで対応している旨の回答であった。

⑦ 法における書類の保存義務

民間事業主に対しては、施行規則第45条の規定により「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つける」（施行規則第45条第1項）こととされている。国の行政機関については、その取扱いが必ずしも明確ではないが、現在における厚生労働省（職業安定局）の解釈では、施行規則第45条の「事業主」には国等は含まれず、もって国等に対しては、法に基づく書類の備付け及び保管に係る義務は係っていないと解釈し、運用している。

この点に関して、昭和51年改正当時において、身体障害者雇用促進法施行規則第45条（書類の備付け及び保管）の「事業主」には国等の機関の任免権者も含まれると解釈する一方、国等の機関については「納付金制度が適用されていないこと等にかんがみ、身体障害者である職員の数等を勘案して段階的に整備を進めるよう指導することとして差支えない」こととしていたとの疑義解釈に関する資料の存在が確認された（「改正身体障害者雇用促進法の施行に伴う疑義解釈について」昭和52年2月1日業指発第5号各都道府県労働主管部（局）長あて労働省職業安定局業務指導課長通知）。他方、当該疑義解釈を發出して以降、国等の機関に対し、書類の備付け及び保管に係る指導を行った証拠や、国等の機関における書類の備付け及び保管に係る検討を行った経緯については確認できなかった旨の回答であった。

また、昭和51年施行通知によって、障害者任免状況通報書とともに身体障害者職員名簿も作成することとされていたが、平成14年に廃止された（「身体障害者雇用促進法施行令及び身体障害者雇用促進法施行規則の規定に基づき厚生労働大臣の定める様式を定める等の件の一

部を改正する件」(平成14年厚生労働省告示第325号))。厚生労働省(職業安定局)に確認したところ、この経緯を記憶している者はいない、とのことだった。

#### ⑧ 国の行政機関に対する支援

厚生労働省(職業安定局)による国の行政機関に対する障害者雇用促進のための支援措置の実施状況について確認したところ、近年においては、少なくとも、内閣人事局(旧総務省人事・恩給局)において、障害者雇用の促進に向けた周知等の対応が行われていることが確認された。

内閣人事局が主催する「公務部門における障害者雇用に係る実務担当者連絡会」においては、厚生労働省(職業安定局)が協力して、障害者雇用促進のための民間の好事例の提供等を行っている。

他方、当該連絡会において、ガイドラインの概要が配布されたことはあったが、本文そのものが周知された事例は確認できなかった。

(参考) 公務部門における障害者雇用に係る実務担当者連絡会における周知の取組

開催回	開催日	周知内容
第4回	平成24年6月26日	平成25年4月1日から法定雇用率の引上げについて周知するとともに、ガイドラインの概要を配布
第8回	平成27年3月11日	チャレンジ雇用 <sup>15</sup> について周知
第11回	平成28年3月18日	障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務等について周知。障害者任免状況通報書について、常時勤務する職員や、出向中の職員や休業中の職員の算入に関する留意事項を周知。
第15回	平成30年5月31日	障害者雇用の状況について周知

<sup>15</sup> チャレンジ雇用とは、1年以内の期間を単位として、各府省・各自治体において、知的障害者等を非常勤職員として雇用し、各府省・各自治体での1～3年の業務の経験を踏まえ、ハローワーク等を通じた一般企業等への就職を実現するものをいう。



### 3.各行政機関に対する調査結果

#### (1) 個別事案に関する調査結果

個別事案調査の集計結果については、参考資料に示すとおりである。

なお、平成 29 年通報時において、各行政機関の実雇用率は、ほとんどの機関で法定雇用率（2.3%）を超えていたが、平成 30 年再点検後は、法定雇用率を超えたのは 6 機関にとどまった。

#### (対象者の属性)

個別事案調査については、全部で 3,700 名<sup>16</sup>分の回答があり、そのうち 3,494 名が雇用期間の定めのない雇用の者であり、また、3,627 名が週の所定労働時間が 30 時間以上の者であった。

#### (平成 29 年通報時の整理)

平成 29 年通報書において、対象障害者である職員の数として、身体障害者、知的障害者又は精神障害者のどの区分として計上していたか尋ねたところ、3,390 名は身体障害者、308 名は精神障害者、2 名は知的障害者として計上していた。

また、身体障害者として計上されていた者 3,390 名について、身体障害の種類を尋ねたところ、内部機能障害として計上されていた者が最も多く 1,600 名、視覚障害として計上されていた者が 827 名、肢

---

<sup>16</sup> 厚生労働省(職業安定局)公表の「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 8 月 28 日プレスリリース。平成 30 年 9 月 21 日訂正後。[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_01069.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01069.html))においては、減少した障害者である職員数は 3,460 とされているが、これは平成 30 年再点検後に新たに対象障害者に該当することとされた者(増加分)を含んでおり、また、対象障害者としての計上数(重度障害者を 2 人、短時間勤務職員を 0.5 人等と計上する等)であって不適切計上された者の実人数ではないため、検証委員会の個別事案調査の回答総数とは一致しない。

体不自由として計上されていた者が 590 名、聴覚又は平衡機能障害として計上されていた者が 349 名、音声機能、言語機能又はそしゃく機能障害として計上されていた者が 24 名となった。

なお、知的障害者 2 名については、1 名は対象障害者に該当するが障害者手帳等の所持の確認方法が本人の同意を得るなどガイドラインに沿った方法ではなかったため平成 30 年再点検の際は対象障害者として計上しなかったもの、もう 1 名については対象障害者に該当するが、重度でない障害者を重度障害者としていたため、障害者区分の変更を行ったものであった。

(平成 29 年の判断方法)

平成 29 年に対象障害者であるかの判断が行われた者は 3,700 名中 1,478 名であり、どのような方法により対象障害者であるかの判断を行ったか尋ねたところ、「障害者手帳（写し又は原本）（期限切れ等有効でない場合を含む。）」及び「障害者手帳の代わりとなる指定医等の診断書等」<sup>17</sup>を根拠としたもの 91 件、指定医等以外の医師の診断書<sup>18</sup>を根拠としたもの 311 件、「健康診断の結果や診療報酬請求書（レセ

---

<sup>17</sup> ガイドラインにおいて対象障害者であるかの判断に用いることとされている以下のもの

- ・ 身体障害者については、身体障害者手帳又は都道府県知事が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。）
- ・ 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、精神障害保健福祉手帳（平成 18 年 4 月以降）

<sup>18</sup> ガイドラインにおいて対象障害者であるかの判断に用いることとされている指定医等の診断書等（脚注 17）以外のもの

プト)、庁舎内診療室の利用記録等の医療記録」を根拠としたもの 79 件、「人事調書・身上調書等の人事記録」を根拠としたもの 880 件、「対象者の自己申告（供述）」を根拠としたもの 53 件、「対象者の状態の視認・観察等」を根拠としたもの 15 件等となった。

この平成 29 年の対象障害者の判断方法と平成 29 年通報時の障害の種類をクロス集計すると、

- ・ 視覚障害とされていた者 173 名分については、110 件が人事記録、39 件が自己申告等
- ・ 聴覚等障害とされていた者 128 名分については、人事記録 85 件、医療記録 39 件等
- ・ 肢体不自由者とされていた者 207 名分については、人事記録 142 件、障害者手帳 23 件、指定医等以外の医師の診断書 11 件、所得税の障害者控除を行うために提出された書類 10 件等
- ・ 内部機能障害とされていた者 721 名分については、人事記録 468 件、指定医等以外の医師の診断書 156 件、障害者手帳 51 件、医療記録 28 件等
- ・ 精神障害者とされていた者 241 名分については、指定医等以外の医師の診断書 139 件、人事記録 69 件等

と、障害の種類によって根拠としたものがわかる結果となった。

(平成 29 年度に判断した場合の不適切計上の理由)

平成 29 年度に判断したもので、障害者手帳等以外の根拠を用いた 1,387 名分について、不適切計上が発生した理由を複数回答で尋ねたところ、1,204 件は、「対象障害者に該当する範囲の認識に誤りがあった、又は対象障害者に該当する範囲が決まっていることを意識していなかった。(現時点では対象障害者に該当するという認識はない)」

を選択し、120件は、「対象障害者に該当することが確実であるとの認識の下、対象障害者として計上した。(現時点でも、障害者手帳等の所持が確認できれば、対象障害者に該当すると認識している。)」を選択している。

平成29年度に判断したもので、障害者手帳等を判断の根拠としたもの91名分について、不適切計上が発生した理由を複数回答で尋ねたところ、43件が除外職員等「通報対象でない職員であるにもかかわらず誤って計上した」、26件が「障害者手帳等が利用目的を明示して取得する、本人の同意を得るなどガイドラインで示された適切な方法で入手されたものではなかったため、平成30年再点検の際は対象障害者として計上しなかった」等としている。

平成29年に対象障害者であるかの判断を行った際、ガイドラインにおいて、障害者手帳等によって確認すべきこととされていたことを認識していたかを尋ねたところ、認識していたとしたものは70件、認識していなかったとしたものが1,317件であった。

ガイドラインを認識していた70件に関して、ガイドラインに沿って障害者手帳等により判断しなかった理由をたずねたところ、69件は、「平成29年5月通知中、身体障害者とは原則として身体障害者福祉法（平成24年法律第283号）に規定する身体障害者手帳の等級が1級から6級に該当する者」において「原則として」とされていたため、必ずしも障害者手帳による必要はないと考えていた」を選択している。

(平成28年度以前に判断した場合の引継ぎ方法)

3,700名分の個別事案調査への回答のうち、2,129件は、平成28年度以前に判断したものを引き継いだとする「引継ぎケース」であった。この場合の引継ぎの態様を尋ねたところ、障害者手帳等を含む記録が引き継がれていたものが34件、そのほか、「指定医等以外の医師の診断書、公的医療・障害福祉サービスの利用に関する受給者証等、所得税の障害者控除を行うために提出された書類、医療記録、人事記録、対象者以外の者の供述・対象者の自己申告の内容を含む資料」が引き継がれていたものが602件と限られており、1,479件は、対象障害者の名簿のみが引き継がれ、名簿上に障害の種類や、障害の程度・等級が記載されている例が大半であった。

(平成30年再点検後の整理)

また、平成29年通報時に対象障害者として計上されていた者について、平成30年再点検後にどのような者であると整理したかを尋ねた。

まず、3,700名中91名は過去に在職していたが平成29年6月時点においては在職していなかった者であり、2名は過去に在職したことのない者であった。そのうち、1名は「通報書の作成にあたり、計上ミスとなってしまった」(財務省)もの、もう1名は「平成29年6月1日以前に採用が内定していた者について、報告の基準時である平成29年6月1日時点の在職者であると誤認して計上した」(観光庁)とされている。

また、22名は、平成30年再点検後においても対象障害者に該当していた者(障害者区分の不適切計上等)であり、123名は障害者であるが除外職員等の通報対象でない職員であった。

残り、3,462名中、3,426名は障害者手帳等の所持が確認されていない者であり、そのうち、何らかの疾病又は傷害を有する者が821名、難病を有する者が26名であった。

その他36名については、障害者手帳等を所持しているが、障害者手帳等の情報を人事担当者が入手した際障害者任免状況通報に用いるという利用目的を明示していなかった、又は本人同意の有無が不明であるなど、ガイドラインに沿わない手続で行われたものだったため、平成30年再点検の際は、対象障害者として計上されなかった。

(平成29年通報時の国の行政機関における不適切計上の概要)

平成29年通報時の各行政機関における不適切計上の内訳は、不適切計上数の多かった順に以下のとおりである(30名以上のもの)。なお、身体障害の種別のうち、視覚障害は「視覚」、聴覚又は平衡機能障害は「聴覚」、音声・言語又はそしゃく機能障害は「音声」、肢体不自由は「肢体」、内部機能障害は「内部」と表記した。また、精神障害、知的障害、身体障害(視覚、聴覚、音声、肢体、内部)のうち、最も多い種別について、不適切計上者数に対する割合(小数点以下切り捨て)を併記した。

①国税庁 不適切計上者数1,103名

身体障害1,099名(内部688名(※)(62%)、肢体171名、聴覚123名、視覚111名、音声6名)、精神障害3名、知的障害1名

※ 平成29年度に新たに対象障害者として計上された271名のうち、内部機能障害が187名。その187名のうち、80名(42%)が「うつ病」「適応障害」「統合失調症」「アスペルガー」などの精神疾患や「うつ状態」「不安障害」「適応障害一歩手前」などの状態とされている者

除外職員 2 名（法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数には  
不算入）

②国土交通省 不適切計上者数 629 名

身体障害 602 名（内部 273 名（43%）、肢体 142 名、視覚 102  
名、聴覚 78 名、音声 7 名）、精神障害 27 名

平成 29 年通報時在職していなかった者 81 名（退職者 74 名、出向  
者 7 名）

③法務省 不適切計上者数 512 名

身体障害 481 名（内部 247 名（48%）、視覚 150 名、肢体 60  
名、聴覚 22 名、音声 2 名）、精神障害 31 名

除外職員 109 名（法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数に  
は不算入）

④防衛省 不適切計上者数 332 名

身体障害 310 名（内部 144 名（43%）、肢体 81 名、視覚 59 名、  
聴覚 25 名、音声 1 名）、精神障害 22 名

除外職員 3 名（法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数には  
不算入）

⑤農林水産省 不適切計上者数 219 名

身体障害 218 名（視覚 160 名（73%）、内部 26 名、肢体 22 名、  
聴覚 8 名、音声 2 名）、精神障害 1 名

⑥財務省 不適切計上者数 184 名

身体障害 130 名（内部 47 名、聴覚 39 名、肢体 28 名、視覚 15  
名、音声 1 名）、精神障害 54 名（29%）

平成 29 年通報時在職していなかった者 5 名（うち 1 名は過去に在職歴がない者で「通報書の作成にあたり、計上ミスとなってしまう」とされている。他 4 名のうち、2 名は退職者、2 名は出向者。）

⑦外務省 不適切計上者数 146 名

身体障害 38 名（内部 20 名、肢体 9 名、視覚 5 名、聴覚 2 名、音声 2 名）、精神障害 108 名（73%）

⑧経済産業省 不適切計上者数 105 名

身体障害 93 名（内部 68 名（64%）、肢体 12 名、聴覚 7 名、視覚 6 名）、精神障害 12 名

⑨総務省 不適切計上者数 75 名

身体障害 75 名（視覚 74 名（98%）、聴覚 1 名）

⑩特許庁 不適切計上者数 53 名

身体障害 53 名（視覚 43 名（81%）、聴覚 8 名、肢体 2 名）

⑪気象庁 不適切計上者数 49 名

身体障害 36 名（肢体 14 名（28%）、内部 9 名、聴覚 9 名、視覚 3 名、音声 1 名）、精神障害 13 名

⑫内閣府 不適切計上者数 40 名

身体障害 23 名（聴覚 10 名、視覚 8 名、肢体 4 名、内部 1 名）、精神障害 17 名（42%）

平成 29 年通報時在職していなかった者 2 名（退職者 2 名）

⑬環境省 不適切計上者数 39 名



身体障害 39 名（視覚 38 名（97%）、内部 1 名）

⑭文部科学省 不適切計上者数 37 名

身体障害 37 名（内部 11 名（29%）、視覚 10 名、聴覚 10 名、肢体 6 名）

⑮防衛装備庁 不適切計上者数 31 名

身体障害 31 名（内部 14 名（45%）、肢体 10 名、聴覚 3 名、視覚 2 名、音声 2 名）

（2）各府省庁人事担当課に関する調査結果

各機関の人事担当課に対しては、各府省庁人事担当課調査（書面）及びヒアリングをおこなった。各府省庁人事担当課調査の集計結果については、参考資料に示すとおりである。

（問題のある取扱いの認識）

まず、今般の事案に係る問題点の整理を選択肢（複数回答）で尋ねたところ、障害者の範囲や障害者であることの確認方法（27 機関）、厚生労働省の通報依頼や制度の周知の方法（20 機関）、障害者雇用率制度に係る法令の理解（18 機関）を選択する行政機関が多かった。問題点の具体的な整理（自由記述）として選択肢にあるもの以外には以下のような回答があった。

- ・ 担当者任せにしており、チェック体制がなかった。
- ・ 長年、同じ手法が担当者間で引き継がれてきたことから、手帳保有を明示的に確認することが必須であるという認識が不足していた。

- ・ 過去に計上していた者について十分な確認をせず引き続き計上していた。
- ・ 詳細を確認する努力を怠っていた。
- ・ 担当者が認識を改めるきっかけがなかった。
- ・ 過去、厚生労働省から特段の指導・指摘を受けていなかった。
- ・ 誤解のないように、厚生労働省において情報提供や計上支援を丁寧に行っていただけとありがたかった。

#### (問題のある取扱いの開始時期)

今般の事案に係る問題点について、過去いつ頃からそのような取扱いが行われていたのか尋ねたところ、確認できないとするもの、不適切計上のなかったもの等 24 機関を除けば、平成 9 年頃以降 4 機関、平成 17 年頃以降 3 機関、平成 20 年頃以降 2 機関などと、いずれにしても長期にわたって多くの行政機関において不適切な実務慣行が継続していたことが推察された。

#### (法の関連条文についての認識)

法の関係する条文の内容の認識を尋ねたところ、おおむね承知していたとするのが 13 機関、ある程度承知していたとするのが 14 機関、ほとんど知らなかったとするのが 6 機関であった。

#### (通報の対象となる障害者の範囲の認識)

通報の対象となる障害者の範囲の記載についての、本省（府・庁）人事担当課の認識としては、全て又は一定程度認識していたとするところが大半であったが、身体障害者について、身体障害者手帳の等級によって判断する取扱いは、一部の部局では行われていなかったとするのが 6 機関、行われていなかったとするのが 15 機関となった。

平成 29 年 5 月通知において、身体障害者の範囲について「原則として」とある部分の例外に当たる場合とは、どのような意味であると認識していたか尋ねたところ（複数回答可）、

- ・ 例外に当たる場合が示されていないことから、幅広くいずれの等級に該当するか判断してよい。（11 機関）
- ・ 原則として、身体障害者手帳の等級により判断する必要があるが、例外に当たる場合として、客観的な資料によりいずれの等級に該当するか判断してよい。（12 機関）
- ・ 原則として、身体障害者手帳の等級により判断する必要があるが、例外に当たる場合として、本人の自己申告等によりいずれの等級に該当するか判断してよい。（客観的な資料に基づく必要はない。）  
（15 機関）

等となった。

（障害者の把握・確認ガイドラインについての認識）

ガイドラインについて参照されていたかとする質問に対しては、平成 30 年再点検において全く又はほとんど修正がなかった機関を中心に 8 機関が「おおむね参照され、ガイドラインに沿った取扱いが行われていた」とする一方、「ほとんど参照されていなかった」とするのが 15 機関、「一部では参照されていなかった」とするのが 10 機関となった。

ガイドラインに沿わない取扱いが行われていた場合、どのような取扱いが行われていたのか、複数回答で尋ねたところ、「障害者手帳等による確認が行われていなかった」とするのが 25 機関、「障害の把握・確認手続で、本人の同意を得ずに情報の取得が行われていた」15 機関、「本人同意のほか、プライバシーに配慮した情報の取得が行わ

れていなかった」14 機関、「障害者手帳の更新や、障害の程度の変化による障害等級の変更を確認していなかった」11 機関、「身体障害者手帳によらない方法として、都道府県知事の定める医師等による診断書・意見書によって確認することができる」と示されていたが、これに沿わない方法による確認が行われていた」10 機関等となった。

なぜ、ガイドラインに沿わない取扱いが行われたのか、複数回答で尋ねたところ、「「障害者の把握・確認ガイドラインに従い、適正な取扱いに努められたい」とされていたことから、法的な義務ではない」11 機関、「平成 29 年 5 月通知において、ガイドラインが添付されておらず、ウェブサイト上で見つからなかった」11 機関、その他（自由記述）が 17 機関となった。自由記述について、選択肢に掲げるもの以外の回答として以下のようなものがあった。

