

第 89 回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

令和元年 9 月 27 日（金） 15 : 00 ~ 17 : 00

2 場所

厚生労働省 職業安定局第 1・2 会議室
（東京都千代田区霞が関 1-2-2 中央合同庁舎第 5 号館 12 階）

3 議題

- （1）中小事業主の認定基準について
- （2）障害者雇用対策基本方針の改正について
- （3）その他

4 資料

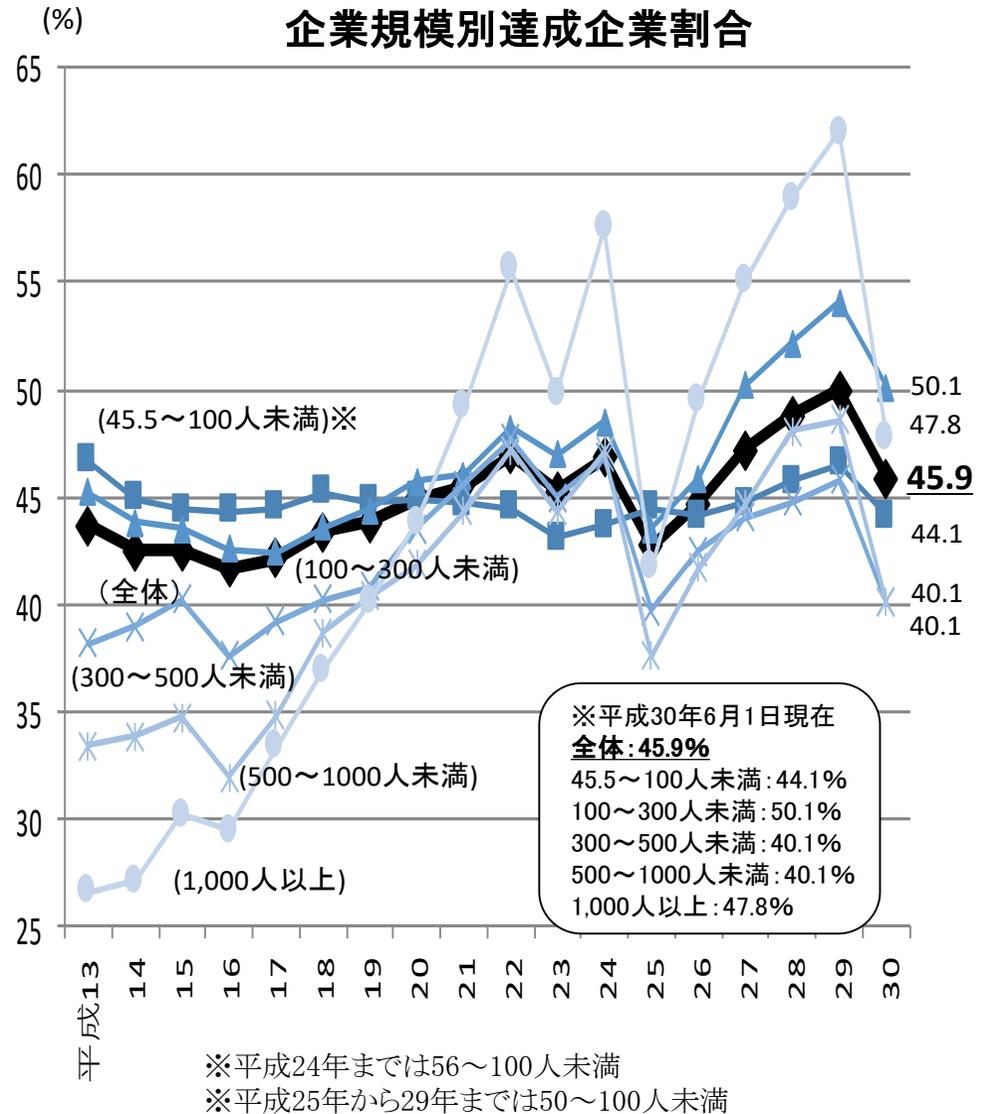
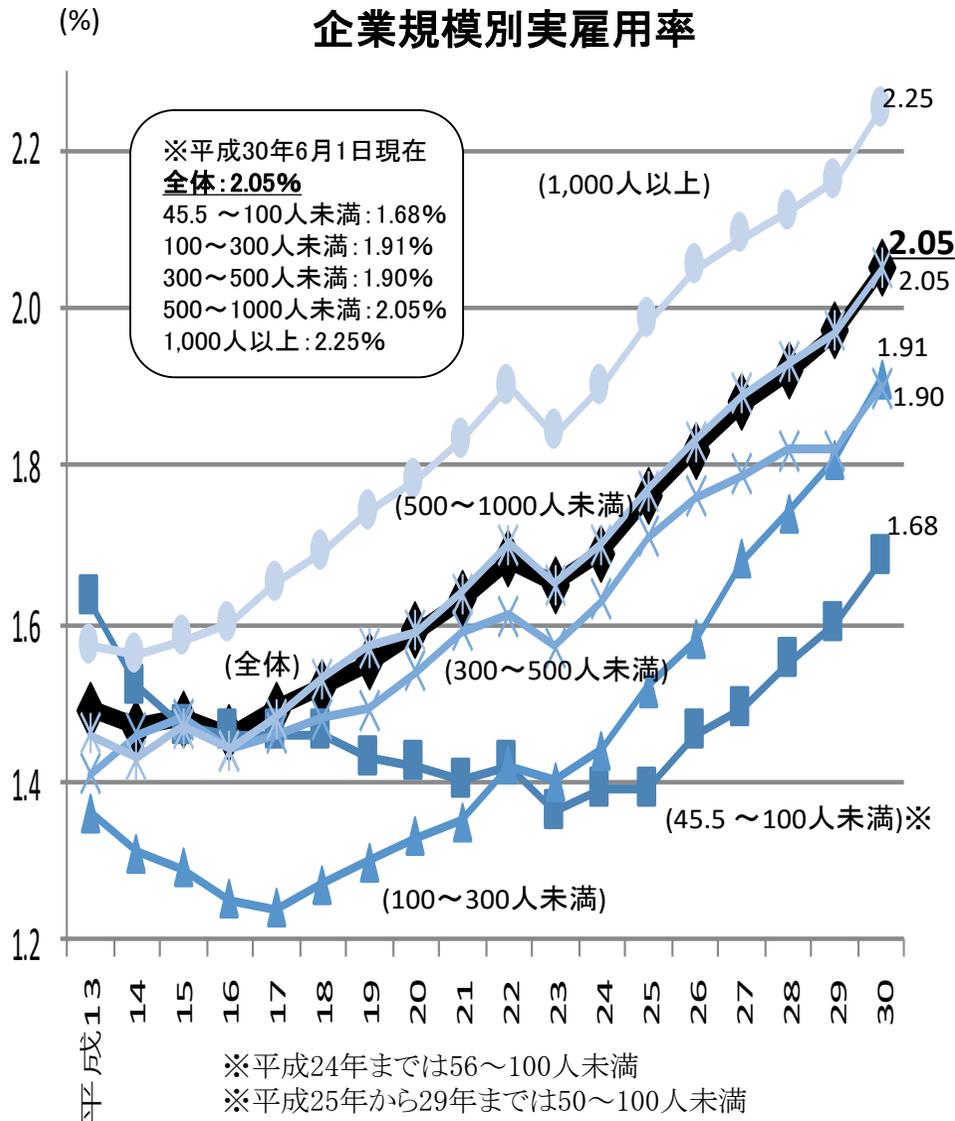
資料 1 中小事業主の認定基準について
資料 2 障害者雇用対策基本方針改正案

参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿
参考資料 2 国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査の集計結果
参考資料 3 令和元年 国の機関における障害者任免状況の集計結果（速報値）
参考資料 4 障害者雇用分科会における検討項目とスケジュール

