

第90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10月4日（金） 10：00～12：00

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）障害者活躍推進計画作成指針について
- （2）その他

4 資料

資料1 障害者活躍推進計画作成指針（骨子案）

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）

障害者活躍推進計画作成指針（骨子案）

第一 障害者活躍推進計画の意義・背景

- 2018年に明らかになった公務部門における対象障害者の不適切計上の再発防止の徹底及び法定雇用率の速やかな達成が必要
- 民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要
- 障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要
- 障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要
- 特に、公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らない。）への障害者の参画拡大の観点からも重要
（参考）障害者の権利に関する条約（前文抜粋）
この条約の締約国は、
(a)～(n) 略
(o) 障害者が、政策及び計画（障害者に直接関連する政策及び計画を含む。）に係る意思決定の過程に積極的に関与する機会を有すべきであることを考慮し、
(p)～(y) 略
次のとおり協定した。
- ユニバーサルデザイン、バリアフリー、ダイバーシティ、インクルージョン、ノーマライゼーション等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要
- これらも踏まえ、2019年の障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体において、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、障害者活躍推進計画を作成することとされたもの

第二 障害者雇用対策基本方針との関係

- 障害者雇用対策基本方針は、障害者の雇用の推進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針
- 障害者活躍推進計画作成指針は、基本方針に基づき定めるものであり、国及び地方公共団体における障害者の活躍推進計画の作成の基本となるべき指針

第三 障害者活躍推進計画の作成及び実施等に関する手続

一 計画の作成

- 計画の作成に係る検討体制として、障害者である職員に対して参画を求めることが必要
- 計画の作成においても、必要に応じて、都道府県労働局をはじめ、地域の就労支援機関等との連携、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）のノウハウの活用が重要
- 厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」並びに人事院が示している「合理的配慮指針」を踏まえた採用の方法、採用後の労働環境等障害者雇用に係る実態を把握するとともに、課題を適切に設定することが必要
（参考）国の機関においては、障害者の差別禁止に係るものは国家公務員法第27条、合理的配慮の提供義務に係るものは同法第27条及び第71条並びに平成30年12月27日付け職職一268、人企一1440「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずるべき措置に関する指針について」に基づくこと。地方公共団体の機関においては、障

害者の差別禁止に係るものは地方公務員法第 13 条、合理的配慮の提供義務に係るものは障害者雇用促進法第 36 条の 2～第 36 条の 5 及び合理的配慮指針に基づくこと。

- 国及び地方公共団体だけでなく、民間の事業主における先進的な事例も把握し、計画の作成等に活かすことも重要

二 計画の公表

- 計画の作成時だけでなく、計画の変更時においても、公表が必要
- ホームページへの掲載等により、適時・適切に公表することが必要

三 計画の周知

- 計画を対外的に公表するだけでなく、職員に周知することが必要
- 目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、職員に分かりやすい形で適時・適切に周知することが必要

四 計画の実施状況の点検及び公表

- 例えば、障害者雇用を推進するためのチーム（障害者雇用推進チーム）を設置し、定期的に計画実施状況をフォローアップする仕組みをあらかじめ明確化する等、計画の実施状況を一元的に把握・点検できる体制・仕組みの整備が必要
- 把握・点検の際には、計画作成時に想定していた状況からの変化があり、又はその変化に応じて計画に盛り込んでいない取組を柔軟に実施している場合には、それらも含めて分析することが必要
- 点検結果を踏まえて対策実施・計画見直しを行うことができる PDCA サイクルの確立が必要
- 各機関の内外が有効に参照することができるよう、前年度の取組状況や目標に対する実績等のできるだけ幅広い情報を、ホームページへの掲載等により公表することが必要
- ロールモデルとなる障害者の事例についても具体的に把握し、個人情報の保護に十分配慮した上で公表することも重要

第四 障害者活躍推進計画の内容に関する基本的な事項

一 計画期間

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

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

- 目標設定に当たっては、各機関の実情（障害者に関するものに限らない。）を踏まえて、課題を適切に設定することが必要
- この課題に対応して、実効性の高い目標を設定することが必要
- 可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましい
- 目標の内容・性質に応じて、計画期間終了時点だけでなく、各年度等の目標を段階的又は継続的に設定することが望ましい
- 採用に関する目標（実雇用率等）の設定は必要

- 定着に関する目標（定着率等）の設定も重要であるが、その根拠となるデータ（実績）が十分に蓄積していない場合には、少なくとも障害者である職員の定着率（常勤・非常勤別）等のデータを収集し、整理・分析することは必要
- 満足度又はエンゲージメントに関するデータを収集し、原因・課題等を整理・分析するとともに、その目標（満足の割合等）を設定することが望ましい

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

- 取組内容に応じて実施時期を明らかにしながら、計画的に推進することが必要
- 取組の内容・性質に応じて、各年度等における実施頻度・回数等を段階的又は継続的に設定することが望ましい
- 目標の達成度評価の方法についてもあらかじめ明確化することが必要
- 厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」並びに人事院が示している「合理的配慮指針」を踏まえて取り組むことが必要
- 取組の実施においても、必要に応じて、ハローワーク、就労支援機関等との連携、JEEDのノウハウの活用も重要

