

第93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11月29日（金）13：00～15：00

2 場所

厚生労働省 専用第21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17階）

3 議題

- （1）障害者雇用対策基本方針の改正について（諮問）
- （2）障害者活躍推進計画作成指針の策定について（諮問）
- （3）中小事業主の認定基準について
- （4）在外公館に勤務する外務公務員の取扱いについて
- （5）その他

4 資料

- 資料1 障害者雇用対策基本方針の一部を改正する件（案）
資料2 障害者活躍推進計画作成指針（案）
資料3 中小事業主の認定基準について
資料4-1 在外公館に勤務する外務公務員の取扱いについて
資料4-2 外務省における障害者雇用の取組について
資料5 通勤や職場等における支援の在り方について

参考資料 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿

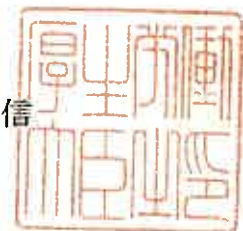
厚生労働省発職 1129 第 6 号

令和元年 11 月 29 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



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）第7条第5項において準用する同条第3項の規定に基づき、別紙「障害者雇用対策基本方針の一部を改正する件（案）」について、貴会の意見を求める。

改正後	改正前
<p>はじめに</p> <p>1 方針の目的</p> <p>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、<u>国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）</u>を含め、事業主、労働連合、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。</p> <p>2 方針のねらい</p> <p>（略）</p> <p>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<u>公務部門（教育委員会を除く。）</u>の法定雇用率を2.3%から2.5%と、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<u>行われた</u>。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、障害者の雇用を促進し、及び障害者の雇用を安定させ、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<u>整え、公務部門（教育委員会を除く。）</u>の法定雇用率を2.6%と、一般事業主の法定雇用率を2.3%とする等としている。</p> <p>（略）</p> <p>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<u>令和4年度</u>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</p>	<p>はじめに</p> <p>1 方針の目的</p> <p>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、労働連合、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。</p> <p>2 方針のねらい</p> <p>（略）</p> <p>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<u>行われる</u>。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、障害者の雇用を促進し、及び障害者の雇用を安定させ、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<u>整え、一般事業主の法定雇用率を2.3%とする等</u>としている。</p> <p>（略）</p> <p>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<u>平成34年度</u>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</p>

機会を確保することとした。

この計画においては、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・強化について」（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、政府一丸となつて必要な措置を講じてきたところであるが

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、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、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。

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な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）第198回通常国会に、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、民間における所定労働時間が週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障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当する中小事業主（その雇用する労働者の数が常時300人以下である事業主）の認定制度の創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・公布されたことを踏まえ、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

このため、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

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。

(略)

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28年において、在宅の者428.7万人（平成28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7.3万人（平成27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28年）をみると、1級及び2級の重度身体障害者は204.3万人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の47.7%を占めている。

また、年齢別の状況（平成28年）をみると、65歳以上の者が311.2万人とその72.6%を占めており、一段と高齢化が進

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。

(略)

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23年において、在宅の者386万4千人（平成23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7万3千人（平成23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23年）をみると、1級及び2級の重度身体障害者は163万7千人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の42.4%を占めている。

また、年齢別の状況（平成23年）をみると、65歳以上の者が226万人とその70.0%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録数でみると、平成30年3月末現在で510.8万人（平成29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28年において、在宅の者96.2万人（平成28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12.0万人（平成27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37.3万人、その他の者55.5万人となっている（平成28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」（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30年3月末現在で108.0万人（平成29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29年において、在宅389.1万人、精神科病院入院30.2万人（平成29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（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

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録数でみると、平成29年3月末現在で514万8千人（平成28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23年において、在宅の者62万2千人（平成23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11万9千人（平成23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24万2千人、その他の者30万3千人となっている（平成23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29年3月末現在で104万5千人（平成28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26年において、在宅361万1千人、精神科病院入院31万3千人（平成26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（そううつ病を含む。）、神経症、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30年3月末現在で99.2万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(精神障害であつて、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12.1万人、2級(精神障害であつて、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59.1万人、3級(精神障害であつて、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28.1万人となっており(平成29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69.6万人、10.2万人、43.1万人、16.3万人(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28年において、身体障害者の就業者の割合は37.3%、知的障害者の就業者の割合は21.0%、精神障害者の就業者の割合は30.9%(平成28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)」)となっている。

直近の傾向としては、平成30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15年連続で過去最高を更新している(平成30年厚生労働省「障害者雇用状況報告」)。また、平成30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35.2万人(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

45.5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53.5万人、実雇用率は2.05%となっている。ま

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29年3月末現在で92万1千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(精神障害であつて、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11万6千人、2級(精神障害であつて、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55万1千人、3級(精神障害であつて、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25万4千人となっており(平成28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69万6千人、10万2千人、43万1千人、16万3千人(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23年において、身体障害者の就業者の割合は45.5%、知的障害者の就業者の割合は51.9%、精神障害者の就業者の割合は28.5%(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29年6月1日時点において、障害者の雇用者数は14年連続で過去最高を更新している(平成29年厚生労働省「障害者雇用状況報告」)。また、平成29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33万3千人(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

50人以上の常用労働者を雇用している事業主の平成29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

た、法定雇用率達成企業の割合は45.9%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34.6万人、知的障害者は12.1万人、精神障害者は6.7万人となっている。企業規模別の状況を見ると、45.5人以上100人未満規模の企業の実雇用率は1.68%、100人以上300人未満規模では1.91%、300人以上500人未満規模では1.90%、500人以上1,000人未満規模では2.05%、1,000人以上規模では2.25%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31.3%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27.2万人（平成30年度）であるが、そのうち身体障害者は9.3万人、知的障害者は4.7万人、精神障害者は12.0万人となっており、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4.2万人、知的障害者のうち重度知的障害者は1.0万人となっている。また、公共

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、実雇用率は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31万3千人から33万3千人に、知的障害者は9万人から11万2千人に、精神障害者は2万8千人から5万人に増加している。企業規模別の状況を見ると、50人以上100人未満規模の企業の実雇用率は1.60%、100人以上300人未満規模では1.81%、300人以上500人未満規模では1.82%、500人以上1,000人未満規模では1.97%、1,000人以上規模では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29.3%は、一人も障害者を雇用していない状況となっている。

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24万1千人（平成28年度）であるが、そのうち身体障害者は9万人、知的障害者は4万3千人、精神障害者は9万8千人となっており、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4万人、知的障害者のうち重度知的障害者は1万人となっている。また、公

職業安定所における障害者の就職件数は10.2万件（平成30年度）であるが、そのうち身体障害者は2.7万件、知的障害者は2.2万件、精神障害者は4.8万件となっており、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1.1万件、知的障害者のうち重度知的障害者は0.4万件となっている（平成30年度厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」）。

さらに、障害者の解雇者については、平成30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人である（平成30年度厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」）。

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。また、こうした施策については、障害者及び事業主その他関係機関への周知を図るものとする。

1・2 （略）

3 職業能力開発の推進 （略）

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

共職業安定所における障害者の就職件数は9万3千件（平成28年度）であるが、そのうち身体障害者は2万7千件、知的障害者は2万件、精神障害者は4万1千件となっており、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1万1千件、知的障害者のうち重度知的障害者は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28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1,335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・2 （略）

3 職業能力開発の推進 （略）

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、在宅等での訓練の受講機会の確保や職業訓練機会の乏しい地域における対応のため、インターネットを活用した職業訓練機会の充実に努める。

(略)

4 実施体制の整備

(略)

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・6 (略)

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。

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

(略)

4 実施体制の整備

(略)

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。

5・6 (略)

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 (略)

2 障害の種類別の配慮事項

(1) (略)

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」における就労に占める割合が大きい中で、ヘルスキーパー（企業内理療師）や特別養護老人ホーム、通所介護事業所、短期入所生活介護事業所等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～ホ (略)

へ 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をいう。以下同じ。）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

1 (略)

2 障害の種類別の配慮事項

(1) (略)

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60%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～ホ (略)

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。

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)～(4) (略)

第4 (略)

(略)

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年度までに全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。

(略)

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。

(略)

2 精神障害者の雇用対策の推進

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

(2)～(4) (略)

第4 (略)

(略)

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。

(略)

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。

(略)

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

者は、平成25年の法改正により平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に加えられた。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、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始め、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、精神障害者をはじめとする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（就労パスポート等）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。

（略）

増加し、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始め、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。