中小事業主の認定基準について

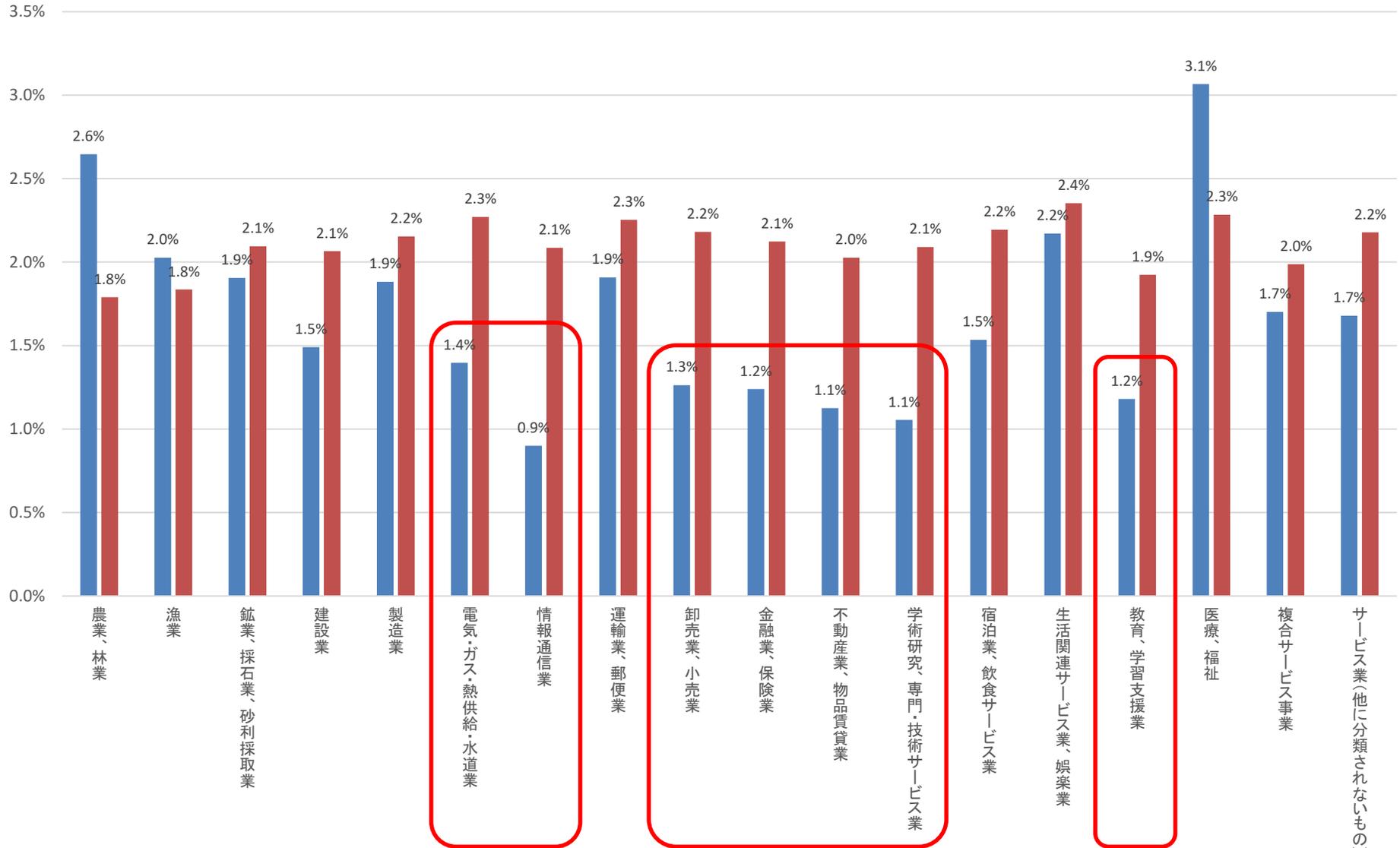
障害者の雇用の状況（企業規模別）

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。



企業規模別・業種別の実雇用率

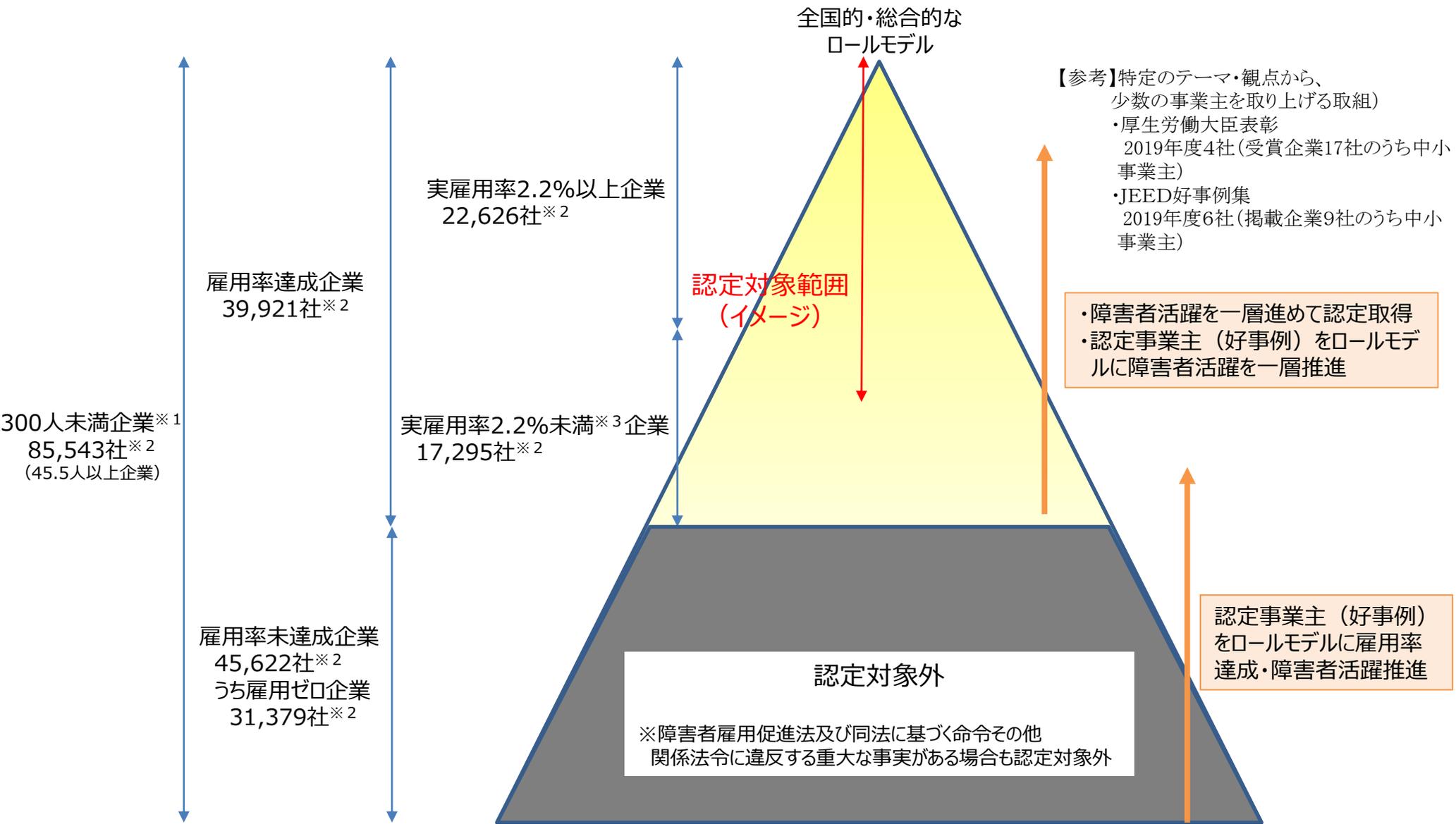
300人未満の企業は、業種別の実雇用率のばらつきが大きい（0.9%～3.1%）。
（300人以上の企業では、1.8%～2.4%の範囲に収まっている。）



中小事業主の認定制度の創設の背景及び狙い

現状	<p>中小事業主における障害者雇用の取組が停滞</p> <p>①実雇用率：300人以上2.16% ⇔ 300人未満1.82%</p> <p>②雇用率未達成企業に占める雇用ゼロ企業割合：45.5人以上100人未満93.7%、100人以上300人未満30.8%</p> <p>③業種別の実雇用率のばらつき：300人以上1.8%～2.4% ⇔ 300人未満0.9%～3.1%</p>			
課題	事業主側	障害者側		
	<p>リソース・ノウハウ不足</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資本力不足 ・人的体制不足 	<p>インセンティブ不足</p> <ul style="list-style-type: none"> ・100人以下は納付金・調整金対象外 ・法令遵守・CSRの意識のばらつき 	<p>認知度不足</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大手優先 ・情報不足 	
現行制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク支援 ・ジョブコーチ支援 ・JEED好事例集 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・調整金・報奨金 ・助成金 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークによる職業紹介、情報提供 等 	
認定制度の狙い	<p>身近なロールモデルの量産・可視化（業種別等） （好事例の相互参照・横展開）</p>	<p>社会的メリット等の確保・向上 （自社の商品、広告等への認定マークの使用、認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果等）</p>		<p>各認定事業主の取組・成果の可視化 （障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化等）</p>

認定制度のグランドデザイン（イメージ）



※1 認定制度における中小企業(事業主)の範囲は常用労働者300人以下の企業

※2 出典:厚生労働省「平成30年障害者雇用状況の集計結果」(平成31年4月9日)(一部特別集計)

※3 法律上雇用義務のかかる障害者数は、短時間労働者のハーフカウント後の常用労働者数に実雇用率2.2%を掛けた数の小数点以下を切り捨てたものであるため、雇用義務を果たした事業主であっても、実雇用率が厳密には2.2%未満である場合がある。

障害者雇用優良事業所等 厚生労働大臣表彰について

趣 旨

- 障害者を積極的に雇用している事業所、障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した民間の団体又は個人、職業人として業績をあげている障害者に対して、厚生労働大臣表彰を行い、その努力を讃えるとともに、これを国民に広く周知し、障害者の雇用の促進等に資する。
- 毎年9月の「障害者雇用支援月間」に表彰式を実施。

表彰の対象

【厚生労働大臣表彰】

◎障害者雇用優良事業所

障害者の雇用割合が高く、雇用が安定している事業所で、障害者の職場環境への配慮等の成果が特に顕著であり、労働関係法令違反等がないもの。

◎障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人

民間の団体又は個人であって、永年にわたり、障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献したもので、その成果が特に顕著なもの

◎優秀勤労障害者

就職している障害者で、模範的な職業人として業績をあげ、同一企業における勤続年数が10年以上のもの。

(2019年度実績)

障害者雇用優良事業所: 17事業所 優秀勤労障害者: 17名 (障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人: 該当なし)

※この他に、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構からも理事長表彰を実施。

上記表彰のほか、「障害者雇用 職場改善好事例」及び「障害者雇用支援月間 ポスター原画」の表彰を実施し、それぞれ最優秀賞に「厚生労働大臣賞」を授与。

((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が主催、厚生労働省が後援)

- ・職場改善好事例 — 障害者の雇用管理等について工夫した取組を行っている事業所を募集し、その中から他の事業所のモデルとなるような好事例を選定して表彰
- ・ポスター原画 — 障害のある方が描いた絵画、障害のある方の働く姿の写真を募集し、優秀な作品について表彰

【参考】(独) 高齡・障害・求職者雇用支援機構 (J E E D) による好事例集等

概要

- (独) 高齡・障害・求職者雇用支援機構 (J E E D) においては、障害者の雇用管理、雇用形態、職場環境、職域開発等について事業所が創意工夫して実践している取組を、毎年度テーマ別に好事例集を作成・公表。
- これに加え、2017年度・2018年度においては、障害者雇用があまり進んでいない業種に着目し、主に中小事業主における障害者の職場定着、戦力化等に関する好事例集も作成・公表。
- このほか、障害者雇用に関するハンドブック、マニュアル、Q & A 集、動画、コミック等、事業主等のニーズを踏まえて作成・公表。

職場改善好事例集

- 2018年度 精神障害・発達障害のある方の雇用促進・キャリアアップに取り組んだ職場改善好事例集 (9社)
- 2017年度 身体障害、難病のある方などの雇用促進・職場定着に取り組んだ職場改善好事例集 (10社)
- 2016年度 中小企業等における精神障害者や発達障害者の職場改善好事例集 (11社)
- 2015年度 就職困難性の高い障害者のための職場改善好事例集 - 精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者 - (10社)
- 2014年度 支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者の職場改善好事例集 (7社)
- 2013年度 精神障害者のための職域拡大及び職場定着に関する職場改善好事例集 (11社)
- 2012年度 障害者のキャリアアップや加齢に伴う問題への対応に関する職場改善好事例集 (13社)
- 2011年度 発達障害者のための職場改善好事例集 (13社)
- 2010年度 上肢に障害を有する肢体不自由者のための職場改善好事例集 (11社)
- 2009年度 精神障害者のための職場改善好事例集 (10社)

障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例

【2018年度版】

- 製造業
- 情報通信業
- 運輸業、郵便業
- 卸売業、小売業
- 学術研究、専門・技術サービス業
- 宿泊業、飲食サービス業
- 生活関連サービス業、娯楽業
- 教育、学習支援業
- サービス業 (他に分類されないもの)

【2017年度版】

- 建設業
- 製造業
- 情報通信業
- 運輸業、郵便業
- 卸売業、小売業
- 不動産、物品賃貸業
- 学術研究、専門・技術サービス業
- 教育、学習支援業
- 医療・福祉
- サービス業 (他に分類されないもの)

