

第 104 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 3 年 2 月 19 日（金） 10:00～12:00

2 場所

オンラインによる開催（厚生労働省 職業安定局第 1 会議室）

3 議題

- (1) 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について（諮問）
- (2) 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者介助等助成金の額等を定める件の一部を改正する件案要綱について（諮問）
- (3) 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二の三第四項の規定に基づき厚生労働大臣が定める職場適応援助者助成金の額等案要綱について（諮問）
- (4) 除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査について（報告）
- (5) 障害者雇用率制度・納付金制度等について
- (6) その他

4 資料

- 資料 1 - 1 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱
- 資料 1 - 2 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者介助等助成金の額等を定める件の一部を改正する件案要綱
- 資料 1 - 3 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二の三第四項の規定に基づき厚生労働大臣が定める職場適応援助者助成金の額等案要綱
- 資料 2 「除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査」に係る報告
- 資料 3 障害者雇用率制度・納付金制度について
-
- 参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿
- 参考資料 2 令和 3 年度障害者雇用関係助成金の見直しについて
- 参考資料 3 - 1 今後の検討のスケジュールについて（案）
- 参考資料 3 - 2 今後の検討に向けた論点整理

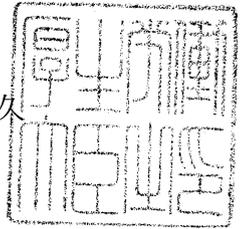
厚生労働省発職 0219 第4号

令和3年2月19日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案
要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 障害者介助等助成金

障害者介助等助成金の支給の対象となる事業主に、新たに一及び二に掲げる事業主を加えることとする
こと。

一 次のいずれかに該当する事業主

- (一) 雇用する労働者のうち、その雇入れ後に、その障害により、一箇月以上の療養及びその職務開発その他職場への適応を促進するための措置（以下この一において「職場適応措置」という。）が必要とされた障害者（障害者のうち、身体障害者若しくは精神障害者（発達障害のみを有する者を除く。）又は高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（当該職場適応措置が特に必要であると機構が認める者に限る。二において同じ。）（身体障害者又は精神障害者を除く。）に限る。）の休職期間中又は復職の日から三箇月以内に当該障害者に対する職場適応措置を実施する事業主であつて、当該職場適応措置に係る障害者を継続して雇用するもの

- (二) 職場適応措置を講じた事業主であつて、(一)に規定する継続して雇用している障害者に対し、職務転

換後の職務遂行に必要な基本的な知識及び技能を習得させるための研修を実施したもの

二 雇用する障害者（障害者のうち、身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者支援法第二条第二項に規定する発達障害者（第二の一において単に「発達障害者」という。））、高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（身体障害者、知的障害者又は精神障害者を除く。）に限る。）の雇入れの日又は所定労働時間の延長、配置転換、業務内容の変更若しくは職場復帰）の日前日又は第二の二の計画に基づく援助が終了した日から起算して六箇月を経過する日までの間における、職場支援員の配置又は委嘱を行った事業主

第二 職場適応援助者助成金

職場適応援助者助成金について、一及び二のいずれかに該当するものに対して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の予算の範囲内において、支給するものとする。

一 社会福祉法人等であつて、障害者（身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者、高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（職場適応援助者による援助が特に必要であると認められるものに限る。）（身体障害者、知的障害者又は精神障害者を除く。）その他職場適応

援助者による援助が特に必要であると認められるものに限る。二において同じ。）が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画（地域障害者職業センターが作成し、又は社会福祉法人等が作成し地域障害者職業センターの長が承認した計画に限る。）に基づき、訪問型職場適応援助者による援助の事業を行うもの

二 障害者の雇用に伴い必要となる援助に関する計画（地域障害者職業センターが作成し、又は事業主が作成し地域障害者職業センターの長が承認した計画に限る。）に基づき援助を行う企業在籍型職場適応援助者の配置を行う事業主

第三 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第四 施行期日等

一 施行期日

この省令は、令和三年四月一日から施行することとする。

二 経過措置

この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

六

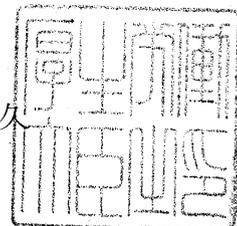
厚生労働省発職 0219 第 7 号

令和 3 年 2 月 19 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者介助等助成金の額等を定める件の一部を改正する件案要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者介助等助成金の額等を定める件の一部を改正する件案要綱

第一 職場適応措置等を実施する事業主に支給する障害者介助等助成金の額

一 雇用する労働者のうち、雇入れ後に職場適応措置が必要とされた障害者（以下この一において「措置対象者」という。）の休職期間中又は復職の日から三箇月以内に当該障害者に対する職場適応措置を実施する事業主であつて、当該措置に係る障害者を継続して雇用するものに対して支給する障害者介助等助成金の額は、措置対象者一人につき月額四万五千元（中小企業事業主にあつては月額六万円）（措置対象者一人につき十二箇月までの支給に限る。）とすることとする。

二 職場適応措置を講じた事業主であつて、継続して雇用している障害者に対し、職務転換後の職務遂行に必要な基本的な知識及び技能を習得させるための研修を実施したものに対して支給する障害者介助等助成金の額は、当該職場適応措置を講ずる期間を六箇月ごとに区分した各期間（六箇月未満の期間を生じたときは、当該期間）における1から3までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ1から3までに定める額とすることとする。

1 一の期間において当該研修に要した費用が五万円以上十万円未満の事業主 二万円（中小企業事業主にあつては、三万円）

2 一の期間において当該研修に要した費用が十万円以上二十万円未満の事業主 四万五千円（中小企業事業主にあつては、六万円）

3 一の期間において当該研修に要した費用が二十万円以上の事業主 九万円（中小企業事業主にあつては、十二万円）

第二 職場支援員の配置等を行った事業主に支給する障害者介助等助成金の額

一 雇用する障害者の雇入れ等の日から起算して六箇月を経過する日までの間において、職場支援員の配置又は委嘱を行った事業主に対して支給する障害者介助等助成金の額は、1及び2に掲げる額の合計額（職場支援員の配置又は委嘱に係る障害者一人につき二十四箇月（当該障害者が精神障害者である場合にあつては、三十六箇月）までの支給に限る。）とすることとする。

1 当該雇用する障害者の業務の遂行に関する必要な援助又は指導の業務が、職場支援員の配置により行われた場合にあつては、当該職場支援員の配置に係る障害者の数に、一月につき三万円（中小企業

事業主にあつては、四万円）を乗じて得た額（企業在籍型職場適応援助者の援助を受ける者の数と合計して三人までの支給に限る。）

2 当該雇用する障害者の業務の遂行に関する必要な援助又は指導の業務が、職場支援員の委嘱により行われた場合にあつては、当該職場支援員の委嘱の回数に一万円を乗じて得た額（一月につき四万円を限度とする。）

二 職場支援員の配置又は委嘱に係る障害者が障害者の雇用の促進等に関する法律第四十三条第三項に規定する短時間労働者である場合における一の規定の適用については、一の1中「三万円（中小企業事業主にあつては、四万円）」とあるのは、「一万五千元（中小企業事業主にあつては、二万円）」とすることとする。

第三 その他

- 一 この告示は、令和三年四月一日から適用することとする。
- 二 その他所要の規定の整備を行うこととする。

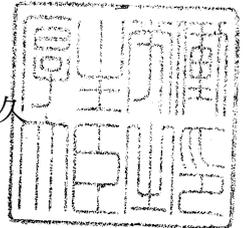
厚生労働省発職 0219 第 8 号

令和 3 年 2 月 19 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二の三第四項の規定に基づき厚生労働大臣が定める職場適応援助者助成金の額等案要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二の三第四項の規定に基づき厚生労働大臣が定める職場適応援助者助成金の額等案要綱

第一 職場適応援助者助成金の額

一 社会福祉法人等であつて、訪問型職場適応援助者による援助の事業を行うものに対し支給する職場適応援助者助成金の額は、1から4までに掲げる額の合計額とすることとする。

1 訪問型職場適応援助者が障害者（精神障害者を除く。2及び第二の一において同じ。）に対し、四時間以上の援助を行った日数に一万六千円を乗じて得た額

2 訪問型職場適応援助者が障害者に対し、四時間未満の援助を行った日数に八千円を乗じて得た額

3 訪問型職場適応援助者が障害者（精神障害者に限る。4及び第二の二において同じ。）に対し、三時間以上の援助を行った日数に一万六千円を乗じて得た額

4 訪問型職場適応援助者が障害者に対し、三時間未満の援助を行った日数に八千円を乗じて得た額

二 企業在籍型職場適応援助者の配置を行う事業主に対し支給する職場適応援助者助成金の額は、1及び

2に掲げる額の合計額とすることとする。

1 企業在籍型職場適応援助者が行う援助を受ける者（精神障害者を除く。）の数に、一月につき六万円（中小企業事業主にあつては、八万円）を乗じて得た額

2 企業在籍型職場適応援助者が行う援助を受ける者（精神障害者に限る。）の数に、一月につき九万円（中小企業事業主にあつては、十二万円）を乗じて得た額

三 社会福祉法人等が、その雇用する労働者に対し、訪問型職場適応援助者に係る研修を修了させ、当該研修を修了した日から起算して六箇月以内に訪問型職場適応援助者として援助を行わせ、かつ、当該研修に要した費用の全額を負担した場合にあつては、一に定める額に加え、当該研修に要した費用に二分の一を乗じて得た額を支給するものとする。

四 障害者が障害者の雇用の促進等に関する法律第四十三条第三項に規定する短時間労働者である場合における二の規定の適用については、二の1中「六万円（中小企業事業主にあつては、八万円）」とあるのは「三万円（中小企業事業主にあつては、四万円）」と、二の2中「九万円（中小企業事業主にあつては、十二万円）」とあるのは「五万円（中小企業事業主にあつては、六万円）」とすることとする。

五 企業在籍型職場適応援助者の配置を行う事業主が、その雇用する労働者に対し、企業在籍型職場適応援助者に係る研修を修了させ、当該研修を修了した日から起算して六箇月以内に企業在籍型職場適応援助者として援助を行わせ、かつ、当該研修に要した費用の全額を負担した場合にあつては、二に定める額に加え、当該研修に要した費用に二分の一を乗じて得た額を支給するものとする。

第二 職場適応援助者助成金の対象となる援助の期間

一 第一の一の1及び2に係る職場適応援助者助成金の対象となる援助の期間は、訪問型職場適応援助者が援助を行う期間のうち、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が別に定める基準に従って行われる援助の期間とすることとする。ただし、障害者一人一回の援助につき一年八月を限度とすることとする。

二 第一の一の3及び4に係る職場適応援助者助成金の対象となる援助の期間は、訪問型職場適応援助者が援助を行う期間のうち、機構が別に定める基準に従って行われる援助の期間とすることとする。ただし、障害者一人一回の援助につき二年八月を限度とすることとする。

三 第一の二に係る職場適応援助者助成金の対象となる援助の期間は、企業在籍型職場適応援助者が

援助を行う期間のうち、機構が別に定める基準に従って行われる援助の期間（その期間が障害者一人一回の援助につき六月を超えるときは、障害者一人一回の援助につき六月）とすることとする。

第三 その他

一 この告示に規定するものを除くほか、職場適応援助者助成金の支給に関し必要な事項は、機構が定めることとする。

二 この告示は、令和三年四月一日から適用することとする。

「除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する 実態調査」に係る報告

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
○古田 詩織・伊藤 丈人・春名 由一郎

研究の目的

- 障害者雇用率制度における除外率制度は、2002年の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により廃止されたものの、個別の企業に対する影響に鑑み当分の間は維持することとされ、2004年と2010年に引き下げられた後は、率設定が維持された状態となっている。
しかし、雇用が困難とされてきた業種においても障害者雇用に対する先進的な取組は様々見られ、いずれの業界においても近年障害者雇用の進展がみられる。また、「障害者と共に働くことが当たり前の社会」という理念にもそぐわないものである。
- そこで、除外率設定業種において障害者雇用がどのように進んでいるのかの実態を調査するとともに、諸外国における対応についても情報を収集することにより、除外率設定業種における障害者雇用の現状・課題・実際の取組事例を把握し、除外率廃止に向けて考えられる対策について整理する。