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。

（略）

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、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、障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当する中小事業主の認定制度を創設し、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・7 (略)

8 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、所定労働時間が週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。

9～13 (略)

5・6 (略)

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。

8～12 (略)

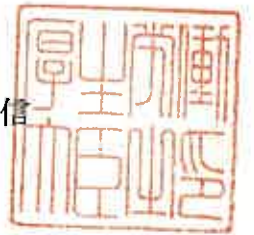
厚生労働省発職 1129 第7号

令和元年 11 月 29 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



別紙「障害者活躍推進計画作成指針（案）」について、貴会の意見を求める。

障害者活躍推進計画作成指針

目次

- 第1 計画の意義・背景
- 第2 障害者雇用対策基本方針との関係
- 第3 計画の作成及び実施等に関する手続
- 第4 計画の内容に関する基本的な事項
- 第5 計画における取組の内容に関する具体的な事項

第1 計画の意義・背景

平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）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である。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要である。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

とが必要である。

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である。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、制度的及び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である。

また、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である。

これらも踏まえ、公務部門において、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、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号。以下「改正法」という。）による改正後の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。）（以下「新法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成することとされた

ものである。

第2 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、法第7条第1項の規定に基づく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である。障害者活躍推進計画作成指針は、新法第7条の2第1項の規定に基づき、国及び地方公共団体が障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者雇用対策基本方針に基づき定める計画の作成に関する指針である。

第3 計画の作成及び実施等に関する手続

1 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である。また、アンケート等による障害者である職員の意見に加え、必要に応じて、障害者団体又は職員団体の意見の聴取・反映も重要である。

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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウを活用することが重要である。

さらに、障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号。以下「厚生労働省「障害者差別解消指針」」

という。) 、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成27年厚生労働省告示第117号。以下「厚生労働省「合理的配慮指針」」という。)及び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べき措置に関する指針(平成30年12月27日付け職職-268・人企-1440人事院事務総局職員福祉局長及び人事院事務総局人材局長通知別添。以下「人事院「合理的配慮指針」」という。)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である。

加えて、公務部門だけでなく、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である。

2 計画の周知

新法第7条の3第4項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。具体的には、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計画を適時・適切に周知することが必要である。

3 計画の公表

新法第7条の3第5項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なくこれを公表しなければならない。具体的には、ホームページへの掲載等により、計画を適時・適切に公表することが必要である。

4 実施状況の点検及び公表

計画に基づく取組の実施の状況（以下「実施状況」という。）の点検に当たっては、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、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である。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である。

また、実施状況の点検結果を踏まえた対策の実施及び計画の見直しを行うことができるPDCAサイクルの確立が必要である。

新法第7条の3第6項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、実施状況を公表しなければならない。具体的には、各機関の内外が有効に参照することができるよう、前年度の実施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である。加えて、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、個人情報保護に十分配慮した上で公表することも重要である。

第4 計画の内容に関する基本的な事項

1 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。なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検、点検結果を踏まえた必要な対策の実施等は必要である。

2 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であり、設定した課題に対応して、実効性の高い目標を設定することが必要である。なお、目標は、可能な限り定量的なものとする等、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。

目標の内容及び性質に応じて、計画期間の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。

具体的な目標としては、採用に関する目標（実雇用率等）の設定は必要である。

加えて、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である。

また、満足度又はワーク・エンゲージメントに関するデータを収集し、原因、課題等を整理及び分析するとともに、その目標（満足の割合等）を設定することが望ましい。

3 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

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に応じて実施時期を明らかにしながら、当該取組を計画的に推進することが必要である。また、当該取組の内容及び性質に応じて、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。なお、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である。

加えて、厚生労働省「障害者差別解消指針」、厚生労働省「合理的配慮指針」及び人事院「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ることが必要である。

取組の実施に当たっても、必要に応じて、公共職業安定所、就労支援機関等と連携し、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を活用することが重要である。

第5 計画における取組の内容に関する具体的な事項

1 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、計画の作成に係る検討体制・意見聴取の枠組みと同様に整備することが必要であり、責任体制の明確化（新法第78条第1項の規定に基づく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）が必要である。

また、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であり、新法第79条第1項の規定に基づく障害者職業生活相談員の適切な選任が必要である。

人的サポート体制の充実（支援担当者の配置等）や、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である。その際、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（職場の同僚・上司、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である。

加えて、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を確保するとともに、それらの相談先を障害者に周知することが必要である。

(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である。また、職場内における職場適応支援者の養成も重要である。加えて、マニュアル、ガイドブック等の周知も重要である。さらに、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」等への参加も重要である。

また、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である。

2 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）及び創出（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である。

また、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である。

加えて、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である。

3 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）が重要である。

また、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）が重要である。

加えて、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である。

さらに、定期的な面談その他の適切な方法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である。

(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である。

また、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）が重要である。

加えて、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）も重要である。

さらに、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である。

以下のような不適切な取扱いを行わないことが必要である。

イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

ロ 自力で通勤できることといった条件を設定する。

ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

二 「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する。

ホ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(3) 働き方

テレワーク勤務のための環境整備やフレックスタイム制の活用促進も重要である。

また、各種休暇の利用促進も重要である。

(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である。

また、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等の配慮を行うことが重要である。

加えて、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を実施することも重要である。

(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・体調配慮も重要である。

また、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等も重要である。

加えて、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をいう。）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である。

さらに、本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、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である。

4 その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達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。）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進することが必要である。

また、障害者優先調達推進法第10条の規定及び同法第5条の規定に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する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。

加えて、新法第77条第1項の規定に基づく障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優

良であること等の基準に該当する中小事業主の認定制度が令和2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推進に資するため、事業主の規模を踏まえ、地方公共団体の公共調達等において、認定された中小事業主の評価を加点することが重要である。

中小事業主の認定基準について

認定基準案当てはめ調査、認定基準に関する意見

認定基準案当てはめ調査

【協力事業主数】50社（一般事業主25社、特例子会社25社）

【協力の方法】

10月25日障害者雇用分科会における意見を踏まえて修正（勤続年数の評価要素削除等）を加えた認定基準案について、各社の状況に照らして、当てはめて頂いたもの。

【調査結果】

一般事業主：平均28点（取組関係13点、成果関係12点、情報開示関係2点）、中央値29点、最高45点、最低11点

特例子会社：平均37点（取組関係17点、成果関係17点、情報開示関係2点）、中央値38点、最高48点、最低27点

	10～14	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～50
一般事業主(25社)	2	6	2	4	3	5	2	1
特例子会社(25社)	0	0	0	4	6	8	4	3

【その他】

○日本経済団体連合会及び日本商工会議所からも意見集約等のご協力を頂いた。

※日本経済団体連合会が特例子会社に調査して頂いた際の点数の分布（10月25日障害者雇用分科会の資料による当てはめ）

	～29	30～34	35～39	40～44	45～50
特例子会社(12社)	3	0	5	4	0

認定基準（認定に必要な最低点）に関する分科会委員意見、協力事業主等の意見

- 認定基準は「特例子会社用」と「一般企業用」とで、別のものを用意した方がよい。
- 1つでも該当しない項目があると、大半が「特に優良」でも、認定基準を満たせず、特例子会社の認定基準が高すぎる。
- 特例子会社も広く認定されるよう、認定基準を（45点より）低くすべきではないか。
- 基準が高すぎる。全て「良」の場合でも21点であることから、障害者雇用に積極的な中小企業であっても、25点以上を取れる企業が少ないのではないか。
- 認定される特例子会社は、少なくとも、グループ全体で法定雇用率を達成していることが前提とすべきではないか。

具体的な認定基準（修正案）

- ①以下の評価基準に基づき、**20点**（特例子会社は**35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。
 ※特例子会社が申請する場合にあっては、**グループ全体で法定雇用率を満たした（雇用不足数が0）事業主を対象とする。**
- ③障害者（A型事業所の利用者は含まない。）を雇用していること。 ※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、ワーク・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				20点 (満点50点)	