認定制度創設に当たってのポイント（案）

認定制度の狙い	身近なロールモデルの量産・可視化（業種別等）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 認定基準を<u>過度に高い水準にしない</u>。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年度10～20社程度の大企業表彰やJEED好事例集よりも、多くの業種等の事業主を認定するイメージ ・ 各項目の評価点を加点方式で合算し、満点の半分の点数に達する場合に認定してはどうか。 ○ 取組（アウトプット）だけでなく、<u>成果（アウトカム）の評価も重視</u>。 ○ 取組を改善・開始しようとする事業主が参照しやすいよう、認定事業主の一覧・情報を厚生労働省HP等において、<u>業種別等で可視化</u>
	社会的メリット等の確保・向上	<ul style="list-style-type: none"> ○ 認定事業主に<u>認定マーク</u>を付与（本年末頃にマーク・名称を公募予定） ○ <u>求人票へのマーク</u>の表示 ○ 公共調達における評価の加点の促進（調整中） ○ 政策金融公庫による低利融資（調整中） 等
	各認定事業主の取組・成果の可視化	<ul style="list-style-type: none"> ○ 認定基準には障害者雇用に関係する取組・成果だけでなく、各認定事業主の<u>取組・成果の情報開示に関する評価項目も盛り込む</u>。
中小事業主の特徴	評価すべき項目が多様	<ul style="list-style-type: none"> ○ 評価項目（小項目）ごとに、<u>「特に優良」（2点）と「優良」（1点）の2類型</u>を原則設定。 ○ 重要性又は難易度を踏まえ、例えば、<u>成果（アウトカム）関係の評価点には重み付け</u>。 ○ 総合的に評価するため、<u>大項目（取組関係、成果関係等）の単位で下限（最低点）を設定</u>。 ○ 多様性に対応できるよう、<u>評価方法（事業主向けマニュアルで公表）は施行の中で順次更新</u>。
	雇用障害者数が少ない	<ul style="list-style-type: none"> ○ ロールモデルの量産・可視化にも資するため、評価項目の内容・性質に応じて、割合又は平均ではなく、<u>ロールモデルとなりうる雇用障害者（一人）に関する成果等でも評価可能</u>とする。 ○ ただし、<u>特例子会社</u>である中小事業主又は<u>就労継続支援A型事業所</u>を有する中小事業主については、その<u>役割等を踏まえて基準を適正化</u>する。（認定の基準（合計点）の厳格化等）
	基準を満たすことを形式的に示しづらい	<ul style="list-style-type: none"> ○ 評価項目の一部（例えば2つまで）について、連携先の<u>就労支援機関等が、認定基準に該当する旨（「優良」に限定）を定性的又は定量的に証することを可能</u>とする。

認定基準の構造・具体的内容（案）

大項目	中項目	小項目	評価項目例
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面	リーダーシップ、部署横断体制、当事者参画、支援担当者の配置
		②人材面	外部研修（ジョブコーチ養成研修等）・セミナー、社内研修、理解促進・啓発
	仕事づくり	③事業創出	経営状況、新事業創出
		④職務選定・創出	部署横断的な職務の切出し、職務創出、障害者と職務のマッチング
		⑤障害者就労施設等への発注	障害者就労施設等への発注、在宅就業障害者への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境	作業施設・設備等、作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化
		⑦募集・採用	職場実習生の受入れ、企業見学の実施
		⑧働き方	テレワーク、フレックスタイム、短時間勤務、各種休暇、通院配慮
		⑨キャリア形成	教育訓練、キャリアプラン（支援計画）、人事・給与
		⑩その他の雇用管理	日報、職場介助、通勤配慮
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	法定雇用率+α、除外率適用前の実雇用率
		⑫定着状況	定着率（離職率）、勤続年数
	質的側面	⑬満足度・エンゲージメント	満足度、エンゲージメント
		⑭キャリア形成	人事（リーダー、管理職）、給与、ロールモデル
情報開示 (ディスクロージャー)	取組（アウトプット）	⑮体制・仕事・環境づくり	体制づくり、仕事づくり、環境づくりに関する各項目
	成果（アウトカム）	⑯数的側面	雇用率、定着率
		⑰質的側面	満足度・エンゲージメント、キャリア形成（ロールモデル等）

中小事業主等へのヒアリング結果の概要①

ヒアリング実績

ヒアリング実績 69社 : 中小事業主60社 (製造業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉、情報通信業、建設業等14業種 (日本標準産業大分類))
(東京、神奈川、福岡、大阪等21都道府県)

障害者就労支援機関9社 (就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター等)

※ヒアリング方法: 見学・インタビュー31社、アンケート38社

主な指摘

【体制づくり関係】

- 会社全体としてコミットしていることが重要。特例子会社の社外取締役が親会社の人事部長 (執行役員)。推進チームに人事のトップを入れることが重要。(情報通信業、神奈川県)
- 人事本部だけで業務を切り出しても限界があり、障害者にとってもやりがいがないことになる。(情報通信業、神奈川県)

【仕事づくり関係】

- 障害者雇用を進めるに当たって、企業の事業ありきだと思うので、事業の収益により障害者雇用に尽力する事が可能となる。(建設業、神奈川県)
- 認定は、障害者目線だけでなく、企業目線・経営の健全性も見るべき。(サービス業、群馬県)
- 障害者をハンディキャップを持つ者として扱うのではなく、障害者だからこそ価値を生み出すような好事例も沢山ある。(学術研究・専門・技術サービス業、東京都)
- 地域への発注も評価するとよい。寝たきりの方でもプログラミングの業務を請け負う等、先進的な事例がある。(学術研究・専門・技術サービス業、東京都)

【環境づくり関係】

- 職場実習が効果的。実習の際は、仕事内容だけではなく、職場の雰囲気や人的サポートの状況について支援員がともにチェックする。(障害者就労支援機関、東京都)
- 他の会社に学ぶ姿勢があるかも重要である。他の会社・支援施設を見学に行っている会社、情報を取りに行っているかどうかも評価すべきである。セミナーは学者ばかりでおすすめしない。(サービス業、東京都)
- ヒアリングやフィードバックを会社から受ける機会があれば貴重。障害者一人ひとりに対するキャリアプランを作ってもらえたら非常に有難い。(医療・福祉、埼玉県)
- 個別支援計画の有無は大事だと思う。(障害者就労支援機関、千葉県)
- スキルマップを整備しており、賞与に反映している。5段階で平均がレベル3。レベルが低いと賞与が安くなる。ライン長に指導を指示しており、各障害者のスキルはライン長が評価している。レベル1だと1.5か月分、レベル5だと2か月分を超える。(製造業、神奈川県)
- 最賃であったり、ステップアップ制度がない、正社員登用制度がない企業は人気がない。待遇の向上は生活の質の向上にも繋がる。(障害者就労支援機関、東京都)
- 日報で業務状況を把握し、しっかり人が働いているかを可視化している。それにより会社として売上がどうなっているかも見る。しっかり稼働している者には金一封をあげることもある。毎週計画を作り、うまく進捗できなかつたらフォローする。こうした取組の中では、定着支援者のフォローが重要。(サービス業、群馬県)

中小事業主等へのヒアリング結果の概要②

主な指摘

【成果関係】

- 定着率は、6ヶ月、1年、2年で確認している。定着率が50%切ると悪いと評価する。定着率は重要な指標。(障害者就労支援機関、東京都)
- 数値化しにくいものもあるので、全国統一の内容で従業員の満足度調査をするのが一番いいと思う。(障害者就労支援機関、東京都)
- 重度の知的障害者もリーダーになっている。リーダーになると時給が100円もアップ。サブリーダーになると50円アップ。リーダー・サブリーダーには障害者が多くなっている。(サービス業、群馬県)
- 管理職として昇進することもしっかり評価される必要がある。中小事業主を対象とする認定制度なのだから、一人でもよいので、障害を価値に変えられているところを示させて、それを評価するのもよいのではないか。(学術研究・専門・技術サービス業、東京都)

【情報開示関係】

- 対外的に情報発信しているかが重要。ツイッター。フェイスブック。メディアでもよい。特設ページを置いて、障害者雇用の取組を発信することは重要。対外的に責任をもって発信できないようでは取組が不十分ということ。社内認知のためにもなる。(情報通信業、神奈川県)
- 採用側も情報開示が重要であり、求人条件、仕事内容などについて、しっかり見える仕組みを作るべきである。(学術研究・専門・技術サービス業、東京都)
- 講演依頼や職場見学・実習をよく引き受けており、対外的な発信という意味でも重要。(サービス業、群馬県)

【その他】

- 全社的に業務の創出に取り組んでいるが、文字にはなっていないので、示すことは困難。(建設業、神奈川県)
- 形だけではなく本当に取り組んでいるかどうか、実情を見て認定・評価してほしい。(卸売業・小売業、神奈川県)
- 推薦制のような仕組みの方がいいと思う。日常的に付き合いのある就労支援機関等の方がよく分かるし、評価できる。(卸売業・小売業、神奈川県)
- 業種別、障害種別、規模別で分類して認定企業の好事例が見られるなら、それは有難い。(建設業、神奈川県)

【参考】改正障害者雇用促進法及び障害者雇用分科会意見書（抜粋）

改正障害者雇用促進法(2019年6月14日公布)

(基準に適合する事業主の認定)

第七十七条 厚生労働大臣は、その雇用する労働者の数が常時三百人以下である事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組に関し、当該取組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に適合するものである旨の認定を行うことができる。

2 第四十三条第八項の規定は、前項の雇用する労働者の数の算定について準用する。

(表示等)

第七十七条の二 前条第一項の認定を受けた事業主(次条において「認定事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第七十七条の三 厚生労働大臣は、認定事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第七十七条第一項の認定を取り消すことができる。

一 第七十七条第一項に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第七十七条第一項の認定を受けたとき。

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書(2019年2月13日公表)

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た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

障害者雇用対策基本方針改正案

目次

はじめに

第1 障害者の就業の動向に関する事項

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

第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

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

はじめに

1 方針の目的

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

2 方針のねらい

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

このような考え方の下に、障害者の雇用施策については、同計画等を踏まえ、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）及び法に基づく「障害者雇用対策基本方針」（運営期間平成 26 年度から平成 29 年度まで）に基づき、職業を通じての社会参加を進めていけるよう、各般の施策を推進してきた。

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

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

また、平成 25 年の法改正により法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されたことに伴い、平成 30 年 4 月からは一般事業主の法定雇用率を 2.0%から 2.2%とする等法定雇用率の引上げが行われた。また、施行の日から起算して 3 年を経過する日より前に、政府をはじめ関係者が協力して、障害者の雇いを促進し、及び障害者の雇いを安定させ、できる限り速やかに雇用環境を整備し、障害者雇用の状況を整え、一般事業主の法定雇用率を 2.3%とする等としている。