- ・ 周知が必ずしも十分とはいえず、対象障害者の範囲についてガイドラインと異なる表現で記載された通報依頼文書が毎年送付されていた。ガイドラインの内容を確認していなかった。
- ・ ガイドライン本体や参照すべき事項も具体的に示されなかったことから、参考資料としての位置付けを超えないものと考えられ、その内容が十分に認識されていなかった。
- ・ 長年にわたり十分な注意が払われることなく作業が行われていた。前の年の報告のやり方を漫然と毎年続けてきたことも一因。

#### （各機関内部における周知方法）

平成 29 年通報書を作成するにあたって対象者の所属部局・課で対象障害者であるかどうかの判断が行われていた機関は 4 機関であったが、適切な対象障害者の把握・確認方法や対象障害者の算定方法について周知等が行われていたか尋ねたところ、「平成 29 年 5 月通知を転

送するなどして依頼し、特段の補足的な周知・説明は行っていなかった」とするところが2機関、「積極的に周知・説明を行っていないが、照会のあった部局には随時説明を行った」とするところが2機関であった。

(厚生労働省の通報依頼や制度の周知等の対応)

厚生労働省からの通報依頼や通報に関する疑義照会への対応は適切であったか尋ねたところ、8機関において適切であったと回答し、25機関において不適切であったと回答した。不適切と回答した場合、どのような対応が行われればよかったと考えているか、自由記述で尋ねたところ、以下のような回答があった。

- ・ 引き継がれてきた運用ルールのみで対応するのではなく、厚生労働省に運用ルールについて、明確に確認すべきだった。
- ・ 通報依頼時の説明会の開催や、ガイドラインに沿って適切に手帳情報の確認が行われていることを、厚生労働省側でチェックできる仕組みを設けておくべきであった。
- ・ 毎年の通報依頼において、手帳の所持等について明示されていれば、手帳の所持を確認しないで報告することは妨げた。
- ・ 法令上の障害者と通報対象となる障害者に違いがあり、従前の依頼書では「原則として」の記載もあったことから、解釈を誤る可能性があった。
- ・ ガイドラインは国の機関を対象に作られているものとの認識はなく、国の機関については、厚生労働省からの通報依頼に基づいて行うものと認識していた。国の機関向けにリバイズするなどして示していただければ良かった。

- ・ 民間企業と公的機関に対する指導等の取組の違いが、制度の理解の差に繋がったのではないか。

(不適切計上がほとんどなかった機関の対応)

今般の検証においては、平成 30 年再点検で修正が全く必要がなかった又はほとんど修正しなかった機関についても、各府省庁人事担当課調査及びヒアリングを行い、通報を適切に行うようにするための取組や、厚生労働省（職業安定局）の対応の問題点等を聞いたところ、以下のような答えがあった。

- ・ 障害者の方の確認について、所属任せにするのではなく、人事課において、厚生労働省（職業安定局）の依頼通知文書やガイドラインに沿って、証明書類を持って確認するように徹底していた。（警察庁）
- ・ 特別のことをしている意識はなく、採用する際に、当然のこととして障害者手帳の確認をしてカウントしている。障害者手帳で確認する以外に例外があることに思い至らず、今回初めて知った。引継ぎでも手帳だといわれた。（公正取引委員会）
- ・ 以前は法定雇用率を充たしておらず、厚生労働省（職業安定局）から指導されていたため、計画的に障害者を雇用しており、採用する際に手帳を確認している。（原子力規制委員会）
- ・ 採用に際しては、公募したり、支援団体に依頼して紹介していただいている。原則に対しての例外を自分たちで考えて何かの幅をつくって、そこにカウントしようという発想は最初からない。今回、初めて例外があることを知った。手帳の写しなどは添付してもらい保存してある。（金融庁）

- ・ 手帳以外のもので障害者であることを立証することのほうが違和感。例えば、身上申告書とか、何でそれが障害者ということを認定する事実になるのかという素朴な疑問がある（公正取引委員会）。

（専用通報窓口寄せられた通報とその対応）

検証委員会は、今般の事態の検証を進めるために必要となる情報を直接収集するため、本年9月13日から9月28日まで、専用通報窓口を設置した。

寄せられた通報（メール）の件数は、14件である。これらの通報には、ある行政機関の人事担当課が障害者本人の障害者手帳の所持を確認しないまま、障害者としているのではないかなどの情報が含まれ、他の調査結果とあいまって人事担当課の不適切な対応が裏付けることができたものなど、今般の事態の検証に活用された。

### 第3 不適切な行為の原因

第2の調査結果を踏まえ、検証委員会としては、今般の事案が発生した原因、すなわち、不適切な行為の原因については、厚生労働省（職業安定局）の対応の問題と各行政機関の対応の問題があり、それぞれ以下のとおりであると考えられる。

#### 1. 厚生労働省（職業安定局）の対応の問題について

##### （1）国の行政機関における障害者雇用の実態に対する関心の低さ

今般の事案についての厚生労働省（職業安定局）側における根本的な問題は、制度を所管する官庁であるにもかかわらず、国の行政機関における障害者雇用の実態に対する関心そのものが低かったと言わざるを得ないことにあると考えられる。

厚生労働省（職業安定局）のこれまでの対応の経過を見てみると、昭和51年改正により障害者雇用が義務化され、障害者雇用納付金制度の対象となった民間事業主に対する指導に重点が置かれ、他方、国の行政機関については、自主的に適切な対応がなされるであろうという期待があったせいか、毎年の実雇用率の把握は行うものの、各機関の実雇用率が法定雇用率を超えていれば、それ以上に、適切に対象障害者が雇用されているのか、計上されているのかなどの実態把握を行うことについては、ほとんど視野に入っていなかったと考えられる。客観的に見ると、障害者雇用納付金制度の対象となっている民間事業主の場合ですら法定雇用率の達成は50%程度であるにもかかわらず、法定雇用率が段階的に引き上げられる中において国の行政機関がほぼそれを達成しているということであれば、その違いが何に由来するかについて制度所管官庁とし



でもっと関心を持ち、実態把握を行い、それを対応につなげるよう考え、努力すべきであったと指摘せざるを得ない。もし、そうであれば、今般判明したような事案は、少なくとも早期に是正することができたのではないかと考えられる。

昭和51年改正時の対応について見ると、昭和51年改正法により、身体障害者の範囲は、原則として身体障害者手帳、例外として指定医等による診断書等による確認によるものというルール（以下「手帳等により確認するルール」という。）に変更されたが、昭和51年改正法以前の国の行政機関における運用の実態が、その改正時に正しい理解の下に新しいルールに従って切り替えられたかどうかについては、十分な資料等は見当たらない。このルール変更の内容の周知方法については、少なくとも昭和51年施行通知を周知するための事務連絡が係長名で国の行政機関に発出されていて、一部の機関において正しい理解がなされていた事実は確認できたものの、これ以外に、例えば当時の労働省が説明会を開催するなどして、身体障害者の範囲の確認方法のルールが改められたことを、国の行政機関全般に対して、十分に周知していたかについては、これを裏付ける明確な資料等は見当たらなかった。

実際、厚生労働省（職業安定局）から国の行政機関に対して周知された内容としては、累次の法改正によって新たに精神障害者や知的障害者が対象障害者の範囲に含まれるといったことなどに関してはあるものの、対象障害者の確認方法そのものについては、平成16年通報依頼通知を除くと、平成17年のガイドラインまで、改めて特段の周知がなされた事実は見当たらなかった。

任免状況の毎年の通報依頼についても、平成15年の通報からは身体障害者職員名簿が廃止され、その後は、国の行政機関における障害者雇用の実態について、毎年の実雇用率以外の情報はほとんど把握されることなく、今日に至っている。

また、厚生労働省（職業安定局）が、内閣人事局主催の会議に出席するなどして、公務部門における障害者雇用の推進に向けて、各種取組に尽力をしてきたことは理解できるものの、そこでは、障害者雇用の好事例の提供など技術的な説明に重点が置かれていて、それ以上に厚生労働省（職業安定局）の側から、積極的に、各機関の障害者雇用の実態を把握し、それを促進しようとした姿勢をうかがうことはできない。

厚生労働省（職業安定局）においては、このように総じて国の行政機関の対応の実態についての関心が薄く、そのため法定雇用率を達成していない機関に対してその都度指導を行っていたものの、国の行政機関全体の実態を把握しようとする努力がなされなかったことが、国の行政機関に対する制度や改正内容・運用方法等に関する周知・指導等についての周到さを欠いたことの影響にもなったものである。この点が、厚生労働省（職業安定局）側における最も大きな原因であったと指摘される。

## （２）平成 17 年のガイドライン発出時における対応の問題

平成17年になると、厚生労働省（職業安定局）は、民間事業者向けに、ガイドラインを作成したが、そこでは、身体障害者のみならず、精神障害者や知的障害者の範囲、確認方法も明らかにした上、これを国の行政機関にも通知により送付している。

もともと、その民間事業主向けのガイドラインを国の行政機関に送付する際の通知の記述には、「本ガイドラインは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づいて民間企業の事業主が行う業務の手續に即して、把握・確認の具体的な手順及び禁忌事項等を示しているものですが、貴府省庁においても、障害者の把握・確認を行う際には、本ガイドラインに準じた適正な取扱いに努めていただくよう、よろしく願いいたします。」とあるだけで、各機関にしてみれば、そのガイドラインの位置付けが国の行政機関にもそのまま適用されるものであるのか否かの疑義が生じ得るものになってしまったことは否定できない。

そもそも、民間事業主と国の行政機関の間には、産業医の位置付け、採用・雇用等に関するルール、納付金制度等の適用の有無等の様々な違いがあるにもかかわらず、ガイドラインについて国の行政機関向けに所要の手直しを行うことなく、民間事業主向けのものに準じた取扱いを求めるといった姿勢は、民間への対応を優先し、結果として、国の行政機関の対応に向き合おうとする積極的な姿勢に欠けるものであったと言わざるを得ない。

### (3) 毎年の通報依頼発出時における対応の問題

このようなガイドラインが送付される一方、その前後には、厚生労働省（職業安定局）から国の行政機関に対して、身体障害者の範囲、確認方法について誤解を生じさせかねない記述の通報依頼通知が発出されるようになった。すなわち、平成16年から「身体障害者とは、原則として身体障害者福祉法に規定する身体障害者手帳の等級が1級から6級に該当する者とし」との必ずしもその内容が明確であるとは言い難い通報依

頼通知が、平成29年に至るまでの14年間、毎年発出され続けたのである。

この毎年発出される通報依頼通知は、各機関の担当者らが通報のための確認作業を行う上で直接参照するものであるということは、厚生労働省（職業安定局）においても、容易に想像がついたはずである。この「原則として」とのみ記載し、例外については何の具体的な記載もしていない不明確な内容の通知を発出し続けたのは、厚生労働省（職業安定局）において、国の行政機関については身体障害者の範囲は手帳等により確認するルールが既に徹底されているであろうという思い込みによるもので、通知文書の内容をきちんと見直すという思いに至らなかったからである。本年の通報依頼においては、この点に気付き、「原則として」を削除し、照会先として厚生労働省（職業安定局）を明示するなどの修正がなされ、明確化が図られたが、もともとこのような記載があれば、少なくとも、この通知内容の解釈に端を発した問題の拡大は防ぐことができたものと考えられる。

加えて、毎年発出される通報依頼通知の中では、ガイドラインについて、厚生労働省のウェブサイト上における該当インターネットアドレスを紹介した上で、「ガイドラインに従い、適正な取扱いに努められたい」とも記載されていたが、そのインターネットアドレスを開いても、閲覧できるのは、障害者の範囲の記載がない概要版のみで、ガイドライン本文を参照することができない状態になっていたことは、周知の方法として、誠に不適切であった。

#### (4) 確認資料の保存および引継ぎに対する指導の欠如

国の行政機関における対象障害者の確認資料の保存方法についても、これまで厚生労働省（職業安定局）は各機関に対して、明確な指針を示してこなかった。

この点、民間事業主については、省令によって確認資料の保存義務が明確に定められているのに対し、厚生労働省（職業安定局）における過去の整理の中には、確認資料の保存が義務付けられている「事業主」に国の行政機関が含まれるという解釈をし、少なくとも段階的に指導していく必要があるとの問題意識もあったことがうかがえる一方、現行の運用としては「事業主」に国の行政機関は含まれないとの解釈が示されるに至り、その明確な指針を示してこなかった。

今般の国の行政機関に対する調査により、数多くの機関においては、いったん対象障害者として計上されて対象障害者名簿に登載された職員については、歴代の担当者らの間において、対象障害者として計上される根拠となった確認資料は引き継がれないまま、その名簿のみが引き継がれ、翌年以降の通報の際には、その名簿の記載のみを根拠にして対象障害者として計上されるなどといった実務慣行が長年継続されてきたことが判明した。これらのケースにあつては、当初対象障害者として計上され、名簿に登載された際に、どのような確認資料に基づいて登載されたか判然としなかったものが数多く見受けられた。

国の行政機関における対象障害者の確認資料の保存方法につき、厚生労働省（職業安定局）から各機関に対して指針が示されなかったことが、このような各機関における名簿のみによる引継ぎといった実務慣行の継続を許容する原因の一つになったと考えられる。

## (5) 平成26年の事案発生時における対応の問題

厚生労働省（職業安定局）においては、不適切計上がなされていたことを知る契機は、過去にさかのぼればたびたびあったのではないかと想像されるが、今回得られた資料だけでは明確なことはいえない。しかしながら、平成26年、民間事業主ではなく、厚生労働省の所管する独立行政法人において、障害者雇用状況の虚偽報告事案が発生したが、この事案によって、納付金制度が適用されず、厳格な調査の対象となっていなかった組織において、不適切計上のあり得ることが発覚したのであるから、この発覚は、国の行政機関における障害者雇用についても、その実態を調査・把握する機会となり得たものというべきである。

今回の不適切計上事案が発覚した現時点から振り返ってみると、これまで法定雇用率を下回らないかぎり、実雇用率の数字等以外の情報提供を求めてこなかった国の行政機関一般についても、同様の問題が発生していないか、その実態を確認してみるべき重要な機会であったということは、指摘せざるを得ない。

## 2.各行政機関の対応の問題について

第2の調査結果のとおり、不適切計上がなされていた国の行政機関における対象障害者の範囲やその他不適切計上の内容は様々なものがあるが、総じて、こうした事案が発生した原因としては、①対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如、②恣意的に解釈された計上基準に基づく曖昧な当てはめ、杜撰とも言える計上の実態が認められ、そして、③これらの背景には、法の理念に対する意識の低さが根本にあるものと考えられる。以下、順次、指摘する。

### (1) 対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如

(身体障害者に係る不適切計上について)

ア 対象障害者である身体障害者として計上するためのルールとしては、

- 法令に基づく別表に掲げる要件の該当性
- 原則として身体障害者手帳、例外として指定医等の診断書等による確認

の二つが必要とされている。

しかしながら、調査の結果、多くの国の行政機関の担当者らにおいては、これらのルールが正しく理解されていなかったことが判明し、その内訳として、

- ① そもそも法別表の内容を理解していなかったもの
- ② 法別表の内容は理解しているとしても、身体障害者の範囲は手帳等により確認するルールの内容を理解していなかったもの（法別表への該当性の根拠は、相当恣意的なものから一定の専門性があるものまで幅がある。）

が認められた。

これらのうち、そもそも、法令に基づく別表の内容を理解していなかったものについては論外であるが、そればかりでなく平成 16 年以降の通報依頼通知にある「原則として」の記載を根拠に、身体障害者の範囲を、手帳等以外の資料によっても確認することが許容されていると理解したり、あるいは、ガイドラインの「努められたい」という記載をもって、各機関の独自の判断に委ねたと理解できるはずもなく、仮に、不明な点があるならば、制度所管官庁である厚生労働省（職業安定局）に問い合わせるなどして適切に対応すべきであった（現に、そのような問合せにより適切に対応した機関がある。）。

（精神障害者に係る不適切計上について）

イ 次に、対象障害者である精神障害者として計上するためのルールを確認すると、法令により、手帳を有している者に限るとされており、かつ、ガイドラインや毎年発出されている通報依頼通知においても、このルールは明記されていた。

しかしながら、調査の結果、手帳を確認しないまま精神障害者として計上していたケースがかなり多く認められ、これらの中には、法令に基づくルールすら理解しておらず、しかも毎年の厚生労働省（職業安定局）の通報依頼通知にも目を通していないといった怠慢さが認められるケースもあった。

（正しい理解に努める姿勢の欠如について）



ウ その一方、第2の調査結果に示すとおり、相対的には少数ではあるものの、適切な対応が行われている機関も確認された。国の行政機関が、民間事業主に率先して障害者の雇用を促進すべきことは、法の理念であり、各機関がそれぞれ負うべき責務である。制度の対象となる障害者の範囲について不分明な点があったとしても、制度を所管する厚生労働省（職業安定局）に問い合わせるなどして、適切な計上方法を確認することは、決して難しいことではない。にもかかわらず、多くの行政機関において、対象障害者の範囲の正しい計上方法等の理解に努める姿勢に欠け、その確認を怠り、障害者の範囲や確認方法を恣意的に解釈して多数の不適切計上を行っていたことは、相対的に少数であるとは言え、障害者の範囲を正しく理解し、適切な報告を行っている機関も存在することにも照らせば、決して弁明が許される事態ではない。

## (2) 対象障害者の杜撰な計上について

多くの国の行政機関においては、上記のような対象障害者の計上についての正しい理解が欠如した結果、独自の実務慣行が、安易な前例踏襲により、長年にわたって引き継がれ、相当数の不適切計上が行われてきたものであり、その実態は誠に杜撰としか言いようのないものである。

この独自の実務慣行に基づく杜撰な計上は、多様な方法で行われているが、その特徴として、①特定分野の対象障害者を判定する際の恣意的な基準の使用、②計上すべきでない職員の計上が掲げられる。

(身体障害者に係る不適切計上について)

ア 身体障害者に係る恣意的な不適切計上の基準を使用する等の事例としては、

- 法別表の要件につき異なる判断をしていたもの（例えば、視覚障害について、万国式試視力表によって測ったものであって、屈折異常がある者については、矯正視力について測ったものをいうとされているが、裸眼による測定であると誤解していたもの）
- 法別表について十分な検討をせず、過去の計上例を参考にするなどして、漫然と当てはめていたもの
- 身体障害者の範囲は手帳等により確認するルールの理解の欠如により、その確認方法に問題があるもの（例えば、人事記録における自己申告や同僚職員らの供述、視認・観察など、専門的な判断が介入しない担当者の主観的判断等に基づくもの）

などがあるが、いずれも、厚生労働省（職業安定局）の通知の不明確性などのみに起因するとは言えない極めて不適切な対応であったと言わざるを得ない。

（精神障害者に係る不適切計上について）

イ また、精神障害者に係る不適切計上の事例についても、各機関の担当者らにおいて、長年にわたって、対象障害者を判定するルールが正しく理解されてこなかったことにより、安易な前例踏襲の下、ルールに沿わない恣意的な独自の実務慣行が引き継がれてきたものと認められる。

その具体的なものとしては、精神障害者として計上するに当たって、手帳以外の資料として自己申告に基づく人事調書・身上調書等の人事記録や同僚職員らの供述など、専門的な判断が介入しない担当者の主観的判断等に基づく事例も見受けられ、いずれにしても、

前述のとおり法令自体に違反するものであり、極めて不適切な対応であった。

(平成 29 年通報時の不適切計上の方法に特異性が認められる機関)

