

第 91 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 25 日（金） 13：00～15：00

2 場所

厚生労働省 共用第 6 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 3 階）

3 議題

- （１）障害者雇用対策基本方針の改正について
- （２）障害者活躍推進計画作成指針について
- （３）中小事業主の認定基準について
- （４）その他

4 資料

- 資料 1 障害者雇用対策基本方針改正案
- 資料 2 障害者活躍推進計画作成指針（素案）
- 資料 3 中小事業主の認定基準について

参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿

障害者雇用対策基本方針改正案

目次

はじめに

第1 障害者の就業の動向に関する事項

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

第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

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

はじめに

1 方針の目的

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

2 方針のねらい

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

このような考え方の下に、障害者の雇用施策については、同計画等を踏まえ、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）及び法に基づく「障害者雇用対策基本方針」（運営期間平成 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 月からは公務部門（教育委員会を除く。）の法定雇用率を 2.3%から 2.5%、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も前に、政府をはじめ関係者が協力して、障害者の雇用の促進し、及び障害者の雇用の安定させ、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、公務部門（教育委員会を除く。）の法定雇用率を2.6%、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、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。

また、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）及び「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）に加え、「労働施策基本方針」（平成30年12月28日閣議決定）においても、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍す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く必要があるとされ、障害者の雇用の量的な拡大とともに雇用の質の向上等を推進してきた。

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。国の行政機関における障害者雇用の実態に対する関心が低かったこと等の厚生労働省側の問題と、対象障害者の計上方法についての正しい理解が欠如していたこと等の各行政機関側の問題も指摘された。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、障害者の活躍の場の拡大を図るため、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達成はもとより、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るとともに、公務部門における障害者の雇用促進・定着支援を強化し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、公務部門及び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、公務部門を含む事業主をはじめとする国民一般の障害者雇用への理解が不可欠であることを念頭に置きつつ、引き続き人権の擁護の観点を含めた障害の特性等に関する正しい理解を促進することが重要である。

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

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 ~~729.69~~ % 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載数でみると、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（~~躁そう~~うつ病を含む。）、神経症性障害、てんかん等種々の精神疾患を有する者が含まれている。

また、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」（昭和 25 年法律第 123 号）に基づく精神障害者保健福祉手帳は、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 112.1 万 1 6 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 4 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用者数は ~~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 1.68 1.60%、100 人以上 300 人未満規模では 1.91 1.81%、300 人以上 500 人未満規模では 1.90 1.82%、500 人以上 1,000 人未満規模では 2.05 1.97%、1,000 人以上規模では 2.25 2.16% 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 1.01 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 1.11 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 1,980 1,335 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、高齢化等企业を取り巻く環境が変化する中で、障害者の職業生活における諸問題に適切に対応していく必要もある。このため、障害者職業総合センターにおいて、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害の多様化への対応を含め、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの技法等の開発に努めるとともに、広域障害者職業センターとも連携を図りつつ、地域障害者職業センターが中核となって関係行政機関、福祉、教育、医療等の関係機関、企業との密接な連携の下に職業リハビリテーションを推進する。

2 きめ細かな支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーションの推進

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきている中で、障害者を雇用に結びつけ、職場に定着させるためには、地域の福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、個々の障害者の障害の特性及び職場の状況を踏まえた専門的できめ細かな人的支援を行う必要がある。その際、知的障害者や精神障害者等一般雇用に就き、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

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について、各機関における活用を促進する。

5 専門的知識を有する人材の育成

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

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。

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

1 基本的な留意事項

(1) 採用及び配置

障害者個々人の能力が十分発揮できるよう、障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図る。また、採用試験を行う場合には、募集職種の内容や採用基準等を考慮しつつ、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字の活用、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、イからハまでに關して、「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 63.9% 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 占める割合が大きい中で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。また、ICT等の技術革新の進展状況も踏まえ、職域の更なる拡大にも努める。