併せて、精神障害者の希望に添った働き方を実現し、より一層の職場定着を実

現するために、平成 30 年 4 月から 5 年間の措置として、精神障害者である短時間労働者であって、雇入れから 3 年以内の者である等の要件を満たす場合には、1 人をもって 1 人とみなすこととしている。

このような状況下において、平成 30 年 3 月には、平成 30 年度から平成 34 令和 4 年度までの 5 年間を対象とする障害者基本計画（第 4 次）を策定し、働く意欲のある障害者とその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般雇用を希望する場合にはできる限り一般雇用に移行できるよう、多様な就業の機会を確保することとした。

この計画においては、平成 34 令和 4 年度に 43.5 人以上規模の企業で雇用される障害者数を 58.5 万人とすること、平成 30 年度から平成 34 令和 4 年度までの累計で公共職業安定所を通じた障害者就職件数を 53.3 万件とすること等を目指すこととしており、その目標の達成に努めることとする。

一方で、率先して障害者を雇用すべき立場にある公務部門（国及び地方公共団体）の多くの機関において、対象障害者の不適切な計上及び法定雇用率の未達成が長年にわたって継続してきたことが平成 30 年 8 月に明らかになった。こうした事態を真摯に重く受け止め、再発防止はもとより、法定雇用率の達成に向けた取組と公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めていくため、政府において、「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」を設置し、「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決定）及び「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく対策の更なる充実・強化」（平成 31 年 3 月 19 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）を策定した。これらに基づき、政府一丸となって必要な措置を講じてきたところであるが、引き続きこうした取組を着実に進めていくために対象障害者の不適切計上の再発防止の徹底と精神障害者や重度障害者を含めた障害者雇用の計画的な推進が課題となってきた。

また、障害者の雇用環境が改善する中、依然として雇用義務のある企業の約 3 割が一人も障害者を雇用していない状況であるほか、中小事業主を中心に、経営トップを含む社内理解や作業内容の改善等にも課題が残されている。さらに、精神障害者を中心に、短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保も課題となっている。

このため、令和元年（平成 31 年）の通常国会に、公務部門における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置に加え、公務部門における障害者活躍推進計画の作成、民間における週 20 時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金の新設及び中小事業主（300 人以下）の認定制度の新設等の障害者の活躍の場の拡大に関する措置を内容とする「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」を提出し、同年 6 月に成立・公布され、適正かつ円滑な施行に向けた取組を進めているところである。

このほか、民間においては、公共職業安定所による雇用率未達成企業に対する厳正な雇用率達成指導や、アウトリーチ型の相談支援を実施していくとともに、除外職員制度及び除外率制度の段階的縮小の着実な実施、特例子会社の活用等により、障害者の職場を拡大する。

また、平成 30 年 4 月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されたることを踏まえ、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、就

労支援及び定着支援の更なる充実を図ることや、職場定着支援や生活面も含めた支援等により、障害者の雇用の継続・安定を図りつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を、総合的かつ計画的・段階的に推進していくことが必要である。

特に、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、雇用、福祉、教育、医療等の関係機関が密接に連携するとともに、これらの関係者も含め、地域において就労支援を担う人材を育成すること等により、障害者が、一般雇用へ移行できるようにしていく必要がある。さらに、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、事業主をはじめとする国民一般の障害者雇用への理解が不可欠であることを念頭に置きつつ、引き続き人権の擁護の観点を含めた障害の特性等に関する正しい理解を促進することが重要である。

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

3 方針の運営期間

この方針の運営期間は、平成 30 年度から 令和 4 平成 34 年度までの 5 年間とする。

第 1 障害者の就業の動向に関する事項

1 障害者人口の動向

(1) 身体障害者人口の動向

身体障害者数は、直近のデータによると、平成 ~~283~~ 年において、在宅の者 428.7386 万 4 千人（平成 ~~283~~ 年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者 7.37 万 3 千人（平成 ~~273~~ 年厚生労働省「社会福祉施設等調査」等）となっている。

在宅の者について程度別の状況（平成 ~~2823~~ 年）をみると、1 級及び 2 級の重度身体障害者は 204.3163 万 37 千人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の 47.724 % を占めている。

また、年齢別の状況（平成 ~~283~~ 年）をみると、65 歳以上の者が 311.2266 万人とその 72.60 % を占めており、一段と高齢化が進んでいる。

なお、「身体障害者福祉法」（昭和 24 年法律第 283 号）に基づく身体障害者手帳所持者は、身体障害者手帳交付台帳登載数でみると、平成 ~~3029~~ 年 3 月末現在で 5104.8 万 8 千人（平成 ~~298~~ 年度厚生労働省「福祉行政報告例」）であり、平成 25 年 3 月末時点（523.2 万 2 千人（平成 24 年度厚生労働省「福祉行政報告例」））と比べて減少している。

(2) 知的障害者人口の動向

知的障害者数は、直近のデータによると、平成 ~~283~~ 年において、在宅の者 9662.2 万 2 千人（平成 ~~283~~ 年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者 121.0 万 9 千人（平成 ~~273~~ 年厚生労働省「社会福祉施設等調査」）となっている。

在宅の者について程度別の状況をみると、重度の者 37.324 万 2 千人、その他の者 55.530 万 3 千人となっている（平成 ~~283~~ 年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）。

なお、「療育手帳制度 について要綱」（昭和 48 年 9 月 27 日厚生省発児第 156

号)による療育手帳所持者は、療育手帳交付台帳登録数でみると、平成~~3029~~年3月末現在で~~108.04~~万~~5~~千人(平成~~298~~年度厚生労働省「福祉行政報告例」)である。平成25年3月末時点(~~90.9~~万~~9~~千人(平成24年度厚生労働省「福祉行政報告例」))と比べて増加しており、理由として、以前に比べ知的障害に対する認知度が高くなっていることが考えられる。

(3) 精神障害者人口の動向

精神障害者数は平成~~296~~年において、在宅~~389.1361~~万~~1~~千人、精神科病院入院~~30.231~~万~~3~~千人(平成~~296~~年厚生労働省「患者調査」)となっている。このうちには、統合失調症、気分〔感情〕障害(躁うつ病を含む。)、神経症性障害、てんかん等種々の精神疾患を有する者が含まれている。

また、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」(昭和25年法律第123号)に基づく精神障害者保健福祉手帳は、平成~~3029~~年3月末現在で~~99.22~~万~~1~~千人に対して交付されており、その内訳を障害等級別にみると、1級(精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの)の者は~~142.1~~万~~1~~千人、2級(精神障害であって、日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの)の者は~~59.15~~万~~1~~千人、3級(精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの)の者は~~28.15~~万~~1~~千人となっており(平成~~298~~年度厚生労働省「衛生行政報告例」)、平成25年3月末時点(それぞれ~~69.6~~万~~6~~千人、~~10.2~~万~~2~~千人、~~43.1~~万~~1~~千人、~~16.3~~万~~3~~千人(平成24年度厚生労働省「衛生行政報告例」))と比べて、大幅に増加している。

2 障害者の就業の動向

(1) 障害者の就業状況

直近のデータによると、平成~~2823~~年において、身体障害者の就業者の割合は~~37.345~~・~~5~~%、知的障害者の就業者の割合は~~21.051~~・~~9~~%、精神障害者の就業者の割合は~~30.628~~・~~5~~%(生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)いずれも厚生労働省調べ)となっている。

直近の傾向としては、平成~~3029~~年6月1日時点において、民間における障害者の雇業者数は~~154~~年連続で過去最高を更新している(平成~~3029~~年厚生労働省「障害者雇用状況報告」)。また、平成~~3029~~年6月時点における就労系障害福祉サービスの利用者は~~34.23~~万~~3~~千人(国民健康保険団体連合会データ)であり、年々増加している。

(2) 障害者の雇用状況

~~45.550~~人以上の常用労働者を雇用している民間の事業主の平成~~3029~~年6月1日時点における障害者の雇用状況を見ると、前回の障害者雇用対策基本方針(平成~~26~~年度から平成~~29~~年度まで)の運営期間中に、雇用障害者数は~~43~~万~~1~~千人から~~49~~万~~6~~千人に増加し~~53.5~~万人、実雇用率は~~2.05~~%となっている~~1.82~~%から~~1.97~~%に上昇している。また、法定雇用率達成企業の割合は~~45.9~~%となっている~~44.7~~%から~~50.0~~%に増加している。障害種別毎の雇用状況を見ると、同期間中に、身体障害者は~~34.6~~万人~~31~~万~~3~~千人から~~33~~万~~3~~千人に、知的障害者は~~12.1~~万人~~9~~万人から~~11~~万~~2~~千人に、精神障害者は~~6.7~~万人~~2~~万~~8~~千人から~~5~~万人に増加しているとなっている。企業規模別の状況を見ると、~~45.550~~人以上100人未満規模の企業の実雇用率は~~1.681~~・~~60~~%、100人以上300人未満規模

では ~~1.914~~~~84~~%、300 人以上 500 人未満規模では ~~1.904~~~~82~~%、500 人以上 1,000 人未満規模では ~~2.054~~~~97~~%、1,000 人以上規模では ~~2.252~~~~46~~%となっている。規模の大きい企業で実雇用率が高く、規模の小さい企業の実雇用率が低い。

また、障害者の雇用義務のある企業の ~~31.329~~~~3~~%は、一人も障害者を雇用していない状況となっている。

なお、公務部門について、国の機関（立法・司法・行政機関）の令和元年6月1日時点における障害者の雇用状況（速報値）を見ると、雇用障害者数は7,577.0人、実雇用率は2.31%となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は4,844.5人、知的障害者は248.5人、精神障害者は2,484.0人となっている。地方公共団体の機関（教育委員会を含む。）の平成30年6月1日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は47,997.5人、実雇用率は2.24%となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は43,586.0人、知的障害者は1,304.5人、精神障害者は3,107.0人となっている。

一方、公共職業安定所における障害者である有効求職者は ~~27.224~~万~~1~~千人（平成 ~~3028~~年度）であるが、そのうち身体障害者は ~~9.39~~万人、知的障害者は ~~4.74~~万~~3~~千人、精神障害者は ~~12.09~~万~~8~~千人となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は ~~4.24~~万人、知的障害者のうち重度知的障害者は ~~1.04~~万人となっている。また、公共職業安定所における障害者の就職件数は ~~10.29~~万~~3~~千件（平成 ~~3028~~年度）であるが、そのうち身体障害者は ~~2.72~~万~~7~~千件、知的障害者は ~~2.22~~万件、精神障害者は ~~4.84~~万~~1~~千件となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は ~~1.14~~万~~1~~千件、知的障害者のうち重度知的障害者は ~~0.4~~万~~4~~千件となっている（いずれも厚生労働省調べ）。