これまで平成 29 年通報時の不適切計上の全体状況について説明してきたが、その中にあるのは、以下の観点からみて、他の機関と比べて特異性が認められる機関をあげることができる。

ウ 国税庁にあつては、「うつ病」や「アスペルガー」などの精神疾患や「うつ状態」「不安障害」などの状態とされる者を、手帳を有しないまま身体障害者（内部機能障害）として計上し、しかもその割合は、平成 29 年度に新たに計上されたもので見ると内部機能障害とされていた者の数の 42%（不適切計上者数 271 名、うち内部機能障害 187 名、左のうち精神疾患等の数 80 名）にも及んでおり、不適切計上の方法に特異性が認められた。

エ 国土交通省にあつては、各部局から報告される障害者リストに計上されていない者のうち前年以前の引継ぎリストに名前が載っていた者につき、各部局に退職の有無を確認することもなく漫然と追加記載するなどして計上したことにより、約 10 年前に退職した者等も含め合計 74 名（不適切計上者数 629 名、左に対する退職者の比率 11%）の退職者が不適切計上されるなど、不適切計上の方法に特異性が認められた。

オ 法務省にあつては、除外職員であつて対象障害者として計上することができないことになっている刑務官や入国警備官合計 109 名（不適切計上者数 512 名、左のうち除外職員の比率 21%）につき、除外職員であることを認識しながら、実体として障害を有して

いることを根拠として、障害者として計上しており、不適切計上の方法に特異性が認められた。

カ 以下の国の行政機関にあつては、不適切計上された対象障害者の区分につき、障害の種別に著しい偏りがあり、不適切計上の方法に特異性が認められた。なお、以下の視覚障害者について特異計上が見られる機関にあつては、本来、矯正視力によるべきところ裸眼視力により計上することも行われていた。

- 総務省 不適切計上者数の98%が身体障害（視覚障害）であつた。（不適切計上者数75名中、視覚障害者数74名）
- 環境省 不適切計上者数の97%が身体障害（視覚障害）であつた。（不適切計上者数39名中、視覚障害者数38名）
- 特許庁 不適切計上者数の81%が身体障害（視覚障害）であつた（不適切計上者数53名中、視覚障害者数43名）
- 農林水産省 不適切計上者数の73%が身体障害（視覚障害）であつた。（不適切計上者数219名中、視覚障害者数160名）
- 外務省 不適切計上者数の73%が精神障害（手帳所持なし）であつた。（不適切計上者数146名中、精神障害者数108名）

※不適切計上者数が30名以上であり、かつ特異性が認められた障害者の比率が70%を超える国の行政機関を掲げた。

上記におけるあまりにも恣意的な障害者区分の当てはめ、在職の有無といった基本中の基本の確認不足、法令の勝手な解釈、特定の障害者区分の著しい偏りなどといった特異な不適切計上の実態を見るならば、長年引き継がれてきたものとの言い訳が許されるはずもなく、歴代の担当者らにおいて、不自然さに気づかず何らその見直しをしない、誠に杜撰な事務処理であったといえ、一部の担当者らに任せきってきた組織運営の問題をも含め、これら国の行政機関において、障害者の雇用促進に向けての真摯な努力がなされてきたかにつき甚だ疑問を抱かざるを得ない。

なお、実務慣行として採用されていた恣意的で不適切な計上基準を用いた選択的選定については、次で指摘する。

(法定雇用率達成に向けた恣意的で不適切な計上基準を用いた選択的選定について)

不適切計上のあった国の行政機関のいずれにおいても、意図的に不適切な対応を行った例は把握していないとの認識である一方、対象障害者として計上していた職員が退職した場合、障害のある職員を新規採用することもあるが、多くの場合、既に雇用されている職員の中から新たに選定して、対象障害者を計上していたことは調査結果から裏付けられる。職員が雇用された後に障害者となるケースはあるものの、その人数は多くはないはずであることにも鑑みると、多くの国の行政機関において実務慣行として採用されていた恣意的で不適切な計上基準を用いて、法定雇用率を念頭に置いてそれを充足するため、既に雇用されている職員から新たに選択的に選定して、対象障害者として計上する中で、これまで述べてきたような不適切計上が行われてきたことがうかがえる。

### (3) 法の理念に対する意識の低さ

多数の国の行政機関において、対象障害者の正しい計上方法についての理解が欠如し、杜撰な実務慣行が継続してきた背景として、国の行政機関における障害者雇用の促進を実効あらしめようとする基本認識の欠如と法の理念に対する意識の低さをあげなければならない。このことが今般の事案が生じた各機関側の根本原因であると考えられる。

具体的には、障害者雇用促進制度において、国の行政機関については、納付金制度等の対象となっている民間事業主の場合と異なり、法定雇用率が達成されていないことが判明してはじめて、障害者採用計画の策定義務が生じ、厚生労働省との協議、厚生労働省からの勧告等の規定が適用される仕組みとなっている。こうした制度の下、各機関においては、専ら法定雇用率を超えることだけを意図したような事務処理に流れやすくなったうえ、制度所管官庁たる厚生労働省による実態把握は形式的なものにとどまり、指導監督等も行われることもないことから、各機関の対応はますます緊張感を欠いたものとなってしまっていたと考えられる。

このように、組織として障害者雇用に対する意識が低く、緊張感に欠ける状況の中で、国の行政機関の人事担当課における障害者雇用についての対応は、組織全体に対するガバナンスが著しく欠如したものとなっており、法定雇用率達成のために、新規に障害者を採用しようという積極的な取組を行うことなく、毎年の通報作業のみが担当者任せで行われる状況となっていたものと推測される。そうした中で、法定雇用率を達成しているとの通報をすることを引き継いできた担当者が、通報作業の事務処理の中でこれを達成させようとするあまり、恣意的に解釈された

計上基準により、例えば、既存の職員の中から、対象障害者として選定するなどという、まことに不適切な実務慣行を継続させてきたといえる。検証委員会としては、一連の調査及びヒアリングを通じ、不適切計上を行った行政機関の多くがこのような不適切な実務慣行を放置し、継続させてきたことが、今般の事案の基本的な構図ではないかとの心証を強く形成するに至った。

## 第4 総括

障害者雇用施策の基本は、個人の尊厳の理念に立脚した障害者の社会的自立、すなわち職業を通じての自立であるとされている。

障害というハンディキャップを有する障害者について、その適性と能力に応じた雇用を確保することが特に重要であり、法が障害者の雇用義務を設けているのは、採用自由の原則を超えても就職困難度の高い障害者に対しては、そのような配慮が必要であるという問題意識によるものである。

国の行政機関は、この法の理念を理解し、民間事業主に率先して、障害者雇用に積極的に取り組むべきであることは当然の責務である。

それにもかかわらず、多くの国の行政機関において、障害者雇用を促進する姿勢に欠け、相当数の対象障害者の不適切計上があったことは、極めてゆゆしき事態である。

第1から第3までを概括し、国の行政機関全体を通観して言うならば、厚生労働省（職業安定局）側の国の行政機関の実態についての関心の低さ、制度改正等を踏まえた障害者の範囲や確認方法等につき周知するに当たっての不手際、それに加えて、各機関側の障害者雇用推進に係る意識の低さ、ルールの理解の欠如、杜撰な対応とがあいまって、このような大規模な不適切計上が長年にわたって継続するに至ったものと言わざるを得ない。

検証委員会としては、国の行政機関において、今般の事態を深く反省し、この検証結果を重く受け止め、本来の法の理念に立ち返って、今般判明した不適切計上の再発防止を図ることはもとより、国の行政機関における障害者雇用とその促進の意義の理解普及に向けた施策の推進、適切な障害者雇用に向けての取組のための国の行政機関における障害者雇用の実態把握と指導、



国の行政機関における障害者雇用促進に向けた環境の整備など各般の対策を  
講じられることを望む次第である。

以 上

# 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会(概要)

## 1. 趣旨

我が国の障害者雇用については、近年、障害者の就労意欲の高まり、企業理解や取組の進展、就労支援機関等の支援体制の充実等により、大幅に雇用者数が増加するとともに、雇用障害者に占める知的障害者や精神障害者の割合が高まるなど、大きな変化が生じている状況にある。こうした中、「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)において、「多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う」こととされたことを踏まえ、障害者雇用促進制度の中心的役割を果たす障害者雇用納付金制度や雇用率制度のほか、各種支援策について、今後の在り方の検討を行う。

## 2. 主な検討事項

(1)障害者雇用納付金制度の在り方について、(2)障害者雇用率制度の在り方について、(3)その他

## 3. 参集者(五十音順、敬称略。◎座長)

◎ 阿部 正浩	中央大学経済学部教授	塩野 典子	株式会社富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ
漆原 肇	日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長		ビジネスマネジメント本部長代理
加賀 時男	日本身体障害者団体連合会副会長	志賀 利一	横浜やまびこの里相談支援事業部長
工藤 正一	日本盲人会連合 総合相談室室長	眞保 智子	法政大学現代福祉学部教授
久保 厚子	全国手をつなぐ育成会連合会会長	長谷川珠子	福島大学行政政策学類准教授
栗原 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役会長	本條 義和	全国精神保健福祉会連合会理事長

## 4. 開催状況(平成29年9月～平成30年7月)

第1回(平成29年9月20日) 研究会の開催について、今後の研究会の進め方について、障害者雇用の現状等について 等

第2回～第6回 関係団体からのヒアリング 等

平成29年10月23日	全国精神保健福祉会連合会／日本発達障害ネットワーク／全国就業支援ネットワーク
平成29年10月30日	全国手をつなぐ育成会連合会／日本盲人会連合／全国就労移行支援事業所連絡協議会／全国重度障害者雇用事業所協会
平成29年11月 7日	日本難病・疾病団体協議会／就労継続支援A型事業所全国協議会
平成29年11月24日	日本身体障害者団体連合会／障害者雇用企業支援協会／日本経済団体連合会／日本商工会議所／日本労働組合総連合会 全日本ろうあ連盟(意見の紹介)
平成29年12月22日	これまでのヒアリング等を踏まえた意見交換

第7回～第13回(平成30年2月～6月) 論点整理

- ・ 障害者雇用の質の向上について
- ・ 中小企業における障害者雇用の推進について
- ・ その他、障害者雇用促進制度の在り方について 等

第14回、第15回(平成30年7月) 研究会の取りまとめ ⇒ 平成30年7月30日 研究会の報告書 公表

# 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書の概要①

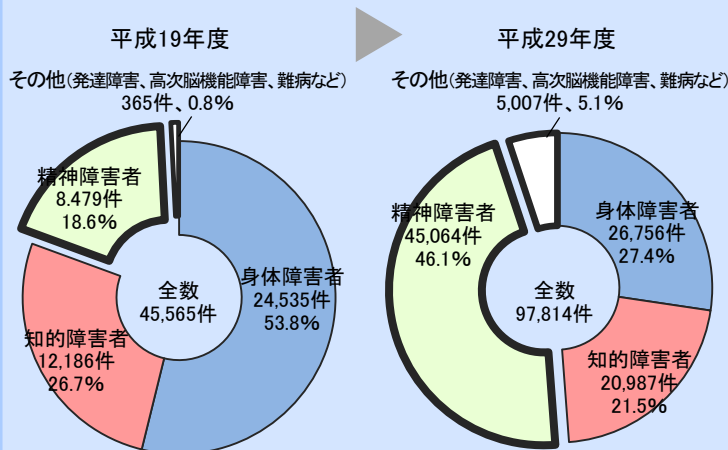
## I はじめに

- 障害者の希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指しているところ。
- 企業理解の深まりや障害者の就労意欲の高まり等により、障害者雇用の量的側面は着実に進展。企業や地域の就労支援機関における理解促進等の雇用の質の改善が見られる一方、多様な特性に対応した職場定着支援や就労環境の整備等が、より一層重要な課題。
- 働き方改革実行計画を踏まえ、平成29年9月から本研究会を開催。関係団体のヒアリング等の後、多くの意見が提示された課題等を踏まえて議論を行い、今後進めていくことが望ましいと考えられる政策の方向性について、報告する。

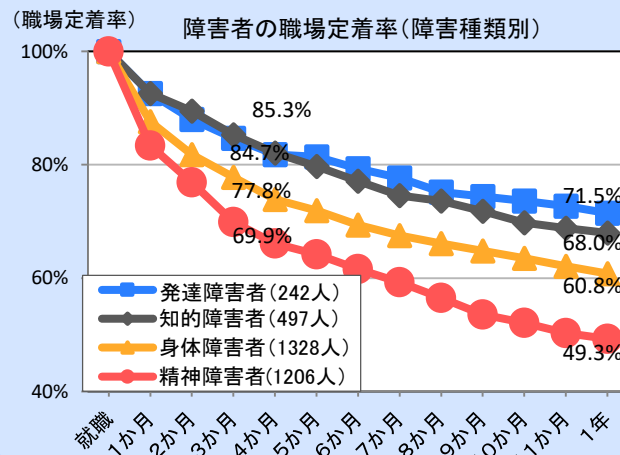
## II 障害者雇用の現状と課題、本研究会における議論の論点

- 制度の機能強化や就労支援体制の強化等とも相まって、障害者雇用者数は毎年着実に増加するとともに、障害種別についても多様化。
- 精神障害者の職場定着率が低い傾向。
- 雇用障害者の年齢別の状況を見ると、身体障害者は高齢者の増加傾向。知的障害者や精神障害者は若年層が増加傾向にあり、高齢層の雇用者割合は限定的。
- 精神障害者のほか、重度の身体障害者や高次脳機能障害者、難病患者等については、体力面の制約や通院等の必要性から働き方の維持が困難となるケースが多い一方、ICTの進展等に伴うテレワーク等の活用により柔軟な働き方が認められてきている。
- 中小企業の中には障害者を全く雇用していない企業(障害者雇用ゼロ企業)も多く、常用労働者100人以下の中小企業における障害者雇用は依然停滞。
- 地域の就労支援機関によって、受けられる支援に大きな差。

### 障害者雇用者数の着実な増加とともに、障害種別も多様化



### 精神障害者の職場定着率が低い傾向



### ICTの進展等に伴うテレワーク等の活用により、柔軟な働き方が可能に



# 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書の概要②

## Ⅲ 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の雇用の質の向上に向けた取組の推進

### 1. 障害者の雇用の質について

- 就労を希望する障害者の障害特性等が多様化する中、その希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、雇用の質に着目した取組が必要。
- 雇用の質のとらえ方として共通する考え方は、「希望や特性に応じて、安心して、安定的に働き続けることができる環境が整っていること」。
- こうした環境を整えるために、障害者差別禁止・合理的配慮の提供の徹底や、ハローワーク等における支援に加えて、2. 及び3. を踏まえた検討を進めることが考えられる。

### 2. 多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大

#### ①週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、週所定労働時間20時間未満の常用労働者として障害者を雇用する事業主に、障害者雇用納付金財政を活用して、特例的な給付金による負担の調整を行う仕組みを、制度上組み込んでどうか。

#### ②自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保

一般雇用への転換を進めるとともに、通勤等に困難を抱える障害者の就業機会を確保するため、在宅就業障害者支援制度について、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せや、施設外就労の場合等には算定基礎を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等の見直しが考えられるのではないか。

#### ③希望する障害者のテレワークの推進

都市部の未充足求人と、地方部での就労希望者のマッチングを促進することが求められる。また、障害者特有の雇用管理等の課題についても整理を進め、障害者と企業の双方にとって適切な職場環境でのテレワークが実現するよう取組を進める必要。

### 3. 安心して安定的に働き続けられる環境の整備

#### ①精神障害者等の個別性の高い支援を要する場合の支援の充実

障害者本人の障害理解や支援機関同士での情報連携等を促すとともに、事業主による環境整備を促すため、就労に向けた情報共有フォーマット(就労パスポート)を整理し、利活用の促進を図ってはどうか。その際には、支援機関同士の具体的な情報連携の進め方等についても整理して示すことが求められる。

#### ②中高年齢層の障害者が希望により長く安定的に働ける環境の整備

中高年齢層の障害者を長く雇用し続けられるよう、事業主が、自治体や家族、支援機関等の協力も得つつ、本人との間で、配置転換や就業時間の設定等から、安定的な住まいや居場所作りの確保までといった、職業生活全般の再設計を丁寧に話し合う場を整えていくことが望ましい。

#### ③地域における就労支援体制の機能強化

地域における就労支援体制の現状等を踏まえ、障害者就業・生活支援センターについて、今後、次の取組が期待される。

- ・「地域の支援機関のネットワークのハブ」として、支援機関等への助言・相談支援の実施や、ノウハウの移転等、地域全体の支援力の底上げを図ること
- ・事業主団体や地域の事業主との関係構築による事業所開拓や障害者理解を促進すること
- ・企業内で実際に障害者の雇用管理に携わっている社員等に対する相談支援をすること
- ・難病患者や依存症といった多様化する障害者や、生活困窮者等で障害のうかがわれる方等に対する支援を充実していくこと

#### ④障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組に対する支援措置の創設等

長期間にわたり雇用継続してきた障害者については、雇用率制度におけるカウントを上積みする措置を講ずることも考えられる。

中途障害の場合を含め、障害者に対するoff-JT等に積極的に取り組む事業主に対する支援措置を講ずることが考えられる。

# 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書の概要③

## Ⅳ 中小企業における障害者雇用の推進

### 1. 中小企業における障害者の雇用状況と支援措置

- 常用労働者100人以下の中小企業については障害者雇用が比較的停滞。また、障害者雇用ゼロ企業のほぼ全てが中小企業。
- 現行の、企業ニーズに合わせた支援計画に基づく採用準備段階から定着支援までの一貫した支援に加え、本研究会で議論した週所定労働時間20時間未満の雇用に対する支援措置等は、障害者雇用ゼロ企業を含む、障害者雇用のイメージが十分につかめていない中小企業の観点からも、取組の選択肢となる。

### 2. 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

障害者に係る雇用管理等の取組が優良な中小企業について、その事業活動の活性化の支援や、障害者が安定的に働き続けられる環境の整備に資する観点から、公的な認証制度を創設することが考えられるのではないかと。

### 3. 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用

障害者雇用調整金の支給及び納付金の徴収を行う制度が適用される企業の範囲を、常用雇用労働者50人以上（現行100人超）の中小企業に拡大することが考えられるのではないかと。

## Ⅴ 障害者が長く安心して安定的に働き続けられる環境整備に繋げる制度の在り方

### 1. 障害者雇用率制度の在り方

障害者が安定的に働き続けられる環境の整備に向けて、事業主が障害者の雇用環境や業務内容の整備を計画的に実施できるよう、今後の法定雇用率見直しに当たっては、労使及び当事者並びに有識者の議論により決定していくこととしてはどうか。

### 2. 障害者雇用納付金制度の在り方

（障害者雇用調整金について）

中小企業の環境整備を支援する財源の確保等のため、経営基盤が比較的安定している大企業や、利用者ごとに障害報酬が支給される就労継続支援A型事業所について、障害者雇用調整金の支給上限額等を設定することが考えられる。

（障害者雇用納付金財政の調整機能について）

障害者雇用納付金財政の持続可能性を確立するため、単年度収支が赤字になった場合には、赤字額の程度に応じて翌年度以降の調整金の額を減額させる仕組み等を導入することも考えられるのではないかと。