(取組関係) ①組織面について

主な意見

- ① - 1 親会社の役員が社長である事を高評価しているが、非常勤の場合等、必ずしもリーダーシップが高くない状況もある。親会社との連携によるリーダーシップを見るなら、親会社の関係部署の部長等の管理者が役員を兼務し、特例子会社の役員も親会社の管理者を兼務する相互兼務が評価されるという視点もあってよいのではないか。
- ① - 2 特例子会社はその認定要件である「親会社による意志決定機関の支配」と「人的関係の緊密さ（親会社から役員派遣等）を満たしており、これに加えて社長が親会社の役員である必要はないのではないか。
- ① - 3 中小企業では、内部の組織が少ないと思うので、「チーム」ではなく「会議体」等に変更してはどうか。
- ① - 4 特例子会社の設立自体が、「障害者雇用を推進するチーム」に該当するのではないか。
- ③ 支援担当者の範囲が不明。テレワークでは特に配置しないことが多く、本社社員が様々な支援を行うため、支援担当者 = 本社社員と捉えてよいか。

対応案

評価基準	評価方法	評価要素
特に優良	2要素以上該当	<p>①リーダーシップ・部署横断体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 ➢ 部署を横断し、障害者雇用を推進するチーム・会議体等を設置している <p>②当事者参画</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者雇用を推進するチーム・会議体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 <p>③支援担当者の配置等</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 支援担当者（個々の障害者の支援を担当する者）<small>注</small>を配置し、日常的に支援している <small>注）担当とされていない中で、臨機応変に支援するような者は、「支援担当者」には含めない。</small> ➢ ジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等を配置又は委嘱している
優良	1要素該当	<p>④PDCAサイクル</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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

(取組関係) ②人材面について

主な意見

- ① - 1 ジョブコーチは養成していないが、都道府県認定の「精神・知的障がい者職場指導員」を育成しているかどうか。
- ① - 2 「ジョブコーチに養成した社員がいる」は、「ジョブコーチの養成を受けた社員がいる」の方が分かりやすいのではないかと。
- ① - 3 「過去一年間で外部研修・セミナーに派遣した」は、障害者雇用について等を補った方がよいのではないかと。
- ①～③ 「専門的な外部研修」「基礎的な研修」がどこまでのものを指すのか分かりづらく感じた。「ジョブコーチ」を専門的、「障害者職業生活相談員」を基礎的と認識してチェックした。

対応案

評価基準	評価方法	評価要素
特に優良	2要素以上該当	<p>①専門的な外部研修・セミナー</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 自社在職中にジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等に養成した社員がいる➢ 過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する外部研修・セミナー（精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、障害者職業生活相談員資格認定講習^注等）に社員を派遣した 注）法律上の義務を満たすために必要な受講の場合ではなく、積極的に受講した場合を想定。
優良	1要素該当	<p>②専門的な社内研修</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する専門的な社内研修を実施した <p>③理解促進・啓発</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する基礎的な研修・セミナー（障害者雇用への理解促進に向けたセミナー、就労支援セミナー、事業所見学会等）の社内実施又は社員派遣を行った

(取組関係) ③事業創出について

主な意見

- 「経常利益率」について、えるぼし等では、財務面は評価項目になっておらず、また35%の中小企業は赤字であるため、評価要素として不適當ではないか。

対応案

評価基準	評価方法	評価要素
特に優良	1 要素以上該当	①過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字 ②過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上 ③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	①過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字 ②過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上

(参考) 障害者雇用について、事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有している。これを踏まえ、障害者雇用を持続的に進めるため、各事業主の経営・事業の持続性が重要。

(取組関係) ④職務選定・創出について

主な意見

- ①－ 1 親会社が職務整理票等を活用して業務を選定し、特例子会社を設置し、又は特例子会社に業務を割り振った場合も該当することとしてよいのではないか。
- ①－ 2 評価要素が、やや限定的な印象。各業態、立ち位置でやり方は様々であり、「創意工夫で職務を創出している」等、より受容性のある項目設定でもよいのではないか。
- ①－ 3 シンプルに障害者社員への新規業務の創出のことを指すとする、特例子会社である当社のペースでは、1か月ごとには新しい業務が発生しているため、10年は長いと感じた。感覚的には3か月～半年くらいの期間が適当。
- ② 評価要素の詳細が、肢体不自由者の雇用に該当する内容がなく、ほとんどが知的・精神障害者系統のものではないか。

対応案

評価基準	評価方法	評価要素
特に優良	2要素該当	<p>①職務の選定・創出^{注1}</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去3年間に、職務整理票の活用その他の創意工夫により業務を選定した ➢ 過去3年間に、組織内のヒアリング又はアンケートの実施その他の創意工夫により業務を創出した ➢ 過去3年間に、支援機関等と連携して業務を選定・創出した <p>注1) 特例子会社の場合、特例子会社設置後の当該子会社における取組のみが評価対象</p>
優良	1要素該当	<p>②障害者と職務のマッチング</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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^{注2}）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^{注2}）によりマッチングしている <p>注2) 障害者雇用に関する、労務管理、医療、建築等の様々な分野の専門家「障害者雇用管理サポーター」の活用も含まれる。</p>

(取組関係) ⑤障害者就労施設等への発注について

主な意見

- 小規模の企業、少数の障害者雇用をしている企業等も評価されるような評価要素にしてほしい。福祉的就労の従事者を一般雇用することも、評価要素の一つにすべきではないか。
- 業種や職種により、仕事の外部発注をできるかどうかが分かれる。
- 特例子会社の場合、自社内の障害者により業務遂行をしているため、障害者施設への発注や在宅就業障害者への発注について、その実績が評価されることは、障害者を雇用する役割を持つ特例子会社としては、違和感がある。
- 厳しい環境の中、さまざまな努力をして法定雇用率を達成した上で、さらに高い雇用率を達成することにチャレンジしている企業にとっては、障害者就労施設などへの発注が評価要素となることは納得性が欠ける。
- 発注量として年1回でも発注したら、1とカウントされる。他の評価軸に比べて、実績の幅が大きすぎるように思った。
- 発注について、金額が設定されていなかったもので、売上の〇〇%以上等があればいいなと思った。
- 「5年間（3年間）連続して」なので、障害者雇用を始めて間もない会社や設立後間もない会社は点がつきにくいと感じた。

対応案

評価基準	評価方法	評価要素
特に優良	1要素以上該当	①障害者就労施設への発注 ➢ 過去5年間のうち3年以上、一定額以上を発注 ②在宅就業障害者等への発注 ➢ 過去5年間のうち3年以上、一定額以上を発注
優良	1要素以上該当	①障害者就労施設への発注 ➢ 過去3年間のうち1年以上、一定額以上を発注 ②在宅就業障害者等への発注 ➢ 過去3年間のうち1年以上、一定額以上を発注

(参考) 障害者の活躍の場の拡大や地域における障害者雇用の促進の観点から、自社で障害者を雇用するだけでなく、障害者の活躍に資する発注も行っていれば、過度な評価にならない範囲で、その点も評価するのが適当。

主な意見

- ① 「障害者のための福利厚生施設」の定義が不明。
- ③ - 1 弊社では、産業医（精神科）と保健師で分担して、定期的に各拠点を巡回し個人面談を実施している。また、健康相談窓口（保健師受付）を設置し、社員（一部障害者の家族）からメール・電話・WEB会議機能にて相談することができる。
- ③ - 2 褒賞金（皆勤賞等）、スポーツ大会への参加応援等、キャリア形成とはニュアンスの違った取組が評価要素にあるといいなと思った。福利厚生のようなものか。

対応案

評価基準	評価方法	評価要素
特に優良	2要素以上該当	<ul style="list-style-type: none">①作業施設・設備等<ul style="list-style-type: none">➢ 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^注を整備している注）保健施設（休憩室等）、給食施設（食堂等）、教養文化施設（集会室等）等➢ 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
優良	1要素該当	<ul style="list-style-type: none">②作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化<ul style="list-style-type: none">➢ 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③その他の健康管理・福利厚生<ul style="list-style-type: none">➢ 医療従事者・機関等と連携して、個人面談・健康相談等を実施している➢ 褒賞金（皆勤賞等）、スポーツ大会への参加応援等を実施している

(取組関係) ⑦募集・採用について

主な意見

- ①-1 過去3年間毎年、職場実習生の受入れを表明しているが、希望者がいない年度がある。
- ①-2 職場実習生の受入れについて、学校とコラボして定期的な授業を行うことはあるが、知的障害者関係で行われるような実習が行われることは少ない。肢体不自由のテレワークを行っている企業にとっては、該当しづらい評価要素ではないか。
- ②・③ 企業見学の実施や企業見学の受入れについて、テレワークを行っている企業では見学は困難。「障害者雇用などのセミナーや企業指導などを行った」を入れてほしい。