さらに、障害者の解雇者については、平成 ~~3028~~年度における公共職業安定所に届け出られた障害者解雇者数は ~~1,9804,335~~人である（いずれも厚生労働省調べ）。

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

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

1 障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発、推進

職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るためには、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発を進めるとともに、職業指導、職業訓練、職業紹介、職場定着を含めた就職後の助言・指導等各段階ごとにきめ細かく各種の支援を実施していくことが重要である。また、技術革新、企業形態の変化、高齢化等企業を取り巻く環境が変化する中で、障害者の職業生活における諸問題に適切に対応していく必要もある。このため、障害者職業総合センターにおいて、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認

知症、各種依存症等障害の多様化への対応を含め、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの技法等の開発に努めるとともに、広域障害者職業センターとも連携を図りつつ、地域障害者職業センターが中核となって関係行政機関、福祉、教育、医療等の関係機関、企業との密接な連携の下に職業リハビリテーションを推進する。

2 きめ細かな支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーションの推進

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきている中で、障害者を雇用に結びつけ、職場に定着させるためには、地域の福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、個々の障害者の障害の特性及び職場の状況を踏まえた専門的できめ細かな人的支援を行う必要がある。その際、知的障害者や精神障害者等一般雇用就き、又は職場に定着するためにきめ細かな支援が必要な障害者については、実際の職場環境の中での基本的な労働習慣の習得等が重要であり、職場実習やチャレンジ雇用等を通じて、実際の作業現場を活用した職業リハビリテーションを引き続き推進する。

また、公共職業安定所が中心となって地域で「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の一層の充実等公共職業安定所のマッチング機能の強化を図るほか、障害者トライアル雇用事業の拡充や、障害者が就職を目指して実習を行っている現場や雇用されて働いている職場における職場適応援助者（ジョブコーチ）による専門的な支援を実施するものとし、就労系障害福祉サービスによる一般雇用への移行や職場定着のための取組とも連携しつつ、障害者の就職及び職場定着の促進を図る。

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

さらに、公共職業安定所に精神障害、発達障害、難病等に起因する障害等の障害特性に対応した専門職員を配置するなど、きめ細かな就労支援体制の充実を図る。

3 職業能力開発の推進

障害者が職業に就くために必要な能力を習得する機会を確保するため、障害者職業能力開発校においては、職業訓練上特別な支援を要する障害者や、一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受講することが困難な障害者等に対して、障害の特性や程度に配慮した職業訓練を実施するとともに、その受入を促進するため、訓練環境の整備等の充実を図る。特に新規求職者の増加が著しい精神障害者や発達障害者等に対応した職業訓練科目の設定、見直し等を進める。また、より効果的な職業訓練を推進するため、障害を補うための職業訓練支援機器等の整備や専門家による支援を行うとともに、職業訓練手法の充実・向上に努める。

加えて、技術革新に伴う職務内容の多様化等に対応し、在職する障害者の職業能力の向上を図るための在職者訓練を実施するほか、事業所においても在職障害者に対する効果的な職業能力開発が行われるよう、関係機関との密接な連携の下に、事業主や障害者に対する相談、援助等の支援を行う。

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

加えて、それぞれの地域において障害者に可能な限り多くの職業訓練機会を提

供するため、民間の教育訓練機関や社会福祉法人、企業等、多様な職業能力開発資源を活用した委託訓練を幅広く実施する。特に、精神障害者や発達障害者に対する職業訓練機会を拡充するために、障害特性に配慮した訓練カリキュラムや指導技法等の普及を促進する。さらに、障害の多様化等が進んでいる特別支援学校等の生徒については、在学中から職業訓練機会の提供を行う。また、インターネットを活用し、在宅でも随時職業能力開発ができるよう職業訓練機会を提供する。

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

4 実施体制の整備

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

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

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

さらに、精神障害者を中心とした障害者の就労意欲の高まりとともに、定着支援ニーズが拡大していることから、職場における人的支援を強化するため職場適応援助者（ジョブコーチ）の質的な充実及び量的な拡大を図る。

なお、公務部門における障害者雇用に係る理解や採用を一層推進するため、各府省等向けのセミナー・職場見学会等を開催するとともに、公共職業安定所等に配置する職場適応支援者による職場訪問に加え、各機関の職員に対する障害者の職場適応支援者の養成事業等を通じた定着支援等必要な支援体制の強化を図る。また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウの活用も図る。

5 専門的知識を有する人材の育成

精神障害者を中心とした障害者の就労意欲が高まっているとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害の多

様化、障害者の高齢化が進展し、必要とされる障害者の職業リハビリテーションも多様化、複雑化している中で、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな職業リハビリテーションの措置を講ずるためには、様々な障害の特性や措置に関する専門的知識を有する人材の育成が重要である。

このため、公共職業安定所職員、障害者職業カウンセラー、職場適応援助者（ジョブコーチ）、就業支援担当者等に対して必要な知識の付与、専門的技法の指導等を行い、職業リハビリテーションに従事する人材の養成と資質向上をより一層積極的かつ着実に推進する。特に精神障害者や視覚障害者、聴覚障害者などの特定の障害への対応を図る。また、職場適応援助者（ジョブコーチ）については、事例検討により効果的な支援方法を提供する研修を用意する等の質的向上を図るとともに、受講希望者が特に多い大都市圏における研修受講機会を拡充するなど、研修体系の見直しを行う。

また、これとあわせて、一般雇用への移行を促進するため、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターにおいて、医療機関や教育機関等就労支援に携わる機関や人材の多様化に対応した研修を実施し、人材育成機能の強化を図るとともに、就労移行支援事業所等地域の関係機関で就労支援に従事する者に対する研修、助言・援助を実施する。

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

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

6 進展するITの積極的活用

近年急速に進展するITの利用・活用が障害者の働く能力を引き出し職業的自立を促す効果は大きいことから、高度化するIT機器の活用・テレワークをはじめとする働き方などの各種事例や、活用できる支援策等の周知をはじめ、その積極的な活用を図る。

第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

事業主は、法の規定に基づき、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供を実施するとともに、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理を行うことにより、障害者が男女ともにその能力や適性が十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めるとともに、その職業生活が質的に向上されるよう努めるものとする。

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

1 基本的な留意事項

(1) 採用及び配置

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

募者の能力を適切に評価できるような配慮を行うよう努める。

さらに、必要に応じて職場環境の改善を図りつつ、障害者個々人の適性と能力を考慮した配置を行う。

(2) 教育訓練の実施

障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの日時を必要とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設ける。

また、技術革新等により職務内容が変化することに対応して障害者の雇用の継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施を図る。

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

(3) 処遇

障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める。

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

(4) 安全・健康の確保

障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために随時点検を行う。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備を図る。

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

(5) 職場定着の推進

障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害があるために生じる個々人の課題を把握し、適正な雇用管理を行うことにより、職場への定着を図る。

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

(6) 障害及び障害者についての職場全体での理解の促進

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

特に精神障害及び発達障害について、各都道府県労働局が開催する「精神・

発達障害者しごとサポーター養成講座」の出前講座を活用するなどにより職場内全体の理解の促進を図る。

(7) 障害者の人権の擁護、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供

障害者虐待防止法に基づき、事業主は障害者虐待の防止等を図る。

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

2 障害の種類別の配慮事項

(1) 身体障害者

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

なお、イからハマまでに関して、「身体障害者補助犬法」（平成14年法律第49号）に基づき、常用労働者を45.5人（一般事業主の法定雇用率が2.3%となった際は43.5人）以上雇用している事業主並びにその特例子会社及び関係会社は、その事業所に勤務する身体障害者が身体障害者補助犬（盲導犬、介助犬及び聴導犬をいう。）を使用することを拒んではならないこととされ、また、その他の事業主についても拒まないよう努めることとされており、同法に基づき適切に対応する。

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

また、視覚障害者の約63%を重度障害者が占めることを踏まえ、個々の視覚障害者に応じた職務の設計、職域の開発を行うとともに、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備や、援助者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

さらに、実態として、あん摩・はり・きゅうといったいわゆる「あはき業」における就労に大きく依存せざるを得ない状況にあることから、ヘルスキーパー（企業内理療師）や特別養護老人ホームにおける機能訓練指導員としての雇用等、職場の拡大に努める。

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

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

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

ホ 重度身体障害者については、職務遂行能力に配慮した職務の設計を行うとともに、就労支援機器の導入等作業を容易にする設備・工具等の整備を図る。

また、必要に応じて、援助者の配置等職場における援助体制を整備する。

さらに、勤務形態、勤務場所等にも配慮する。

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

(2) 知的障害者

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

イ 作業工程の単純化、単純作業の抽出等による職域開発を行う。また、施設・設備の表示を平易なものに改善するとともに、作業設備の操作方法を容易にする。

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

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

ニ 重度知的障害者については、生活面での配慮も必要とされることを考慮しつつ、職場への適応や職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置する。

ホ 十分な指導と訓練を重ねることにより、障害のない人と同様に働くことができることを考慮し、知的障害者の職業能力の向上に配慮する。

また、近年では、製造業のみならず、サービス業や卸売・小売業等、知的障害者が従事する業種が拡大していることを踏まえ、知的障害者の特性や能力に応じた就業が可能となるよう、職域の拡大を図る。

(3) 精神障害者

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

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

ロ 職務の難度を段階的に引き上げる、短時間労働から始めて勤務時間を段階的に延長する、本人の状況に応じ職務内容を軽減する等必要に応じ勤務の弾力化を図る。特に、当初は長時間の勤務が困難な精神障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に移行できるよう、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

- ハ 日常的に心身の状態を確認するとともに、職場での円満な人間関係が保てるよう配慮する。また、通院時間、服薬管理等の便宜を図る。
- ニ 職場への適応、職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置するとともに、必要に応じて職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用も図る。
- ホ 企業に採用された後に精神疾患を有するに至った者については、企業内の障害者職業生活相談員や産業医等による相談・指導・援助のほか、地域障害者職業センターによる職場復帰支援（リワーク支援）、産業保健推進センターや精神保健福祉センターによる支援等の活用により、医療・保健機関や職業リハビリテーション機関との連携を図りながら、円滑な職場復帰に努める。

(4) その他障害者

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等により長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者については、個々の障害の状況を十分に把握し、必要に応じて障害に関する職場の同僚等の理解を促進するための措置を講じるとともに、職場内の人間関係の維持や当該障害者に対して必要な援助・指導を行う者の配置、障害状況に応じた職務設計、勤務条件の配慮等を行う。