# 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 報告書

平成30年7月30日

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会

## 目次

I	はじめに .....	2
II	障害者雇用の現状と課題、本研究会における議論の論点 .....	3
	1. 障害者雇用の現状と課題 .....	3
	2. 本研究会における議論の論点 .....	5
III	多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の雇用の質の向上に向けた取組の推進 .....	7
	1. 障害者の雇用の質について .....	7
	2. 多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大 .....	9
	①週所定労働時間 20 時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設 .....	9
	②自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保 .....	12
	③希望する障害者のテレワークの推進 .....	14
	3. 安心して安定的に働き続けられる環境の整備 .....	16
	①精神障害者等の個別性の高い支援を要する場合の支援の充実 .....	16
	②中高年齢層の障害者が希望により長く安定的に働ける環境の整備 .....	18
	③地域における就労支援体制の機能強化 .....	20
	④障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組に対する支援措置の創設等 .....	25
IV	中小企業における障害者雇用の推進 .....	28
	1. 中小企業における障害者の雇用状況と支援措置 .....	28
	2. 障害者が働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設 .....	29
	3. 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用 .....	31
V	障害者が長く安心して安定的に働き続けられる環境整備に繋げる制度の在り方 .....	33
	1. 障害者雇用率制度の在り方 .....	33
	2. 障害者雇用納付金制度の在り方 .....	35
VI	おわりに .....	40

### (参考)

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会	開催要綱
今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会	参集者
今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会	開催状況

## I はじめに

- 現在、政府をあげて取り組んでいる「働き方改革」は、我が国の少子高齢化や生産年齢人口の減少といった構造的な問題に加え、イノベーションの促進等を通じた付加価値生産性の向上を図るため、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創ることを目指すものであり、一億総活躍社会を作るための重要な鍵となる改革である。  
その一つに位置付けられている障害者の雇用・就業の推進に向けても、同様に、障害者の希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指しているところである。
- この点、障害者雇用の現状について見てみると、企業の障害者雇用に対する理解の深まりや、障害者本人の就労意欲の高まり等が相まって、14年連続で民間企業における障害者雇用者数が過去最高を更新する等、障害者雇用の量的側面は着実に進展してきている。近年、連続して法定雇用率が引き上げられているが、こうしたことも、障害者である雇用者や就労希望者の急激な増加等を背景としたものである。
- 障害者本人の希望や特性等を活かしつつ、安心して働き続けられる環境を整備するといった、いわゆる雇用の質の改善についても、企業や地域の就労支援機関における理解の促進や雇用管理上のノウハウの蓄積といった様々な改善点が見られる。他方で、精神・発達障害者や重度障害者等の個別性の高い特性のある就労希望者が増加する中であって、多様な特性に対応した職場定着支援や就労環境の整備等が、より一層重要な課題となっている状況である。また、障害者の希望や特性等を踏まえた働き方を実現していくためには、身近な地域における中小企業に期待される役割も大きくなっていると言える。
- こうしたことから、「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）において、「多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う」とされた。本研究会は、この実行計画を踏まえ、平成29年9月から開催されてきたものである。
- 昨年中は、関係者の協力の下、障害者団体や支援者、労使等の広範な関係団体のヒアリング等を行い、本年は、その中で多くの意見が提示された課題や施策のアイデア等を踏まえ、精力的に議論を進めてきた。
- このような障害者雇用の論点に関して、今後進めて行くことが望ましいと考えられる政策の方向性について、本研究会での議論の結果を取りまとめたので、報告する。



## Ⅱ 障害者雇用の現状と課題、本研究会における議論の論点

### 1. 障害者雇用の現状と課題

(障害者雇用の現状)

- 我が国の障害者雇用促進制度は、昭和 51 年に民間企業における身体障害者の雇用を義務化した後、順次、知的障害者や精神障害者を雇用義務の対象に追加したほか、雇用の場における事業主の障害者差別禁止や合理的配慮の提供義務を課す等、制度の機能強化が図られてきたところである。また、この間、地域の就労支援機関の体制の充実や、障害者雇用に関するノウハウの蓄積、企業における障害者雇用に対する意識の変化等、障害者雇用の土台となる環境も大きく変化してきた。
- こうした制度の機能強化や、障害者雇用の環境の変化等により、直近（平成 29 年 6 月時点）の民間企業（常用労働者 50 人以上に限る。）における障害者雇用者数は 49.6 万人と、14 年連続で過去最高を更新し、法定雇用義務達成企業の割合も 19 年ぶりに 50.0% に到達する等、いわゆる雇用の量的側面については着実な進展が見られる状況にある。民間企業全体の実雇用率は 1.97%と、平成 29 年時の法定雇用率（2.0%）に迫る勢いであったが、特に常用労働者が 1,000 人以上の企業における実雇用率は 2.16%と、法定雇用率を大きく上回っていた。
- また、ハローワークにおける障害者職業紹介状況については、新規求職申込件数が平成 29 年度に 202,143 件（平成 19 年度 107,906 件）と、10 年前に比べて 87.3%増加し、就職件数についても平成 29 年度に 97,814 件（平成 19 年度 45,565 件）と、10 年前に比べて 114.7%増加する等、いずれも過去最高を更新している。

就職件数について障害種別に見ると、身体障害者が 26,756 件（対平成 19 年度比 9.1%増）、知的障害者が 20,987 件（対平成 19 年度比 72.2%増）、精神障害者が 45,064 件（対平成 19 年度比 431.5%増）となっているほか、発達障害や高次脳機能障害、難治性疾患の患者等による「その他の障害者」については 5,007 件（対平成 19 年度比 1,271.8%増）と大幅に増加しており、就職者の障害特性は多様化していることがわかる。
- 地域の就労支援機関による支援体制も充実してきている。障害者就業・生活支援センターは平成 30 年 4 月現在、全国 334 カ所設置され、1 センター当たりの相談・支援件数（平成 29 年度）は 5,644 件となっている。このうち精神障害者が 37.6%、発達障害者や難治性疾患の患者等が 7.6%と、就労希望者の多様化の影響が大きく見られる。

また、就労系福祉サービスの利用者数も急激に増加しており、平成 29 年 3 月の実績（事業所数は平成 28 年 10 月時点）は、就労移行支援事業所が 3.2 万人（全国 3,323 事業所）、就労継続支援 A 型事業所が 6.6 万人（全国 3,455 事業所）、就労継続支援 B 型事業所が 22.4 万人（全国 10,214 事業所）と、合計 32.2 万人となっているが、このうち一般雇用へ

の移行者（平成 28 年）は 13,517 人（平成 18 年 2,460 人）と過去最高を更新し続けている。また、特別支援学校から直接一般雇用に就職する者の数は 6,411 人と、こちらも過去最高を更新している。

- このように、我が国の障害者雇用の状況について整理していくと、就労支援体制の強化等とも相まって、障害者雇用者数は毎年着実に増加するとともに、就労する障害者の障害種別についても多様化が進んできていることが改めて見て取れる状況にある。

（障害者雇用の課題）

- 近年、就労希望者数や雇用者数が大幅に増加している精神障害者の場合、長く安定的に働くことに課題を抱え職場定着率が低い傾向にあり、精神障害者の離職理由（個人的な理由による離職の場合に限る。）としては、労働条件や仕事の内容と同程度に、職場の雰囲気・人間関係や体力面での厳しさ、症状の悪化等を挙げる声が多い。他方で、採用前からの就労支援機関の活用や企業による合理的配慮の提供、周囲の理解等によっても、精神障害者の職場定着状況には大きな差が出ることから、こうした実態を踏まえ、希望に応じて、安心して安定的に働き続けられる環境を整備していくことが求められている。
- また、障害者である雇用者について、年齢別に状況を見てみると、社会全体の高齢化の影響等もあり、身体障害者である雇用者については高齢者の増加傾向が見られるが、知的障害者や精神障害者については全体として若年層が増加傾向にある中で、高齢層の雇用者の割合は依然として限定的である。これは、加齢による就労能力や体力等に課題が出るケースが多いとされている中で、他の労働者と比べて引退時期が早期となっていること等が原因と考えられることから、年齢に関係なく、希望に応じて安定的に働き続けられる環境を整備していくことも求められている。
- 就労を希望する精神障害者のほか、重度の身体障害者や高次脳機能障害者、難病患者等の就労希望者においては、体力面での制約や症状の特性、通院、治療等の必要から、それまでの働き方を維持することが困難となるケースが多く見られる。他方で、ICT の進展等に伴うテレワーク等の活用により、多くの民間企業において、勤務場所や勤務時間等についての柔軟な働き方が認められてきていること等から、それぞれの体力や症状等に対応しつつ希望に応じた働き方の選択肢を確保していくことも求められている。
- 民間企業における障害者雇用の状況については、全体的には着実に進展してきているものの、中小企業の中には依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）も多く、特に、常用労働者 100 人以下の中小企業における障害者雇用が比較的停滞している状況であることから、身近な地域における障害者雇用の場を確保していくことも求められている。

- 地域における就労支援機関については、その数は相当増加しつつあるが、就労移行支援事業所においても一般雇用への移行率に大きな隔たりがあることが見られるように、選択する支援機関により受けられる支援には大きな差が生じているところである。就労を希望する障害者についても、精神障害者や発達障害者、高次脳機能障害者、重度の身体障害者等、個別の背景や特性のある者が増加しているが、新規求職申込件数・就職件数がともに減少傾向にある視覚障害者や聴覚・言語障害者を含め、障害の種別や部位等に関わらず全ての障害者に、就労上の様々な特性や必要とする配慮がある。このことから、地域の就労支援機関等が適切に連携し、支援機関ごとの特長・特性も生かしつつ、障害者の希望や特性等に応じた就労を実現していくことも求められている。

## 2. 本研究会における議論の論点

- 本研究会では、平成 29 年 9 月以来、このような障害者雇用に対する課題意識をもとに整理した以下の論点に沿って、合計 16 の障害者団体や支援者、労使等の広範な関係団体からのヒアリングを進めたところである。
  - ① 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。

特に、平成 30 年 4 月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。
  - ② ICT 技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。
  - ③ 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。
  - ④ 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。
  - ⑤ こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。
- こうした論点に対する平成 29 年中のヒアリングを踏まえ、本年の本研究会では、主な議題である、中小企業対策の在り方や障害者雇用促進制度の在り方に係る議論においても、いかにして障害者雇用の質の向上を図っていくのかということも一つの軸として議論が進められてきた。こうした議論の中では、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率制度や

障害者雇用納付金制度の見直しが考えられるものや、地域の資源を活用しつつ企業や支援機関等の有機的な連携を図ることが考えられるもの、むしろ、障害者個々の事情等を踏まえると障害者雇用率制度等による一律的な対応を講じない方が望ましいと思われるもの等、様々な方策が議論されてきたところである。

- このように議論されてきたものについて、本報告書では、本研究会での議論の進め方に沿って、以下の通り、「多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の雇用の質の向上に向けた取組の推進」、「中小企業における障害者雇用の推進」、「障害者が長く安定的に働き続けられる環境整備に繋げる制度の在り方」の三項目に整理し、報告するものである。

### Ⅲ 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の雇用の質の向上に向けた取組の推進

#### 1. 障害者の雇用の質について

○ 我が国の障害者雇用について、その量的側面を見ていくと、民間企業の障害者雇用者数が過去最高を更新し続ける等、進展の傾向を続けていることは前述のとおりであるが、就労を希望する障害者の障害特性等が多様化している中、その希望や特性等に応じた働き方を実現していくためには、雇用の質に着目した取組が必要であるとの意見が多く示されたところである。

(処遇・待遇の改善等)

○ この点、雇用の質をどう捉えるかについては、障害者本人や家族等の視点からも、雇用形態や賃金等の処遇・待遇の改善について様々な言及が見られたように、雇用されている障害者の処遇・待遇の改善については、重要な論点であると言える。

○ 雇用されている障害者の処遇等について見ていくと、まず、雇用されている身体障害者の約6割が正社員（勤め先での正社員又は正職員等の呼称）となっているのに対して、知的障害者の場合は約2割、精神障害者の場合は約4割となっている。また、いずれの障害種別においても、30歳代の決まって支給する給与の平均は、正社員、正社員以外の無期雇用、正社員以外の有期雇用の順に高く、身体障害者や知的障害者の場合には正社員の賃金は雇用継続期間に応じて改善していく様子が見られる。また、比較のために、例えば40歳代における状況を見てみると、身体障害者の場合には、正社員の者が多く、その多くが長期雇用継続されている者であり、知的障害者の場合には、正社員の場合には比較的長期にわたって雇用継続されている者が多い一方で、有期契約のまま長期間雇用継続されている者も一定割合にのぼっている。なお、精神障害者の場合には、全体として雇用継続期間が短く、データの十分な分析が困難であった（「平成25年度障害者雇用実態調査」（厚生労働省）を用いて集計。）。

○ このように、例えば、正社員であることと、雇用継続期間や処遇改善等の間に一定の関係性が見られることも踏まえると、いずれが原因であり、結果であるのかの把握は困難なもの、障害者本人が希望する場合に、障害者雇用安定助成金による正規雇用転換等を支援する取組については、継続していくことが求められていると言える。

(安心して、安定的に働き続けられる環境の整備)

○ 他方、障害者本人や家族等の視点に限っても、障害特性や障害者が置かれた状況等により、雇用の質に対する具体的な受け止めが異なることも改めて明らかとなった。障害特性により、体力面での制約等が生ずるケースも多く見られる中で、時には、労働条件そのものよりも、仕事にやり甲斐があること、自らの仕事に対して顧客や事業主、周囲の労働者

等から評価を得られること、社会に参加し貢献すること等、自らの周囲や社会との繋がりができることが重要であるとの声が多く聞かれたところである。疲れやすさや、体力面での課題等を抱える中で、むしろ無理のない働き方や、現在の体力等に合った勤務形態等を求めるケース等も多く見られること等を踏まえると、全体に共通するものとしては「希望や特性に応じて、安心して、安定的に働き続けることができる環境が整っていること」が挙げられるのではないだろうか。

- そうした自らの周囲や社会との繋がりを生み出す前提としては、何よりも、就労を希望する障害者自身が、自らの特性や希望、体力等に応じて多様な働き方の選択肢の中から、自らに適した働き方を選択することができる環境が整備されていることが挙げられるであろう。

また、こうした周囲の環境を整え「安心して、安定的に働き続けることができる」環境としていくためには、企業自身や就労支援機関等が、障害者本人の希望や特性を踏まえ、会社の一員として一人ひとりの能力を活かすための取組を進めることも重要である。

- 障害者が安定的に就労の場で活躍し続けるためには、その土台として、生活リズムや金銭管理・余暇生活の過ごし方といった日常生活面や、栄養や体調等の健康面について、必要な支援を受けられる状態であることも重要である。適切な雇用管理を行う観点から、企業によっては、こうした日常生活面等への支援に関連して、家族や支援機関との情報共有・連携、社外活動の積極的な実施などを行っているケースもある。

- このように、就労を希望する障害者が、それぞれの希望や特性等に応じて働き、社会との繋がりが強くなっていくことは、「障害者と共に働くことが当たり前の社会」の実現にも繋がっていくものであり、一億総活躍社会を作っていくための基盤であると言える。

- こうした環境を整えていくため、まずは、平成 28 年 4 月から障害者雇用促進法において事業主に義務化された、障害者への差別禁止や合理的配慮の提供を徹底していくことが重要である。今後、雇用の質の向上を図っていくため、障害者の能力や希望が適正に評価され、過重な負担とならない範囲で、障害の特性に配慮した措置を講じることにより、その能力を有効に発揮できる環境の整備等が求められており、障害者それぞれの希望や特性等が異なることを、事業主や同じ職場で働く者が適切に理解し、事業主と障害者との相互理解を深めることも必要である。また、引き続き、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等において、障害者本人の希望や特性等を踏まえた就労支援を推進するとともに、障害特性に配慮した雇用環境の整備等を着実に進めていく必要がある。

- 加えて、最近の就労を希望する障害者の多様化等の進展等に対応し、「安心して、安定的に働き続けることができる環境」を整えていくため、新たに取り組むことが考えられる施策として、次に整理した「2. 多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大」、「3. 安心して安定的に働き続けられる環境の整備」を踏まえた検討を進めていくことが考えられる。

## 2. 多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大

### ①週所定労働時間 20 時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設

(週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の現状等)

- 現行の障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度においては、週所定労働時間 20 時間未満での働き方は支援の枠組みの対象とされていない。これは、通常の労働者の所定労働時間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のではないかという従来の考えに基づくものである。
- 他方、週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている障害者は、近年増加傾向にある。こうした勤務形態で働く者の割合の推移を、平成 20 年と平成 25 年の比較で見ると、特に、身体障害者では 1.8%から 5.5%に、精神障害者では 0.6%から 4.2%と、それぞれ増加している。また、平成 28 年度の障害者就業・生活支援センターの精神障害者の就職実績を見ると、週所定労働時間 20 時間未満の者は 9.0%にのぼっている。
- また、現在における週所定労働時間 20 時間未満での働き方を見ていくと、例えば、ICT の進展や多様な働き方の浸透等も相まって、常時病院内で過ごす必要のある重度の身体障害者が ICT スキルを活用して雇用されるケース等、体力面や介助等の制約があるために通常の労働時間での勤務は困難であるものの、職業能力が一定水準に達していること等から、短時間での雇用労働に結びついているケースが見られる。
- 精神障害者についても、平成 30 年 4 月から雇用義務の対象に追加されたことや、手帳所持者自体が増加していること等も相まって、就労希望者が大幅に増加傾向にあるが、その中には、障害の特性から、中長期にわたり現行の雇用率制度の対象となる働き方（週所定労働時間 20 時間以上の勤務）に移行できない者や、こうした働き方を求められること自体がストレスに繋がる者も一定程度見られるところである。他方で、週所定労働時間 20 時間未満の就労であれば働ける者や、働く意欲をもって前向きに就職に取り組めるようになる者が一定程度見られ、結果として、週所定労働時間 20 時間以上の勤務に移行していく者や、安定的に長く働き続けられる者等も多く見られるところである。

(週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に関する議論)

- 週所定労働時間 20 時間未満で勤務する障害者については、通常の労働者と同じ勤務形態で働くことのできる者に比べて体力やストレス耐性等に課題を抱えていることも考えられる。こうした短時間での働き方については、長い時間の勤務に自信が持てず負担が大きい、週所定労働時間 20 時間以上の勤務へのステップアップの手段として必要であるといった事情を抱える障害者にとって、望ましい働き方の一つであるとも言えることから、それぞれの希望や特性等に応じて働き方を自ら選べるよう、選択肢の一つとして確保されていることが重要である。こうした働き方の選択肢を確保することで、精神障害者等にとっては、雇用労働の側面だけでなく社会参加の機会を確保するといった観点からも望ましいとの意見も示された。
- また、こうした週所定労働時間 20 時間未満で障害者を雇用する場合であっても、言うまでもなく、事業主には、障害者雇用促進法の規定（障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務）に基づき、一定の雇用管理上の責任や配慮、施設・設備の整備、障害者の従事する業務を決めるための作業等が求められることとなる。働く障害者にとって望ましい環境を整えていくため、事業主においては、週所定労働時間 20 時間未満での雇用の場合でも、週所定労働時間 20 時間以上での雇用の場合と同様の環境整備等を求められる部分があることにも留意が必要である。
- 障害者雇用促進制度の中には、就業機会の確保や一般雇用への準備期間を確保する観点から、後述のとおり、雇用とは別の働き方である在宅就業障害者に対する支援の枠組みが設けられている。他方、週所定労働時間 20 時間未満の雇用者についても、同様に、こうした働き方に対する支援を行うことで、体力やストレス等に課題を抱えている障害者の就業機会の確保に繋がることや、より勤務時間の長い雇用への準備期間となり得ること等も考慮することが考えられる。
- このように、就労を希望する障害者の特性が多様化し様々な働き方を希望する者も増えている中、上記のような事情を踏まえると、週所定労働時間が 20 時間以上であるか否かといった時間の線引きにより、障害者雇用促進法における職業生活において自立している状態にあるかどうかを整理し、週所定労働時間が 20 時間未満の勤務を支援の対象としない現行の仕組みについては、見直していく必要があるのではないかと考えられる。
- ただし、こうした働き方を雇用義務の対象に追加することについては、週所定労働時間 20 時間以上での雇用の場合と比較した場合に、社会保険制度の適用対象となり得るかどうといった差があることや、こうした働き方において経済的な意味での十分な自立には繋がりがづらいこと等の課題があることから、慎重な検討が必要と考えられる。