調査研究の方法

(1) 事業所に対する質問紙調査

○実施期間：2020年2月～3月

○実施方法：2018年障害者雇用状況報告において除外率が適用される企業の事業所から調査対象25,700事業所を抽出した。

○回答状況：7,341事業所（回収率28.6%）

(2) 企業に対するヒアリング調査

○実施期間：2020年7月～10月

○実施方法：質問紙調査協力事業所が属する企業から選定し、訪問調査（一部企業は電話調査）を実施。8社の事例を分析した。

(3) 海外の制度に関する文献調査

○実施方法：諸外国における対応について、障害者雇用率制度のあるフランスやドイツ、障害者雇用率制度のない米国において、どのような根拠に基づき、どのような政策形成過程を経て、除外率に相当する仕組みの廃止を実現しているか、そのプロセスを調査した。

結果【（1）事業所に対する質問紙調査】

回答事業所の属性・対象職種における障害者雇用の状況

- 2019年6月1日現在の障害者が就業することが困難であると認められる職種（対象職種）の業務に従事する障害者数の回答があったのは、回答事業所の約25%である1,870事業所。
- 対象職種の業務に従事する障害者の障害種別は、「児童福祉施設において児童の介護、教護又は養育を職務とする者」等の一部職種を除き、身体障害者が8割以上。
- 対象職種に従事している障害者がいる事業所に対し、過去20年程度の間での障害者数の変化をきいたところ、全ての職種で「増加」又は「横ばい」と回答した割合が最も高かった。

結果【（1）事業所に対する質問紙調査】

対象職種における雇用管理改善

- 対象職種における雇用管理改善は約2～3割が実施（図1）。
- 項目としては「障害者本人の安全を確保できるような工夫・改善」の実施率が最も高かった。
- 対象職種別では「児童福祉施設において児童の介護、教護又は養育を職務とする者」と「警備業務に従事する者」は全ての項目において、職種ごとの実施割合が全体の実施割合（全体平均）を上回っていた。

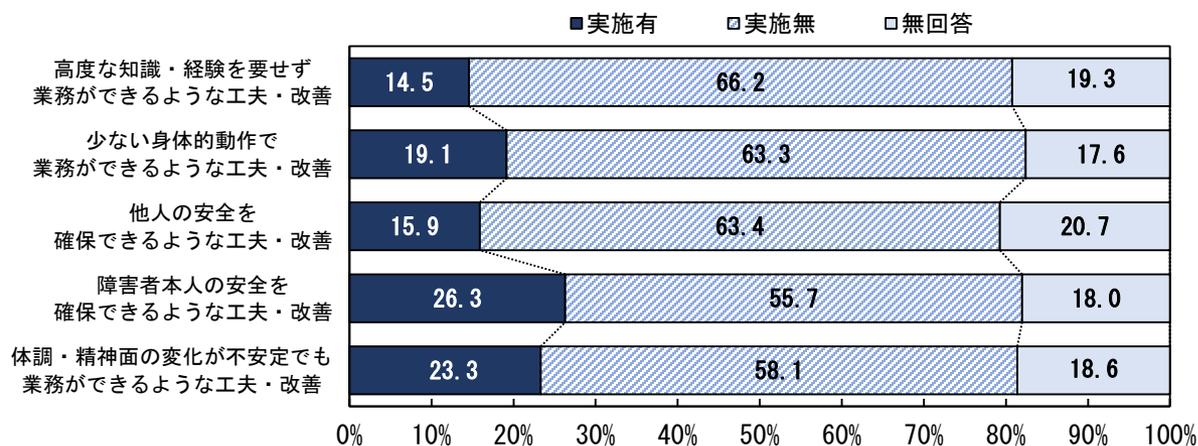


図1 対象職種における雇用管理改善の実施状況（対象職種障害者雇用事業所1,870事業所に係るもの）

結果【（1）事業所に対する質問紙調査】

対象職種の業務に関連する技術革新①

- 対象職種の業務に関連する技術革新の世間一般の進展状況についてはいずれの項目も約4割強が「ない」と回答。
- 対象職種の業務に関連する技術革新はいずれの項目も1割弱程度が導入（図2）。
- 項目別では「少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等」及び「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」の導入率が最も高かった。

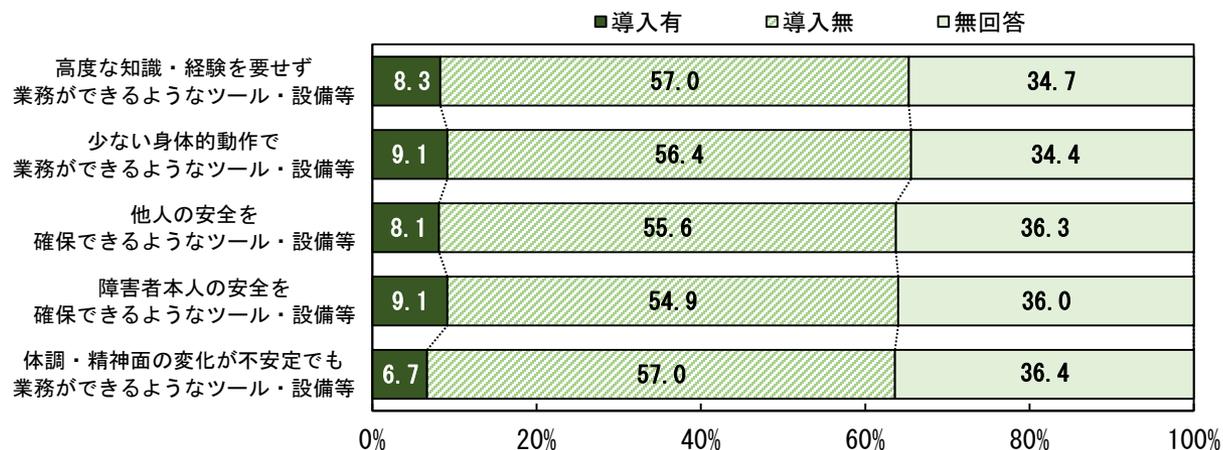


図2 対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況（対象職種障害者雇用事業所1,870事業所に係るもの）

結果【（１）事業所に対する質問紙調査】

対象職種の業務に関連する技術革新②

- 対象職種別では「小学校、特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)及び幼稚園の教育職員」と「建設用重機械の操作、起重機の運転又は玉掛けの作業を職種とする者」は全ての項目において、職種ごとの導入割合が全体の導入割合（全体平均）を上回っていた。

【導入している技術革新の具体的内容（一例）】

- ・ 高度の知識・経験を要せず業務ができるようなツール・設備等
⇒ 電子カルテ、タブレット、カーナビ、オートマチック車
- ・ 少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等
⇒ 介護ロボット、自動運転、RPA（※）
- ・ 他人の安全を確保できるようなツール・設備等
⇒ 見守り用カメラ、自動ブレーキ、重機のAI化、センサー
- ・ 障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等
⇒ ロボットスーツ等、追突防止等運転サポートカー、ウェアラブルカメラ
- ・ 体調・精神面の変化が不安定でも業務ができるようなツール・設備等
⇒ PC、運転中の意識有無アラーム

結果【（１）事業所に対する質問紙調査】

対象職種に従事する障害者数の増減別での雇用管理改善の実施状況

- 対象職種に従事する障害者数が「増加」していると回答した事業所の方がいずれの雇用管理改善の項目も「実施有」と回答する割合が最も高かった（図３）。

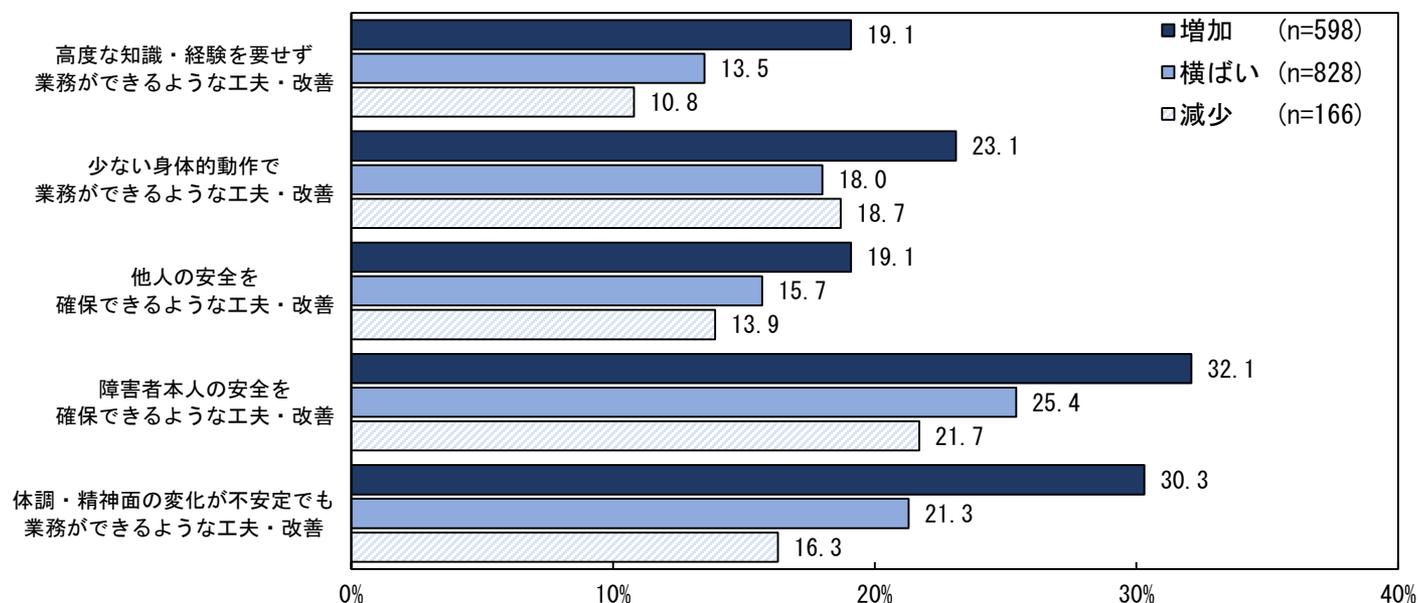


図3 対象職種における雇用管理改善について「実施有」と回答した割合（対象職種に従事する障害者数の増減別）

結果【（１）事業所に対する質問紙調査】

対象職種に従事する障害者数の増減別での技術革新の導入状況

- 一方、技術革新の導入状況を対象職種に従事する障害者数の増減別で見ると、「少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等」以外の項目において、「横ばい」と回答した事業所の導入率が最も高く、次に「増加」していると回答した事業所が続いた（図４）。