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

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

1 障害者雇用率制度の達成指導の強化

法定雇用率の達成に向けて、公的機関については令和4平成34年度までにすべての機関における雇用率達成を図ることを目標として、未達成機関を公表すること等により指導を強力に実施する。民間企業については、障害者の雇用義務のある企業のうち、障害者雇用義務があるにもかかわらず一人も障害者を雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）が約3割となっている状況を踏まえ、達成指導を強力に実施する一方、企業の求人充足に向けた支援を推進する。その上で、雇用の状況が一定の基準を満たさない企業については、企業名の公表を実施する。

障害者雇用の更なる促進に当たっては、必要に応じて、特例子会社制度のほか、事業協同組合等に係る算定特例や企業グループに係る算定特例といった制度の積極的な周知を図り、その活用も促す。

また、除外率制度については、職場環境の整備等をさらに進めつつ、周知・啓

発を行いながら、廃止に向けて平成 16 年度より段階的に縮小を進めることとされており、今後も段階的縮小を着実に実施する。また、国及び地方公共団体の除外職員制度についても、除外率への転換を図るとともに、企業との均衡を配慮して、同様の方向で進める。

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

2 精神障害者の雇用対策の推進

精神障害者については、企業で雇用される精神障害者の数が増加する中で、精神障害者は、平成 25 年の法改正法により平成 30 年 4 月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えられた。公共職業安定所における精神障害者の新規求職者は引き続き増加傾向にあり、他の障害者と比べても高い伸びとなっている。就労の意欲のある精神障害者は年々増加傾向にある中で、精神障害者の雇用は更なる進展が期待されるところであり、本計画期間中に企業で雇用される精神障害者数の 10 万人への拡大を目指し、~~ることとしたことを踏まえ~~、企業に対する支援の強化、精神障害者に対する更なる就労支援の充実を図る。

具体的には、精神障害者を対象とする障害者トライアル雇用の助成額及び支給期間を拡充するなどの各種助成措置の充実を図りつつ、段階的に勤務時間を引き上げる等、適切な雇用管理により職場への定着を推進することをはじめ、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、障害者就業・生活支援センターによる就業面と生活面の一体的な支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）や精神障害者雇用トータルサポーターによるきめ細かな人的支援を含め、職業リハビリテーションの措置の的確な実施に努めることにより、雇用の促進及び継続を図る。また、職場環境への適応、適切な対人関係や労働習慣の形成等の観点から、就労移行支援事業等との連携を図る。その際、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仕組みを整備し、雇用の促進及び職場定着の促進を図る。

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

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

この他、医療機関と公共職業安定所の連携による職場定着を含めた就労支援の取組を全国で実施し、企業に対する支援等のノウハウを蓄積するとともに、地域の他の医療機関においても取組を実施できるよう普及を図る。

3 発達障害者、難病患者等に対する支援

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

ンを実施する。その際、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター、高次脳機能障害支援拠点機関等、地域の関係機関との連携を図る。

また、外見からは障害があることが分かりにくい、具体的な対応方法が分からない等、事業主の雇用管理上の不安があることを踏まえ、雇用管理手法の研究、好事例の収集・提供等により、事業主の理解の促進を図る。

4 中小事業主の認定その他事業主に対する援助・指導の充実等

中小事業主については、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）が多い等、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、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるような仕組みづくりが課題であった。その中で、令和元年の法改正により、中小事業主の認定制度を創設することとされたため、令和2年度から認定事業を開始することとしており、その制度の普及を着実に進める。

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

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

さらに、障害者雇用ゼロ企業へのアウトリーチによる提言型「チーム支援」の実施、障害者雇用に知見を有する者による専門的な雇用管理に係る援助、拡充する障害者トライアル雇用事業や各種助成金の活用、就職面接会の充実、障害者雇用に関する課題へのコンサルティングの実施等により、中小企業等に対する支援の充実を図る。

このほか、障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害者や事業主に対する職場適応指導、きめ細かな相談・援助を行うとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）支援、障害者就業・生活支援センター事業、障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫・中高年齢障害者の雇用支援などを促すための各種助成措置を充実すること等により、適正な雇用管理を促進する。

なお、障害者雇用納付金制度を適正に運営することにより、障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、助成金制度を活用することにより障害者の雇用の促進及び継続を図る。

障害者雇用納付金の申告・納付並びに調整金、報奨金及び助成金の支給申請手続については、電子申告申請の活用等により、簡素化に努めることとする。

5 障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化

公共職業安定所において、在職中の障害者の状況の把握・確認に基づき、離職に至ることを未然に防止するよう、中途障害者を含め障害者に対する相談や事業主に対する指導を実施するとともに、やむなく離職に至った場合には、再就職に向けた相談援助の実施等の雇用支援の強化を行う。

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

6 重度障害者の雇用・就労の確保

重度障害者の雇用の場を確保するため、助成金制度も活用しつつ重度障害者を多数雇用する事業所の設置を促進し、職域の拡大及び職場環境の整備を図る。

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

7 多様な雇用・就労形態の促進

短時間労働、在宅就労等の普及は障害者とその能力や特性に応じて働くための機会の増大につながるものであり、必要な支援、環境作りに取り組むこととする。特に通勤が困難な重度障害者等を念頭に在宅就業において I T を活用するとともに、自宅等で就業する障害者に対し、仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う在宅就業支援団体の育成等の支援や障害者優先調達推進法に基づき、在宅就業障害者等からの物品等の優先調達を着実に実施する。

また、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、令和元年の法改正により新設した、週 20 時間未満の障害者を雇用する事業主に対する納付金制度に基づく特例給付金の運用を着実に実施する。

8 適切な雇用管理の確保等

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

障害者雇用に知見を有する者の紹介・派遣等を行うことにより、障害特性を踏まえた適正な雇用管理や職場環境の提供を支援する。

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

9 関係機関との連携等

障害者基本計画に基づき、本人の意欲・能力に応じた一般雇用への移行を図るほか、特別支援学校等卒業生や精神障害者の雇用を促進するため、公共職業安定所を中心とした「チーム支援」を推進することや、地域障害者職業センターにお

ける地域の就労支援を担う人材の育成その他の関係機関に対する助言・援助等をより積極的に行うこと等により、福祉、教育、医療等の関係機関との間の連携・支援を強化する。

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

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

10 障害者雇用に関する啓発、広報

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

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

11 研究開発等の推進

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

また、発達障害や難病等に起因する障害を含めた障害・疾患等について雇用管理に関する情報の収集、蓄積等に努めるとともに、難病患者等の職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行う。

あわせて、これらの研究成果については、十分に施策に反映させるとともに関係者に積極的に提供する等、その活用に努める。

12 国際交流、国際的な取組への対応等

障害者権利条約を踏まえ、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を定めること等を内容とする法の規定の着実な実施を図る。

また、「アジア太平洋障害者の十年（2013－2022）」の行動計画として平成24

年 11 月に採択された「アジア太平洋障害者の権利を実現する仁川戦略」に基づき、障害者問題に関する国際的な取組に参加することにより、我が国の国際的地位にふさわしい国際協力を推進する。

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和元年 9 月 26 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
- 倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授
くらち のぶあき
- 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

(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
- 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
- 森口 勲 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
もりぐち いさお
- 門崎 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長
もんざき まさき

(使用者代表)

- 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 富士通ハーモニー（株）取締役
しおの のりこ
- 高橋 陽子 ダンウェイ（株）代表取締役社長
たかはし ようこ
- 正木 義久 （一社）日本経済団体連合会労働政策本部長
まさき よしひさ
- 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）日本盲人会連合会会長
たけした よしき
- 眞壁 博美 （公社）全国精神保健福祉会連合会理事
まかべ ひろみ

令和元年 8 月 28 日

【照会先】

職業安定局

障害者雇用対策課

課 長 小野寺 徳子

主任障害者雇用専門官 戸ヶ崎 文泰

課 長 補 佐 遠藤 径至

(代表電話) 03-5253-1111 (内線) 5650、5857

(直通電話) 03-3502-6775

国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査の集計結果

厚生労働省では、令和元年 6 月 1 日現在の国の行政機関の「採用・定着状況等特別調査」の集計結果を取りまとめましたので、公表します。

今回の集計結果は、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく障害者の採用計画に対する、令和元年 6 月 1 日現在の採用・定着状況等を集計したものです。

【集計結果の主なポイント】

<国の行政機関>

平成 30 年 10 月 23 日～令和元年 6 月 1 日までに採用された障害者を対象

- 採用計画に対する進捗率 80.6%。
- 採用者数 3,444.0 人、離職者数 161 人（定着率 94.9%）
- 在職障害者に対する「職場等の満足度に関するアンケート調査」では、「現在の府省で働いていることの全体評価」について、88.2%が「満足」、「やや満足」と回答。
また、仕事内容や職場環境などの各項目については、7割以上が「満足」、「やや満足」と回答。

1 障害者の採用状況調べ (H30.10.23～R1.6.1採用)

各府省名	① 採用予定者数 (法定雇用率上 の数) (人) H31.1.1～ R1.12.31	②			③		
		採用者数(法定 雇用率上の数) (人)	イ うち常勤	ロ うち非常 勤	離職者数(法定 雇用率上の数) (人)	イ うち常勤	ロ うち非常 勤
内閣官房	34.5	28.0	15.0	13.0	3.0	1.0	2.0
内閣府	53.0	29.0	14.0	15.0	0.0	0.0	0.0
宮内庁	16.5	17.0	1.0	16.0	0.0	0.0	0.0
公正取引委員会	6.0	6.0	3.0	3.0	1.0	0.0	1.0
金融庁	27.0	19.0	4.0	15.0	2.0	0.0	2.0
消費者庁	7.0	7.0	5.0	2.0	0.0	0.0	0.0
復興庁	3.0	6.0	0.0	6.0	0.0	0.0	0.0
総務省	85.0	72.0	25.0	47.0	2.0	0.0	2.0
法務省 ^{※4}	631.5	537.5	162.0	375.5	28.5	0.0	28.5
公安調査庁	25.0	22.0	22.0	0.0	0.0	0.0	0.0
外務省	146.0	44.0	28.0	16.0	0.0	0.0	0.0
財務省	169.5	186.5	36.0	150.5	3.0	0.0	3.0
国税庁	1,096.0	921.0	100.0	821.0	87.5	0.0	87.5
文部科学省	49.0	22.5	12.0	10.5	2.0	0.0	2.0
農林水産省	223.0	98.0	39.0	59.0	2.0	0.0	2.0
林野庁	49.0	54.5	26.0	28.5	0.5	0.0	0.5
水産庁	15.0	24.0	10.0	14.0	0.0	0.0	0.0
経済産業省	105.5	145.0	49.0	96.0	5.0	0.0	5.0
特許庁	72.0	50.0	28.0	22.0	0.5	0.0	0.5
国土交通省	732.0	686.0	252.0	434.0	13.0	1.0	12.0
観光庁	7.0	10.0	2.0	8.0	2.0	0.0	2.0
気象庁	66.0	84.0	15.0	69.0	1.0	0.0	1.0
運輸安全委員会	5.0	5.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0
環境省	53.0	67.0	12.0	55.0	2.0	0.0	2.0
防衛省	351.0	244.0	73.0	171.0	6.0	0.0	6.0
防衛装備庁	31.0	31.0	13.0	18.0	0.0	0.0	0.0
人事院	12.0	13.0	4.0	9.0	0.0	0.0	0.0
会計検査院	5.0	15.0	10.0	5.0	0.0	0.0	0.0
行政機関合計 ^{※1,2,3}	4,075.5	3,444.0	960.0	2,484.0	161.0	2.0	159.0