対応案

評価基準	評価方法	評価要素
特に優良	2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他の企業への見学・ヒアリングの実施 ➢ 過去3年間で少なくとも一度、他の企業を訪問し、障害者雇用の取組を見学・ヒアリングした
優良	1要素該当	③他の企業からの見学の受入れ ➢ 過去3年間で少なくとも一度、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た ④セミナー講師や企業指導等の実施 ➢ 過去3年間で少なくとも一度、障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等を実施した

(取組関係) ⑧働き方について

主な意見

- 正社員しか適用されず、非正社員には適用されない等、障害者の全部又は一部に適用されないような制度は該当しないと考えてよいか。
- 肌感覚として中小企業にとっては中々高いハードルではないか。
- 左の〔 〕の中身はおおむね理解出来る。右の〔 〕の係数の意味が良く分からない。
- ⑥ 傷病休暇・病気休暇は、有給休暇以外のものか。弊社は傷病による休職制度はあるが、有給休暇以外の傷病休暇はない。
- ⑦ 限定的であるため、⑧として、「障害者個々人の状態に合わせた多様な働き方に対応した制度や取組がある」を追加。
- ⑧ 職場復帰のプランは、障害者（特に精神障害者）の定着においてとても重要なので、この項目を治療との両立とは分けて、もう少し重くしてもいいのではないかなと思った。

対応案

評価基準	評価方法	評価要素
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 ⑦その他（個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組み） × ⑧治療と仕事の両立支援
優良	2～3要素該当	

× 〔 障害者が適用される規程を整備のみ ⇒ 1/2要素
 過去3年間で障害者の利用実績があるのみ ⇒ 1/2要素
 障害者が適用される規程を整備し、
 過去3年間で障害者の利用実績もあり ⇒ 1要素 〕

〔 ▶ 過去5年間に両立支援プランの策定・実施の実績がある
 ▶ 過去5年間に職場復帰プランの策定・実施の実績がある 〕

10

(取組関係) ⑨キャリア形成及び⑩その他の雇用管理について

主な意見

- ⑨-1 キャリア形成に関する教育訓練の内容が限定的なため、より柔軟に内容を評価するようにしてほしい。
- ⑨-2 アビリンピックへの参加応援等が評価要素にあるといいなと思った。
- ⑩-1 その他の雇用管理の②・③は、身体障害のある方への配慮に重きを置かれているため、他の障害のある方への雇用管理への要素を追加してほしい。

対応案

	評価基準	評価方法	評価要素
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、自己啓発支援制度等の仕組みを整備し、過去3年間で（障害者の）利用実績もある。 ▶ 社内の研修、アビリンピックの参加等、過去3年間で障害者の受講・参加実績がある
	優良	1要素 該当	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
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、職場介助者又は手話通訳・要約筆記等担当者を手配した
	優良	1要素 該当	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、又は通勤用自動車、バスの手配若しくは通勤援助者の手配を行った ④定着のための外部連携・社会資源活用 ▶ 過去3年間に、障害者の定着を進めるため、支援機関（就労移行支援事業所、特別支援学校等）と連携し、障害者と定期的な面談等を行った

主な意見

- 特例子会社の場合、「実雇用率」とは「グループ適用全体の雇用率」なのか、「特例子会社単独での雇用率」なのか、分かりづらい。

対応案

評価基準	評価方法	評価要素
特に優良	1要素以上該当	①実雇用率が法定雇用率の3倍以上 ②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	①実雇用率が法定雇用率の2倍以上 ②除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ
良	1要素以上該当	①実雇用率が法定雇用率以上 ②過去3年間障害者不足数ゼロ

(参考) 中小事業主の認定制度は、個々の事業主単位で評価するものであるため、特例子会社の場合も、親会社とは別に、当該子会社単独で、実雇用率等を評価する。

(成果関係) ⑫定着状況について

主な意見

- 「配点6点、4点、2点」について全ての取組における結果指標だから、配点をより高くすべき。
- 合併した会社は承継前の会社から通算という考え方で良いか。
- 定着率の基準は国の一般的な基準なのか。「就職後6ヵ月や1年退職しなかったから定着」とするのは、期間が短い印象を受ける。
- 勤続年数15年以上等では外れる特例子会社も多い。一方、長期雇用インセンティブ等の側面では妥当な数字と捉えることができる。
- 新しく障害者を採用すればするほど、「平均勤続年数」は下がり、「半数が15年勤続者というハードル」も上がる。
- 「勤続年数（15年、10年）」については、平均勤続年数からするとハードルが高く（身体10年2月、知的7年5月、精神3年2月、発達3年4月）、障害者を新規雇用すると勤続年数の基準が該当しにくくなるため、より短く、かつ、障害の種類毎に分けるべきではないか。
- 採用後の長期休職等をどの様に判断するかであるが、勤務実態も考慮する必要があるのではないか。
- 定着率だけの評価基準では、過去3年以前に採用し定着している場合は評価されない。福祉事業の視点又は大企業の視点では2年や3年という数字になるのだろうが、そもそも採用人数の少ない中小企業は、何十年に渡って働ける環境を本気で考えて取り組んでいる。そのような取組をきちんと評価できる形にしてほしいと思う。
- トライアル雇用の方が辞められた場合も含まれるのか。

対応案

(参考) 組織再編により雇用関係が承継された場合、勤続年数等も通算して評価する。
特例子会社の場合、親会社における勤続年数等は評価対象外とする。トライアル雇用の期間は定着率等には含めない。

評価基準	評価方法	評価要素
特に優良	2要素以上該当	①過去3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 ②過去3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
優良	1要素該当	③社員全体の平均勤続年数に対して、障害者の平均勤続年数が同等以上（ただし少なくとも、障害者の平均勤続年数が5年以上、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上） ④障害者の平均勤続年数が10年以上、又は勤続年数が10年以上の障害者が半数以上
良	1要素以上該当	①過去3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 ②過去3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 ③障害者の平均勤続年数が5年以上、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上

(成果関係) ⑬満足度、ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）について

主な意見

- 障害者に対して、Web調査でも、口頭・ヒアリング調査でもよいのか。
- 精神障害者等は、朝聞くか夕方聞くかで回答が変わってくるのではないか。質問項目が複数ある時には、どう評価すればよいのか。平均でよいのか。総括的な一つの質問で測ることが基本か。どういう質問が適切か。会社が自ら聴取・アンケートをとる形でよいのか。第三者が調査すべきではないか。
- 毎年、ストレスチェックとともに満足度・エンゲージメント指標での全社員アンケートを実施しているが、肯定的な回答は概ね50%程度で、最低基準を「8割や6割」とされると厳しい。
- 従業員満足度調査は、全社的に2年に1回実施しており、障害者については、残業もないし、日常的に配慮しているので、悪い結果は出ない。
- 知的障害等、その特性によって把握が困難な場合があるが、具体的な対策実施での評価基準があれば分かりやすい。
- アンケートは全社員一斉実施のため、障害者・合理的配慮等に特化した質問内容になっていない。
- 中小規模の企業でこの種の調査を行うと回答者が特定される危険性もあることから実施が適さないケースが想定される。この評価要素を設けることでそのような企業に実施を強いることになるのは好ましくない。

対応案 ※少なくとも毎年、委託又は自ら調査実施

評価基準	評価方法	評価要素
特に優良	1要素該当	①満足度又はワーク・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。以下同じ。）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	①満足度又はワーク・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	①満足度又はワーク・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

- * 知的障害者の場合は、家族の代筆を認める（上司・同僚の代筆は認めない）。（ストレスチェック制度においても知的障害者への配慮が提案されている。）
- * Web調査でも面談における口頭・ヒアリング調査でも認める。ワーク・エンゲージメントは、日常の仕事に対する態度・認知を問うており、その時々気分や感情を問うものではないため、日内変動は原則想定しない。（回答時の体調によって想起内容が異なる可能性は否定できないが、この点、健常者でも同様の可能性がある。）
- * （労働安全衛生に関する）新職業性ストレス簡易調査票において、ワーク・エンゲージメントに関する問は、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」及び「自分の仕事に誇りを感じる」の2問。この2問で実施する場合、平均値で差し支えないと考えられる。
- * ワーク・エンゲージメントについて、質問を一つに絞り、又は総括的な問を設ける場合、「仕事にやりがいを感じている」又は「活き活きと働いている」が考えられる。なお、満足度については、「仕事に満足している」の1問が考えられる。
- * 調査方法として最も望ましいのは、第三者による調査であるが、本制度趣旨に鑑みれば、使用目的（回答結果を人事評価等に用いないこと等）等を十分に説明することにより、会社自らの調査でも差し支えないものと考えられる。