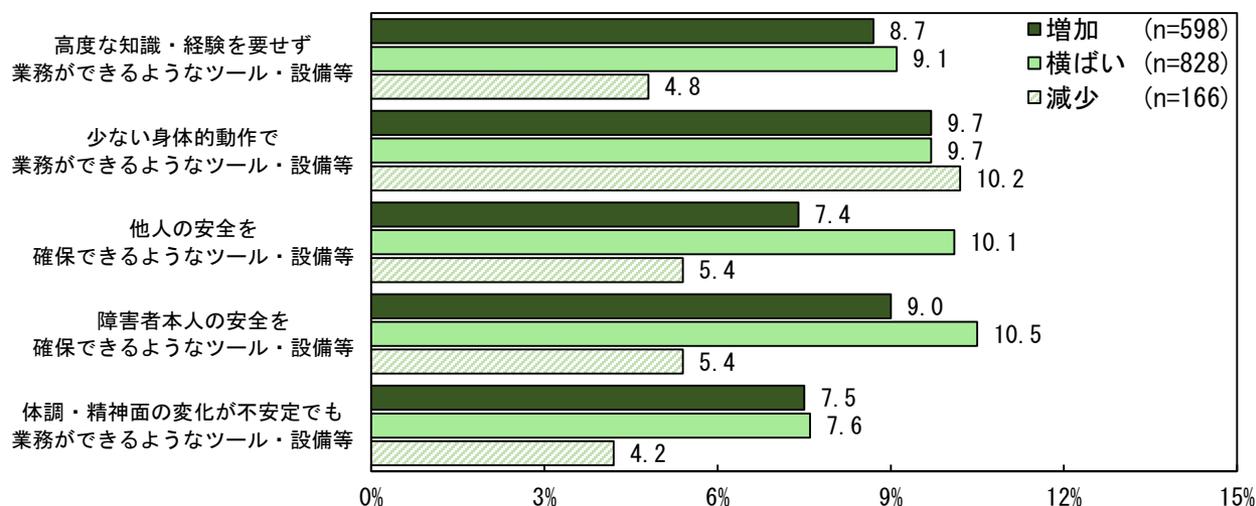


図４ 対象職種の業務に関連する技術革新について「導入有」と回答した割合（対象職種に従事する障害者数の増減別）

結果【（１）事業所に対する質問紙調査】

障害者が就いていない業務への障害者の配置

- 現在、障害者が就いていない業務に障害者を配置するとしたら、どのような支障があるかについては、「業務遂行を手助けする援助者、介助者が必要になる」(63.1%)の選択率が最も高かった。
- 現在、障害者が就いていない業務に障害者を就けるために何が必要だと思うかについては、「同僚、上司等、ともに働く人の理解」(60.6%)の選択率が最も高かった。

除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイデア・意見等(自由記述)

- 1,307事業所から自由記述の回答を得た。
- 得られた回答の約65%が除外率の廃止・縮小に否定的な意見を表明するものであった。

結果【(2) 企業に対するヒアリング調査】

事例1 (警備業)

1 企業・事業所の状況

- 障害者雇用数：3名（身体障害）（過去には精神障害のある社員も在籍）
- 対象職種の業務内容と、従事している従業員の状況
 - 警備業法第14条及び警備業法等の解釈運用基準等に基づき、精神障害のある社員を採用する際には診断書を提出してもらい、面接の上で勤務可能かどうかを判断。
- ① 施設警備業務・雑踏警備業務・交通誘導警備業務
 - 施設、工事現場、イベント会場等に警備員を派遣し、巡回、交通誘導等を行う。
 - 警備員の養成には、「法令で定められた3日間の新任教育」を行い、安全な業務遂行を行えるよう指導している。必要に応じて再教育を行うこともある。
- ② 機械警備業務
 - 本社事務所にいる社員が、カメラやセンサーを活用し、遠隔で警備を行う。通報を受けた際や、センサーが異常を察知した際には、直ちに現場に駆けつける。
 - 現在は7、8名が機械警備を担当しており、2人体制で昼夜交代のシフトを組んで勤務。

2 障害者雇用に当たり取り組んでいる配慮・工夫

- 対象職種における配慮・工夫
 - 職場配置において体力面等を考慮している。一例として、身体障害のある社員を機械警備業務に配置している。
 - 機械警備において、通報を受けたり異常を感知した際には現場へ駆けつける必要があるが、**障害のある社員は駆けつけ業務ではなく、事務所での待機及び連絡調整の担当とするなどの配慮を行っている。**
 - 交通誘導などの現場は、**障害者の体力等を考慮して、本人と話し合いながら決定している。**
 - 精神障害のある社員を雇用していた際には、業務遂行に関する配慮を行うことに加え、**住居をはじめ生活面の相談に乗るなど、幅広いサポートを行っていた。**
- 従業員全体に対する配慮・工夫
 - 高齢者の多い警備員全般に対し、**体力を考慮し勤務日数を減らす対応**を行っている。
 - 首を冷やすタオルやヘルメットの後ろに付ける直射日光を防ぐカバーを配布するなど、**熱中症対策をはじめ、警備員の健康を守る対策も徹底している。**

結果【(2) 企業に対するヒアリング調査】

事例2 (医療業)

1 企業・事業所の状況

- 障害者雇用数：約50名（身体障害、知的障害など）
- 対象職種の業務内容と、従事している従業員の状況
 - 障害のある看護師2名は**外来業務に配置**されている。
 - 外来業務は病棟業務と異なり、患者の容体の急変、緊急の手術など、突発的に対応しなければならないことは少ない。また**業務手順の見通し**がつけやすいと考えられている。
- 対象職種以外の業務内容と、従事している従業員の状況
 - セントラルキッチン（各病院の入院患者の食事を、一括で調理する施設）では主に知的障害のある職員が多く勤務しており、30名を超える障害者が活躍している。
 - セントラルキッチンの業務は、**工程がエリアごとに区切られているため、業務の切り出しが容易である**。また、標準化された繰り返し作業が多いため、知的障害があっても勤務しやすいと考えられている。
 - このほかに各施設の事務部門でも障害のある職員が勤務。

2 障害者雇用に当たり取り組んでいる配慮・工夫

- 対象職種における配慮・工夫
 - 勤務時間や配置に関する配慮を行っている。
- 障害のある従業員全体に対する配慮・工夫
 - セントラルキッチンを中心とした専門職以外の障害者雇用については、25年ほど前から力を入れて推進してきた。
 - セントラルキッチンでは、衛生上の必要から、業務を開始する際に全身専用の服に着替えることになっている。また、エリアにより最大20度の寒暖差があり、体温調整が難しく体調を崩す場合もある。
 - そのため、**特に知的障害のある職員に対しては、職場のリーダーがこまめに声掛けをして、体調を確認し、休憩を促すなどの配慮**をしている。
 - **特別支援学校や障害者就業・生活支援センターと連携**しており、採用前に施設見学や10日から2週間程度の職場実習を行っている。電車やバスを使っの職場への通勤や勤務スケジュールを体験した上で、実際に勤務可能かを本人が判断できるようにしている。
 - **車いすを使う事務職員のために利用しやすい駐車スペースを確保**するなどの配慮が行われている。

結果【(2) 企業に対するヒアリング調査】

事例3 (保育業)

1 企業・事業所の状況

- 障害者雇用数：2名（身体障害、精神障害）
- 対象職種の業務内容と、従事している従業員の状況
 - 1人は採用後に身体障害者となったベテランであり、もう1人は精神障害があり、近年採用された。
 - 保育士の業務は多岐にわたる。昼食の補助、寝かしつけ、一緒に遊ぶ等園児との関わりだけでなく、保護者への対応も含まれる。
 - 保育士の業務には、身体に負荷のかかる重労働が含まれる。

2 障害者雇用に当たり取り組んでいる配慮・工夫

- 従業員全体に対する配慮・工夫
 - 多機能トイレの導入や、0歳児～2歳児クラスへのクッション性の高い床の導入等を行っている。
 - 施設改修時に総平屋建てで完全にフラットなフロアとなったことも、身体障害のある保育士を含めた全職員の負担軽減につながっている。

【Aさんの事例】

- 法人が経営する最も古い保育園から異動してきたベテランの保育士Aさんは、40年以上保育の現場で勤務。長年の勤務の中で腰痛に襲われるようになり、15年ほど前に変形性関節症による左股関節機能障害との診断を受け、身体障害者手帳を取得。
- Aさんの身体的負担が軽くなるよう担当クラスを配慮。3歳児以降のクラスは子ども達の活発な動きについていかななくてはならない負担があり、0歳児や1歳児の担当は子どもを抱きかかえる機会が多く、腰への負担が大きい。そこでAさんと話し合いの上、両者の間である2歳児を担当。
- 身体に負担がかかる業務が発生した際は同僚の保育士がサポートするなどの配慮を行っている。

【Bさんの事例】

- 近年採用された精神障害のある保育士Bさんは、採用段階で、てんかんの服薬をしていること、現在症状は落ち着いていることが本人から説明された。
- 実技試験により十分な保育技術があることが確認されたため、半年の試用期間後、正式採用に移行することを条件に勤務を開始。試用期間終了時点で順調に業務を行っていたため、継続して雇用することとなった。
- 同保育園では過去に調理スタッフとして、てんかんの症状のある職員を雇用したこともあり、園長や上司は障害についてよく理解した上で、本人の活躍を後押ししている。

結果【（2）企業に対するヒアリング調査】

対象職種の障害者雇用

- 採用段階では、特定の免許や技能があることを前提としていることが多く、一般求人に応募してきた際、必要とされる資格の有無等を考慮し、採用するケースが多かった。
- 配置・業務分担は、実際にどこに配属するか、どの業務を担当させるかが課題となる場合がある。体力面の負担等を考慮し、本人のペースで進めやすい業務が選ばれている傾向もみられた。一方、配属や業務分担では特別の配慮はしていないが、障害があっても業務に支障はないという事例もみられた。
- 対象職種の業務に関連する技術革新は、障害者の労働環境改善を目的とするものではないが、作業員や周囲の人の安全、利便性に資するものであるため、結果として障害のある社員の働きやすさに繋がっていた。
- 対象職種の障害者雇用においては、障害者自身が専門性と技能を生かし、様々なサポートを得ながら活躍していることが、ヒアリングを通して明らかになった。

結果【（2）企業に対するヒアリング調査】

対象職種以外の職種での障害者雇用

- 当初は対象職種として採用した後に、障害のある社員により適していると考えられる業務への配置換えが行われることもある。
- 新規採用は、中小の企業の多くは障害者を対象とした求人を行っていない。大規模な企業では、障害者専用求人として新規募集することもあり、特別支援学校や就労支援機関から採用する場合もある。

除外率設定業種における障害者雇用の課題

- 対象職種での障害者雇用では、安全性の確保や、専門性や技能を担保する資格や免許の保持が大きな課題。
- 対象職種以外の職種での障害者雇用は、対象職種の業務ウエイトが高いため、他部門で障害者雇用をしても雇用率達成が難しい状況にあることや対象職種以外の業務での仕事の切り出しには限界があるといったことが聞かれた。

総括

除外率設定業種における障害者雇用の実態

- 過去20年程度の間での対象職種における障害者雇用の進展の結果、除外率が適用される事業所の約25%で障害者雇用がなされていると考えられる。
- 対象職種の業務に従事する障害者は一部の職種を除いて身体障害者が8割以上を占め、後に雇用義務の対象となった知的障害者及び精神障害者はあまり増えていないものと思われる。
- 現在、障害者が就いていない業務に障害者を配置する場合、「人的支援」と「本人・周囲の安全確保」の2点が支障となっていることが示唆された。また、対象職種の業務に就くために、自動車やクレーン等といった機器操縦のための各種免許や教員免許などの免許・資格等が必要となることや、警備業法などの制度の存在が対象職種における障害者雇用に当たっての課題となっていることが考えられる。

総括

除外率設定業種における障害者雇用の実態（つづき）

- 一方、障害者の体力面の負担等を考慮し、本人のペースで進めやすい業務に配置している事例や、上司や同僚、顧客等の理解やサポートを得ることで活躍が可能となっている事例のように、障害者自身が専門性と技能を生かし、サポートを得ながら活躍していることが明らかになった。
- 対象職種以外の職種においては、対象職種として採用した後、より適していると考えられる業務への配置換えが行われることもある。大規模な企業では、障害者専用求人で積極的に新規募集し、特別支援学校や就労支援機関から採用する場合もある。採用した社員が継続して働き続けるための取組も重視。
- 企業全体の実雇用率カウントが除外率設定業種の対象職種ではあまり増えていなかった知的障害者や精神障害者の雇用促進にも一定程度寄与しているものと考えられる。