(週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に関する新たな支援について)

- これらを総合的に勘案し、週所定労働時間 20 時間未満の常用労働者として障害者を雇用する場合についても、現行の在宅就業障害者支援制度と同様の仕組みを新たに設け、障害者雇用納付金財源を活用して、特例的な給付金による負担の調整を行う仕組みを、制度上組み込んでいくこととしてはどうか。具体的には、各企業において週所定労働時間 20 時間未満で常用労働者として雇用される者の数又は労働時間の合計に応じて、当該給付金を支給することが考えられるのではないかと。また、こうした算定の対象とする者の要件として、例えば短時間トライアル雇用助成金と同様に少なくとも週所定労働時間 10 時間以上とする等、一人あたりの週所定労働時間の下限を設けることも考えられるのではないかと。
- また、その対象となる障害者については、雇用率制度の対象となる身体障害、知的障害、精神障害を対象とする方法を基本的なものとしつつ、障害特性上、短時間での雇用を望むケースの多い精神障害のほかは医師等により短時間での就労が必要との判断があった障害者に限定して対象とすべきとの意見も見られたところであり、加えて、週所定労働時間 20 時間未満の雇用状況について把握する必要性も指摘されており、支援策の具体化に当たっては、さらなる検討を行うことが考えられる。
- 特例的な給付金の額については、本制度が、調整金の対象となる雇用労働よりも短時間での雇用に対する調整の枠組みであることを前提に、障害者雇用納付金財政への影響も適切に考慮した上で、週所定労働時間 20 時間未満での働き方を必要とする障害者の就労環境や選択肢を確保していくため、企業にとっても一定の経済的調整を受けられる水準のものとしていく必要がある。
- また、こうした働き方に対する支援を講ずることは、特に中小企業において、障害者本人の特性や希望に合致するだけの仕事量を十分に確保できない場合や、特定の時間帯のみに業務が集中することから他の労働者についても週所定労働時間 20 時間未満の労働者を多く雇用している場合等、様々な制約によって障害者雇用を進められてこなかった状況に対して、障害者本人の希望や特性を踏まえつつ雇用することへの新たなインセンティブになるものと考えられる。社内で、誰かが処理しなければならないにも関わらず、現実に対応できていない業務等を特定し、その業務を遂行できる人を採用するという発想をとることで、中小企業にとっても生産性が高まり、従来であれば雇用労働が困難であった障害者にも雇用の機会を生み出す可能性を有するものと言える。
- なお、こうした短時間の働き方に対する支援を実施するに当たり、雇用される障害者の所定労働時間にかかわらず、事業主が、適切な雇用管理やキャリア形成の促進を図るよう、周知啓発にも努める必要がある。

## ②自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保

(自宅や就労施設等での就労の現状等)

- 現在の障害者の生活状況を見てみると、生産年齢人口に当たる障害者(手帳所持者)であって在宅で生活している者のうち約半数は、何らかの雇用・就業活動等に携わっており、例えば就労継続支援 B 型事業所の利用者数が 22.4 万人に達するなど、雇用以外の働き方や社会参加の手段も年々充実してきているところである。
- 在宅就業障害者支援制度については、こうした雇用以外の働き方について、本人の置かれた状況等に応じて選択肢を拡大していくことが重要であるとの観点から、
  - 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といふ側面と、
  - ② 障害者が一般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といふ側面の 2 つについて、障害者雇用促進制度の枠組みを活用することで、企業による支援が期待されるとの考えの下、平成 18 年 4 月に創設されたものである。
- 在宅就業障害者支援制度の創設から 10 年以上が経過し、その当時と比較して、②のケースで想定されているような就労継続支援 B 型事業所や就労移行支援事業所の利用者数は大幅に増加してきたものの、在宅就業障害者支援制度の利用は依然として非常に低水準となっており、本研究会でも様々な制度上の課題が指摘されたところである。一般雇用への更なる転換等を進めるとともに、通勤等に困難を抱える障害者の就業・就労機会の選択の幅を拡げていくためには、本制度の利活用促進に向けた見直しが求められているものと言える。なお、①のようなケースについては、ICT の進展等により、最近では在宅雇用労働者として働いているケースも多く見られるようになってきていること等には留意が必要である。

(在宅就業障害者支援制度の拡充等について)

- まず、本制度は、在宅就業障害者に直接発注する場合のみでなく、施設内就労や施設外(企業内)就労に対して発注する場合についても対象とするものであるが、名称による誤解等から、施設発注等が対象となっていることが制度創設から 10 年を経過しても浸透してきていない。今後、制度の利活用に向けた周知を図るためにも、双方の範囲、特に施設への発注等を対象としていることを適切に表現した制度名に改めることとしてはどうか。その際、現行の 1 つの制度の枠組みで捉えるのではなく、制度自体を、フリーランス的な働き方をする在宅就業者のための枠組みと施設就労者のための枠組みの 2 つに分けて整理し直すことも考えられるのではないか。

- また、本制度では、一般雇用への移行に向けた準備期間として職業能力等を高める機会の創出を目的としているものの、一般雇用されるために必要となる技能修得や訓練機会の獲得等の取組を企業側が実施しても、発注内容に応じて評価される仕組みとなっていない。この制度の趣旨目的等を踏まえると、一般雇用への転換が図られやすい施設外就労を受け入れている企業に対しては、当該就労の受け入れに対するメリットを設けるため、在宅就業障害者特例調整金等の額を上乗せすることも考えられるのではないかと。
- また、在宅就業障害者特例調整金の支給額の算定にあたり、施設就労等に対する発注の場合には、企業から施設への発注額ではなく、その中から実際に障害者に支払われる報酬を算定の基礎とすることとしている。このことは、フリーランス的に働いている在宅就業障害者に対する発注の場合とのバランス等を踏まえた対応であると言えるが、結果、企業の発注額に対する在宅就業障害者特例調整金等の支給額が極めて少額であり、制度のインセンティブ効果が薄くなっている。本制度が、障害者の職業能力等を高め、一般雇用への移行の機会を確保することを目的の一つとしていることからすれば、施設外就労の場合等には算定の基礎を報酬ではなく発注額とすることも考えられるのではないかと。こうした取組により、発注する企業側としては、より実践的な働き方に近い企業内就労の場を提供することに対するインセンティブになるものと考えられる。
- こうした改正を行う場合には、当該施設に対して発注された業務が、確実に障害者の就業内容に繋がっていくよう、再委託等がされない仕組みを整理する必要がある。また、就労継続支援 B 型事業所の枠組みを用いて施設外就労に就き、請負労働のような働き方をしている場合に、実際には現場で受入れ企業の指揮命令を受けているといったことのないような注意を図ることも必要である。

制度化に当たって、在宅就業支援団体となっている就労継続支援 B 型事業所等を利用する障害者の中には、障害者雇用率制度の対象となる障害者以外も含まれている点にも留意が必要である。
- 現行の評価額である 35 万円は、障害者の平均的な給与に経費等を加えたものとして設定されているが、施設就労の場合等には施設側が設備投資を行っており、障害者自らが用意する必要のないケースが基本と考えられることから、こうした額設定の考え方を整理し直すことも考えられる。
- 本制度の利活用の促進を図るためには、在宅就業支援団体自体が全国で広がっていく必要があるが、制度創設から 10 年以上経過するものの、依然として 22 団体に留まっているという現状がある。在宅就業という働き方が望ましい者にとっても、直接、企業と契約等を締結して業務に従事することは負担が重いことから、こうした団体の存在は必要不可欠と言える。しかしながら、現在の在宅就業障害者支援制度は、在宅就業支援団体が、その受注量や仕事の種類を増加させ、当該団体に登録している障害者を一般雇用へ転換さ

せること等への評価の仕組みが全く設けられておらず、こうしたことも、団体数の停滞に大きく影響しているものと考えられる。このため、在宅就業支援団体が、職業能力の向上に積極的に取り組み、利用者の一般雇用への転換等を実現することに対して、障害福祉サービスとは別に個別の助成措置を講ずることも考えられる。

- また、本制度は、障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）は活用できないこととなっているものの、本制度の活用により、障害者の多様な就労・就業機会の拡充に繋がることや、障害者と共に働くことに対する理解が促進されること等も考えられることから、障害者雇用ゼロ企業についても、本制度の利用を認め、在宅就業障害者特例調整金の受給による障害者雇用納付金との相殺を一定程度認めることも考えられる。

この場合、後述の障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用拡大と併せて進めることで、常用労働者が50人以上100人以下の規模の中小企業においても障害者雇用等に取り組み契機となるものと考えられる。ただし、障害者雇用納付金の収入を活用して、障害者を全く雇用していない企業に対して給付を行うことについては、その後、実際に障害者雇用の取組に繋がっていくのかといった強い懸念の声も聞かれた。

- なお、障害者の就労系福祉サービス事業所等に対する企業からの発注を増やしていくためには、こうした個々の制度見直しと合わせて、企業から見て、安心して発注できるような質の担保や納品期日の厳守、企業ニーズに対応した商品を生産するための能力の向上といった取組も欠かせないものであることは言うまでもない。
- 本研究会におけるヒアリング等では、障害者の就労する施設に対する発注額について、その額に応じて雇用率制度上の「障害者雇用」とみなすことが望ましいとの意見も示された。しかしながら、近年、障害者雇用に対する理解が進み、平成30年4月の引き上げ前の法定雇用率に民間企業の実雇用率が迫りつつあったこと等を踏まえると、こうしたみなし制度の導入により障害者雇用の促進が阻害される恐れがあることから、慎重に検討を行うべきである。

### ③希望する障害者のテレワークの推進

（障害者のテレワークの現状等）

- 近年、一般の労働市場において、在宅型テレワーカーの数は増加傾向にあり、テレワークを導入している企業の数も増加傾向にある。テレワークの活用は、例えば「障害のため働けなくなった」「通勤が困難」といった事情で離職した身体障害者をはじめ、移動や通勤に困難を抱えている者が就労を希望する場合に、有効な雇用機会の確保につながり得るものである。週所定労働時間20時間未満の対応の中で例示した、入院しながら雇用労働者として働いている者も同様のケースであると言える。ウェブ会議ツール等を接続することで、執務室内で就労している場合と同じようなコミュニケーションを図ることが可能に

なりつつあることも、こうした働き方が可能になっている背景の1つと言え、以前に比べて空間的な制約が無くなりつつあるものと言える。

(障害者のテレワークの課題と今後の取組)

- この点、障害者求人における都市部と地方部の関係について見てみると、例えば、障害者求人（事務職）について、都市部では充足率が比較的 low 地方部で充足率が高い傾向にあるが、障害者雇用の場合には仕事に合わせた引っ越し・移動や長時間の通勤にも様々な困難を伴うケースが多く見られることなども踏まえると、テレワークの推進に対する期待は非常に大きいものがある。これまで厚生労働省において行ってきたモデル事業等でも、ICT の利活用等により、仕事の質は十分に担保され得ることの理解は広まりつつあり、具体的な活用事例も徐々に生まれてきているところである。従って、ハローワークの職業紹介等において、こうした遠隔地の就業希望者と企業を、在宅雇用によりマッチングする仕組みを整備することが求められている。
- その際、従来、障害者の就労支援や職場定着支援は、企業と地域の様々な支援機関、本人の三者が必要に応じて一堂に会して、綿密なコミュニケーションを図りながら進めてきたのに対して、地方在住のままテレワークに従事する者との間では、企業と障害者、支援機関等の間に、物理的な距離があることから、支援のニーズをどのようにマッチングしていくかという課題がある。現在行われているテレワークの多くが、定期的に、直接コミュニケーションを取る場も設けた上で行われていることを踏まえると、物理的に直接コミュニケーションを取る機会が相当程度制約されている中で、相互の繋がりをどのように生み出していくかという点も重要な論点である。
- また、障害者である労働者の場合、安定的な雇用を実現するためには、体力的な制約等から小まめな休憩を必要とする者の時間管理や、日々の体調の把握、業務に起因する不安の解消等をどのように行うのか、企業側が医療機関や生活支援施設等の就労支援機関以外に対しても様々な確認を行うべき場合の連絡調整等をどのように行うか等、きめ細かな対応が求められる場面が多い。こうした遠隔地での雇用の場面では、これまで就労支援機関に求められてこなかった様々な負担や役割が生じ得ることから、これらに、どのように対応していくのかを整理しておくことが求められる。
- 今後、都市部を中心に未充足のままとなっている障害者求人等を充足させていくためにも、ICT の活用により、地方部に在住している障害者の雇用の機会に結び付けることもできるよう、ハローワークを中心に遠隔地に在住している障害者を含むマッチングを積極的に進めていくことが求められる。また、その際に生ずる前述のような様々な雇用管理等の課題については、就労支援機関が取り組むことが望ましい支援内容を整理したマニュアルを作成する等、障害者と雇用する企業の双方にとって、働く上での不安をできる限り解消していくための取組を進めていく必要がある。

### 3. 安心して安定的に働き続けられる環境の整備

#### ①精神障害者等の個別性の高い支援を要する場合の支援の充実

(精神障害者の雇用の現状)

- 近年、雇用者数や就労希望者数が大幅に増加しつつある精神障害者については、一般に、職場定着に困難を抱えるケースが多く見られ、他の障害種別と比べても職場定着率が低くなる傾向にある。この点、障害者求人、一般求人（自らの障害を企業に開示して採用された場合）、一般求人（ハローワークに対しては自らの障害を開示した上で、本人の希望により企業には障害情報を開示しないで採用された場合。以下「自らの障害を企業に開示しないで採用された場合」とする。）の求人・採用種別に見ていくと、いずれのケースでも精神障害者の定着率は低く、この点は障害特性による影響も大きいものと考えられる。
- 他方、他の障害種別についても同様に、障害者求人、一般求人（自らの障害を企業に開示して採用された場合）、一般求人（自らの障害を企業に開示しないで採用された場合）の順に職場定着率が高い傾向にある。このことは、障害者雇用促進法において障害者に対する合理的配慮の提供が義務付けられていること等を背景としたものと考えられるが、精神障害者の場合には一般求人（自らの障害を企業に開示しないで採用された場合）により就労する者が多いことも、精神障害者全体の職場定着率を引き下げる要因の一つである。なお、精神障害者が、障害情報等を開示しないで就職するケースが多く見られる背景としては、精神障害が外から見えづらい障害であることや、精神障害に対する偏見が残っていること等が挙げられるものと考えられる。
- また、求人種別にかかわらず、採用前の段階から、当該障害者の就労支援を目的として、職業訓練の受講経験や、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を受けている場合には職場定着率が高くなる傾向にある。この結果、例えば、地域の支援機関を活用しないで障害者求人に採用された精神障害者の場合と、地域の支援機関を活用して一般求人（自らの障害を企業に開示して採用された場合）に採用された精神障害者の場合では、一年後の職場定着率がほぼ同水準となっており、就労に当たってどのような支援を受けているかが、障害者の職場定着状況に大きく影響していると言える。

(精神障害者等に対するハローワークの対応)

- こうした状況を踏まえると、企業による効果的な職場定着への配慮に繋げていくためには、本人の障害理解や特長・特性の理解を促すとともに、支援機関の支援を適切に受けつつ、支援機関間での情報共有を促していくことが効果的であると考えられる。このため、まずハローワーク等においては、障害者本人に障害情報の開示・非開示の自由があることを前提として丁寧に説明しつつも、支援機関を活用しながら障害情報を開示して就労することのメリットについての理解が得られるように努める必要がある。

(精神障害者等の個別性の高い支援を要する場合の就労パスポートの作成等)

○ その上で、障害者本人が自らの情報を開示して就労しようとしても、関係する就労・福祉・医療等の関係機関と企業が、これらの情報をしっかりと受け止め、適切な支援に結びつけられなければ、意味のない情報となってしまいます。これまでも精神障害者等のマッチングや職場定着を支援するための情報共有フォーマット等は個別に作成されてきたが、支援機関ごとに必要とする記載内容等が大きく異なるものとなっていたところである。こうしたこともあり、就労・福祉・医療といった専門分野の支援機関や企業によって、支援対象の障害者の就労準備性等の状況をどのように判断するかといった認識が共通化されていないことや、就労を希望する障害者の特性等に関してどのような情報まで共有して良いのかといった前提が異なっていること等の課題が生じており、支援機関同士の円滑なコミュニケーションに対する支障となってきた。

○ このため、今後、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フォーマット（就労パスポート）を整備していくこととしてはどうか。その際、労使及び当事者並びに支援関係者等の関係者による実務的な検討会を新たに立ち上げ、既存の様々な様式をもとに記載内容を整理するとともに、その内容には個人情報が多く含まれていることにも配慮し、どのような内容を就労パスポートに書き込んでいくのかということや、支援機関同士の具体的な情報連携をどのように進めるのかといったこと等についても、できる限り速やかに整理して示すことが求められる。

こうしたフォーマットを、就職時のマッチングに向けた準備段階から活用することで、採用・就職段階から必要かつ適切な配慮が明確になり、精神障害者等の適切なマッチングや職場定着に繋がっていくものと考えられる。また、従来はこうした情報共有フォーマットを活用してこなかったような支援機関を含め全ての就労支援機関等に対して、利用方法や効果等の周知啓発に努めていく必要がある。

○ また、精神障害者の就労能力等を、一定の基準の下で線引きするべきとの意見もあったが、精神障害の症状と職業適性等には必ずしも連動が見られないケースも多いことから、現時点での知見では、こうした対応をとることは困難である。これは、本人がどのような仕事に就けるのかについては職業適性（職務遂行に必要な知識や能力）等に負うところも大きい一方で、日常生活管理や健康管理の状況にも強く影響を受けるものであること、就労する企業ごとの環境によっても実際に働けるかどうかは大きく変化すること等、それぞれが相互に関わり合う中で、一人ひとりの就労能力が表出されるためである。

○ しかしながら、フランス等の諸外国では、現にこうした就労能力の判定の仕組みを導入しているとされていることから、まずはその調査等を進めるとともに、就労パスポートの活用状況等も踏まえつつ、日本の雇用現場へ適用できるかを引き続き検討していくこととしてはどうか。また、障害者雇用率制度の対象となる精神障害者等の範囲について、精

神通院医療の自立支援医療受給者証の交付者を対象としてはどうかというもの等、様々な意見が出されたほか、障害者雇用率制度の対象となる身体障害者の範囲について、障害者手帳ではなく就労能力の判定等によることとしてはどうかという意見が出されたところ、制度の公平性等を担保するため、まずは、フランス等の諸外国における就労能力の判定の仕組み等を十分に精査した上で議論することとすべきである。同様の議論として、難病患者の就労支援等の観点からも、障害者手帳を所持していない者に対する障害者雇用率制度の対象とすることについての意見が出されたが、これについてもまずは、フランス等の諸外国における就労能力の判定の仕組み等を十分に精査していくことが重要である。

## ②中高齢層の障害者が希望により長く安定的に働ける環境の整備

(中高齢層の障害者の雇用の現状)