- ロ 聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、光、振動、文字等、視覚等による情報伝達の設備の整備や、手話のできる同僚等の育成を図ること等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。そのほか、会議、教育訓練等において情報が得られるよう、手話通訳者や要約筆記者の配置等職場における援助体制の整備を図る。
- ハ 肢体不自由者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮するとともに、職務内容、勤務条件等が過重なもの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。
- ヘ 中途障害者については、必要に応じて休職期間、研修期間等を確保した上、円滑な職場復帰を図るため、全盲を含む視覚障害者に対するロービジョンケアの実施等、パソコンやOA機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。
- また、職場における就業上の困難性の把握及び支援が、その後の職業生活において重要であるため、職場において、産業医、医療機関等との連携体制を構築しながら、メンタルヘルス対策、健康診断等による障害の早期把握、必要な職業訓練、職務の再設計等の取組を行うことが重要である。

(2) 知的障害者

- 知的障害者については、複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することが困難な場合があること、言葉により意思表示をすることが困難な場合があること等と同時に、十分な訓練・指導を受けることにより、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、**公務部門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 事業主に対する援助・指導の充実等

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

また、中小企業等における職場実習や、障害者雇用に関するノウハウを有する企業、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 中小事業主の認定制度の普及・実施

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。

6-5 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。

7-6 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。

8-7 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が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IT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。

9-8 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。

障害者雇用に関し、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。

10-9 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。

11-10 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。

12-4 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。

132 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。

障害者活躍推進計画作成指針（素案骨子案）

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 2018年に、国及び地方公共団体（公務部門）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなったが、このような事態は今後あってはならない。
- 民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要
- 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（障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的、心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要
- 障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要
- 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

○ アンケート等による職員の意見の聴取・反映も重要

○ 障害者団体又は職員団体から意見を聴取することも考えられる

○ 計画の作成においても、必要に応じて、都道府県労働局をはじめ、地域の就労支援機関等との連携、(独)高年齢・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ことが望ましい
- 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、た上で、障害特性に配慮した取組を積極的に進め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

- 計画の推進体制は、計画作成における検討・意見聴取の枠組みと同様に整備することが必要
- 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・同僚等に対しても、障害者を支援するための研修の実施が重要
- 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
- 職場の同僚・上司に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修等の実施も重要

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
- 定期的な面談その他の適切な方法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

○ 本人が希望する場合には、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じていくことが重要

○ 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

- 常勤職員の採用はもとより、意欲・能力に応じた非常勤から常勤への転換の促進も重要
- 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業リハビリテーション、職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行うことが重要

四 その他

- 優先調達推進法に基づくき、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
- 優先調達推進法第10条及びそれに基づく調達基本方針の趣旨も踏まえつつ、民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を国及び地方公共団体の公共調達の競争参加資格に含めることが望ましい
- 中小事業主の認定制度が2020年4月から開始することとされている中で、中小事業主における障害者の活躍の促進に資するため、事業主の規模を踏まえ、地方公共団体の公共調達において、認定された中小事業主の評価を加点することが望ましい

中小事業主の認定基準について

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）

具体的な認定基準（案）

- ①以下の評価基準に基づき、25点（特例子会社は45点）以上を得ること。（取組関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること。）
- ②実雇用率が法定雇用率を下回るものでないこと。（雇用不足数が0であること） ※雇用率カウント後に45.5人未満となる事業主は要件を満たす。
- ③障害者（A型事業所の利用者は含まない。）を1人以上雇用していること。 ※A型事業所の利用者以外の障害者に関する取組状況を評価。
- ④障害者雇用促進法及び同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。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	
取組 (アウト プット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点	
			優良	1点	
		②人材面	特に優良	2点	
			優良	1点	
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点	
			優良	1点	
		④職務選定・創 出	特に優良	2点	
			優良	1点	
		⑤障害者就労 施設等への発注	特に優良	2点	
			優良	1点	
		環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点
				優良	1点
	⑦募集・採用		特に優良	2点	
			優良	1点	
	⑧働き方		特に優良	2点	
			優良	1点	
	⑨キャリア形成		特に優良	2点	
			優良	1点	
	⑩その他の雇用 管理		特に優良	2点	
			優良	1点	
取組関係の合格最低点				5点 (満点20点)	