総括

対象職種における雇用管理改善の実施、技術革新の導入

- 対象職種における雇用管理改善の実施率は約2～3割。対象職種別で見ると、「児童福祉施設において児童の介護、教護又は養育を職務とする者」と「警備業務に従事する者」における実施率が全項目で全体平均を上回り、様々な観点から雇用管理改善に取り組んでいた。
- 雇用管理改善は低予算・低コストで実施できるものもあるため、企業に対し、具体的な雇用管理改善の取組事例を情報提供することが有意義だと考えられる。
- 対象職種に従事する障害者数が「増加」していると回答した事業所の方がいずれの雇用管理改善の項目も「実施有」と回答する割合が最も高いため、対象職種における障害者雇用促進のためには多様な雇用管理改善の実施が重要であると考えられる。

総括

対象職種における雇用管理改善の実施、技術革新の導入（つづき）

- 対象職種の業務に関連する技術革新の導入率はいずれの項目も1割弱程度。この理由の一つとして、企業が技術革新を障害者雇用に特化するのではなく、労働者全体に対して活用しており、技術革新と障害者雇用にダイレクトに結びつけていない可能性があると考えられる。
- 技術革新の進展を障害者雇用に活かすためには、企業に技術革新を障害者雇用にどのように結び付け、どのような効果が得られるか等を具体的に示すことが必要と考えられる。
- 技術革新の導入状況を対象職種の業務に従事する障害者数の増減別で見ると、「少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等」以外の項目において、「横ばい」と回答した事業所の導入率が最も高く、次に「増加」していると回答した事業所が続いたことから、障害者雇用の減少を抑制し、その維持・拡大に寄与する一因として、技術革新の導入が重要である可能性が示唆された。

総括

除外率廃止・縮小に向けての取組の方向性

- 自由記述回答事業所（1,307件）の約65%が除外率の廃止・縮小に否定的な意見を表明するものであったことを踏まえ、企業に対し除外率廃止・縮小の必要性に係る説明を十分に行い、理解を得た上で進めていく必要があると考える。
- 同時に、除外率が設定されていない業種も含めた業種間で不公平感が残らないような対応が必要と考えられる。

(参考)

海外の制度に関する文献調査

	障害者雇用率制度	適性や安全面での就業制限と就労可能性拡大の両立の制度		現状と今後の課題
		障害者の職業適性や安全配慮による特定の職種の就業制限の必要性の反映	障害者差別禁止や合理的配慮等による障害者の就労可能性の拡大の反映	
フランス 	有 6%	「特別な適性を要する雇用（ECAP）」36職種を制定。ECAP従業員数により拠出金の減額が認められる。雇用率カウントの除外は2005年に廃止済	2018年から「本質的で決定的な職務要件」と「就労環境の合理的配慮」を考慮して、36職種のデータ収集や業界意見を踏まえた見直しの検討の継続中	当面36職種は維持。同僚や公衆の安全の確保を重視しつつ、好事例指針の更新等により該当職種での雇用を推進
ドイツ 	有 5%	1974年～就業制限のある職種があっても除外率なしで雇用率が達成できる制度：事業所より広い雇用主単位での雇用率カウント、短時間勤務等のカウント、ダブル／トリプルカウント	事業主の長期的人事計画と効果的な職業紹介による雇用率達成の支援。効果的で負担の少ない配慮・調整の実施のための支援と助成金の整備	事業主が、障害者が仕事をすることを想像できないことが、雇用率未達成の第一の原因として、国の啓発や率先的雇用
米国 	無	適正な安全配慮や職務適性基準等は、障害者差別禁止に優先することの明確化	障害者から差別の訴えがあった場合には、障害者差別禁止による判断が優先し、安全配慮法制や事業主の職務適性基準等が必須のものと認められない場合は、ケースバイケースで見直しが必要	2008年障害のあるアメリカ人法改正により、職務再設計やジョブコーチ支援を含む合理的配慮により、障害者が職業における有資格者となれることを明確化し、支援実施

障害者雇用率制度・納付金制度について 関係資料

令和3年2月19日

目 次

1 除外率制度について	2
2 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について	8
3 中小企業における障害者雇用の促進について	16

1 除外率制度について

除外率制度について

- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。
現在の民間事業主の法定雇用率・・・2. 2%(令和3年3月より2. 3%)
- 2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度(障害者の雇用義務を軽減)を設けていた。
除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。
- 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。
経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている(法律附則)。
- 4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げを実施した。

除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	除外率
<ul style="list-style-type: none"> ・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬精製業を除く。) ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。) 	5%
<ul style="list-style-type: none"> ・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。) ・その他の鉱業 	10%
<ul style="list-style-type: none"> ・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。) 	15%
<ul style="list-style-type: none"> ・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業(信書便事業を含む。) 	20%
<ul style="list-style-type: none"> ・港湾運送業 	25%
<ul style="list-style-type: none"> ・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 	30%
<ul style="list-style-type: none"> ・林業(狩猟業を除く。) 	35%
<ul style="list-style-type: none"> ・金属鉱業 ・児童福祉事業 	40%
<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。) 	45%
<ul style="list-style-type: none"> ・石炭・亜炭鉱業 	50%
<ul style="list-style-type: none"> ・道路旅客運送業 ・小学校 	55%
<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園 	60%
<ul style="list-style-type: none"> ・船員等による船舶運航等の事業 	80%

※除外率設定業種は、総務省編日本標準産業分類の中分類に限らない。

(参考)除外率設定業種別の変遷について①

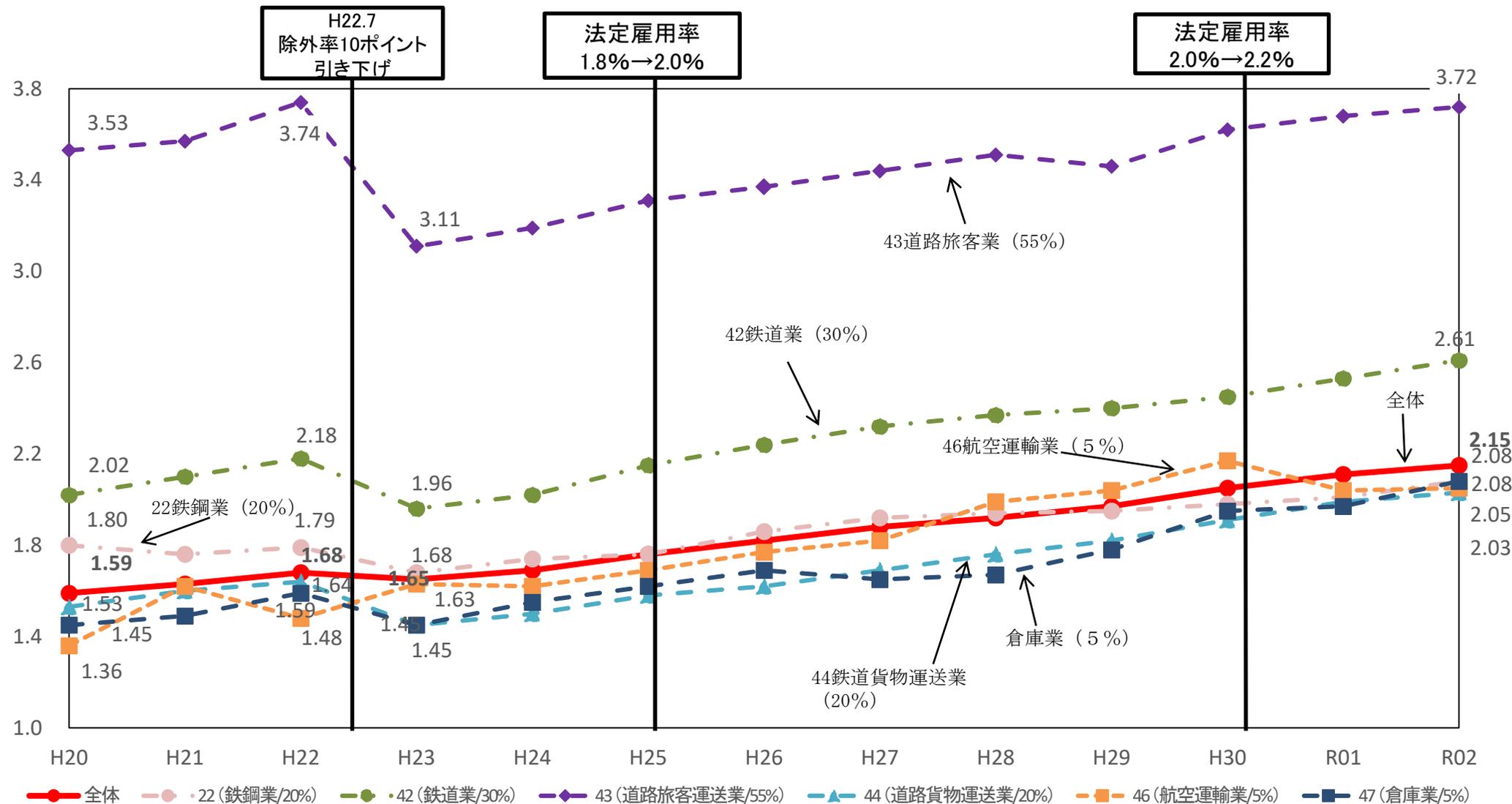
除外率設定業種	昭和51(1976)年～	平成16(2004)年4月～	平成22(2010)年7月～現在
タイヤ・チューブ製造業	10%	廃止	—
窯業・土石製品製造業	10%	廃止	—
金属製品製造業	10%	廃止	—
一般機械器具製造業	10%	廃止	—
ガス業	10%	廃止	—
その他の修理業	10%	廃止	—
有機化学工業製品製造業	15%	5%	廃止
石油製品・石炭製品製造業	15%	5%	廃止
輸送用機械器具製造業(船舶製造・修理業、船用機関製造業を除く。)	15%	5%	廃止
その他の運輸に付帯するサービス業(通関業及び海運仲介業を除く。)	20%	10%	廃止
電気業	20%	10%	廃止
非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。)	25%	15%	5%
船舶製造・修理業、船用機関製造業	25%	15%	5%
航空運輸業	25%	15%	5%
倉庫業	25%	15%	5%
国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)	25%	15%	5%
採石業、砂・砂利・玉石採取業	30%	20%	10%
窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。)	30%	20%	10%
その他の鉱業	30%	20%	10%
水運業	30%	20%	10%

(参考) 除外率設定業種別の変遷について②

除外率設定業種	昭和51(1976)年～	平成16(2004)年4月～	平成22(2010)年7月～現在
非鉄金属第一次製錬・精製業	35%	25%	15%
貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	35%	25%	15%
建設業	40%	30%	20%
鉄鋼業	40%	30%	20%
港湾運送業	45%	35%	25%
鉄道業	50%	40%	30%
医療業	50%	40%	30%
高等教育機関	50%	40%	30%
林業(狩猟業を除く。)	55%	45%	35%
金属鉱業	60%	50%	40%
児童福祉事業	60%	50%	40%
特殊教育諸学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	65%	55%	45%
石炭・亜炭鉱業	70%	60%	50%
道路旅客運送業	75%	65%	55%
小学校	75%	65%	55%
幼稚園	80%	70%	60%
船員等による船舶運航等の事業	100%	90%	80%

除外率設定業種の実雇用率推移 (H20～R02)

- 除外率設定業種のうち、産業中分類として集計可能な業種のみ抜粋。
- 除外率が設定されている業種について実雇用率の推移をみると、平成23年以降は概ね上昇傾向である。