※1：平成30年6月1日現在で法定雇用率を達成している6府省は含まない。(内閣法制局、警察庁、個人情報保護委員会、厚生労働省、海上保安庁、原子力規制委員会)

※2：採用者の障害種別では、身体障害者が1,639.0人(47.6%)、知的障害者62.5人(1.8%)、精神障害者1,742.5人(50.6%)。

※3：採用者のうち、国家公務員(全行政機関)の選考を受ける又は合格したために民間企業を離職した者は、500人(新規採用者全体(実人員)に占める割合は14.2%)であった。なお、司法・立法機関を含む国の機関全体については、507人(14.0%)であった。

※4：法務省は、採用計画には出入国在留管理庁を含んだ数値となっている。

2 障害者の定着状況調べ（H30.10.23～R1.6.1採用）

各府省名	① 採用者数 (実人員)	② 離職者数(常勤・非常勤 合計・実人員)	③ 定着率(実人員) 1 - (②/①) %
内閣官房	24	3	87.5%
内閣府	25	0	100.0%
宮内庁	13	0	100.0%
公正取引委員会	6	1	83.3%
金融庁	16	2	87.5%
消費者庁	7	0	100.0%
復興庁	5	0	100.0%
総務省	64	2	96.9%
法務省 ^{※3}	452	23	94.9%
公安調査庁	19	0	100.0%
外務省	36	0	100.0%
財務省	175	3	98.3%
国税庁	977	95	90.3%
文部科学省	18	2	88.9%
農林水産省	87	1	98.9%
林野庁	53	1	98.1%
水産庁	20	0	100.0%
経済産業省	119	6	95.0%
特許庁	45	1	97.8%
国土交通省	563	11	98.0%
観光庁	9	2	77.8%
気象庁	76	1	98.7%
運輸安全委員会	5	0	100.0%
環境省	58	2	96.6%
防衛省	210	5	97.6%
防衛装備庁	26	0	100.0%
人事院	11	0	100.0%
会計検査院	12	0	100.0%
行政機関合計 ^{※1,2}	3,131	161	94.9%

(参考1) 離職者数の離職理由別

離職者数	本人都合	職場環境	体調悪化	その他	不明
161人(※)	42人	20人	51人	36人	12人
	26.1%	12.4%	31.7%	22.4%	7.4%

※ うち非常勤職員は159人であり、そのうち62人(39.0%)が期間満了による離職。

※1:平成30年6月1日現在で法定雇用率を達成している6府省は含まない。(内閣法制局、警察庁、個人情報保護委員会、厚生労働省、海上保安庁、原子力規制委員会)

※2:離職者数は2名の常勤職員を除き、全て非常勤職員である。また、障害種別では、身体障害者が62人(定着率95.3%)、知的障害者4人(定着率94.4%)、精神障害者95人(定着率94.5%)。

※3:法務省は、採用計画上は出入国在留管理庁を含んだ数値となっている。

3 職場等の満足度に関するアンケート調査（結果概要）

有効回答数	回収率
2,626	88.2%

(1) 現在の府省に就職し、現在働いていることについての全体評価

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
63.3%	24.9%	8.3%	2.7%	0.8%
88.2%			3.5%	

(2) 現在の仕事内容

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
49.8%	29.8%	13.8%	5.4%	1.2%
79.6%			6.6%	

(3) 現在の業務量

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
43.9%	26.3%	20.1%	8.2%	1.5%
70.2%			9.7%	

(4) 物理的な作業環境について

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
53.9%	22.7%	13.8%	7.9%	1.7%
76.6%			9.6%	

※ 物理的な作業環境について、やや不満、不満を選んだ場合の具体的な理由

①休憩スペース	②導線の確保	③就労支援機器の整備	④その他
45.9%	11.0%	5.5%	18.0%

(5) 相談体制等の職場環境について

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
55.8%	21.3%	15.1%	5.9%	1.9%
77.1%			7.8%	

※ 相談体制等の職場環境について、やや不満、不満を選んだ場合の具体的な理由

①遠慮なく相談できる環境	②相談方法の周知	③定期的な面談の実施	④その他
39.1%	10.0%	15.5%	13.0%

(6) 勤務する上での障害への配慮について

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
57.6%	21.9%	13.3%	5.1%	2.1%
79.5%			7.2%	

※ 障害への配慮について、やや不満、不満を選んだ場合の具体的な理由

①障害特性に合った業務分担・業務指示	②勤務時間	③支援者の配置	④状況に応じた在宅勤務活用
43.4%	4.2%	6.9%	2.6%
⑤通勤支援	⑥通院への配慮	⑦その他	
7.9%	2.1%	19.0%	

(7) 研修の受講希望について

あり	なし
56.4%	43.6%

4 職場等の満足度に関するアンケート調査（自由記入欄の主な内容） 及び対応状況の例

分類	項目	主な意見	対応状況の一例
勤務する上での配慮	仕事内容	1日の大半をパソコンに向かっているため、事務作業以外の業務も担当してみたい。	パソコンを使用しない作業を別室にて実施した。また、民間企業との意見交換会に参加してもらった。
	障害特性に合った業務分担・業務指示	業務内容の専門性が高いため、具体的な業務マニュアル等の資料がほしい。	業務内容に関する具体的な資料等を活用し、丁寧な指導を行った。
	業務量	業務量が少ないため、空き時間が多い。仕事を任せてもらえると、モチベーションも上がるため、業務量を増やしてほしい。	所属部署と本人で面談の上、業務の切り出しを工夫し、個々の適性に応じた業務量を検討。
	在宅勤務	テレワーク用機器が不足しており、テレワーク勤務が行いにくいいため、改善に努めてほしい。	希望者に機器を付与し、テレワークの実施環境を改善した。
物理的環境	休憩スペース	休憩スペースの設置を希望。	休憩スペースを新規設置済。
	トイレ	バリアフリートイレの設置を希望。	バリアフリートイレの設置工事を年度内には完成予定。
	席の配置	デスクの場所について、エアコンの風が直接当たる。	本人と面談の上、体調不良の懸念もあったため、席を移動してもらった。
	就労支援機器	パソコンの読み上げソフトの導入を希望。	備品の購入で対応済。
相談体制等	遠慮なく相談出来る環境	困り事、不安の把握や表現が苦手なため、声かけ等を頻繁に行ってほしい。 職場全体が忙しい場合、なかなか相談がしづらいことがある。	人事担当者等に相談しやすい環境の整備を進めつつ、配属先の部署での声かけ等を密に行うよう伝えた。
	相談方法の周知	相談体制について、課の中なのかそれとも電話窓口なのか等、誰に相談すれば良いのかわからない。	相談体制について、連絡先窓口の一覧を作成し、省内に周知を行った。
	定期的な面談の実施	定期的な面談を希望（人事担当者や外部支援者など）	所属している部署の上司と本人で面談を行うこととした。また、外部の臨床心理士に依頼し、全国の各機関の障害者に出張面談を行っている。
その他	外部機関との連携	外部機関の利用について、就労支援機関等と配属先との担当者間で、情報共有を密にしてほしい。	個々の状況に応じて、外部機関と府省内担当との情報共有を行っている。
	通院への配慮	通院が多いと、すぐに有休がなくなってしまうので、休めなくなってしまう。	本人の希望に応じて、1日の勤務時間を短縮したり、業務等を緩和するなどの対応をしている。
	研修機会	研修に参加したいが、移動が難しいため、e-ラーニングでの受講を希望。	研修については、e-ラーニングで受講可能なものを増やしている。

令和元年 8 月 28 日

【照会先】

職業安定局

障害者雇用対策課

課 長 小野寺 徳子

主任障害者雇用専門官 戸ヶ崎 文泰

課 長 補 佐 平 知久

(代表電話) 03-5253-1111 (内線) 5650、5829

(直通電話) 03-3502-6775

令和元年 国の機関における障害者任免状況の集計結果 (速報値)

厚生労働省では、令和元年 6 月 1 日現在の国の機関の「障害者任免状況」の集計結果を取りまとめましたので、公表します。

今回の集計結果は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）の規定に基づき、国及び地方公共団体に義務付けられている毎年 6 月 1 日現在の障害者の任免状況の通報のうち、国の機関分を集計したものです。

なお、地方公共団体、独立行政法人等及び民間企業における障害者の雇用状況については、令和元年 12 月末までに公表する予定です。

【集計結果の主なポイント】

<公的機関>法に基づく障害者雇用率 2.5%

・国の機関 : 雇用障害者数 7,577.0 人 (3,902.5 人)、実雇用率 2.31% (1.22%)

※ () は前年の値

障害者任免状況報告の集計結果（概要）

国の機関における在職状況

○ 国の機関（法定雇用率2.5%）

国の機関に在職している障害者の数は7,577.0人で、前年より3,674.5人増加（前年比94.2%増）しており、実雇用率は2.31%と、前年に比べ1.09ポイント上昇した。

国の機関は44機関中27機関で達成。

総括表

令和元年6月1日現在における障害者の雇用状況

国の機関における在職状況

国の機関(法定雇用率2.5%)

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 法定雇用率達成機関の数 / 機関数	⑤ 達成割合
計	328,227.5 人 (320,654.0 人)	7,577.0 人 [6,237 人] (3,902.5 人)	2.31 % (1.22 %)	27 / 44 (8 / 43)	61.4 % (18.6 %)
行政機関	299,422.5 人 (291,986.0 人)	7,184.0 人 [5,956 人] (3,620.0 人)	2.40 % (1.24 %)	22 / 35 (6 / 34)	62.9 % (17.6 %)
立法機関	3,688.0 人 (3,655.0 人)	101.0 人 [79 人] (37.5 人)	2.74 % (1.03 %)	5 / 5 (2 / 5)	100.0 % (40.0 %)
司法機関	25,117.0 人 (25,013.0 人)	292.0 人 [202 人] (245.0 人)	1.16 % (0.98 %)	0 / 4 (0 / 4)	0.0 % (0.0 %)