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑫定着状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
	質的側面	⑬満足度・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑭キャリア形成	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
成果関係の合格最低点				6点 (満点24点)
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	特に優良	2点
			優良	1点
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
			優良	1点
		⑰質的側面	特に優良	2点
			優良	1点
情報開示関係の合格最低点				2点 (満点6点)
合計の合格最低点				25点 (満点50点) 2

各評価基準における評価要素（案）（取組関係①）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
体制づくり	①組織面	特に優良	3要素以上該当	①リーダーシップ ➤ 社長自ら、障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを職員に発信している ➤ （特例子会社の場合）親会社の役員が社長に就いている ②部署横断体制 ➤ 部署を横断し、障害者雇用を推進するチームを設置している ③当事者参画 ➤ 障害者雇用を推進するチーム等に障害当事者が構成員となっている ➤ 支援担当者又は障害者職業生活相談員等に障害者が就いている ④支援担当者の配置 ➤ 支援担当者を配置し、日常的に支援している ⑤PDCAサイクル ➤ 障害者の活躍推進のための計画を作成している ➤ 定期的に現状分析・課題設定し、対策を講じている
		優良	1～2要素該当	
	②人材面	特に優良	2要素以上該当	①専門的な外部研修・セミナー ➤ ジョブコーチに養成した社員がいる ➤ 過去1年間で少なくとも1度、社員を外部研修・セミナーに派遣した ②専門的な社内研修 ➤ 過去1年間で少なくとも1度、専門的な社内研修を実施した ③理解促進・啓発 ➤ 過去1年間で少なくとも1度、基礎的な研修・セミナーの社内実施又は社員派遣を行った
		優良	1要素該当	

各評価項目における評価要素（案）（取組関係②）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
仕事づくり	③事業創出	特に優良	1 要素以上該当	➤ 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字 ➤ 過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益が5%以上 ➤ 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出できた
		優良	1 要素以上該当	➤ 過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字 ➤ 過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益が5%以上
	④職務選定・創出	特に優良	2 要素該当	①職務の選定・創出 ➤ 過去10年間に、職務整理票等を活用して業務を選定した ➤ 過去10年間に、組織内のヒアリング又はアンケートを実施して業務を創出した ➤ 過去10年間に、支援機関等と連携して業務を選定・創出した ②障害者と職務のマッチング ➤ 障害者の能力・適性を支援機関等との連携その他の適切な方法（社内のジョブコーチの活用等）により把握している ➤ 障害者と職務を支援機関等との連携その他の適切な方法（社内のジョブコーチの活用等）によりマッチングしている
		優良	1 要素該当	
	⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	1 要素以上該当	①障害者就労施設等への発注 ➤ 過去 5 年間連続して発注 ②在宅就業障害者への発注 ➤ 過去 5 年間連続して発注
		優良	1 要素以上該当	①障害者就労施設等への発注 ➤ 過去 3 年間連続して発注 ②在宅就業障害者への発注 ➤ 過去 3 年間連続して発注

各評価基準における評価要素（案）（取組関係③）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
(障害特性に配慮した)環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2要素該当	①作業施設・設備等 ➤ 障害者のための作業施設・作業設備を整備している ➤ 障害者のための福利厚生施設を整備している ➤ 障害者のための就労支援機器を導入している ➤ 障害特性に配慮したレイアウト設計をしている ②作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化 ➤ 障害者のために作業マニュアルをカスタマイズしている ➤ 障害者のために作業手順を簡素化している
		優良	1要素該当	
	⑦募集・採用	特に優良	1要素以上該当	①職場実習生の受入れ ➤ 過去3年間毎年、職場実習生を受け入れている ②他の企業への見学の実施 ➤ 過去3年間毎年、他の企業における障害者雇用の取組を見学している ③他の企業からの見学の受入れ ➤ 過去3年間毎年、自社の障害者雇用の取組について、他の企業から見学を受け入れている
		優良	1要素以上該当	①職場実習生の受入れ ➤ 過去3年間で少なくとも一度、職場実習生を受け入れた ②企業見学の実施 ➤ 過去3年間で少なくとも一度、企業見学した ③企業見学の受入れ ➤ 過去3年間で少なくとも一度、企業見学を受け入れた
	⑧働き方	特に優良	4要素以上該当	①テレワーク ②フレックスタイム ③時差出勤制度 ④短時間勤務 ⑤時間単位の年次有給休暇 ⑥傷病休暇又は病気休暇
		優良	2要素以上該当	⑦治療と仕事の両立支援