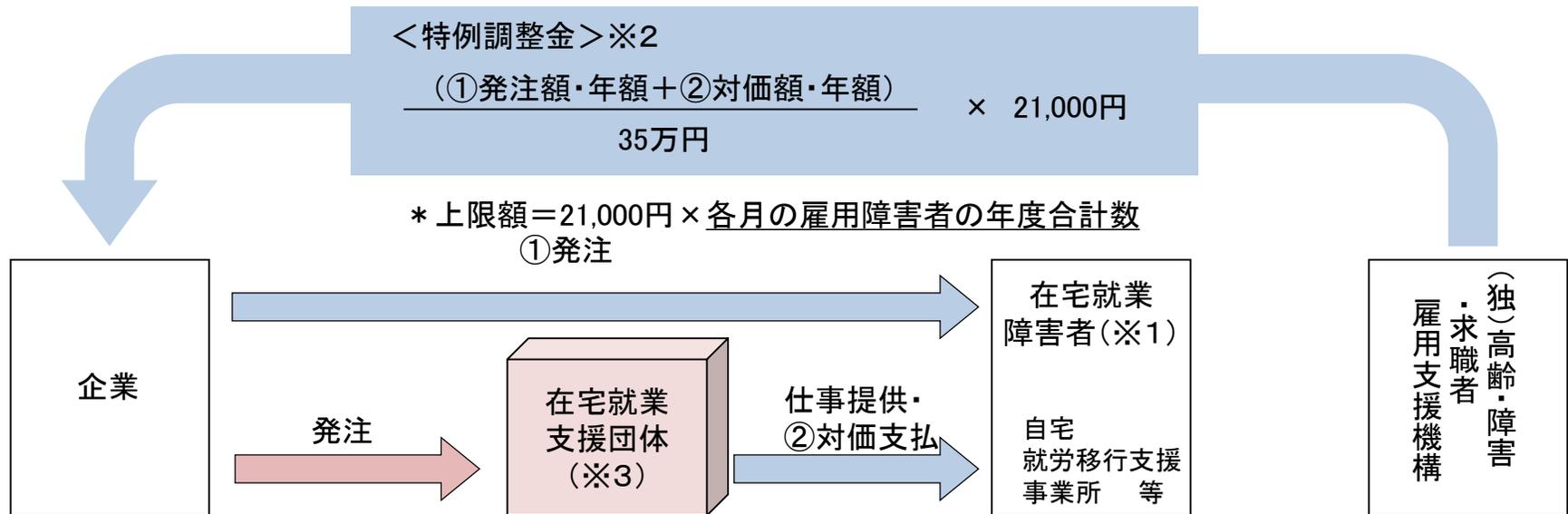


※1 障害者雇用状況の集計結果より集計。除外率設定業種のうち、産業中分類として集計可能な業種のみ抜粋。ただし、郵便業については企業数が概ね一桁のため掲載していない。
 ※2 全体の雇用率は全産業の数値。

2 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について

在宅就業障害者支援制度について

- 在宅就業障害者(※1)に仕事を発注する企業(常用労働者100人超)に対して、障害者雇用納付金制度において、在宅就業障害者特例調整金を支給する。
- 在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、支給の対象となる。



※1 自宅や就労移行支援事業所等において就業する障害者(雇用されている者を除く)

※2 常用労働者100人以下の事業主で、障害者雇用率4%以上又は年間雇用障害者数が72人以上である事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。支給額 = (①発注額・年額 + ②対価額・年額) / 35万円 × 17,000円。

※3 厚生労働大臣による在宅就業支援団体としての登録を受けた団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を実施。令和2年7月現在、23団体。

<在宅就業支援団体の登録要件>

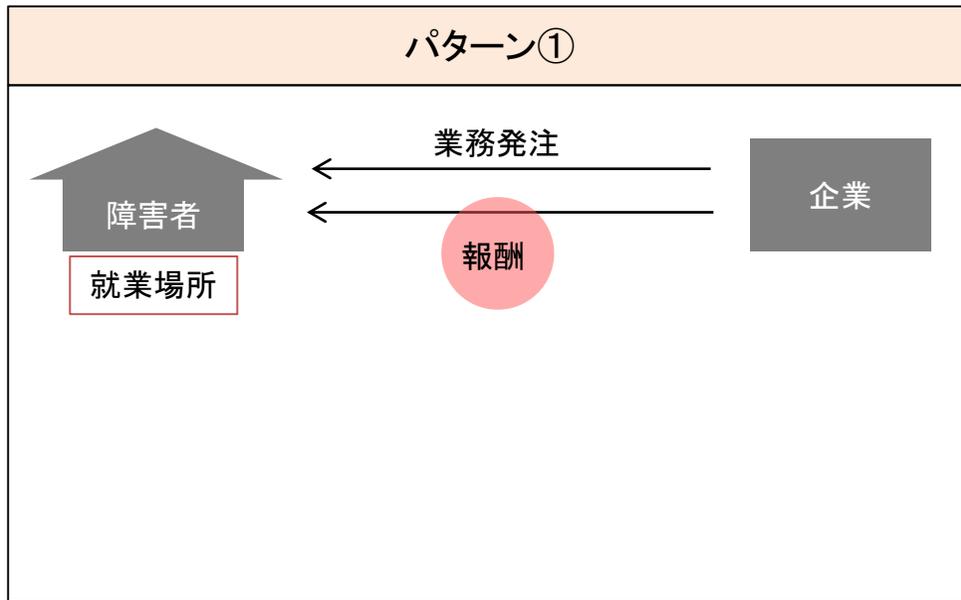
(1) 常時10人以上の在宅就業障害者に対して、次の業務の全てを継続的に実施していること。

- ・ 就業機会の確保・提供
- ・ 業務を適切に行うための職業講習又は情報提供の実施
- ・ 業務を適切に行うための助言その他の援助
- ・ 雇用による就業を希望者に対する助言その他の援助

(2) 実施業務の対象である障害者の障害に係る知識を有する者であって、当該障害者に援助を行う業務に1年以上従事し、かつ企業・福祉施設等において営業・購買等の業務に従事した経験等を有する従事経験者2人以上が(1)の業務を実施すること

(3) (2)に加え、在宅就業支援団体の事業所に常勤する1名の専任の管理者(従事経験者である者に限る。)が置かれていること

在宅就業障害者支援制度の対象となる発注パターン



パターン①

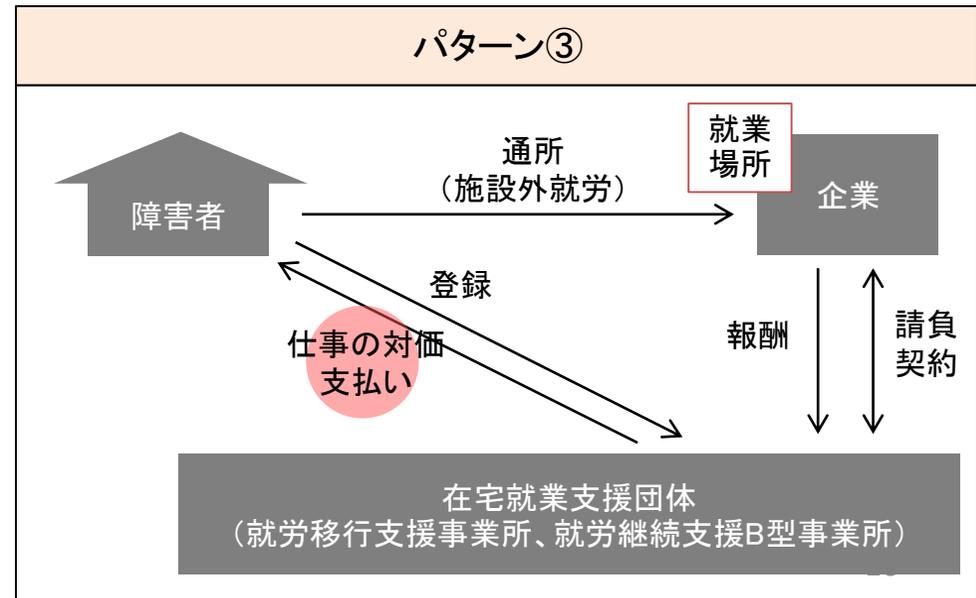
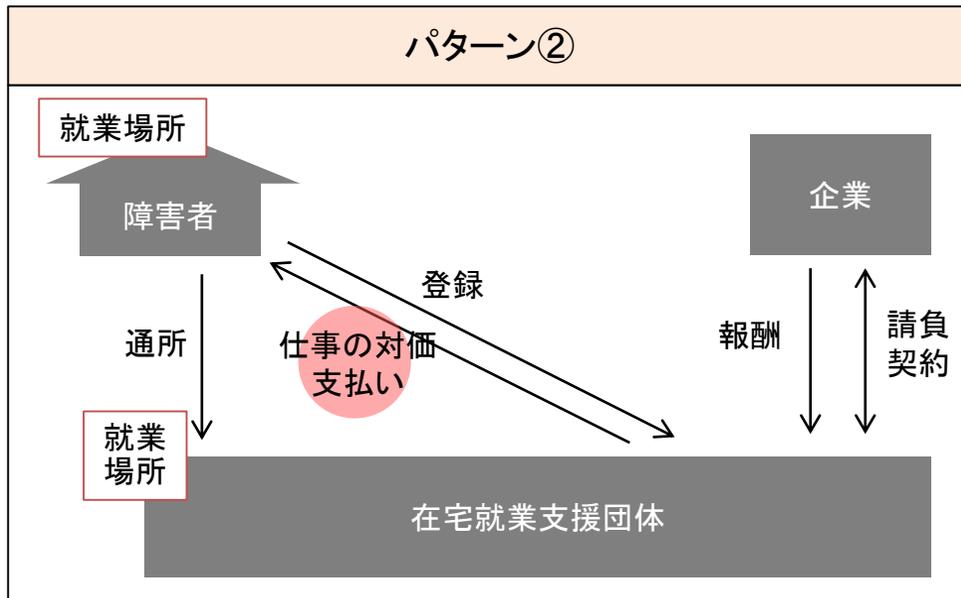
企業が在宅障害者に直接発注し、障害者は自宅において業務を行う。