- 最近の障害者雇用の動向について、年齢別の状況等を整理すると、身体障害者については、社会全体の高齢化や、途中で身体障害になるケースも多く見られること等から高齢化の傾向が見られるものの、60歳以降については身体障害者手帳の所持者数に比べて雇用者数が目減りする傾向がある。ハローワークにおける新規求職申込件数については、身体障害の場合には60歳以上64歳以下が最も多く、次に55歳以上59歳以下、50歳以上54歳以下と続いているものの、就職率については、60歳以上で急激に落ち込む状況にある。
- 知的障害者については、全体として若年層の雇用が大きく進展していることに比べて、依然として、中高齢層での雇用は限定的となっている。知的障害者の雇用状況の進展が、比較的最近の動きであること等も考慮する必要はあるが、平成20年と平成25年の雇用状況の比較による推計においても、40歳代後半から50歳代前半にかけて多くの者が引退している様子が見られたところである。ハローワークにおける職業紹介状況についても、求職者の就職率は、若年層から50歳代までほぼ同水準となっているものの、新規求職者数自体が40歳代後半あたりから急激に低下する傾向がある。
- 精神障害者についても、全体として若年層の雇用が大きく進展しているのに比べて、中高齢層での雇用は限定的となっている。ハローワークにおける職業紹介状況については、40歳以上44歳以下が最も多くなっており、壮年層の雇用は徐々に増加していくことが考えられるが、就職率は他の障害と同様に60歳以上で低下する傾向にある。
- 社会全体では高齢化が進展してきているものの、前述のとおり、中高齢層の障害者の場合は比較的引退時期が早いこと等もあり、中高齢層の雇用されている障害者数はそれほど増えておらず、むしろ、最近の急激な雇用状況の進展等も相まって、知的障害者をはじめ雇用されている障害者のボリュームゾーンは若年層である。しかしながら、以前から障害者雇用に積極的に取り組んできた企業においては、中高齢層の障害者雇用が増加しており、将来的には現在のボリュームゾーンに当たる若年層が高齢化していくことも勘



案すると、今後、いずれの企業にとっても、中高年齢層の障害者が希望により長く安定的に働ける環境の整備は重要な課題となっていくものと考えられる。

- 中高年齢層の障害者において、比較的引退時期が早くなっている背景としては、加齢に伴い就労能力や体力に課題が出るケースも多いとされていること等が考えられる。求職中の中高年齢層の障害者に対して、前職において離職した理由のアンケート調査を実施したところ、「職場の環境が働く上で整っていない」との回答が多かったが、実際、その具体的内容としては、病気や障害への社内の認識・理解の促進や、体力の低下や体調の変化、業務スピードの変化などへの理解・配慮等、就労能力や体力に関係すると思われる回答が多く見られたところである。そのほか、障害者からの声としては、仕事の内容を簡易・軽易なものにしてもらいたいという声やノルマを減らしてもらいたいという声も一定程度聞かれたところである。なお、勤務時間を減らしたいという声は比較的少なかった。

(中高年齢層の障害者に対する雇用継続支援の在り方)

- 障害者の長期的な雇用継続を図るためには、加齢による体力等の低下が見られる中で、できる限り事前の段階から本人の希望や適性等を踏まえ、体力等の制約の下でできる仕事への移行を目指していくとともに、中途障害の場合を含め、配置転換も視野に入れた職業訓練の促進等によるキャリア形成の促進を図ることが重要である。
- また、障害者が希望に応じてできる限り長く働くことができるようにするためには、雇用する障害者に対する適切な雇用管理や合理的配慮の提供を行うことはもちろん、例えば、グループホームにおける日常生活や健康上の管理の支援、地域活動における余暇活動の支援といった福祉との連携も重要である。加えて、障害者本人の体力が低下してくること等を踏まえると、企業がキャリア形成や配置転換等の環境整備を行った上でも、本人が希望する場合等には、福祉的就労への移行が円滑に進むような支援体制を整備しておくことも、障害者本人の就業・生活支援の観点から重要である。
- これらの取組については、雇用管理上の支援と日常生活上の支援の狭間に入りがちな内容ではあるが、企業にとって、雇用した障害者に長く働いてもらうためには雇用管理上の重要な支援の一つであるとも言える。具体的には、中高年齢層の障害者については、体力等の低下や家族構成等も変化していく中であって、当面の職務内容や配置転換、就業時間の設定等から、退職までの間の働き方全般、働くための土台となる地域での安定的な住まいや居場所づくりの確保等、職業生活全体を再設計していくことで、障害者本人、使用者側の双方にとって、長く安定的に働き続けることができるとともに、円満な定年退職等の時期を迎えられ、その後の人生も含め、できる限り本人が自ら選択できる環境が整えられていくものと言える。

- このため、中高年齢層の障害者本人が希望する場合には、企業にとって可能な範囲で、狭義の雇用管理の枠を超えて、その家族や自治体、地域の支援機関等の協力も得つつ、雇用している障害者本人との間で職業生活全般の再設計を丁寧に話し合う場を企業が整えていくような取組を拡げていくことが望ましいと言える。
- そのためまずは、企業、市町村、その他の支援機関等が、現在、どのように連携して、就労している中高年齢層の障害者に対する支援を行っているのかということや、本人の雇用継続に向けてどのような取組が求められているのかといった配慮に関する事例を収集し、整理したうえで、広く周知していくこととしてはどうか。その後、こうした事例を踏まえた相談支援等を展開していく中で、今後、雇用する障害者の高齢化が課題となっていくような企業において、中期的に中高年齢層の雇用支援に関する取組が浸透していくようにすることが重要であると考えられる。
- また、後述の、長期にわたり雇用継続してきた障害者について雇用率制度におけるカウントを上積みする措置は、雇用する障害者の高齢化等に対応する観点からも望ましい取組であるとの意見も示された。

### ③地域における就労支援体制の機能強化

(地域における就労支援体制の現状)

- 障害者の就労支援を行う地域の体制について、現在は、ハローワーク（全国 544 か所）、地域障害者職業センター（全国 52 か所）、障害者就業・生活支援センター（全国 334 か所）のほか、自治体が設立した支援機関や、民間の就労系福祉サービス事業所、障害特性ごとの専門支援機関等が、地域の状況等に応じて、多岐にわたって活動している。  
加えて、専門的知見を有する医療機関や産業医、精神保健福祉士、作業療法士等も、それぞれの分野から障害者の雇用改善等に関わっているところである。
- 近年、地域における民間の就労支援機関や障害者雇用に携わる専門職等が増加していく傾向にあり、障害者や雇用する企業にとっては望ましい側面も見られるものの、それぞれが独自のノウハウや考えに基づき取り組んでいること等により支援の質や力量の差も大きく、地域のネットワークも十分には形成されていないことにより、障害者本人にとって望ましい支援を受けられていないといった課題が散見される。例えば就労移行支援事業所についても、一般雇用への移行率が 2 割以上の事業所が全体の約 5 割にまで上昇してきている一方で、移行率が 0%の機関も依然として約 3 割となっている等、選択する支援機関により受けられる支援には大きな差が生じているところである。また、福祉や医療、その他の専門家等が、それぞれの視点で支援を行っている場合に、他の支援機関との情報連携や協力関係が適切に構築できないといったケースも見られることから、蓄積されてきた障害者雇用の知見を、どのように展開していくかということも課題となっている。

(ハローワークの取組の現状と今後の対応)

- ハローワークにおいては、就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により、障害者本人の希望や特性等に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援等を実施している。具体的には、ハローワークの有する機能を活かして、雇用率達成指導や各種助成金制度の活用等と結びつけた職業紹介や、障害者雇用促進法に基づく合理的配慮の提供の徹底等を図るための取組により職場定着支援を進める等、有機的な広がりを見せているところである。
- ハローワークには、他の就労支援等を受けていない障害者も多く来所することから、引き続き、就職を希望する障害者の障害特性の多様化等に対応して、障害者本人が実際に必要とする地域の支援に適切に結びつけていくとともに、地域の就労支援機関とのチーム支援等を活用した効果的な職業紹介・職場定着支援に結びつけていく必要がある。

(地域障害者職業センターの取組の現状と今後の対応)

- 地域障害者職業センターについては、障害者に対する専門的なリハビリテーションを提供する施設として全国に展開しており、障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練等の支援を実施するとともに、事業主に対しても、雇用管理に関する専門的な支援を行ってきているところである。
- また、地域障害者職業センターの役割として、障害者雇用促進法上、「雇用されている知的障害者等に対する職場への適応に関する事項についての助言及び指導」が掲げられているところであり、引き続き重要な取組ではあるが、近年、地域の就労支援機関等であっても知的障害者の職場適応支援等は比較的に対応できるケースが増えてきていること等から、今年度から開始された第四期中期計画（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による五ヶ年の事業計画）においては、より個別性の高いサポートを必要とし成果の出づらいうケースの多い精神障害・発達障害・高次脳機能障害に対する支援を重点的に実施するよう目標設定を行っているところである。また、地域の支援機関の質を引き上げていくため、職業リハビリテーションに関する助言援助等を就労移行支援事業所等に対して実施することとされており、積極的な取組が求められるところである。

- ジョブコーチについては、精神障害者等の職場定着が課題となる中、精神障害者等を雇用する企業にとっては企業内で直接的に支援を行っていくことの効果が認識されていること等から、研修の受講ニーズが高まっており、今年度から、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構におけるジョブコーチの養成数を倍増させたところである。養成に当たっては、特に企業在籍型のジョブコーチが引き続き能力の醸成を図れるよう、フォローアップ研修の積極的な活用やネットワークの構築・活用等を進めていく必要がある。また、精神・発達障害、聴覚障害や視覚障害等について、ジョブコーチのフォローアップ研修等

を活用して、それぞれの支援対象者に応じた専門的な知見を修得できる場を整備していく必要がある。

(障害者就業・生活支援センターの取組の現状等)

- 障害者就業・生活支援センターについては、障害者一人ひとりに対して就業面と生活面の一体的な相談支援を実施し、自立した職業生活を実現するため、それぞれの支援対象者の必要に応じて、地域の就労支援機関や福祉施設、医療機関等との間でサービスの利用調整や現況に関する情報交換を行う等、「地域の支援機関のハブ」としての役割を果たしてきているところであり、全国 334 か所と、障害福祉圏域の 9 割以上に設置される状況にまで広がってきているところである。また、障害者就業・生活支援センターは、就労支援の経験が比較的豊富で、精神障害者の職場定着等でも成果を出しているが、今年度からは、ソーシャル・スキル・トレーニングの活用等によるグループワークや、独自に開発したアセスメントツールの活用など、職場定着に向けた新たな取組への支援措置等も講じているところである。
- 地域障害者職業センターが都道府県に 1 か所程度の設置となっているのに対し、障害者就業・生活支援センターは概ね障害福祉圏域ごとに設置されていることや、就業面と生活面の双方を一体的に支援していること等から、就労支援機関や企業等にとって身近な存在であり、地域の実情等を踏まえた対応が可能であるとの声が多く聞かれる。

(障害者就業・生活支援センターにおける今後の取組)

- このため、障害者就業・生活支援センターにおいては、従来の障害者一人ひとりのニーズに応じた「地域の支援機関のハブ」としての役割に加え、今後、「地域の支援機関のネットワークのハブ」としての役割が期待される。具体的には、地域のあらゆる支援機関等の支援力の底上げを図り、地域の支援機関が自らの支援する障害者に対して自力で適切な就労支援等を実施できるよう、障害者就業・生活支援センターが、地域の支援機関の支援手法に対する助言・相談支援を実施するほか、障害者就業・生活支援センターで培った就労支援ノウハウの移転を進める等、地域の中心としての役割を果たしていくというものである。特に、地域障害者職業センターにおいては、障害者職業カウンセラー等が障害者雇用の困難事例への対応や先進的事例の収集等を行っているのに対し、障害者就業・生活支援センターにおいては、こうした事例等を十分に咀嚼し自ら実践する中で、地域の様々な支援機関や医療機関等における障害者雇用の促進に対する理解の浸透を図るとともに、生活面での支援と一体となった就労支援の進め方等に対するノウハウの提供等が求められているものと言える。
- こうしたネットワークを構築していく中で、事業主団体や地域の事業主との間でも密接な関係を構築し、地域全体で障害者雇用の気運を高めていくとともに、障害者雇用や実習の受け入れに理解のある事業所の開拓を進めていくことも期待される。

○ また、障害者の雇用環境を整備していくため、できる限り多くの人が障害に関する知識を有していることが望ましいことから、政府としても「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成講座等を開催するとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構におけるジョブコーチの養成数も倍増させる等の対応を図っているが、特に中小企業等においては、企業内の障害者雇用に関するノウハウを有する人材が限定的で、企業内で雇用管理上の相談等を共有することが難しいという現状が見られる。地域の中小企業での雇用を進めていくためには、実際に障害者の雇用管理に携わっている社員や、周りで仕事をしている社員等が、気軽に雇用管理上の課題や悩み、接し方等を相談できる環境を整えていくことも重要であり、障害者就業・生活支援センターの役割として期待されるところである。

○ また、従来から明示的に支援対象とされてきた精神・発達障害者や知的障害者等に加え、難病や依存症等で就労に困難を抱えているケースや、生活困窮者等でコミュニケーションや日常生活管理等に課題があり障害がうかがわれるケース等でも、同様の課題から就労や職場定着が困難な場合が多く見られるところである。こうした対象者の場合に、担当している支援機関が専門的なノウハウを有しておらず、就労や職場定着等に困難を抱えたままとなるケースも見られることから、障害者就業・生活支援センターで蓄積されてきた就労支援のノウハウ等を活用し、一人ひとりの状態に着目した支援を充実していくことが求められている。実際、地域によっては、難病や依存症等のそれぞれに特化した支援機関等との連携を図りながら、こうした人たちへの就労支援に積極的に取り組んでいるセンターも見られる一方、こうした取組が進んでいない地域も見られるところである。

このため、障害者就業・生活支援センターにおいては、できる限り、こうした専門特化した支援機関等との連携を進めるとともに、センターでの支援が効果的と考えられる者を中心に、センターによる直接訪問支援を実施する等、専門的な就労支援を行うことも求められている。

○ 自らの圏域を超え、都道府県単位で障害者就業・生活支援センター同士の協議会を立ち上げている事例の報告もあったが、こうした取組は、障害者就業・生活支援センター全体の能力向上や情報交換等に資するだけでなく、特別支援学校や都道府県の商工労働部等のように障害福祉圏域を超えた業務を行っている公的機関との連携・調整も円滑かつ適切に進めることができるといった効果が見られることから、他の都道府県においても同様の取組を進めていくよう、促していくことも考えられる。

(障害者雇用における産業医の活用)

○ 産業医については、健診やストレスチェック等の結果を踏まえた生活習慣やメンタル不調等へのアドバイスに加え、障害者本人の主治医とも協力しつつ、就労環境の整備や職場復帰支援等について企業に助言する役割も担っており、障害者の雇用環境を整備していくため、その役割には期待されるところが多い。中途障害者が企業内での配慮を相談する場合や、障害の状況に対して必要以上に就労困難性を抱えていると判断するような企業に対

する理解の促進を図る場合等、医療的知見を活かすべき場面も多い。現状では、産業医が選任されている場合であっても勤務時間が限定的であることや、労働者 500 人未満の事業場では産業医の選任率が低いこと等の前提を踏まえた議論が必要であり、産業医の研修の場面で障害者雇用に関するノウハウを提供する等、障害者雇用における産業医の活用を進めていくための取組が求められている。

(障害者雇用のノウハウ等を有する人材の活用)

- 近年、これまで障害者雇用経験のなかった中小企業等においても、多様な特性を有する障害者の雇用が進展する中であって、「安心して、安定的に働き続けることができる環境」をあらゆる企業で整備していくためには、企業が、障害者雇用経験の豊富な人材や専門職人材に対して悩み事や対応方針等を気軽に相談でき、各企業等の実情や雇用されている障害者の特性等を理解した上での適切な助言や支援を受けられる環境を整備することが重要である。
- このため、今年度から、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、地域の中で障害者雇用に関するノウハウを持っている様々な専門家の情報を蓄積し、障害者雇用経験の少ない企業等に対して紹介・派遣するといったネットワーク事業を行っているところである。全国どこでも、支援を必要とする企業が必要な支援を受けられるよう、こうしたネットワークを積極的に活用し、大企業や特例子会社等で障害者雇用の豊富な経験を有する企業在籍型ジョブコーチや、精神・発達障害、視覚障害、聴覚障害、難病等、それぞれの障害特性ごとに支援経験の豊富な人材、障害者雇用に知見のある作業療法士や言語聴覚士等の専門職などについて、地域ごとの人材情報を蓄積し、必要とする企業に対する紹介・派遣等を行っていくことが求められる。

(教育機関との連携)

- 近年、都道府県労働局やハローワーク等においては特別支援学校等との間で、特別支援学校の生徒の実習受け入れ企業の確保や、地域の企業が特別支援学校の実習を見学するバスツアーの開催等、就職活動の前の段階からの一貫した協力関係を構築してきており、引き続き、連携関係の強化に努めていく必要がある。
- 他方、発達障害をはじめとする障害特性の多様化や教育機関における合理的配慮の提供等により、キャリア形成の道筋も一人ひとり大きく異なる状況となっており、新卒障害者の就労支援に当たっても、大学等の高等教育機関や普通高校、通信制の高校等、多様な教育機関との連携が求められる状況となっている。他方、これらの教育機関では、障害特性に応じた就労支援の経験が少なく、通学する学生や生徒も十分な就労支援を受けられないケースが見られることから、ハローワーク等においては、こうした多様な教育機関とも協力関係を構築し、必要に応じた実習先の情報提供や確保、希望や特性に合った職業紹介等を行うとともに、教育機関に対する就労支援ノウハウの提供等も進めていく必要がある。

#### ④障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組に対する支援措置の創設等

(障害者の雇用継続に対する支援について)

- 障害者の雇用の質の向上を図るためには、企業による積極的な取組を障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の中で評価することが望ましいとの意見も多く見られた。その際、雇用の質としては、正規雇用労働者であること、フルタイム雇用（週所定労働時間 40 時間の者や、他の社員と全く同じ勤務時間である者）であること、長期間雇用継続されていること等をメルクマールにしてはどうかというものであり、いずれも、希望する者にとっては望ましい働き方であると言えることから、企業による雇用改善のインセンティブとなるのであれば、望ましい取組であるとも言える。
- しかしながら、事業主に対して規制をかける制度の中で評価を行うとすれば、枠組みの明確な一律の指標を設ける必要があると考えられるものの、一人ひとりの障害特性や希望等によってその困難度が大きく異なり、企業ごとの雇用形態の特徴等にも大きく左右されることや、そもそも一人ひとりにより望む働き方が異なること等から、評価軸を絞ることが難しいのではないかという意見も示されたところである。
- この点、障害者雇用の質に関して多くの意見に共通するものとしては「希望や特性に応じて、安心して、安定的に働き続けることができる環境が整っていること」が挙げられるのではないかと考えられるところ、長期雇用継続を実現している企業については、長年にわたる雇用管理上の努力を障害者雇用率制度等の中で評価してはどうかという意見もあった。障害者の長期的な雇用継続を実現している企業において、以前より様々な配慮を講じてきたであろうこと自体は容易に想像でき、現在の職場定着等の課題に対する対応としても重要な意味を持つものと言える。
- 現在雇用されている者の雇用継続期間の傾向は、労働者全体と身体障害又は知的障害の労働者の間では大きな差は見られないとの意見もある一方で、前述のとおり、中高年齢層の障害者については加齢による体力等の低下も見られる中で雇用継続のための様々な配慮を必要とするケースが多いことや、いずれの障害種別についても中高年齢層の雇用者割合が低水準にとどまっていること、精神障害者等をはじめ職場定着率が低いことが障害者雇用対策の大きな課題となっていること等から、長期間にわたり雇用継続してきた障害者については、雇用率制度におけるカウントを上積みする措置を講ずることも考えられる。
- 今後の検討に当たっては、こうした仕組みについて、当分の間はこれまでに雇用継続してきた結果に対する評価が中心となり、新たに障害者雇用の促進に向けた取組を進めていく企業にとって直ちには恩恵が生じない仕組みであること等の課題も踏まえる必要がある。

(雇用の質の向上に向けた助成措置等について)