× $\left[\begin{array}{l} 1/2 \text{要素： 規程を整備} \\ 1/2 \text{要素： 過去3年間で利用実績あり} \\ 1 \text{要素： 規程を整備し、過去3年間で利用実績もあり} \end{array} \right]$
 × $\left[\begin{array}{l} \text{➤ 過去5年間に両立支援プランの策定・実施の実績がある} \\ \text{➤ 過去5年間に職場復帰プランの策定・実施の実績がある} \end{array} \right]$

各評価基準における評価要素（案）（取組関係④）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑨キャリア形成	特に優良	2要素以上該当	①キャリアプラン（支援計画） ➤ 障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）を作成し、定期的に面談・フィードバックしている ②教育訓練 ➤ 社員の資格取得奨励制度又は自己啓発支援制度を整備し、過去3年間で（障害者の）利用実績もある。 ➤ 社内の研修を実施し、過去3年間で（障害者の）受講実績もある ③人事・給与 ➤ 障害者である社員が適用される昇給評価、昇格評価及び賞与評価に関する基準があり、社内に公開されている
		優良	1要素該当	
	⑩その他の雇用管理	特に優良	2要素以上該当	①日報 ➤ 日報を作成し、業務管理又は体調把握を行っている ②職場介助 ➤ 過去3年間に職場介助者を手配した ➤ 過去3年間に手話通訳・要約筆記等担当者を手配した ③通勤配慮 ➤ 過去3年間に住宅の賃借、住宅手当の支払い、通勤のための駐車場の賃借又は駐車場に係る手当支払いを行った ➤ 過去3年間に通勤用自動車、バスの手配又は通勤援助者の手配を行った
		優良	1要素該当	

各評価基準における評価要素（案）（成果関係①）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
数的側面	⑪雇用状況	特に優良	1要素以上該当	➤ 実雇用率が法定雇用率の3倍以上 ➤ 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上
		優良	1要素以上該当	➤ 実雇用率が法定雇用率の2倍以上 ➤ 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ
		良	1要素該当	➤ 実雇用率が法定雇用率以上 ➤ 過去3年間障害者不足数ゼロ
	⑫定着状況	特に優良	2要素該当	①定着率（離職率） ➤ 過去3年間又は過去2年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が90%以上 ➤ 過去3年間又は過去2年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が80%以上 ②勤続年数 ➤ 雇用障害者の平均勤続年数が15年間 ➤ 雇用障害者の半数が15年以上の勤続年数
		優良	1要素該当	
		良	1要素以上該当	①定着率（離職率） ➤ 過去3年間又は過去2年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が80%以上 ➤ 過去3年間又は過去2年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が70%以上 ②勤続年数 ➤ 雇用障害者の平均勤続年数が10年間 ➤ 雇用障害者の半数が10年以上の勤続年数