- 注1 表の①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。
- 2 表の②欄の「障害者の数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。
ただし、精神障害者である短時間勤務職員であっても、次のいずれかに該当する者については、1人とカウントしている。
- ① 平成28年6月2日以降に採用された者であること
② 平成28年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 3 []内は、実人員である。
- 4 ()内は、平成30年6月1日現在の数値（昨年12月25日公表及びその後の訂正を反映したもの）である。
なお、精神障害者は平成18年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。
- 5 この集計は、令和元年8月7日時点の集計結果に基づき作成した。

◎ 法定雇用率とは

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。

雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。）である（なお、平成30年3月まで、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる）。

- | | | |
|------------------|---|---|
| ○ 民間企業 …… | { | 一般の民間企業 …………… 2. 2% [2. 0%]
（45.5人 [50人] 以上規模の企業）
特殊法人等 …………… 2. 5% [2. 3%]
〔労働者数40人 [43.5人] 以上規模の特殊法人、
〔独立行政法人、国立大学法人等 |
| ○ 国、地方公共団体 …… | | 2. 5% [2. 3%]
（40人 [43.5人] 以上規模の機関） |
| ○ 都道府県等の教育委員会 …… | | 2. 4% [2. 2%]
（42人 [45.5] 以上規模の機関） |

※（ ）内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。

※〔 〕内は、平成30年3月までの値である。

【一般民間企業における雇用率設定基準】

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

※ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率は、一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

※ 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。

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

※ ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分としてカウントされる。

① 平成28年6月2日以降に採用された者であること

② 平成28年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

詳細表

1 国の機関における在職状況

○ 国の機関（法定雇用率2.5%）

① 概況

区分	① 機関数 機関	② 法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数		③ 障害者の数		E: 計 A×2+B+C+D ×0.5	F: うち新規雇用 用分	④ 実雇用率 E÷②×100	⑤ 法定雇用率 達成機関の数 割合	⑥ 法定雇用率 達成機関の割合
		A: 重度身体障害者及び知的障害者である職員	B: 重度身体障害者及び知的障害者である職員	C: 重度以上身体障害者及び知的障害者である職員	D: 重度以上身体障害者及び知的障害者である職員					
計	44	328,227.5	1,473	213	4,285	7,577.0	3,712.5	2.31	27	61.4
行政機関	35	299,422.5	1,360	211	4,121	7,184.0	3,618.5	2.40	22	62.9
立法機関	5	3,688.0	23	2	52	101.0	56.0	1.53	5	100.0
司法機関	4	25,117.0	90	0	112	37.5	38.0	1.16	0	0.0
	4	25,013.0	80	0	85	245.0	2.0	0.98	0	0.0

② 障害種別在職状況

区分	① 障害者の数		② 身体障害者の数		③ 知的障害者の数		④ 精神障害者の数										
	a: 重度身体障害者 である職員	b: 重度以上身体障害者 である職員	c: 重度以上身体障害者 である職員	d: 重度以上身体障害者 である職員	e: 重度以上身体障害者 である職員	f: 重度以上身体障害者 である職員	g: 重度以上身体障害者 である職員	h: 重度以上身体障害者 である職員									
計	7,577.0	1,447	205	1,632	227	4,844.5	1,746.5	8	170	37	248.5	129.0	1,823	662	660	2,484.0	1,837.0
行政機関	7,184.0	1,337	203	1,540	225	4,529.5	1,666.5	8	166	37	238.5	126.0	1,763	654	652	2,416.0	1,806.0
立法機関	101.0	20	2	12	2	55.0	34.0	0	4	0	10.0	3.0	28	8	8	36.0	19.0
司法機関	292.0	90	0	80	0	260.0	26.0	0	0	0	0.0	0.0	11	0	0	32.0	12.0
	245.0	80	0	71	0	231.0	2.0	0	0	0	0.0	0.0	14	0	0	14.0	0.0

(1) ②表の注)

- ①欄の「障害者の数」とは②a欄及び④欄の計である。
- ②a欄の「重度障害者」とは、法律上、1人を2人に相当するものとしており、③欄の計を算出するに当たり「ガルカウント」としている。
- ②b欄の「重度以上身体障害者及び知的障害者並びに②d欄の精神障害者（e欄（注5）参照）に該当する者を除く。」である。短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとしており、③欄を算出するに当たり「ガルカウント」としている。
- ②c欄の「ac欄及び②c欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の職員であり、②b欄及び②d欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の職員である。」である。
- ②e欄の職員とは、精神障害者である短時間勤務職員であって、次の注4に該当する者である。
 - 平成28年6月2日より採用された者であること
 - 平成28年6月2日より採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- ②f欄及び②g欄の「うち新規雇用分」は平成30年6月1日現在の数値である。
- ()内は、平成30年6月1日現在の数値である。なお、精神障害者は平成18年4月1日から実雇用率に算定されたこととなった。
- この集計は、令和元年8月7日時点の集計結果に基づき作成した。

【参考】国の機関における障害種別別の雇用身体障害者数

国の機関	視覚障害		聴覚又は平衡機能障害		言語・しゃべり		肢体不自由		内部障害				※実人数					
	計	視覚障害	聴覚又は平衡機能障害	聴覚又は平衡機能障害	言語・しゃべり	肢体不自由	上肢不自由	下肢不自由	体幹機能障害	上肢機能障害	下肢機能障害	じん臓機能障害	心臓機能障害	移動機能障害	呼吸器機能障害	ぼうこう・胆膵・胆嚢機能障害	小腸機能障害	腎臓機能障害
計	3511	132	96	221	39	463	883	171	146	68	619	448	18	12	27	31	28	

2 各機関の状況

○ 国の機関の状況（法定雇用率2.5%）

	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	② 障害者の数	③ 実雇用率	④ 不足数	備考
国の機関合計	328,227.5	7,577.0	2.31	1,061.0	
行政機関合計	299,422.5	7,184.0	2.40	761.0	
内閣官房	1,466.0	33.0	2.25	3.0	
内閣法制局	76.5	1.0	1.31	0.0	
内閣府	3,362.0	51.0	1.52	33.0	
宮内庁	998.0	26.0	2.61	0.0	
公正取引委員会	939.0	25.0	2.66	0.0	
警察庁	2,247.0	65.0	2.89	0.0	
金融庁	1,727.5	44.0	2.55	0.0	
消費者庁	469.0	9.0	1.92	2.0	
個人情報保護委員会	139.0	4.0	2.88	0.0	
復興庁	232.0	6.0	2.59	0.0	
総務省	5,255.5	116.0	2.21	15.0	特例承認あり 注4
法務省	32,801.5	720.5	2.20	99.5	
出入国在留管理庁	3,953.0	83.5	2.11	14.5	注5
公安調査庁	1,599.0	44.0	2.75	0.0	
外務省	6,584.0	68.0	1.03	96.0	
財務省	12,233.0	322.5	2.64	0.0	
国税庁	58,987.0	1,285.0	2.18	189.0	
文部科学省	2,827.0	43.5	1.54	26.5	特例承認あり 注4
厚生労働省	54,079.5	1,686.0	3.12	0.0	
農林水産省	15,773.0	293.5	1.86	100.5	
林野庁	4,952.0	137.5	2.78	0.0	
水産庁	744.0	24.0	3.23	0.0	
経済産業省	6,608.5	194.0	2.94	0.0	特例承認あり 注4
特許庁	3,417.0	64.5	1.89	20.5	
国土交通省	41,952.0	1,003.5	2.39	44.5	
観光庁	265.5	9.0	3.39	0.0	
気象庁	4,826.0	147.0	3.05	0.0	
海上保安庁	201.0	8.0	3.98	0.0	
運輸安全委員会	194.0	5.0	2.58	0.0	
環境省	2,813.0	80.0	2.84	0.0	
原子力規制委員会	1,175.0	33.0	2.81	0.0	
防衛省	23,038.5	458.0	1.99	117.0	
防衛装備庁	1,528.5	39.0	2.55	0.0	
人事院	671.5	17.0	2.53	0.0	
会計検査院	1,287.5	38.0	2.95	0.0	
立法機関合計	3,688.0	101.0	2.74	0.0	
衆議院事務局	1,462.0	39.5	2.70	0.0	
衆議院法制局	87.0	2.0	2.30	0.0	
参議院事務局	1,112.0	35.0	3.15	0.0	
参議院法制局	71.0	1.0	1.41	0.0	
国立国会図書館	956.0	23.5	2.46	0.0	
司法機関合計	25,117.0	292.0	1.16	300.0	
最高裁判所	1,019.0	12.0	1.18	13.0	
高等裁判所	1,744.0	26.0	1.49	15.0	
地方裁判所	15,894.0	200.0	1.26	176.0	
家庭裁判所	6,460.0	54.0	0.84	96.0	

- 注 1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数（旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数）を除いた職員数である。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。
- また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。
- さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、平成28年6月2日以降に採用された者又は平成28年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数（1未満の端数切り捨て）から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。
- したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 注4の省庁は、特例承認を受けている。
- 特例承認とは、省庁及び当該省庁におかれる外局の申請に基づき、厚生労働大臣の承認を受けた場合に、当該省庁におかれる外局に勤務する職員を当該省庁に勤務する職員とみなすものである。
- 5 出入国在留管理庁は、平成31年4月1日付けで発足したため、本年6月1日現在の任免状況通報書より通報対象となる。
- 6 この集計は、令和元年8月7日時点の集計結果に基づき作成した。

特例承認一覧

省庁	外局等	
総務省	消防庁	
文部科学省	文化庁	スポーツ庁
経済産業省	中小企業庁	資源エネルギー庁

障害者雇用分科会における検討項目とスケジュール

	3月以内施行分	特例給付金	中小事業主の認定	障害者活躍推進計画等
2019年6月14日	改正障害者雇用促進法 公布			
第87回分科会 8月7日(水)	1 改正障害者雇用促進法の施行に向けた検討について 2 特例給付金の支給要件等について			
第88回分科会 8月22日(木)	1 省令案の要綱について(諮問) 2 障害者雇用対策の政策目標について			
9月6日(金)	施行			
第89回分科会 9月27日(金)			認定基準について	障害者雇用対策基本方針の改正について
第90回分科会 10月4日(金)				障害者活躍推進計画作成指針について
第91回分科会 10月下旬			認定基準について	障害者雇用対策基本方針の改正について 障害者活躍推進計画作成指針について
第92回分科会 11月中旬		省令案の要綱について(諮問)		障害者雇用対策基本方針の改正案について(諮問) 障害者活躍推進計画作成指針の策定について(諮問)
11月末頃		省令 公布(予定)		基本方針・作成指針 告示(予定)

※ 必要に応じて、議題の追加等を行う。