第五 障害者活躍推進計画における取組の内容に関する具体的な事項

一 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 計画の推進体制として、障害者である職員に対して参画を求めることが必要
- 推進にあたって、アンケート等による職員の意見の聴取・反映も重要
- 責任体制の明確化（障害者雇用推進者として、人事担当責任者（国の行政機関の場合には官房長等）の選任）が必要
- 各機関の実情に応じて、障害者雇用推進チームの設置が重要
- 障害者職業生活相談員の適切な選任が必要
- 人的サポート体制の充実（支援担当者の配置等）が重要
- 外部の関係機関（地域の就労支援機関等）との連携体制を構築することが重要
- 障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、支援担当者等（職場の上司・同僚、各部署の人事担当者を含む。）の役割分担等について、外部の関係機関を含めて整理・明確化することが重要
- 障害者が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員だけでなく、各部署の人事担当者及び健康管理医を含め、内容に応じた多様な相談先の確保が必要

(2) 人材面

- 障害者職業生活相談員だけでなく、その他支援者・同僚等に対する研修が重要
- 職場内における職場適応支援者の養成も重要
- マニュアル、ガイドブック等の周知も重要
- セミナー、講習会、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座等への参加も重要

二 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

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

- 障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等、障害者と業務の適切なマッチングが重要
- 配置後においても、障害者本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組むことが重要

三 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- 障害特性に配慮した作業施設・福利厚生施設等の整備(多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等)が重要
- 障害特性に配慮した就労支援機器の導入(音声読み上げソフト、筆談支援機器等)が重要
- 作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しが重要
- 定期的な面談等を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じることが必要

(2) 募集・採用

- 職場実習(採用に向けた取組に限らない。)の積極的実施が重要
- 障害特性に配慮した募集・採用の実施(プレ雇用、面接における手話通訳者の配置等)が重要
- 多様な任用形態の確保に向けた取組(ステップアップの枠組み等)も重要
- 知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努め、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫することが重要
- 以下のような不適切な取扱いを行わないことが必要
 - ・ 特定の障害を排除
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定
 - ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れ

(3) 働き方

- テレワーク勤務のための環境整備も重要
- フレックスタイム制の活用促進も重要
- 各種休暇の利用促進も重要

(4) キャリア形成

- 意欲・能力に応じた非常勤から常勤への転換の促進も重要
- 任期付きの非常勤職員等について、各機関における勤務経験も生かし、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるような職務選定や任期中のサポート等を実施するなどの配慮を行うことが重要
- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練の実施も重要

(5) その他の人事管理

- 定期的な面談の設定や人事担当者による声掛け等を通じた状況把握・体調配慮も重要
- 障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等も重要
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や働き方、キャリア形成等の取組を行うことが重要

四 その他

- 優先調達推進法に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じた障害者の活躍の場の拡大を推進することが必要

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和元年 10 月 4 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研究開発グループ人事総務本部長
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）日本視覚障害者団体連合会会長
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

(分科会長=◎、分科会長代理=○)

(五十音順、敬称略)

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、個々人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。	個々人の状況に応じて、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	② 法定雇用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 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D: 重度以外の身体障害者及び知的障害者である職員	D: 重度以上の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 の身体障害者 である職員	c: 重度以上 の身体障害者 である職員	d: 重度以上 の身体障害者 である職員	e: 重度以上 の知的障害者 である職員	f: 重度以上 の知的障害者 である職員	g: 精神障害者 である職員	h: 精神障害者 である職員									
計	7,577.0	1,447	1,632	227	4,844.5	1,746.5	26	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	1,540	225	4,529.5	1,666.5	23	8	166	37	238.5	126.0	1,763	654	652	2,416.0	1,806.0
立法機関	101.0	20	12	2	55.0	34.0	3	0	4	0	10.0	3.0	28	8	8	36.0	19.0
司法機関	292.0	90	80	0	260.0	26.0	0	0	0	0	0.0	0.0	11	0	0	32.0	12.0
	245.0	80	71	0	231.0	2.0	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「重度身体障害者」については法律上、1人を2人に相当するものとしており、b欄の計を算出するに当たり「ガルカウ」として算入している。
- ②b欄の「重度以上D: 重度以外の身体障害者」は、知的障害者並びにD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、b欄を算出するに当たり0.5カウとされている。
- ②c欄の「重度以上C: 重度以上の身体障害者」は、知的障害者並びにD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、b欄を算出するに当たり0.5カウとされている。
- ②d欄の「重度以上D: 重度以上の身体障害者」は、知的障害者並びにD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、b欄を算出するに当たり0.5カウとされている。
- ②e欄の「重度以上E: 重度以上の知的障害者」は、知的障害者並びにD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、b欄を算出するに当たり0.5カウとされている。
- ②f欄の「重度以上F: 重度以上の知的障害者」は、知的障害者並びにD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、b欄を算出するに当たり0.5カウとされている。
- ②g欄の「精神障害者」は平成18年4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・話し言葉		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・話し言葉	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	心臓機能障害	移動機能障害	呼吸器機能障害	小腸機能障害	膀胱機能障害	肝臓機能障害
計	3511	132	96	221	39	463	883	171	146	68	619	448	18	121	271	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