(成果関係) ⑭キャリア形成について

主な意見

- ① 知的障害者の特性にも配慮し、昇格・昇進といった要素だけでなく、職域拡大等の要素も考えられるのではないか。
- ② 最低賃金を中心とした評価ではなく、自社の過去と現在を比較するなど、自社の成長と社員の成長を連動した評価や、中小企業独自の雇用管理方法等の工夫で、成長につなげていることを評価してほしい。福祉的就労従事者を一般雇用した場合、キャリア形成の一環として評価すべきではないか。
- 加齢に伴う労働時間の短縮・ハッピーリタイア等、ライフステージに応じたキャリア形成の視点も持つべきではないか。
- 最低賃金を如何に上回っているか、という考え方自体は共感したが、最低賃金の1割～2割超等の基準の妥当性に関しては、議論を深めても良いと感じた。東京都障害者安定雇用奨励金の支給要件は、最賃を5%以上上回る賃金額とされている。

対応案

評価基準	評価方法	評価要素
特に優良	2要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①人事（2要素分） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 管理職の障害者（中途障害者を除く。）又は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 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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割以上、又はその半数が最低賃金より2割以上 ➢ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が1割以上上昇 ③その他のキャリア形成（職域拡大・正社員化・労働時間延長等） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去3年間に少なくとも1人（障害者）、より高度な業務等に職域拡大した、非正社員から正社員に転換した、又は短時間勤務からフルタイムに転換した等
優良	2要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①人事（2要素分） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 役職に就いている障害者（中途障害者を除く。）又は中途障害後に役職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる ②給与 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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割以上、又はその半数が最低賃金より1割以上 ➢ 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割以上、又はその半数が最低賃金より2割以上 ➢ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が0.5割以上上昇 ③その他のキャリア形成（「特に優良」における要素と同じ。）
良	2要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①人事 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 他の障害者である社員に対する業務指導等の役割を担うリーダー等に任命された障害者が少なくとも1人いる ②給与 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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割以上、又はその半数が最低賃金より1割以上 ➢ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が0.1割以上上昇 ③その他のキャリア形成（「特に優良」における要素と同じ。）

(情報開示関係) 全般 (⑮～⑰) について

主な意見

- 特例子会社も中小企業一般も、自社のHPが必ずしも充実しているわけではない。例えば厚生労働省でWebサイトを用意してもらって、情報を送るとそこに開示してもらえ等、インフラの面での補助・整備が必要ではないか。
- 情報公開用のサイトを政府が用意し、企業がそこに登録するのかと思っていた。その事自体を評価し点数化することに意味があるかどうか疑問に感じた。必要ならば認定の前提条件にすれば良いと思った。
- 調査項目がある程度統一されていない中での開示は難しい。
- そもそも特例子会社含む中小企業は、株式公開している企業も少ないこともあり、本件に限らず、インターネットによる情報開示のハードルが高いという考えもある。
- 非上場企業の場合、都合の良い所は公表したいし、低調な業績であれば非公表の部分もあると思う。
- いずれもインターネットで公表していることが評価要素となっているが、情報開示について別の評価指標があっても良いのではないか。
- 機構の好事例集に弊社が掲載されていれば該当すると考えてよいか。
- 取組状況は日々Facebookでも投稿している。
- HPがある会社でも、これ見よがしに各項目を記載することには、むしろ「憚られる」(自重する)という印象がある。

対応案

(参考) 自社HPにおいて加点要素(認定申請内容)に相当する情報が記載されたページのリンクの掲載を許可する場合も評価する。

小項目	評価基準	評価方法	評価要素
⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	1要素該当	①～⑩の加点要素(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年更新情報を厚生労働省に報告することを誓約(厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新)
	優良	1要素該当	①～⑩の加点要素(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可
⑯数的側面	特に優良	1要素該当	⑪・⑫の加点要素(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年更新情報を厚生労働省に報告することを誓約(厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新)
	優良	1要素該当	⑪・⑫の加点要素(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可
⑰質的側面	特に優良	1要素該当	⑬・⑭の加点要素(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年更新情報を厚生労働省に報告することを誓約(厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新)
	優良	1要素該当	⑬・⑭の加点要素(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可

注) ①～⑭の評価項目のうち2項目までについて、連携先の支援機関等が、認定基準に該当する旨(①～⑩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。

主な意見

- 障害者雇用促進も含めた取組である、内閣府や地方公共団体が進めている「誰一人も取り残さない」という考えにそった“SDG s”、経済産業省が進めている「ダイバーシティ促進事業表彰」の要素も取り入れるべきではないか。
- 「団体の構成員のうち、中小企業認定制度の対象となる企業の半数以上が認定を取っている団体」といった基準を超えた団体を評価してほしい。これまでのネットワークや活動実績から、より一層、中小企業の障害者雇用促進が広がる可能性があるため、団体への評価も重要ではないか。
- 認定については、ゼロからイチも大変重要ではあるものの、認定後の中小企業へのフォローやレベルアップも重要。公的機関が窓口となり認定をする仕組みだけだと、そこをやり切れない可能性がある。そこで、社会保険労務士等、支援をし続ける可能性があるところを認定窓口にし、かつ、単なる社労士ならば出来るということではなく、ある一定の講習会を受けることにするなどの工夫をして、支援者側も育てる仕組みを考えると良いのではないか。
- 事業協同組合等の業界団体や、商工会・商工会議所・中央会等の中小企業支援機関を積極的に活用して、セミナー等の実施を促すことも効果的ではないか。
- 障害者をきちんと雇用しているということは働きやすかったり、ダイバーシティについてきちんと取り組んでいる事業所だと思うので、認定制度を広報する中で、障害者に熱心に取り組む企業というのは本質的にこのような企業なのだということを広報してほしい。
- 認定基準に対するインセンティブを早期に明示すべきではないか。（政府調達における加点評価、助成金、政府系金融機関による金利優遇、税、好事例の周知など。）
- 制度創設後も継続してPDCAを実施していくべきではないか。（評価基準、評価方法、評価要素を不断に見直すなどPDCAを実施していくことで、本制度の目的である「身近なロールモデルの量産・可視化」を実現していくべき。）

在外公館に勤務する外務公務員の取扱いについて

【背景】

- 昨年の事案を受けて、法定雇用率（2.5%）未達成の28府省では、本年末までに合計4,075.5人を採用予定とする計画に基づき障害者雇用に取り組んできた。
- 外務省においても、本年末までに146.0人を採用予定とする計画を立てた上で、オフィス・サポート・チーム（OST）の設置等により、雇用の質を確保しながら採用を進め、職域（活躍領域）拡大の可能性を追求してきたが、在外勤務の特殊性から、在外公館に勤務する外務公務員も含め一律に雇用義務を果たすことは困難であることが明らかになった。

※在外公館（政府代表部を除く。）に勤務する職員は外務省職員（6,476人）の約半数（3,196人）。
（令和元年11月15日時点）

※平成30年6月1日現在の障害者雇用者数：22.0人（注：その後定年退職により19人に減少）
→ 令和元年末の障害者雇用者数見込：107人、不足数見込：54人（年末までの採用見込：合計88人）

【除外職員制度と要件の該当性について】

- 障害者雇用促進法では、国及び地方公共団体の職員のうち、その職務の特殊性を踏まえると法定雇用率を一律に適用することが困難とされる「除外職員」※を施行令の別表に規定している。

※ 雇用率算定に当たり、職員に含めない。

- 在外公館に勤務する外務公務員についても、除外職員の要件に該当することが確認されたため、施行令改正を検討する。

【外務省における今後の取組】

- 外務省では、今後5年間（令和6年末まで）のロードマップとして、在外公館を雇用率の算定基礎に含めても法定雇用率を達成できる雇用数を目指し、先進国の在外公館を中心に、障害者の積極的かつ段階的な配置に向けた取組を進める方針。

【以上を踏まえた対応方針（案）】

- 令和6年末までの間の措置として、施行令の本則ではなく附則において、在外公館（政府代表部を除く。）に勤務する外務公務員を除外職員に追加する改正を行うこととする。