パターン②

企業が在宅就業支援団体に発注する。団体に登録している障害者は、当該事業所または障害者の自宅において業務を行う。

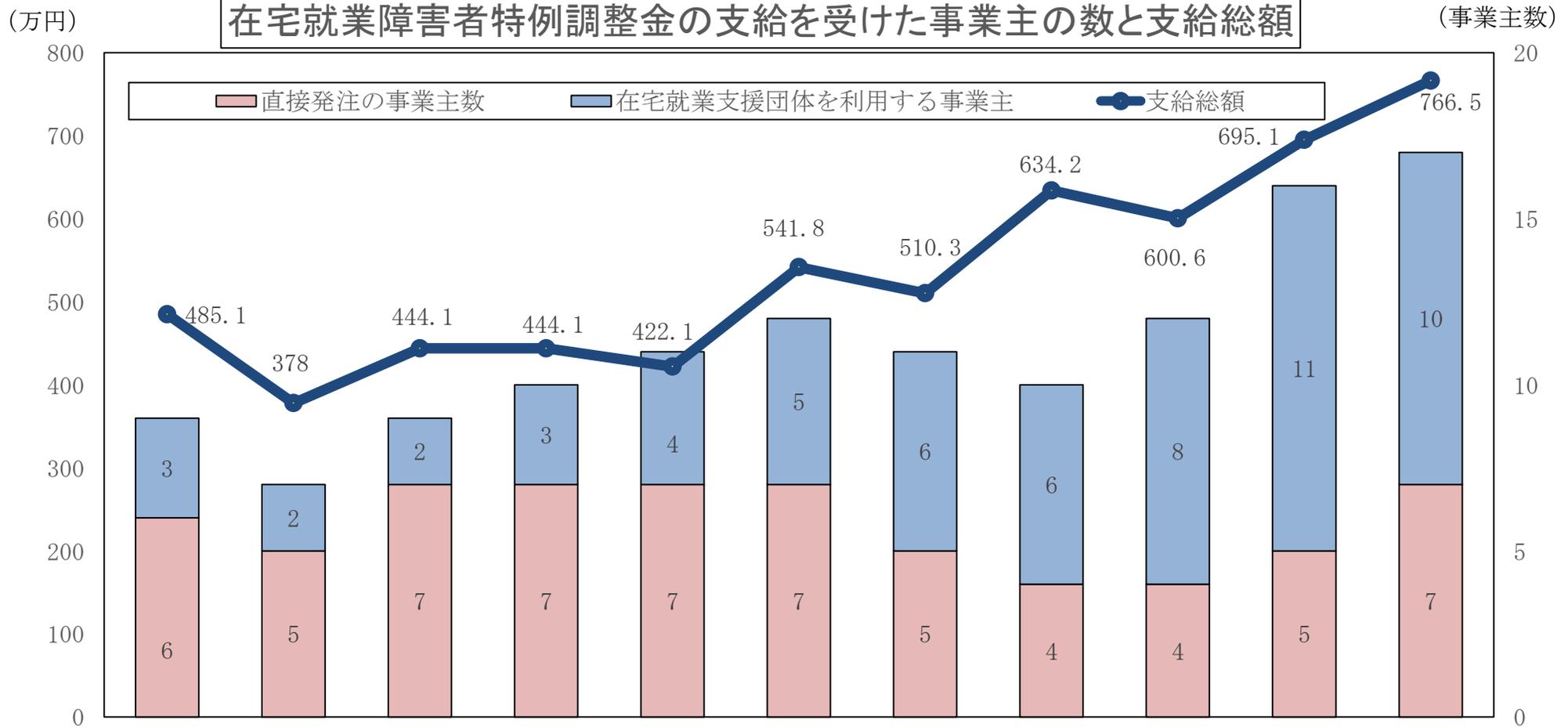
パターン③

企業が在宅就業支援団体に発注する。団体は就労継続支援B型事業等を行っており、団体に登録している障害者は、当該事業の利用者でもある。団体に登録している障害者は、施設外就労として、発注企業において業務を行う。



在宅就業障害者支援制度の活用実績

- 在宅就業障害者特例調整金の支給総額は、制度創設以来、全体的に増加している。
- 支給事業主数は伸び悩んでいる。また、制度創設時に比べて、在宅就業障害者に直接発注する事業主よりも、在宅就業支援団体を利用する事業主の方が多くなっている。



年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
在宅就業支援団体数	-	17	19	20	21	23	23	23	22	20	22

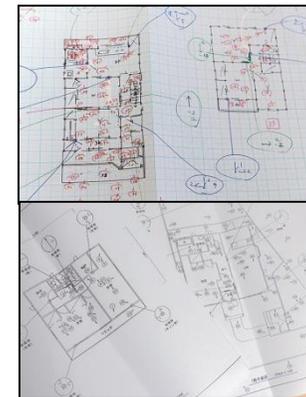
在宅就業障害者の事例

事例① 直接発注

- ・ 事業会社を立ち上げた1年後に網膜色素変性症を発症した障害者が、その会社からの業務委託として在宅で就業。
- ・ 在宅障害者は、15台のサーバ管理とユーザーサポートの業務を担当。
- ・ 2週間に1度程度、電話やスカイプで仕事の進捗等を互いに確認している。

事例② 直接発注

- ・ 両手・両足の運動機能障害がある障害者が、在宅で業務を受注。
- ・ 手書き図面をCADシステムによりPC上でトレースする業務を月に2～3回受注し、10件前後を納品。
- ・ 在宅障害者は、職業能力開発校において、CAD操作と建築の基礎を学び、一度就職するも、通勤が厳しいと感じ、地元で在宅就業を行う。



手書き図面(上)とトレース図面(下)

事例③ 障害者支援団体を介した発注

- ・ モバイルに特化した企業において、ユーザーの投稿物に不適切な内容がないかを監視するモニタリング業務を在宅就業で実施。
- ・ 東京の企業が、長野の障害者支援団体を介して発注。
- ・ 企業は在宅就業をトライアルと位置づけ、平成30年1月1日までに9名が正社員として採用。

事例④ 障害者支援団体を介した発注

- ・ 食品スーパーにおいて、在宅就業支援団体を介して、施設外就労として計9名の障害者を受入れ。
- ・ バックヤード業務や店内清掃等の業務を発注し、障害者は各店舗月1～2回のペースで、11店舗をまわる。
- ・ 指導役として在宅就業支援団体の職員を1名配置。
- ・ この施設外就労をステップに就職する障害者もいる。



在宅就業障害者支援制度に関するアンケート結果① –在宅就業支援団体、都道府県労働局回答–

- 令和2年12月に、全国の在宅就業支援団体及び各都道府県労働局に対し、在宅就業障害者支援制度に係るアンケートを実施。
- 在宅就業支援団体の登録に当たっては、申請手続きの煩雑さ、登録要件や経費の確保が課題となっている。

団体の登録申請において苦慮した点

(在宅就業支援団体回答)

- **申請手続きの煩雑さ**
 - ・ 制度が複雑で理解するのに時間がかかる。申請書類や、調査項目が多すぎる
 - ・ 在宅就業障害者の個人情報（手帳の写し等）を収集するに当たり、本人の理解が得られず、説明に苦慮した等
- **在宅就業支援団体の登録要件**
 - ・ 手帳所持者に限定されているなど、登録要件である在宅就業障害者の10人以上の確保に苦慮
 - ・ 就労継続支援B型の事業所の場合、就労継続支援A型への移行計画を作成する必要があったこと（※）
- **管理者等の確保**
 - ・ 従事経験者の要件が厳しく、障害者の在宅就業の知識及び経験を有する者の確保が困難
 - ・ 管理者等3名の確保と人件費の捻出が困難
- **団体側の事務的な経費等の捻出が困難**
 - ・ 実施業務を行うために必要な設備（実施業務を行うのに必要な事務所、在宅就業障害者との連絡を行うための通信施設等）を有することとする規定があるが、経費の補助がない

団体の登録申請に至らなかった理由

(都道府県労働局担当者回答)

- **登録要件を満たしていない**
 - ・ 新規に事業立ち上げの場合、常時10人以上の在宅就業障害者を確保できない
 - ・ 在宅就業障害者に係る業務実績の不足
- **事務手続きの煩雑さ**
 - ・ 在宅就業障害者及び発注元事業主双方との契約の締結が必要

※在宅就業障害者支援制度の対象となる場所の要件は、自宅、障害者が物品製造業務を実施するために必要な施設及び設備を有する場所、職業準備訓練が行われる場所のほか、下記の通り。

- ①就労移行支援事業所
- ②就労継続支援B型事業所（就労移行支援体制加算の対象となっている事業所又は、都道府県の定める工賃向上計画以上の目標を設定した工賃向上計画を策定しており、就労継続支援A型事業所への移行計画を策定している又は就労継続支援B型計画において雇用への移行を目指す利用者がいると見込まれる事業所に限る）
- ③地域活動支援センター（都道府県の定める工賃向上計画以上の目標を設定した工賃向上計画を策定しており、就労継続支援A型事業所への移行計画を策定している又は利用者ごとの支援計画において雇用への移行を目指す利用者がいると見込まれる事業所に限る）

- 登録団体数を増やすための方策や制度の課題として、在宅就業支援制度の名称変更や、団体の申請登録要件、在宅就業障害者特例調整金の支給要件の見直し、在宅就業支援団体の負担軽減等があげられている。

在宅就業障害者支援制度の課題等

(在宅就業支援団体回答)

- 制度の名称変更**
 - ・障害者の自宅以外の就労（施設外就労や団体の事業所）も対象に含まれるため、制度の目的が不明確
- 在宅就業支援団体制度の周知・認知度の向上**
 - ・障害者や企業向けの分かりやすい簡単な資料を作成する
 - ・複雑な制度のため、専門の相談窓口を設置する
 - ・社会的認知度が上がるように広報を行う
- 登録申請要件の見直し**
 - ・在宅就業支援団体の登録申請時の書類を減らす
 - ・業績実績がないと登録できないため、新規参入が困難
 - ・スキルが高い者は企業に就職し、本制度を活用して就労する人材に限られるため、就労継続支援A型事業所の利用者も対象とする
 - ・手帳を所持していないが診断を受けている障害者も制度の対象とする
- 特例調整金の支給要件等の見直し**
 - ・発注額が小さいと特例調整金が支給されないため、少額発注でも特例調整金の支給対象とすべき
- 在宅就業支援団体の負担軽減**
 - ・在宅就業支援団体になると企業からの業務受注が増えるようなシステムに見直すべき
 - ・定期報告や、在宅就業支援団体から企業に交付する発注証明書等の事務作業が多いが、当該作業に要する支援団体への報酬がない
 - ・新規の発注企業開拓のための人員や、必要な設備投資の費用の確保ができないが、管理者や指導員の人件費、在宅就業障害者への訓練に係る費用の助成がない
- 発注額に応じて、発注元企業への障害者法定雇用率に算定する**

○在宅就業障害者のスキルや意欲の向上や、仕事の発注元企業等への就職に結びつく事例もあり、一般就労に繋がる効果が見られている。

在宅就業障害者の一般就労に繋がる効果

(在宅就業支援団体回答)

○在宅就業障害者のスキルや意欲の向上

- ・スキル向上のための意欲が高まった
- ・障害者のスキルや業務への対応力が高まった
- ・仕事への自信がついた

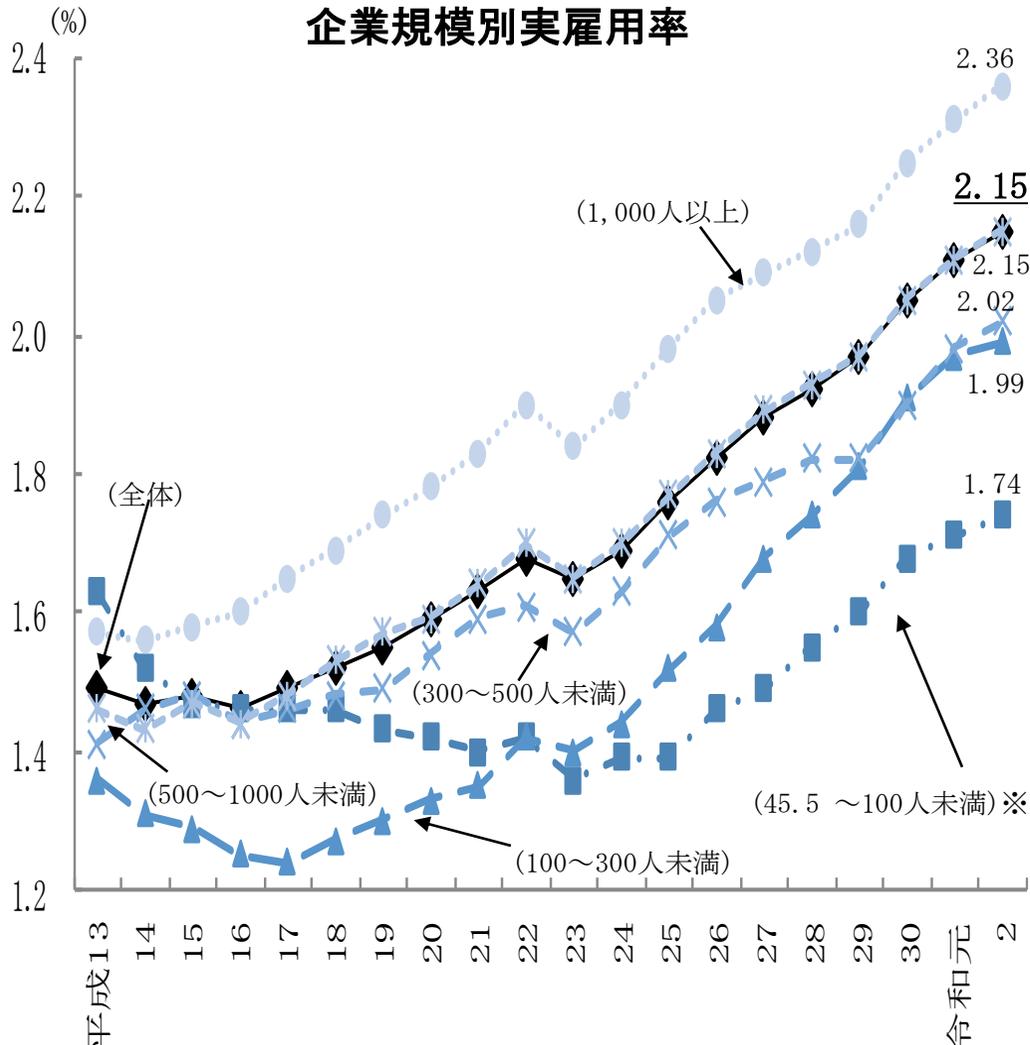
○就職に結びついた

- ・必要なスキルを身につけ、企業へ在宅勤務での就職ができた
- ・在宅就業障害者が業務の成果や就業意欲を評価され、発注元企業へ就職した
- ・発注元企業（施設外就労）との契約の際に、将来的に障害者を直接雇用することを目的であると思意確認して、定期的に発注元との直接雇用に結びつけている