- また、障害者雇用に対する助成措置の全体像を見ていくと、雇入れ段階に対する支援策が額・メニュー共に非常に多くなっているものの、直近では、採用活動段階の前にあるような企業が障害者の実習を受け入れた場合に対する謝金の支払い措置や、雇用する障害者からの合理的配慮に関する相談を受け付けるための窓口の設置に対する助成措置、障害者の雇用管理改善や病休制度等の導入を行った企業に対する助成措置が創設される等、雇入れ前から雇入れ後の配慮まで、比較的幅広い支援策が用意されているものと言える。  
障害者が安定的に働き続けられる環境を整備してくためには、このように雇入れ前だけでなく、雇入れ後の環境整備等についても着実に進めていくことが求められている。
- この点、障害者の中期的なキャリア形成を図るため、障害者職業能力開発校における障害特性に応じた職業訓練の実施や、一般の職業能力開発校において精神障害者の受講を受け入れるための体制整備といった取組を進めてきているところではあるが、雇用する障害者について、障害の状況や業務の内容等を踏まえながら積極的に能力開発を進める事業主に対する支援が十分ではないとの指摘があった。
- 一般労働者と比較して障害者である労働者の場合には、OJT、Off-JT とともに受けられる機会が非常に少ない状況にあるが、いわゆる高度な専門的知識を習得するような訓練のみならず、障害特性等に応じて一般的な事務的技能を修得するものを含め、様々な訓練機会を確保することで、職域の拡大や配置転換等の可能性が広がっていくものと考えられる。具体的には、中途障害となった場合に、新たに技能を修得することによりそれまでの経歴を活かす職域に引き続き従事できるようになることや、加齢等により体力等が低下する中であっても、新たな技能の修得によって職域が広がり比較的長期にわたり働き続けられるといったことが考えられる。こうしたケースには、一般労働者のキャリア形成を促すための助成措置では支援対象とならないものも含まれるが、中途障害者の雇用継続を含め、障害者の職業生活の安定やキャリア形成等を図るためには必要な、障害者雇用に関する課題であると言えることから、こうした取組に積極的な企業に対する何らかの支援措置を講ずることが考えられる。
- なお、現状、障害者の訓練機会の拡大が進まない背景としては、事業主に対する支援措置が十分ではないことに加え、事業主や障害者がこうした訓練機会に関する情報を十分には持っていない中であって障害者本人からの積極的な申し出が難しいことや、一般的な職業訓練と比較すれば訓練機会に制限があり職務命令として障害者を訓練に派遣する場合の事業主の負担感が重くなる場合があること、訓練機会の提供によりどの程度職域が回復又は広がるのかという理解が十分には進んでいないこと等が考えられる。
- 今後、雇用されている障害者の能力開発やキャリア形成の促進に向けた取組が進んでいくことは合理的配慮の精神を十分に浸透させていく観点からも重要な要素と言えること



から、事業主が雇用している障害者に対して、中期的なキャリア形成等を図る観点から障害特性等に配慮した訓練機会を提供する場合等には、障害者雇用納付金財政を活用して、こうした事業主の取組を支援していくことが考えられるのではないかと。その際には、雇用する障害者の職業訓練等を進めることによる、具体的な効果やメリット等が適切に周知されるよう、企業に対する周知の取組も併せて進めていく必要がある。また、障害者の訓練ニーズを踏まえた訓練の実施に更に努めるべきとの意見が示された。

- また、合理的配慮の進展のため必要となる就労支援機器や職場介助者等については、現行の助成金制度等において一定の対応を図っているところではあるが、特に中小企業における障害者雇用を促進するため、最新のテクノロジーを活用した支援器具も速やかに支援の対象とする等、より一層使い勝手の良いものとしていく必要がある。

## IV 中小企業における障害者雇用の推進

### 1. 中小企業における障害者の雇用状況と支援措置

(中小企業における障害者の雇用状況)

- 中小企業における障害者雇用は、前述のとおり、近年徐々に進展しており、特に常用労働者 100 人超の中小企業については、障害者雇用納付金の適用対象が拡大されてきたこと等の影響もあって着実に進展していく傾向が見られるものの、常用労働者 100 人以下の中小企業については障害者雇用の状況が比較的停滞している。
- また、中小企業の中には、法定雇用義務が課されているにも関わらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）も多く残されている。実際、障害者雇用ゼロ企業は全部で 26,692 社（平成 29 年 6 月時点）であるが、そのうち常用労働者 100 人未満の企業は約 78%（20,976 社）、常用労働者 100 人以上 300 人未満の企業は約 21%（5,658 社）となっているように、障害者を雇用していない企業のほぼ全てが中小企業である。
- こうした背景としては、障害者雇用に対する経営者の認識が深まっていないことや法令遵守意識が十分には浸透していないこと、実際に雇用するイメージが十分には広まっておらず採用活動の開始に繋がっていかないこと、障害者を実際に雇用するだけの業務量を想定できないことに加え、就労を希望する障害者も中小企業への応募には積極的ではないといったミスマッチがあること等、様々な要因が考えられる。

(中小企業に対する支援措置について)

- 就労を希望する障害者の希望や特性等の多様化が進むとともに、就労に当たっての困難として勤務時間や通勤困難等を挙げる者が一定程度にのぼる中、障害者の希望や特性を踏まえた働き方を実現していくためには、身近な地域の中で、できる限り多様な働き方の選択肢が確保されていく必要がある。このためには、上記の中小企業において障害者雇用が進展していない様々な要因を十分に踏まえつつ、中小企業における障害者雇用の促進に向け、これまで障害者を雇用してこなかった中小企業への対応等を含め総合的な支援を講じていく必要がある。中小企業における障害者雇用が進み、希望や特性等に応じた身近な地域で働く選択肢が確保されていくことは、「障害者と共に働くことが当たり前の社会」を目指していくための重要な鍵を握る取組である。
- 特に障害者雇用の経験やノウハウが不足している中小企業に対しては、企業ごとのニーズに合わせて支援計画を作成し、採用の準備段階から採用後の定着支援まで一貫した支援を実施することが重要である。障害者雇用ゼロ企業を減らしていくためには、ハローワークによる相談支援に加えて、実際に障害者が働く現場や特別支援学校の実習の見学会の開

催等、障害者雇用ゼロ企業が障害者雇用の具体的なイメージを掴めるようにしていく取組や、障害者雇用に知見のある企業OBや現役の企業在籍型ジョブコーチ等を障害者雇用ゼロ企業に派遣して具体的な相談に対応していく取組等も進めていく必要がある。

○ また、本研究会で議論されてきた週所定労働時間20時間未満の雇用に対する支援措置の実施や在宅就業障害者支援制度の拡充等については、就労を希望する障害者の特性が多様化する中、障害者の雇用・就業の選択肢を拡大する観点から重要な取組であるが、こうした取組に対する支援措置は、積極的に障害者雇用に取り組んでいる企業だけでなく、フルタイムの労働者を新たに雇用する分の業務量が見つからないとしている中小企業や、実際に採用して共に働くイメージが十分につかめていない中小企業の観点からも、本格的な障害者雇用に向けたハードルを引き下げ、取組の選択肢を増やすものである。

○ その他、障害者の雇用の質の向上で議論してきた、地域における就労支援機関の機能強化や、障害者のキャリア形成等の促進に対する助成措置の創設等の取組についても、障害者雇用のノウハウのない中小企業にとっては、長く安心して働き続けられるための環境を整備するための重要な要素であると言える。

障害者就業・生活支援センターに対しては、従来の雇用管理等に関する企業支援に加えて、障害者雇用に関わっている現場の労働者が孤立することのないよう支援する取組の推進や、地域内で障害者雇用経験の豊富な企業によるノウハウの移転等の支援を図るなど、障害者雇用が広がっていく中で雇用経験のない中小企業向けの新たな取組を求めていく必要がある。

○ また、前述のとおり、障害者雇用の質の向上を図るため、企業による取組を障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の中で評価してはどうかという意見も多く出されたものの、この点は、働く障害者や企業それぞれの事情により取組の困難度が異なること等から、一律に制度の中で評価する方法については慎重な検討が必要と考えられる。

## 2. 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

○ 大企業と比べて中小企業の障害者雇用が進まない背景としては、前述のとおり、経営者の理解が十分ではないことや、企業に対する社会的な関心が必ずしも高くなく結果として障害者雇用に対する法令遵守の意識が低いケースが多いこと、積極的に障害者雇用に取り組んでいる中小企業の情報も広がりづらいこと、採用活動を行っても就業を希望する障害者とのマッチングが困難なケースが多いこと等の事情が挙げられる。中小企業における障害者雇用を進めていくためには、従来の制度的枠組みだけでなく、個々の中小企業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、経営者の障害者雇用に対する理解を深めていくとともに、こうした取組を進めている企業が、社会的に様々なメリットを受けられるようにしていくことも必要である。

- この点、中小企業における障害者雇用の進展により、身近な地域の中で、多様化する障害者の雇用の選択肢が確保されることが期待されること等から、中小企業において、こうした働く選択肢の確保に資する取組を進めている場合に、その企業の取組を支援する仕組みを導入することが考えられる。その際、障害者一人ひとりの希望や特性に応じた働き方を可能とするための選択肢を身近な地域の中で確保していくという観点から、例えば、治療や通院等に対応した柔軟な時間管理や、ICTを活用した在宅でのテレワーク、加齢による体力の低下等を踏まえた配置転換や職域開発等を導入している等、障害者雇用の質の向上に資する取組を進めている中小企業に対する支援策としていくことが考えられる。
- また、雇用の質の向上に資する取組は、障害者にとって安心して安定的に働き続けることのできる環境の整備に繋がるものであることは言うまでもないが、障害の有無に関係なく全ての労働者にとって、働きやすい職場環境の整備、通院・治療に伴う休暇や多様で柔軟な働き方・休み方の実現といったワーク・ライフ・バランスを実現できるといった効果をもたらすものでもある。こうした観点から、障害者雇用の質の向上に関する取組を進める企業に対する支援策としては、個別の支援措置だけでなく、社会の関心を喚起し、社会全体に影響を及ぼし得るような仕組みを用いることが望ましい。
- これらを総合的に勘案すると、具体的には、企業の実雇用率や職場定着状況のほか、雇用されている障害者本人の求める処遇改善への可能性や社員の障害理解の促進などの様々な取組を進めている中小企業については、この取組内容を総合的に評価し、ハローワークでの重点的PRや認定企業による面接会等の開催、自社の商品や広告等における認定マークの活用等を行えるようにするため、中小企業向けの公的な認証の仕組みを新たに創設することが考えられるのではないかと。
- その際、企業や雇用される障害者の各々の事情によって、安心して安定的に働き続けることのできる環境を整えるために必要な取組の内容は異なることから、公的な認証に当たっては、障害者雇用の質の向上に関する取組として考えられる候補の全体像を整理した上で、各企業において取り組んでいる内容を総合点で評価できる仕組みとすることが考えられる。また、公的な認証に関するルールを策定するにあたっては、中小企業の障害者雇用や経営の実情等を踏まえたものとしていくことも重要である。
- また、公的な認証の仕組みと合わせて、障害者雇用に取り組む企業の設備整備等に対する政策金融における低利融資の実現や、公共調達における積極的評価といったメリットを新たに与えることも、中小企業における障害者雇用の促進するため、より強力なインセンティブになり得るものと考えられる。公的な認証の仕組みを創設する際には、対象となる企業のニーズや公的な認証に対する申請件数の推計等も踏まえつつ、さらに検討を進めていくことが求められる。

### 3. 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用

- 障害者雇用納付金制度（障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金）は、現行制度上、常用労働者が 100 人を超える企業に対して適用することとされており、法定雇用義務の課されている企業の適用対象（常用労働者 45.5 人以上）とは、差が設けられているところである。これは、障害者雇用納付金制度自体は、原則として雇用義務のかかる全ての事業主に適用されることとなっているものの、制度創設時に、中小企業の負担能力に対する配慮や、当時の中小企業は比較的法定雇用率を達成していたこと等から、当分の間、常用労働者 300 人超の企業に適用対象を限定することとされたことによるものである。
- その後、平成 20 年の障害者雇用促進法改正により、平成 22 年 7 月から常用労働者 200 人超、平成 27 年 4 月から常用労働者 100 人超と、障害者雇用調整金制度の適用対象は徐々に拡大されてきた。その結果として、100 人超の企業においては適用拡大の時期を中心に障害者雇用が特に進むとともに、その後も法定雇用率の引き上げ等に合わせて障害者雇用の状況が進展しており、制度改正の効果が表れているところである。
- 他方、常用労働者 100 人以下の企業については、制度の適用対象となっていないこと等も相まって、全体としては障害者雇用が停滞しているが、一方で、平成 29 年時点（法定雇用率 2.0%時点）において、法定雇用義務を達成している企業の割合は 46.5%、法定雇用義務による雇用者数を超えて障害者を雇用している企業の割合は 25.7%であるように、障害者雇用に積極的に取り組む企業も相当程度にのぼるところである。しかし、こうした中小企業の場合、法定雇用義務を超えて障害者雇用に取り組んだとしても報奨金の対象となる一部の企業を除き、継続的な経済支援を受けることはできない状況となっている。
- 障害者雇用調整金は、障害者を雇用するために必要となる施設整備や人的配置といった特別な費用を支えるためのものであることから、常用労働者 100 人以下の企業であっても、雇用義務が課されている以上、支給されるようにしていくことが望ましいと言える。その際、障害者雇用納付金制度が、企業による社会連帯の仕組みとして、他財源を投入することなく独自の財源により維持されてきた制度であることを踏まえれば、これまでの制度の変遷等を踏まえても、障害者雇用調整金の支給対象範囲を拡大する際には、障害者雇用納付金の納付義務についても同時に適用範囲を拡大していくこととするのが自然である。
- この点、常用労働者 100 人以下の企業についても障害者雇用に積極的に取り組む企業が相当程度にのぼること等を踏まえれば、障害者雇用納付金の納付義務についても拡大していくことが考えられるのではないかと。また、その拡大する範囲については、フランスやドイツと同様に、雇用義務対象企業全てに納付義務を課すことも考えられるが、平成 25 年から雇用義務の対象とされている 50 人規模以上に限定して適用拡大していくこととす

るのが適当ではないか。なお、本制度の適用対象となる企業規模を、常用労働者が 50 人以上の企業にまで拡大する場合、企業規模や経営基盤等を勘案し、その後の更なる適用拡大は行わないこととすべきとの意見も示された。

- なお、中小企業に対して障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用を拡大する際には、障害者雇用納付金の額を引き下げる等の猶予措置が必要ではないかという意見が出された。その際、障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用対象企業を、常用労働者 300 人超の企業から常用労働者 100 人超の企業に拡大してきた際の方策が参考になるのではないかという意見も示された。
- また、障害者雇用調整金の適用対象を拡大した場合、報奨金の対象となる企業の規模は、より小規模のものに限定されること等から、障害者雇用の促進に向けて現行の障害者雇用者数の要件を緩和することも考えられるのではないかという意見も示された。

## V 障害者が長く安心して安定的に働き続けられる環境整備に繋げる制度の在り方

- 障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度は、大企業に対する法令遵守意識の徹底や、中小企業等の障害者雇用意欲の喚起等によって、我が国における障害者雇用の進展に大きく寄与してきたところである。制度としては、当初の身体障害者のみを雇用義務の対象とする仕組みから、知的障害者や精神障害者を対象に追加した仕組みへと大きく変化しつつ、対象となる企業も拡大してきており、制度の社会的な認知の高まりと相まって、その意義は益々大きくなっていると言える。
- 他方、障害者雇用状況が継続的に進展してきたことで、法定雇用率の連続的な引き上げや、障害者雇用納付金財政の状況が厳しくなる等、制度が創設された当時には、十分には予想されていなかった事態も生じているところである。
- 本制度が障害者雇用状況の進展に大きく寄与してきたことを踏まえ、障害者雇用の促進が図られ、障害者が長く安心して安定的に働き続けられる環境の整備に繋がっていくよう、制度の在り方についても検討を行った。

### 1. 障害者雇用率制度の在り方

(障害者雇用率制度について)

- 民間企業の法定雇用率については、昭和 51 年に民間企業に対して雇用義務を課した際、当初は 1.5%と定められていたが、昭和 63 年 4 月に 1.6%、平成 10 年 7 月に知的障害者を雇用義務の対象に追加した際に 1.8%、平成 25 年 4 月に 2.0%と、結果として 10 年以上の間隔をおいて徐々に引き上げられてきたところである。障害者雇用促進法に基づき、法定雇用率は「(中略) 少なくとも 5 年ごとに、当該割合を勘案して政令で定める」とされているが、これまで、見直しの度に法定雇用率を改定することとならなかったのは、現在に比べて障害者雇用状況が横ばいで推移する等、進展の状況が必ずしも堅調ではなかったことによるところが大きい。
- 他方で、近年、法定雇用率は短期間で連続的に引き上げられている。これは、障害者雇用促進法の規定により、法定雇用率は、労働市場全体における障害者の労働者や失業者の割合を導き出す計算式の結果に応じて決めるという、障害者雇用の進展状況と法定雇用率の見直しの動きが相互に連動する仕組みであるために、最近の障害者雇用状況の着実な進展の動向を反映する結果となるためである。
- このように、企業が障害者を雇用すればするほど法定雇用率が上昇していく仕組みについて、企業が障害者雇用を進める際に中期的な視点をもって環境整備を図ることが困難なため、障害者雇用における最終的な目標設定となる雇用率を示すべきとの意見もある。し

かし、法定雇用率が労働市場の実態に合わせて設定されてきたからこそ企業の中に達成すべきとの考えが浸透してきたとする見方もあることや、障害者の雇用環境が整うことで潜在的な就労希望者が労働市場に出てくるようになること、障害者手帳の所持者数が増加し続けていること等から、現時点で、障害者雇用対策における固定的な法定雇用率を設定することは困難であると言える。

- このため、現行の法定雇用率の設定に関する基本的な考え方は維持する必要があると考えられるものの、計算式の結果を踏まえて、直ちにその通りに設定することとしてきた方法については見直しが必要との意見が多かった。
- 平成 30 年 4 月からの法定雇用率の設定の際には、当面 5 年間の暫定措置として激変緩和措置が盛り込まれていたところであるが、これは、障害者団体等からも、長く安定的に働き続けることのできる環境を整備するためには、激変緩和措置を適用し、社内の環境整備等を行いながら徐々に引き上げていくべきとの意見が多く示された結果として、法定雇用率を徐々に引き上げていくこととしたものである。
- 現行制度をもとにすると、法定雇用率は、平成 33 年 4 月の前に 2.3%に引き上げられた後も、激変緩和措置の適用期限が到来する平成 35 年 4 月の見直し等において、過去にない頻度で連続して上昇していく可能性がある。その際、特別支援学校や就労移行支援事業所等から一般雇用への移行状況等を踏まえると、障害者の職業準備性を高めながら短期間で法定雇用率の上昇分に対応した送り出しを行い、各民間企業が法定雇用率の上昇分に対応した採用を進め、直ちに法定雇用義務を達成することは困難との意見が示されたところである。また、法定雇用率が連続的に引き上げられる中で雇用義務を達成するという目的のために採用されるようなことは、むしろ逆差別との認識に繋がりがねず、「障害者と共に働くことを当たり前の社会」にするための阻害要因になるとの意見も示された。企業としては、障害者の雇用に際して、受傷・発症前から雇用している中途障害者を含む障害者の雇用環境を適切に整備するための対応等を図る必要があることや、本来であれば数力年に及ぶ採用戦略や事業計画の中で整理されるべき重要な課題であること等も踏まえる必要がある。
- このため、今後の法定雇用率の見直しに当たっては、計算式の結果を踏まえて直ちにその通りに設定することとしてきた現行の制度と比べて、障害者雇用の促進を阻害しないものとするのは前提としつつ、できる限り中期的な法定雇用率の展望を示し、企業や支援機関等において障害者が長く安定的に働き続けられる環境が整備されるよう促すため、法定雇用率の計算結果を踏まえつつも、企業の雇用状況や支援機関の体制、障害者実雇用率の現状及び見通し等を踏まえ、労使及び当事者並びに有識者の議論により決定していくこととしてはどうか。