除外職員の要件とその該当性、改正内容について

除外職員（政令別表に規定）の要件とその該当性

要件 1 : 同種の職種が民間にない。

要件 2 : 国民の生命の保護とともに、公共の秩序の維持を職務としており、その遂行のためには職員個人による強制力の行使等が必要であるような職員。

具体的には、法令上特別の権限が与えられ、その権限の行使について危険性が存在することが法令上明らかである職員。

- 国内法令・条約において、海外における邦人の生命・身体の保護をはじめとする領事業務等を実施する権限が規定。
- 緊急事態発生時、全館体制で、国を代表して相手国政府との交渉（強制力の行使（例：邦人の生命・身体を脅かそうとする者の強制的排除）の要請等）、在外公館における一時保護等により、邦人保護を実現。
- 対応いかんにより、邦人の生命・身体に危険が及ぶ。（「最後の砦」としての機能）

注) 在外公館に勤務する職員を一律に除外職員とするのではなく、政府代表部に勤務する外務公務員(230人:令和元年11月15日時点)は、国際機関関係事務の処理を主たる任務とし、邦人保護等の業務を実態として行っていないことから除外職員に含めないこととする。

現行の除外職員の規定（政令別表）

- 一 警察官
 - 二 次に掲げる職員
 - イ 皇宮護衛官
 - ロ 自衛官、防衛大学校及び防衛医科大学校の学生（防衛省設置法（昭和二十九年法律第百六十四号）第十六条第一項第三号の教育訓練を受けている者を除く。）並びに陸上自衛隊高等工科学校の生徒
 - ハ 刑務官及び入国警備官
 - ニ 密輸出入の取締りを職務とする者
 - ホ 麻薬取締官及び麻薬取締員
 - ヘ 海上保安官、海上保安官補並びに海上保安大学校及び海上保安学校の学生及び生徒
 - ト 消防吏員及び消防団員
- 三 前二号に掲げる者に準ずる者であつて、労働政策審議会の意見を聴いて厚生労働大臣が指定するもの

政令の附則において、令和6年末までの間の措置として、「子 在外公館（政府代表部を除く。）に勤務する外務公務員」を追加する。

外務省における障害者雇用の取組について

令和元年11月29日

外務省 大臣官房人事課

ロードマップ

1. 2019年12月、在外公館（政府代表部を除く。）に勤務する外務公務員を障害者雇用の法定雇用率の算定から除外する旨を政令で定める。
2. 今後5年間（2024年12月末まで）に、2019年末の職員総数（見込み）及び来年度中に引き上げられ、今後5年間想定される法定雇用率2.6%を基に、追加的に67名を採用し、外務本省及び在外公館に合計174名の障害者を雇用することを目標とする。

障害者職員の希望、健康状態、適性、赴任する国における障害者受入れ環境の整備状況等を総合的に勘案しながら、今後5年間で、174名のうちできる限り多くの障害者職員を、先進国の在外公館を中心に配置していく。

3. 上記目標の達成のために、現時点では在外公館勤務が困難と判断される障害者職員に対しても、当該職員の能力向上のため、
 - (1) 今後1～2年程度の間、本省内で障害者職員が安心して勤務できる人事課「オフィス・サポート・チーム」を一層拡充し（更なる「オフィス・サポート・チーム」の整備、支援員の拡充等）、当該障害者職員をまずは、人事課「オフィス・サポート・チーム」に配置し、在外公館で勤務する前提となる基本的な業務に習熟させる、
 - (2) さらに、今後3～5年程度の間、人事課「オフィス・サポート・チーム」以外の課室に積極的に配置し、在外公館勤務の上で有用な専門的な業務に習熟させる、

こと等を通じ、在外公館に配置していくよう努める。

(了)

外務省における障害者雇用(これまでの取り組み)

◆ ①法定雇用率の達成, ②職場定着に向けた支援体制や就労環境の整備等雇用の「質」の確保, を2本柱に障害者雇用を推進。

①雇用の拡大

22人(平成30年6月)→107人(令和元年12月見込み)

②質の向上

休憩スペース, 点字ブロック, 車椅子利用者用の鏡, 就労ツール(拡大読書器, 車椅子用昇降机等)等設備を, 障害者職員のニーズも踏まえて順次配備。



「オフィス・サポート・チーム」執務室

◆ 通常課室での勤務に不安を感じる障害者がスムーズに職場に慣れることができるよう, 人事課「オフィス・サポート・チーム」を新設。

➤ 精神科医3名及び精神保健福祉士等の支援員11名が常駐。



拡大読書器



車椅子用昇降機

➤ 「オフィス・サポート・チーム」では, 省内各課室の以下①～⑥の業務を実施。

- | | | | | | |
|--|--|-----------------------------------|---|--|---------------------------|
| ①入力・集計業務
会計データ入力, 文書管理状況の入力, 給与・手当計算等 | ②庶務・補助業務
出勤簿管理, 旅費等支払, 出張手配等, ファイル作成等 | ③公文書管理・公開等
ファイル整備, 簡易補修, 文書処理等 | ④資料作成業務
出張用ファイル作成, 資料用データ収集, 文書PDF化等 | ⑤設営・軽作業
レセプション会場設営, 要人エスコート, 郵便物集配等 | ⑥その他
広報業務, 議事録作成等その他業務 |
|--|--|-----------------------------------|---|--|---------------------------|

◆ 「オフィス・サポート・チーム」以外でも, 大臣官房(儀典, 広報文化組織), 領事局等様々な部局で勤務。

⇒高い職場定着率(98.6%)を維持(霞が関平均94.9%(令和元年6月時点))。

9月24日(火)
読売新聞 4面

障害者職員中心 外務省が新部署

支援員を配置

外務省が障害者雇用で独自の取り組みを行っている。昨年8月に発覚した中央省庁の障害者雇用率の増し問題を教訓に、障害を抱える職員が働く「オフィス・サポート・チーム」を設置した。

オフィス・サポート・チームは今年3月末、省内の1階に執務室を設けた。現在は約30人がチームで勤務し、それぞれの特性や希望に応じてデータ入力や会場設営などに携わる。担当の支援員も約10人配置し、業務や健康面で支えている。仕事に慣れてくれば各課での業務や、海外の大使館で働くことも可能だ。

室内へは段差なしで出入りができるほか、高さを変えられる机や、文字を大きくするモニターなども用意した。採用拡大を見据えて、年内に新たに1か所の執務室を開設する。

中央省庁の障害者雇用率の水増し問題では、多くの省庁が障害者手帳を持たない職員らを不適切に計上し、法定雇用率(2.5%)を達成していなかった。

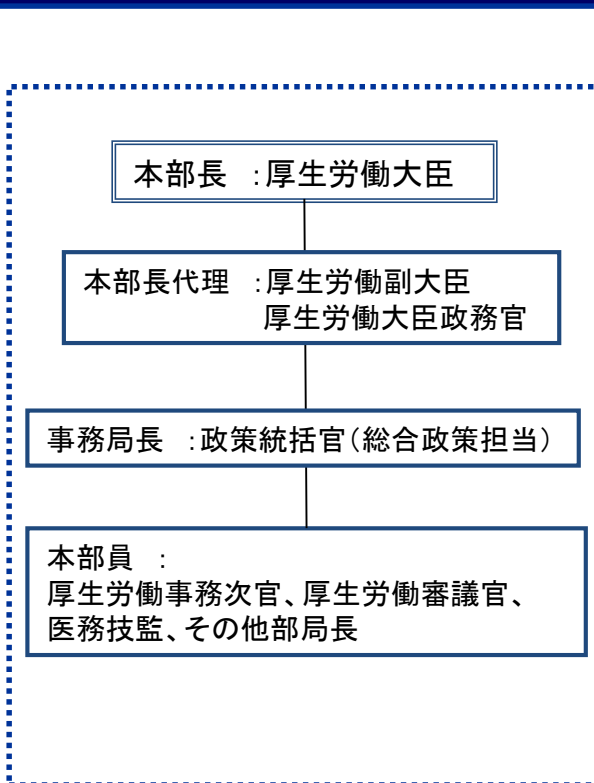
通勤や職場等における支援の在り方について

2040年を展望した社会保障・働き方改革の検討について

趣旨

- 2040年を見通すと、現役世代(担い手)の減少が最大の課題。一方、高齢者の「若返り」が見られ、就業も増加。今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、①多様な就労・社会参加の環境整備や②健康寿命の延伸を進めるとともに、③医療・福祉サービスの改革による生産性の向上を図りつつ、④給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保を進めることが必要。
- このため、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」を設置するとともに、部局横断的な政策課題について、従来の所掌にとらわれることなく取り組むためプロジェクトチームを設けて検討する。