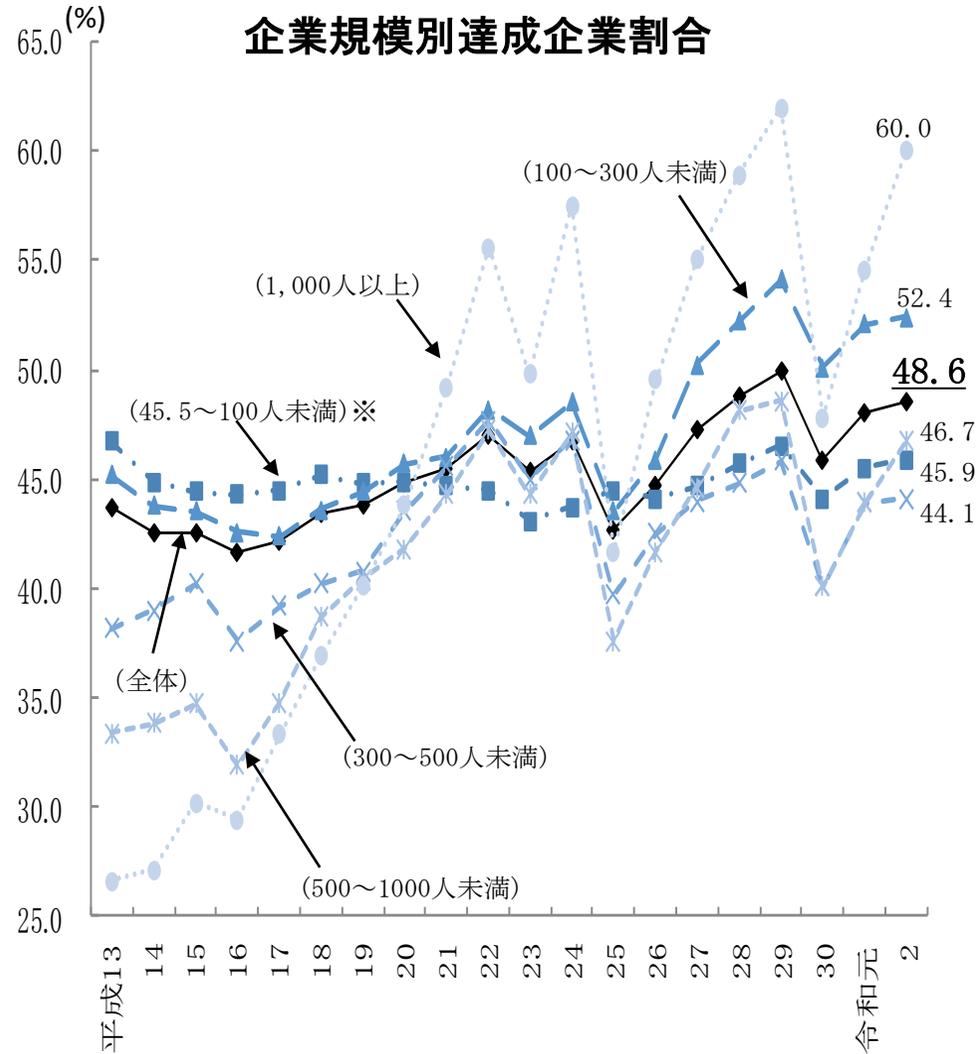
3 中小企業における障害者雇用の促進について

障害者の雇用の状況(企業規模別)①

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



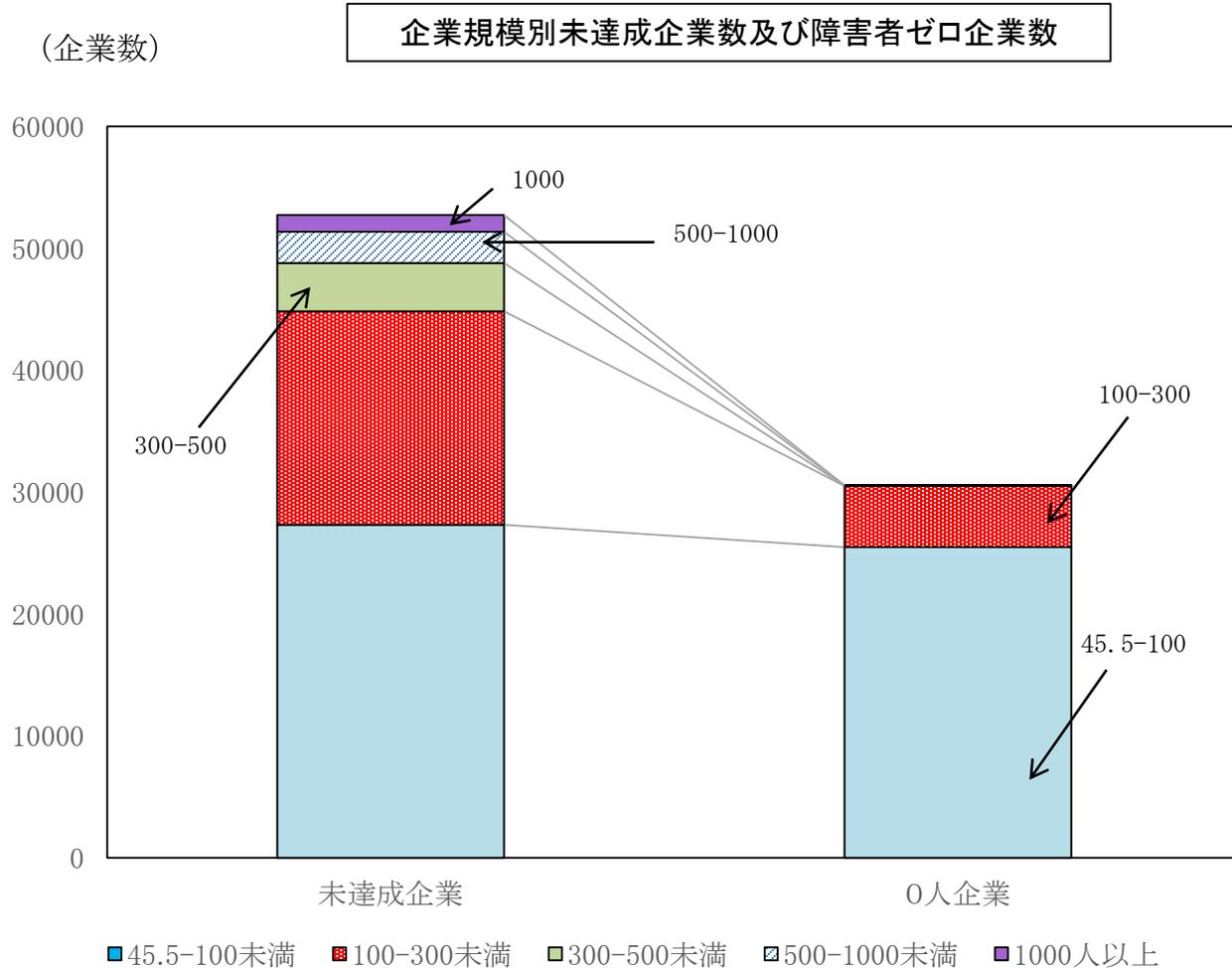
※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※平成30年からは45.5~100人未満



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※平成30年からは45.5~100人未満

障害者の雇用の状況(企業規模別)②

- 法定雇用率の未達成企業、及び障害者の雇用数が0人である企業(いわゆる「ゼロ企業」)を規模別にみると、300人未満の企業が大半を占める。
- 未達成企業に占めるゼロ企業の割合をみると、45.5人以上100人未満の未達成企業の9割はゼロ企業。



企業規模	未達成企業に占めるゼロ企業の割合
1000人以上	0.07% (1/1,387)
500-1000未満	0.16% (4/2,566)
300-500未満	0.99% (39/3,956)
100-300未満	28.66% (5,020/17,513)
45.5-100未満	93.26% (25,478/27,320)