- また、現在の法定雇用率の計算に当たっては、就労継続支援 A 型事業所の利用者についても雇用契約を締結していることから、計算式の分子（雇用されている障害者）の内訳に含まれている。就労継続支援 A 型事業所における雇用については、利用者である雇用者の数等に応じて障害福祉サービスの報酬が支払われる等、いわゆる一般の雇用とは異なることから、就労継続支援 A 型事業所が増えれば増えるほど法定雇用率が引き上げられていくような仕組みは適当ではないとの意見が多く示され、法定雇用率の設定に当たっては、計算式の分子の数値から就労継続支援 A 型事業所の利用者数を控除した数を用いるべきとの意見も示された。

今後、法定雇用率の設定について、前述のような方法で決定していくこととする場合には、議論の際の参考データとして就労継続支援 A 型事業所の利用者数を控除した結果についても考慮しつつ、議論していくことも考えられる。

- その場合、後述の論点とも関連するが、就労継続支援 A 型事業所の利用者については、一般の雇用とは異なるものであることを前提にするのであれば、法定雇用率の計算式から控除するだけでなく、障害者雇用調整金及び報奨金の支給対象としないことや、当該事業所の利用者を障害者雇用率制度における雇用者とみなさないこと等の対応を検討すべきとの意見も示された。

（除外率制度について）

- また、障害者雇用率制度における除外率制度については、平成 14 年の法改正で廃止することとされたものの、個別の企業に対する影響に鑑み当分の間は維持することとされ、平成 16 年、22 年の二度、10%ポイントずつ引き下げられた後は、率設定が維持された状態となっている。除外率制度は、相対的に障害者雇用が困難とされてきた業種に対する特例的な措置であることや、平成 25 年以降連続して法定雇用率自体が引き上げられていること等から、特定の業種の障害者雇用に対する意欲を削がないようにするためにも、現在適用されている除外率の更なる引下げについては慎重に対応すべきとの意見も多い。
- しかしながら、法律的には除外率制度が廃止することとされている中であって、雇用が困難とされてきたこれらの業種においても障害者雇用に対する先進的な取組は様々に見られることや、「障害者と共に働くことが当たり前の社会」という理念にもそぐわないこと、いずれの業界においても近年障害者雇用は進展してきていること等から、平成 22 年の引き下げ後、これら特定の業種における障害者雇用がどのように進んできているのかを整理し、今後の対応についての検討を進める必要がある。

## 2. 障害者雇用納付金制度の在り方

（障害者雇用納付金財政の経緯等について）

- 障害者雇用納付金制度について、障害者雇用調整金の額は、企業が法定雇用率を超えて

新たに障害者を雇用するために通常追加的に必要となる特別費用の額を踏まえて、障害者雇用納付金の額は、企業が法定雇用率に達するまでの間に新たに障害者を雇用するために通常追加的に必要となる特別費用の額を踏まえて、決定することとされており、それぞれ独自に額が決定されるものである。障害者雇用情勢が進展を続ける場合には、障害者雇用納付金を納付する企業が減少し障害者雇用調整金の支給を受ける企業が増えることから、基本的には、法定雇用率が引き上げられる等の制度的要因が生じない限り、障害者雇用納付金財政は逼迫していくという課題が制度自体に内在しており、いわば「財政的に逼迫する方が望ましい制度」であるとの指摘もあった。

- この点、同様の仕組みを導入しているフランスやドイツにおいては、法定雇用率が障害者雇用の実態よりも高めに設定されていることや、障害者雇用調整金と同類の仕組みは存在せず、障害者雇用納付金財源は個別の助成金や事業運営に充てられていること等が、日本とは大きく異なる点である。

日本の場合、制度が創設された昭和 50 年代においては、障害者雇用義務を達成している企業割合が低かったこと等から、財政支出の多くを助成金が占め、障害者雇用調整金や報奨金の占める割合は極僅かであった。障害者雇用納付金財政はこれまでに三度、財政収支の赤字が二年度以上連続した時期があるが、最初の二度は障害者雇用納付金制度に基づく助成金によるところが大きく、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の額を縮小させることで財政を健全化してきたという経緯がある。他方、直近においては、既に障害者雇用納付金制度に基づく助成金のメニューを縮小させてきたこと等もあって、財政支出の構造が変化しており、障害者雇用調整金や報奨金の占める割合が相当高水準となっている。年間の収支についても、平成 28 年度は 71 億円の黒字となっているが、障害者雇用納付金や障害者雇用調整金の額の動向を踏まえれば、仮に平成 30 年 4 月から法定雇用率が引き上げられなかった場合には、単年度収支が赤字に移行する可能性は非常に高かったものと考えられる。

(障害者雇用調整金について)

- この点、障害者雇用納付金制度の持続性を確立する観点からは、フランスやドイツのように障害者雇用調整金を支給する枠組み自体を廃止する方法もあり得るが、現に、障害者雇用調整金の支給額を障害者雇用に必要な環境整備等に充ててきた企業もある中で、今後、雇用している障害者に対する合理的配慮の提供等をさらに進めていくためには、慎重な対応が必要と考えられる。
- 他方、障害者雇用納付金財政の状況について検討を行うにあたり、一部の大企業や法人に障害者雇用調整金が集中しているのではないかという指摘もあった。

障害者雇用納付金と障害者雇用調整金について従業員規模別に納付・支給の割合を見ていくと、常用労働者の数が 1,000 人以下の企業であれば、その中で中小企業か否かといったことに関わらず、障害者雇用納付金の納付額と障害者雇用調整金の支給額の関係に大き

な差は生じていないが、常用労働者 1,000 人超の企業については障害者雇用調整金の支給割合が非常に多くなっている。このため、構造的には常用労働者 1,000 人以下で障害者を雇用していない企業が、常用労働者 1,000 人超で障害者を雇用している企業の特別費用を負担しており、いわば、経営基盤の安定的な大企業の障害者雇用を、中小企業が支えるかのような構造となっている。

○ 就労継続支援 A 型事業所については、一般雇用が困難な障害者に対して雇用契約に基づく就労の機会を提供するものであり、障害者の就労・社会参加を促進する観点から重要な役割を担うものである。こうした就労の困難性等に対応しつつ、障害者の雇用環境を整備する必要があること等から、利用者の数等に応じた利用料等に相当する障害福祉サービスの報酬として、一事業所あたり年間で平均約 2,400 万円の報酬を支給されているところである。しかしながら、こうした報酬は、就労継続支援 A 型事業所の事業を行う上で必要となる人的配置や環境整備等に充てられることとなるところ、障害者雇用調整金についても、新たに障害者を雇用するために通常追加的に必要となる特別費用を踏まえて支給されているものであり、その目的が重複しているのではないかという指摘についてどのように考えるかという課題がある。

○ 加えて、障害者雇用 1 人あたりに伴う費用は、事業所当たりの雇用障害者数が増えるごとに逓減する傾向にあることから、大企業や就労継続支援 A 型事業所等で障害者を多数雇用しており、かつ障害者雇用調整金を集中的に支給されているようなケースにおいては、企業同士の社会連帯に基づく範囲を超えて、負担の調整を受けているのではないかとの意見も示されたところである。

例えば大企業の場合は、雇用障害者 1 人が雇用率に対して与える影響が小さいこと等もあって、法定雇用義務を大きく超えて障害者を雇用しているケースも多く見られるが、結果として、常用労働者 1,000 人以上の大企業に支給されている障害者雇用調整金のうち約 4 割が、法定雇用義務に対して超過 20 人以上に関して支給されるものとなっている等、一部の大企業に対して障害者雇用調整金が集中して支給されている状況にある。

また、常用労働者数 300 人以下の法人に支給される障害者雇用調整金のうちの 3 割超が社会福祉法人に対して支給されており、そのうち約 4 割が、法定雇用義務に対して超過 20 人以上に関して支給されているが、このように集中して支給されている障害者雇用調整金の多くは就労継続支援 A 型事業所を運営する法人に対して利用者分として支給されているものと考えられる。

○ このように、大企業の場合には、障害者を雇用する前提である経営基盤が比較的安定していること、就労継続支援 A 型事業所の場合には、利用者である雇用者数に応じて施設に対して障害福祉サービスの報酬が支給され必要な人的配置等に充てられていることを前提に、障害者を雇用する場合の追加的な特別費用が逓減していくことを考慮すると、障害者を多数雇用し、集中的に障害者雇用調整金の支給を受けている事業主に対する障害者

雇用調整金については、一般的な中小企業への影響には配慮しつつ、法定雇用義務を一定以上超過した場合には支給額を逡減又は停止させる、障害者雇用調整金の単位調整額を一定程度減額するといった措置を講ずることが考えられる。

- 今後については、これらの一部の法人に集中して支給されてきた障害者雇用調整金等の原資を活用し、中小企業における障害者雇用の促進のための環境整備等を着実に進めていくことで、障害者雇用ゼロ企業を減少させる等、「障害者と共に働くことが当たり前の社会」にしていくための取組を進めていくことが求められているものと言える。

(障害者雇用納付金について)

- 障害者雇用納付金の額についても、実際に障害者を雇用した時にかかる費用と同水準にまで引き上げるべきとの意見や、障害者雇用ゼロ企業を含め実雇用率が特に低い場合には障害者雇用納付金の額を引き上げるべきとの意見が示されたところである。
- この点、あくまで障害者雇用納付金は、企業同士の社会連帯に基づき、障害者雇用に当たって特別にかかる費用に限定して調整する趣旨のものである。障害者を雇用した場合に要する諸費用と同水準にまで障害者雇用納付金の額を引き上げることとする場合には、むしろ社会的義務を果たしたかのような感覚を企業側に起こさせ、結局、雇用促進の阻害に繋がるのではないかという意見が示された。また、額を引き上げることによって、その性質が罰金的な要素を有するとするならば、障害者雇用納付金を納めればその後は雇用義務を免責されるという免罪符のような見方も生じ得ること等から、その影響を見極める必要がある。
- また、障害者雇用ゼロ企業を含め実雇用率が特に低い場合には、障害者雇用納付金の額を引き上げるべきとの意見も示されたところであり、障害者雇用ゼロ企業等による障害者雇用への意欲を喚起し、その取組を促していこうというものである。現に、障害者雇用ゼロ企業等が新たに障害者を雇用する際には、通常想定される設備整備や人的配置等の費用に加え、障害者の従事する業務の決定やマニュアルの作成、就業規則の整備、周りで働く社員による障害者理解の促進等の「初めて雇用する企業」ならではの目に見えづらい追加的な費用や負担感等も想定されることから、障害者雇用ゼロ企業の場合には、新たに障害者を雇用するために追加的に必要となる特別費用の額も高くなる傾向にあると想定される。このような想定に従えば、障害者雇用ゼロ企業等に対する障害者雇用納付金の調整基礎額を、既に一定程度障害者雇用に取り組んでいる企業とは異なる水準とすることで、障害者雇用ゼロ企業による障害者雇用に取り組む意欲を喚起させるといった方法も考えられる。

- ただし、ハローワークによる行政指導の成果等もあり、法定雇用義務が課されているにも関わらず障害者を全く雇用していない、いわゆる障害者雇用ゼロ企業のうち、約 99% が常用労働者 300 人以下の中小企業となっているように、こうした仕組みにより負担増になる企業の多くが中小企業であることから、実現に当たっては慎重な検討が必要である。
- 加えて、障害者雇用義務の数と現在雇用する障害者の差分や、法定雇用率と実雇用率の差分に応じて、障害者雇用納付金の額の引上げ又は引下げを行うことで、企業における障害者雇用への意欲を喚起し、その取組を促していくこととしてはどうかといった意見も示された。

(障害者雇用納付金財政の調整機能について)

- また、障害者雇用納付金、障害者雇用調整金及び報奨金の額については、前述のとおり独自に決定される仕組みとなっていることから、過去にも三度財政赤字となっているが、障害者雇用納付金による収入のみで自立的な運営を行ってきた障害者雇用納付金財政の持続可能性を確立するためには、支出か収入のいずれか又は両方を、障害者雇用納付金財政の状況と連動して決定される仕組みとすることも考えられる。
- この点、現在の障害者雇用納付金財政の状況としては、制度創設時と比較して障害者雇用調整金が相当広範囲にわたり支給される状況となっており、フランスやドイツでは障害者雇用調整金の仕組み自体が設けられていないこと等も踏まえると、障害者雇用調整金の支出を抑制的にすることが考えられる。具体的には、これまでも障害者雇用納付金財政の単年度収支がひとたび赤字になると、制度要因等が大きく変化しない限りその状況が継続する傾向が見られたことから、単年度財政が赤字になった時点で、赤字額の程度に応じて翌年度以降の障害者雇用調整金の額を減額させる仕組み等をあらかじめ規定しておくこと等も考えられるのではないかというものである。
- ただし、障害者雇用調整金の支給額について一定の枠組みを設けることからすれば、まずはそうした制度改正の影響等も踏まえつつ、中期的に検討を進めていくことが望ましいとの意見も示されたところであり、今後更なる検討を重ねる必要がある。

## VI おわりに

- 本報告内容については、労働政策審議会障害者雇用分科会に対して事務局より報告し、制度の見直しに向けた議論に繋げていくとともに、予算措置等において対応し得るものについては、今後の事業や制度運営において円滑に実現していくことが望まれる。
- そのほか、本研究会のヒアリングで示された意見については「関係者ヒアリングにおいて関係者及び委員から出された意見等の整理」（第6回研究会（平成29年12月22日）事務局報告資料）において整理しているところであるが、このうち今回の取りまとめに含まれない内容についても、厚生労働省においてしっかりと受け止めていくことが求められる。
- 本研究会では、就労を希望する障害者の希望や障害特性が多様化する中であって、働き方の選択肢の拡大や、長く安定的に働き続けられる環境整備に向けた対応や制度の在り方のほか、中小企業における障害者雇用の推進等を図るための方策についての提言を行ったものである。

私たちとしては、こうした取組の推進により、障害者雇用の量的側面・質的側面のいずれにおいても更なる改善が図られることを目指すものであるが、自らの希望や特性に応じて働き方を選択し、安心して安定的に長く働き続けられる環境が整備されていくことは、障害の有無に関わらず、全ての労働者にとっての働く上での基盤であるということも、改めて認識しておく必要があるのではないだろうか。
- 人生全体で考えれば、誰もが、自らの仕事と、育児・家事や介護、病気の治療、障害、体力の低下等といった事情とを共存させていくこととなる可能性がある以上、お互いの抱える事情を理解・配慮し、お互いの「できないこと」ではなく、お互いの「できること」「得意なこと」に目を向け、チームとしての成果物を作り上げていく姿勢は、全ての人にとって「自らの希望や特性に応じて働き方を選択し、安心して長く働き続けられる環境」が常に整えられているという状況に繋がるものである。
- 今回提言した政策方針が実現されることによって、障害者雇用の質の向上が図られるとともに、全ての労働者にとって働きやすい環境が整備され、一億総活躍社会の実現に向けた取組が推進されるよう、祈念するものである。

## 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会開催要綱

### 1 開催の趣旨・目的

我が国の障害者雇用については、近年、障害者の就労意欲の高まり、企業理解や取組の進展、就労支援機関等の支援体制の充実等により、大幅に雇用者数が増加するとともに、雇用障害者に占める知的障害者や精神障害者の割合が高まるなど、大きな変化が生じている状況にある。

こうした中、「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）にも示されたとおり、多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援など、様々な課題に対応して、「障害者が、希望や能力等に応じて活躍できることが当たり前の社会」を実現していくためには、障害者雇用状況等の変化に対応した制度の在り方を検討し、適切な政策を講じていく必要がある。

このため、労使、障害者関係団体等の関係者から成る研究会を開催し、障害者雇用促進制度の中心的役割を果たす障害者雇用納付金制度や雇用率制度のほか、各種支援策について、今後の在り方の検討を行うこととする。

### 2 主な検討事項

- (1) 障害者雇用納付金制度の在り方について
- (2) 障害者雇用率制度の在り方について
- (3) その他

### 3 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局雇用開発部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇対策課において行う。

### 4 参集者

別紙の通り

### 5 開催時期

平成29年9月～

(別紙)

## 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会参集者

- ◎ あべ まさひろ 阿部 正浩 中央大学経済学部教授
- うるしはら はじめ 漆原 肇 日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長
- かが ときお 加賀 時男 日本身体障害者団体連合会副会長
- くどう しょういち 工藤 正一 日本盲人会連合総合相談室室長
- くぼ あつこ 久保 厚子 全国手をつなぐ育成会連合会会長
- くりはら としろう 栗原 敏郎 株式会社大協製作所代表取締役会長
- しおの のりこ 塩野 典子 株式会社富士通ソーシアルサイエンスラボラトリビジネスマネジメント本部長代理
- しが としかず 志賀 利一 横浜やまびこの里相談支援事業部長
- しんぼ さとこ 眞保 智子 法政大学現代福祉学部教授
- はせがわたまこ 長谷川珠子 福島大学行政政策学類准教授
- ほんじょう よしかず 本條 義和 全国精神保健福祉会連合会理事長

◎ : 座長

(五十音順、敬称略)



## 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会（開催状況）

### 第1回（平成29年9月20日）

- 研究会の開催について
- 今後の研究会の進め方について
- 障害者雇用の現状等について
- 意見交換

### 第2回（平成29年10月23日）

- 関係団体からのヒアリング
  - ・公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会 松澤 勝 氏
  - ・一般社団法人 日本発達障害ネットワーク 橋口 亜希子 氏
  - ・特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク 酒井 京子 氏
- その他

### 第3回（平成29年10月30日）

- 関係団体からのヒアリング
  - ・全国手をつなぐ育成会連合会 佐々木 桃子 氏
  - ・社会福祉法人 日本盲人会連合 大胡田 誠 氏
  - ・全国就労移行支援事業所連絡協議会 酒井 大介 氏
  - ・公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会 丸物 正直 氏
- その他

### 第4回（平成29年11月7日）

- 関係団体からのヒアリング
  - ・一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会 玉木 朝子 氏
  - ・NPO 法人 就労継続支援A型事業所全国協議会 久保寺 一男 氏
- その他

### 第5回（平成29年11月24日）

- 関係団体からのヒアリング
  - ・社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会 中原 義隆 氏
  - ・一般社団法人 障害者雇用企業支援協会 畠山 千蔭 氏
  - ・一般社団法人 日本経済団体連合会 遠藤 和夫 氏
  - ・日本商工会議所 高野 晶子 氏、石田 彌 氏
  - ・日本労働組合総連合会 漆原 肇 氏
- その他
  - ・一般財団法人全日本ろうあ連盟による意見の紹介

### 第6回（平成29年12月22日）

- これまでのヒアリング等を踏まえた意見交換
- その他

第7回（平成30年2月23日）

- 障害者雇用促進制度についての意見交換
- その他

第8回（平成30年3月30日）

- 障害者雇用の質の向上について
- その他

第9回（平成30年5月11日）

- 有識者からのヒアリング
  - ・ 東京大学先端科学技術研究センター准教授 近藤 武夫 氏
- 障害者雇用の質の向上について
- その他

第10回（平成30年5月18日）

- 障害者雇用の質の向上について
- その他

第11回（平成30年6月15日）

- 障害者雇用の質の向上について
  - ・ 千葉障害者キャリアセンター 藤尾 健二 氏
- その他

第12回（平成30年6月22日）

- 中小企業における障害者雇用の推進について
- その他

第13回（平成30年6月29日）

- その他、障害者雇用促進制度の在り方について
- その他

第14回（平成30年7月20日）

- 研究会の取りまとめについて
- その他

第15回（平成30年7月27日）

- 研究会の取りまとめについて
- その他