2040年を展望した社会保障・働き方改革本部



※プロジェクトチームにおける検討を基に改革案を審議

横断的課題に関するプロジェクトチーム

①健康寿命延伸PT(疾病予防・介護予防に関する施策等)

主査: 奈尾審議官(健康局) 副主査: 八神審議官(保険局)、大坪審議官、江崎統括調整官

②疾病・介護予防、健康づくり実証事業推進PT(予防・健康づくりの実証事業)

主査: 奈尾審議官(健康局) 主査代理: 山下医療介護連携政策課長
副主査: 佐々木厚生科学課長、田口歯科保健課長、神ノ田健康課長、江浪がん・疾病対策課長、岡野認知症施策推進室長、眞鍋老人保健課長、熊木国民健康保険課長、朝川参事官

③医療・福祉サービス改革PT(ロボット、AI、ICTの実用化等)

主査: 諏訪園審議官(老健局) 副主査: 迫井審議官(医政局)、江崎統括調整官

④高齢者雇用PT(高齢者の雇用就業機会の確保等)

主査: 達谷窟高齢・障害者雇用開発審議官 副主査: 岸本審議官(職業安定局)、井内審議官(人材開発統括官)

⑤就職氷河期世代活躍支援PT(就職氷河期世代の活躍支援)

主査: 土屋厚生労働審議官
副主査: 井内審議官(人材開発統括官)、小林職業安定局長、藤澤雇用環境・均等局長、谷内社会・援護局長、定塚人材開発統括官、伊原政策統括官、山田審議官(統計、総合政策、政策評価担当)

⑥障害者雇用・福祉連携強化PT(雇用施策と福祉施策の連携等)

主査: 土屋厚生労働審議官 副主査: 達谷窟高齢・障害者雇用開発審議官、橋本障害保健福祉部長

⑦地域共生PT(縦割りを越えた地域における包括的な支援体制の整備等)

主査: 中村審議官(政策統括官(総合政策担当))
副主査: 辺見審議官(社会・援護局)、依田審議官(子ども家庭局)、橋本障害保健福祉部長、諏訪園審議官(老健局)

⑧賃金底上げPT(最低賃金を含む賃金引き上げをしやすい環境の整備等)

主査: 土屋厚生労働審議官
副主査: 吉永審議官(労働基準局)、吉田医政局長、浅沼生活衛生・食品安全審議官、坂口労働基準局長、小林職業安定局長、藤澤雇用環境・均等局長、渡辺子ども家庭局長、谷内社会・援護局長、橋本障害保健福祉部長、大島老健局長、濱谷保険局長、高橋年金局長、定塚人材開発統括官、伊原政策統括官

構成

主査:厚生労働審議官

副主査:職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官、社会・援護局障害保健福祉部長

主な検討事項(現段階のイメージ)

- ・ 障害者の就労支援全体の在るべき(目指すべき)姿
- ・ 地域の就労支援機関の連携の強化
- ・ 通勤支援の在り方
- ・ 職場等における支援の在り方
- ・ 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲
- ・ 障害者雇用率制度における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価
- ・ 就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱い
- ・ 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保の在り方 等

(参考)開催状況

第1回 令和元年7月25日 議事:(1)今後の検討の進め方について (2)その他

第2回 令和元年8月7日 議事:(1)障害者雇用と福祉の連携強化に向けた検討体制の充実(案)について (2)その他

第3回 令和元年10月2日 議事:関係者ヒアリング①(社会福祉法人りべるたす 理事長 伊藤佳世子氏(重度障害者の就労支援について))

第4回 令和元年10月7日 議事:関係者ヒアリング②((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 副統括研究員 春名由一郎氏(海外事例について))

第5回 令和元年10月18日 議事:(1)分身ロボットカフェの視察について (2)その他

第6回 令和元年11月12日 議事:関係者ヒアリング③(公益社団法人全国脊髄損傷者連合会(代表理事 大濱 眞氏)、一般社団法人日本ALS協会(会長 嶋守 恵之氏)(通勤支援や職場等における支援等の在り方について))

現状

- 障害者の就労支援については、従前より、福祉施策と労働施策との連携を進めながら対応してきたものの、特に通勤や職場等における支援については、現時点において十分な対応が出来ていない※1との指摘が多い状況※2,3。
 - ※1 障害福祉サービス（訪問系サービス）[参考1]は、通勤、営業活動等の経済活動に対する支援は対象外。また、障害者雇用促進法に基づく納付金関係業務として、雇用管理のために必要な職場介助者や通勤を容易にするための通勤援助者の委嘱等を行う事業主に対して助成金[参考2]を支給しているが、支給期間を設定。なお、障害者雇用促進法において、事業主は、過重な負担にならない範囲で、その能力の有効な発揮に支障となっている事情を改善するために必要な措置を講ずることとされているところ[参考3]。
 - ※2 先の通常国会での障害者雇用促進法改正案に対する衆議院・参議院厚生労働委員会の附帯決議[参考4]においても、「通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を通勤や職場等における支援を開始する」旨が盛り込まれたところ。
 - ※3 令和元年7月30日参議院議院運営委員会理事会決定（「木村英子議員及び船後靖彦議員の重度訪問介護サービスに係る御要請について」）において、「（通勤や職場等における支援の在り方等について）政府において早期に検討を進め、結論を得るように求める。」とされたところ[参考5]。
- また、近年、ICTの発達、働き方の多様化などを背景に、重度の障害がある方も働ける社会が実現しつつある中で、障害者がより働きやすい社会を目指すためには、働く際に必要となる介助などの支援の在り方は重大な課題。
- このため、現在、省内に設置した「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」[参考6]において、障害者の就労支援に関する、雇用と福祉の一体的展開の推進に係る諸課題の一つとして、「通勤や職場等における支援の在り方」についても総合的に対応策を検討中。

主な論点

- 今後の障害者の就労支援全体の目指すべき姿を展望しながら、通勤や職場等における支援について、対応策を検討する必要があるのではないか。
- 通勤や職場等における支援とは、具体的にどのような目的で、どのようなことを行うものであるかなど、その中身、性格等を整理した上で、その提供の責任の所在と負担がどうあるべきか考え方を整理する必要があるのではないか。
- 通勤や職場等における支援が必要な方はどの程度いるのか等実態把握をした上で、その実態を踏まえ、実際の支援の提供に当たって、どの範囲までその支援の対象とするかなど、内容を整理する必要があるのではないか。
- 「制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状（上記附帯決議より）」を打開し、障害者が希望や能力に応じて生き生きと活躍できる社会に近づけていくため、通勤や職場等における支援について早期に検討を進め、段階的に対応策を講じる必要があるのではないか。

○ 今後の障害者の就労支援全体の目指すべき姿を展望しながら、通勤や職場等における支援について、対応策を検討する必要があるのではないか。

- 今後も障害者が「働くこと」を一層強力に支援していく必要があり、そのためにも引き続き雇用と福祉の一体的展開を推進し、切れ目のない就労支援を確立していくことが重要である。
- 通勤や職場等における支援についても、雇用と福祉の一体的展開のもと、切れ目のない就労支援策として提供されることを目指し、検討を深めていくのではないか。

○ 通勤や職場等における支援とは、具体的にどのような目的で、どのようなことを行うものであるかなど、その中身、性格等を整理した上で、その提供の責任の所在と負担がどうあるべきか考え方を整理する必要があるのではないか。

- 通勤や職場等における支援については、個々の障害者の障害特性や就業場所等に応じて、呼吸器等の調整や体位変換、トイレ利用・昼食時の介助などの支援、書類の読み上げ・ページめくり・整理等の業務補助、就労支援機器（PC入力関連機器等）の整備・操作・入力など、様々なものが考えられるのではないか。

○ 通勤や職場等における支援が必要な方はどの程度いるのか等実態把握をした上で、その実態を踏まえ、実際の支援の提供に当たって、どの範囲までその支援の対象とするかなど、内容を整理する必要があるのではないか。

- 現在、常時介護を必要とする「重度訪問介護を利用している方」について、
 - ・ 就労している方がどの程度いるのか
 - ・ （今は就労していなくても）就労を希望している方がどの程度いるのか等の実態把握を目的に、全国調査^[参考7]を実施しており、当該調査結果を踏まえつつ、内容を整理していくのではないか。

○ 「制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状(上記附帯決議より)」を打開し、障害者が希望や能力に応じて生き生きと活躍できる社会に近づけていくため、通勤や職場等における支援について早期に検討を進め、段階的に対応策を講じる必要があるのではないか。