各評価基準における評価要素（案）（成果関係②）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
質的側面	⑬満足度・エンゲージメント ※少なくとも毎年、委託又は自ら調査実施	特に優良	1要素該当	➤ 満足度又はエンゲージメントに関する過去3回（少なくとも1ヶ月の間隔は必要）のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が8割以上
		優良	1要素該当	➤ 満足度又はエンゲージメントに関する過去3回のいずれかの調査結果で、肯定的な回答（障害者）の割合が8割以上、かつ、過去3回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が6割以上
		良	1要素該当	➤ 満足度又はエンゲージメントに関する過去3回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が6割以上
	⑭キャリア形成	特に優良	1要素以上該当	①人事（リーダー、管理職） ➤ 管理職に少なくとも1人（中途障害者を除く。）登用している ➤ 中途障害後に管理職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる ②給与 ➤ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より2割超 ➤ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の半数が最低賃金より2割超
		優良	1要素以上該当	①人事（リーダー、管理職） ➤ 過去3年間に昇格・昇進した障害者が少なくとも1人いる ➤ 中途障害後に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる ②給与 ➤ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より1割超 ➤ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の平均賃金が最低賃金より2割超 ➤ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の半数が最低賃金より1割超 ➤ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の半数が最低賃金より2割超
		良	1要素以上該当	①人事（リーダー、管理職） ➤ 時給が他の障害者である社員より高く、他の障害者である社員の指揮等の役割を担うリーダー等に少なくとも1人登用している ②給与 ➤ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の平均賃金が最低賃金より1割超 ➤ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の半数が最低賃金より1割超

各評価基準における評価要素（案）（情報開示関係）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・ 環境づくり	特に優良	8要素以上該当	①組織面～⑩その他の雇用管理の各項目について、インターネットで公表していること
		優良	4要素以上該当	
成果 (アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2要素該当	⑪雇用状況及び⑫定着状況の各項目について、インターネットで公表していること
		優良	1要素該当	
	⑰質的側面	特に優良	2要素該当	⑬満足度・エンゲージメント及び⑭キャリア形成の各項目について、インターネットで公表していること
		優良	1要素該当	

注) ①～⑰の評価項目のうちの2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨

(①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点))を定性的又は定量的に証することを可能とする。

認定後の状況把握について

- 認定後の状況把握は、必要に応じて行うこととし、例えば、毎年6月1日時点の障害者雇用状況報告等を通じて、法定雇用率を一時的に下回る状況を把握した場合であっても、直ちに認定の取消を行うことはしない。
- ただし、法定雇用率未達成状態が1年を超えて続いた場合、又は雇入れ計画の作成命令（雇用状況が悪い場合に発出するもの）が発出された場合には、認定の取消を原則行うこととする。

障害者雇用率達成指導の流れ

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

雇用状況報告（毎年6月1日の状況）

（障害者雇用促進法 第43条第7項）

雇入れ計画作成命令（2年計画）

※ 翌年1月を始期とする2年間の計画を作成するよう、公共職業安定所長が命令を発出（同法第46条第1項）

雇入れ計画の適正実施勧告

※ 計画の実施状況が悪い企業に対し、適正な実施を勧告（計画の1年目終了時）（同法第46条第6項）

特別指導

※ 雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施（計画期間終了後に9か月間）

企業名の公表

※ （同法第47条）

公表の状況：30年度 0社、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

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 25 日現在

(公益代表)

- ◎ あ べ まさひろ
阿部 正浩 中央大学経済学部教授
- くらち のぶあき
倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授
- こはら み き
小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
- たけいし え み こ
武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授
- なかがわ まさとし
中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
- はせがわ たまこ
長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授

(労働者代表)

- うちだ ふみこ
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
- おかもと けんじ
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
- にだいら あきら
仁平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
- もりぐち いさお
森口 勲 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
- もんざき まさき
門崎 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長

(使用者代表)

- さ ど やすひろ
佐渡 康弘 愛媛県ビル管理協同組合理事
- しおの のりこ
塩野 典子 富士通ハーモニー（株）取締役
- たかはし ようこ
高橋 陽子 ダンウェイ（株）代表取締役社長
- まさき よしひさ
正木 義久 （一社）日本経済団体連合会労働政策本部長
- まつなが やすおき
松永 恭興 （株）日立製作所人財統括本部人事勤労本部トータルリワード部長

(障害者代表)

- あ べ かずひこ
阿部 一彦 （社福）日本身体障害者団体連合会会長
- こいで たかじ
小出 隆司 全国手をつなぐ育成会連合会副会長
- たけした よしき
竹下 義樹 （社福）日本視覚障害者団体連合会会長
- まかべ ひろみ
眞壁 博美 （公社）全国精神保健福祉会連合会理事