- 令和元年7月30日参議院議院運営委員会理事会決定や、現に「制度の谷間」に置かれた状況にあるとの障害当事者の声等を踏まえ、引き続きスピード感を持って検討を重ねていく必要があるのではないか。

重度訪問介護・同行援護・行動援護（概要）

- 一定程度以上の障害者については、重度訪問介護、同行援護、行動援護といった「個別給付（義務的経費）」により訪問系サービスを提供（マンツーマンでの対応）。
- 個別給付については、障害者の社会参加の促進、地域での障害者の自立した生活を支える上で重要であるが、これらの制度の趣旨や人員・財源の制約などから、「通勤、営業活動等の経済活動に係る外出、通年かつ長期にわたる外出及び社会通念上適当でない外出」は対象外としている。

	重度訪問介護	同行援護	行動援護
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者（重度の肢体不自由者又は重度の知的障害者若しくは精神障害者） ・ 障害支援区分4以上に該当し、次の①又は②のいずれかに該当する者 <ul style="list-style-type: none"> ① 二肢以上に麻痺等がある者であって、障害支援区分調査項目のうち「歩行」、「移乗」、「排尿」、「排便」のいずれもが「支援が不要」以外に認定されている者 ② 障害支援区分認定調査項目のうち行動関連項目等（12項目）の合計点数が10点以上である者 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者・障害児（重度の視覚障害） 【身体介護なし】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 同行援護アセスメント票の基準を満たす者 【身体介護あり】 <ul style="list-style-type: none"> 上記に加えて <ul style="list-style-type: none"> ① 障害支援区分2以上 ② 障害支援区分調査項目のうち「歩行」にあつては「全面的な支援が必要」に認定又は「移乗」、「移動」、「排尿」、「排便」のいずれかが「支援が不要」以外に認定 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者・障害児（重度の知的障害、精神障害） ・ 以下のいずれにも該当 <ul style="list-style-type: none"> ① 障害支援区分3以上 ② 障害支援区分認定調査項目のうち行動関連項目等（12項目）の合計点数が10点以上である者
支援の範囲	居宅における <ul style="list-style-type: none"> ○ 入浴、排せつ及び食事等の介護 ○ 調理、洗濯及び掃除等の家事 ○ その他生活全般にわたる援助 外出時における <ul style="list-style-type: none"> ○ 移動中の介護 ※ 日常生活に生じる様々な介護の事態に対応するための見守り等の支援を含む。	外出時における <ul style="list-style-type: none"> ○ 移動に必要な情報の提供 ○ 移動の援護、排せつ及び食事等の介護 ○ その他外出時に必要な援助 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 行動する際に生じ得る危険を回避するために必要な援護 ○ 移動中の介護 ○ 外出前後に行われる衣服の着脱介助など ○ 排せつ及び食事等の介護その他の障害者等が行動する際に必要な援助
移動の目的	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会生活上必要不可欠な外出、社会参加のための外出 ※ 「通勤、営業活動等の経済活動に係る外出、通年かつ長期にわたる外出及び社会通念上適当でない外出」を除く	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会生活上必要不可欠な外出、社会参加のための外出 ※ 「通勤、営業活動等の経済活動に係る外出、通年かつ長期にわたる外出及び社会通念上適当でない外出」を除く	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会生活上必要不可欠な外出、社会参加のための外出 ※ 「通勤、営業活動等の経済活動に係る外出、通年かつ長期にわたる外出及び社会通念上適当でない外出」を除く
事業所数	7, 493 （国保連データ令和元年7月）	5, 964 （国保連データ令和元年7月）	1, 762 （国保連データ令和元年7月）
利用者数	11, 443 （国保連データ令和元年7月）	26, 170 （国保連データ令和元年7月）	11, 545 （国保連データ令和元年7月）

○ 8 時間（9時～17時）重度訪問介護（基本報酬のみ）を利用した場合の1日あたり費用（粗々の試算）

基本報酬（8時間）		1 単位単価			
1,496 単位	×	10 円	=	14,960 円	

※1 上記の費用の試算にあつては、基本報酬のみを算出したものであり、実際は本人の障害の状況等によって各種加算が上乘せされる。

（例1）障害支援区分6加算（8.5%加算）
障害支援区分6の者にサービス提供を行った時の加算

$$1,496 \text{ 単位} \times 108.5\% \times 10 \text{ 円} = 16,232 \text{ 円}$$

（例2）障害支援区分6加算に加え、良質な人材を確保しているなどの事業所を評価する「特定事業所加算（I）」（120%）や、福祉・介護職員の賃金改善等の一定の取組を評価する「福祉・介護職員処遇改善加算（I）」（119.1%）を取得している場合

$$1,496 \text{ 単位} \times 108.5\% \times 120.0\% \times 119.1\% \times 10 \text{ 円} = 23,198 \text{ 円}$$

※2 1単位単価については、地域によって1級地（東京都特別区）から7級地、その他の区分と分かれており、単価が異なる。上記試算ではその他の区分を採用しているが、これを1級地区分とした場合は下記のとおり。

基本報酬のみ	1,496 単位	×	11.2 円	=	16,755 円
--------	----------	---	--------	---	----------

（例1'）	1,496 単位	×	108.5% × 11.2 円	=	18,179 円
-------	----------	---	-----------------	---	----------

（例2'）	1,496 単位	×	108.5% × 120.0% × 119.1% × 11.2 円	=	25,982 円
-------	----------	---	-----------------------------------	---	----------

[参考2] 雇用関係助成金(障害者雇用納付金制度に基づくもの)

平成30年度支給実績:7.3億円(5,079件)

障害者が作業を容易に行えるような施設の設置等を行った場合の助成措置

<平成30年度支給実績:0.5億円(87件)>

○ 障害者作業施設設置等助成金

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

○ 障害者福祉施設設置等助成金

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

○ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

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

障害者を介助する者の配置等を行った場合の助成措置

<平成30年度支給実績:5.7億円(4,291件)>

○ 障害者介助等助成金

障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給
(例:手話通訳担当者を委嘱した場合には、委嘱1回当たりの費用の3/4)

通勤の配慮を行った場合の助成措置

<平成30年度支給実績:1.1億円(701件)>

○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給
(例:駐車場を賃借した場合には、障害者1人につき月上限5万円 等)

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲 : 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ① 事業活動への影響の程度、 ② 実現困難度、 ③ 費用・負担の程度、
 - ④ 企業の規模、 ⑤ 企業の財務状況、 ⑥ 公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

(5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。
など

[参考4]

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に対する附帯決議（抄）

（令和元年五月十日衆議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

十 労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。

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に対する附帯決議（抄）

（令和元年六月六日参議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

十三、労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、現状の把握を行うとともに、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。

[参考5]

木村英子議員及び船後靖彦議員の重度訪問介護サービスに係る御要請について（抄）

令和元年7月30日議院運営委員会理事会決定

- 令和元年6月6日の参議院厚生労働委員会の障害者雇用促進法改正案の附帯決議において、通勤や職場等における支援の在り方等について検討を開始することとあるが、政府において早期に検討を進め、結論を得るよう求める。

調査目的

「平成30年の地方からの提案等に関する対応方針」（平成30年12月25日閣議決定）において、常時介護を必要とする障害者の在宅での就業支援の在り方について検討し、2021年度の障害福祉サービス等報酬改定に向けて結論を得るとされたことを踏まえ、在宅就業中の重度障害者の支援の在り方を検討するためその実態を把握する。

調査研究概要

- 平成31年度障害者総合福祉推進事業 指定課題
- 補助基準額：500万円
- 実施団体：一般社団法人 コ・イノベーション研究所
- 事業内容：重度訪問介護事業所及び利用者に対するアンケート調査等

アンケート調査内容

- 調査対象：全国の重度訪問介護事業所を対象とした全数調査
- 調査方法：郵送調査
- 調査内容
 - ・重度訪問介護利用者数
 - ・利用者の障害支援区分、障害の状況
 - ・利用者の就労の有無、就労形態（企業等で雇用・自営や請負、通勤・在宅の別）
 - ・就労希望、就労の際に必要な支援

今後のスケジュール（予定）

- ・10～11月 アンケート調査
- ・12月～ ヒアリング調査
- ・3月 調査報告

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)

- ◎ 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
- 仁平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
にだいら あきら
- 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
- 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
まつなが やすおき

(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