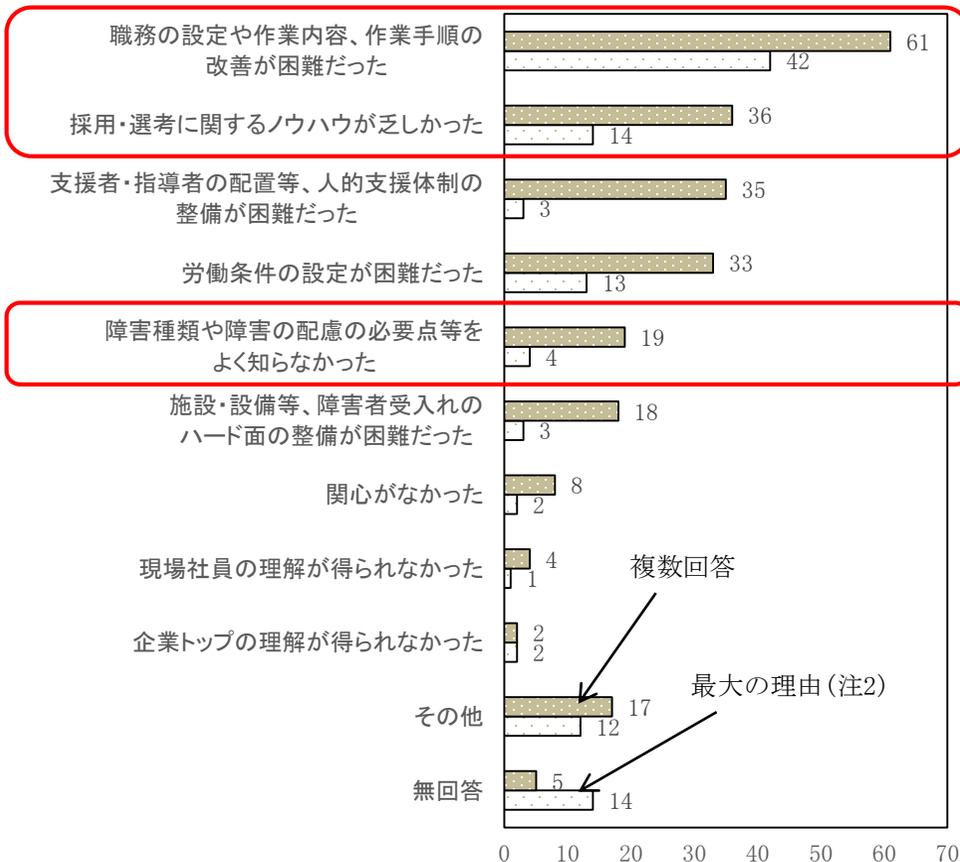
(注)括弧内はゼロ企業数/未達成企業数

中小企業における障害者雇用の課題

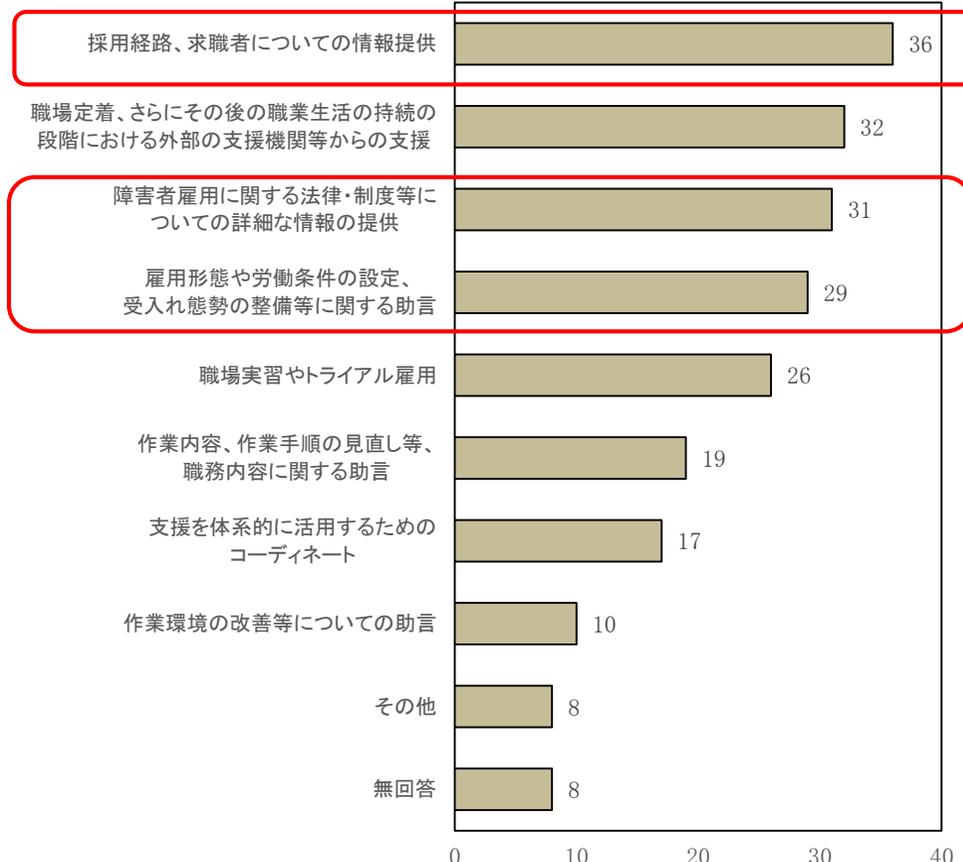
- 300人以下規模の企業であって、初めて障害者を雇用した(注1)と回答があった中小企業について調査を行った。
- 同調査によると、障害者雇用に関するノウハウの不足が課題であるといった回答が多くみられる。

(N=110。複数回答)

以前に障害者を雇用しなかった理由



障害者の職場定着や新たな雇用に当たっての必要な支援



(資料出所)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」(2012)

(注1) 2009年10月1日以前に障害者を雇用したことがなく、2010年6月2日から2011年6月1日の間に初めて障害者を雇用した、と回答した企業。

(注2) 該当する全ての項目について複数回答の上、そのうち「最大の理由」を一つ選択。

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について

- 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かか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られることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設した。（令和2年4月1日施行）

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目>

- 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、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事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定する。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
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
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑰の評価項目のうち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。

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）の認定状況について

（令和2年12月末時点）

	管轄労働局	認定年月日	事業主名称	特例子会社
1	福島労働局	令和2年10月21日	有限会社 利通	非該当
2	東京労働局	令和2年11月12日	丸紅オフィスサポート株式会社	該当
3	東京労働局	令和2年11月12日	東京グリーンシステムズ株式会社	該当
4	東京労働局	令和2年11月12日	社会福祉法人フレスコ会	非該当
5	東京労働局	令和2年12月24日	楽天ソシオビジネス株式会社	該当
6	東京労働局	令和2年12月24日	株式会社ココカラファインソレイユ	該当
7	東京労働局	令和2年12月24日	ぜんち共済株式会社	非該当
8	東京労働局	令和2年12月24日	株式会社ドム	非該当
9	神奈川労働局	令和2年12月24日	富士ソフト企画株式会社	該当
10	神奈川労働局	令和2年12月24日	藤沢市資源循環協同組合	非該当
11	神奈川労働局	令和2年12月24日	ダンウェイ株式会社	非該当
12	岐阜労働局	令和2年10月21日	株式会社OKBパートナーズ	該当
13	愛知労働局	令和2年10月22日	株式会社三交イン	非該当
14	三重労働局	令和2年12月22日	百五管理サービス株式会社	該当
15	大阪労働局	令和2年12月2日	株式会社 美交工業	非該当
16	大阪労働局	令和2年12月2日	レッキス工業 株式会社	非該当
17	大阪労働局	令和2年12月2日	株式会社 あしすと阪急阪神	該当
18	大阪労働局	令和2年12月21日	株式会社 スミセイハーモニー	該当
19	島根労働局	令和2年11月25日	社会福祉法人壽光会	非該当
20	山口労働局	令和2年12月24日	株式会社カン喜	非該当
21	徳島労働局	令和2年10月21日	はーとふる川内株式会社	該当
22	愛媛労働局	令和2年11月2日	株式会社和光ビルサービス	非該当





- 認定企業 2 社の得点傾向をみると、以下の項目等で得点している企業が多い。
 - ・ I 取組（アウトプット）のうち①組織面、③事業創出、⑥職務環境、⑦募集・採用
 - ・ II 成果（アウトカム）のうち⑪雇用状況、⑫定着状況

<具体的な取組事例>

①組織面

- ・障害者と共に働くことに対する社長の考えや心構えを記した携帯用カードを作成し全社員に配布
- ・精神保健福祉士等からなる相談窓口を設置し、会社生活を送るにあたり、抱える不安や悩みをいつでも気軽に相談できる体制を整備
- ・障害当事者である部長・課長が担当部署をマネジメントし、職位別の経営会議、情報連絡会に参加して当事者目線で課題を解決

③事業創出

- ・設立当初の障害者の業務はオフィスサポート業務のみであったが、健常者や委託業者が担っていた売店、メール業務を新たに任せることとしたほか、新規に研修運営・清掃・リネンサプライ・障害者雇用農園（アグリ事業部）を立ち上げた等、障害者の新たな職域を開発

⑪雇用状況、⑫定着状況

- ・（多品種少量生産方式を導入し、多様な業務を創出した結果、個々の障害特性に応じた業務の割り当てが可能となり）雇用義務が生じない事業所にも関わらず、法定雇用率の6倍以上という高い雇用率を維持している
- ・（振り返り面談の際に保護者に同席してもらったり、定期的な相談を行う際に手話通訳者を手配するなど、手厚いサポート体制を確立した結果）過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率100%

⑥職務環境

- ・多岐にわたる全ての業務をマニュアル化し、誰でも均一な成果が出せるよう工夫。ミスがメンタル低下につながりやすい精神障害者の安定的な業務遂行を実現
- ・障害特性や障害の進行状態に基づく本人の希望を丁寧に把握し、通勤時間や勤務日数の柔軟化、短時間勤務、在宅勤務を導入
- ・PC貸与や、オンライン環境を整備しテレワークを実施

⑦募集・採用

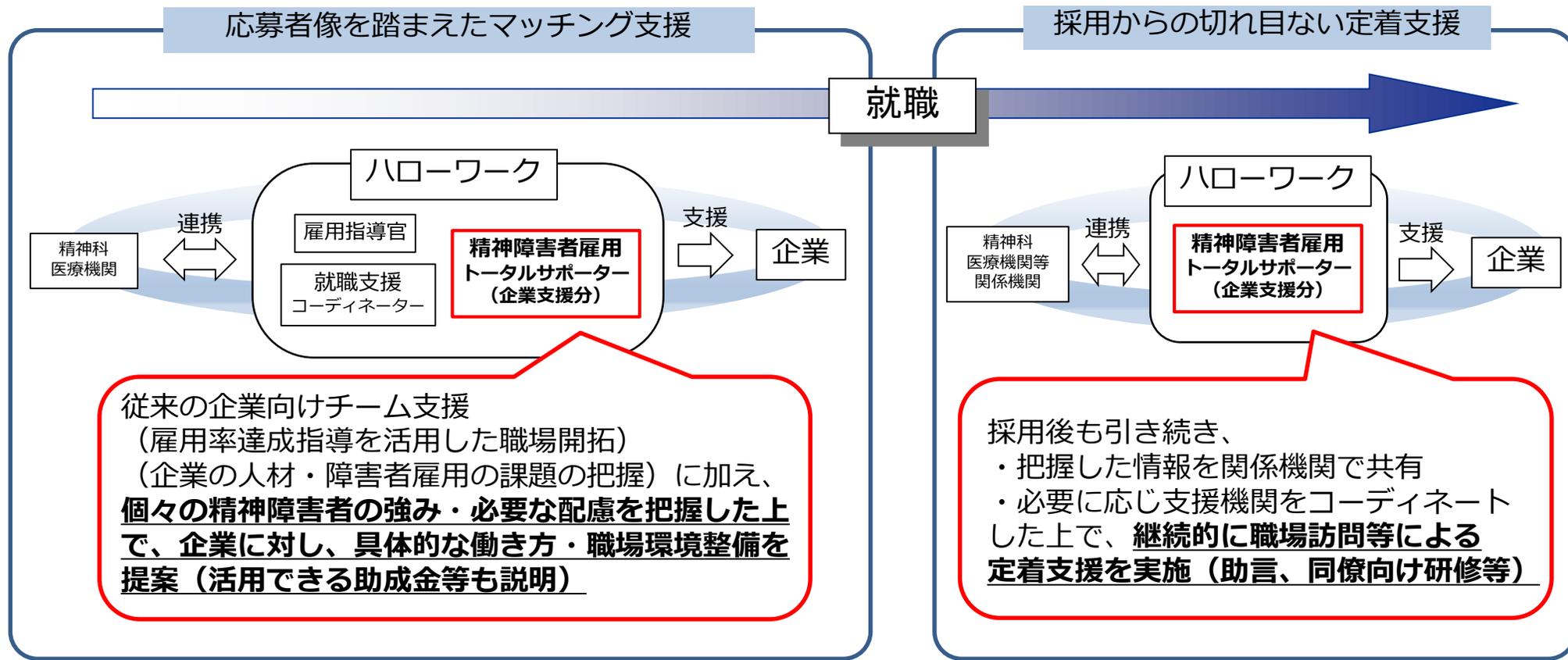
- ・適切な担当業務のマッチングを実現するため、支援機関から障害者各人の能力や適性に係る情報を具体的に把握
- ・地域の特例子会社の見学や特別支援学校から職場実習受入れにより、採用にあたり留意する事項を具体化

障害者雇用ゼロ企業等を対象とした「企業向けチーム支援」の実施

令和2年度補正追加額 43,736千円
令和3年度予定額 981,530(638,490)千円

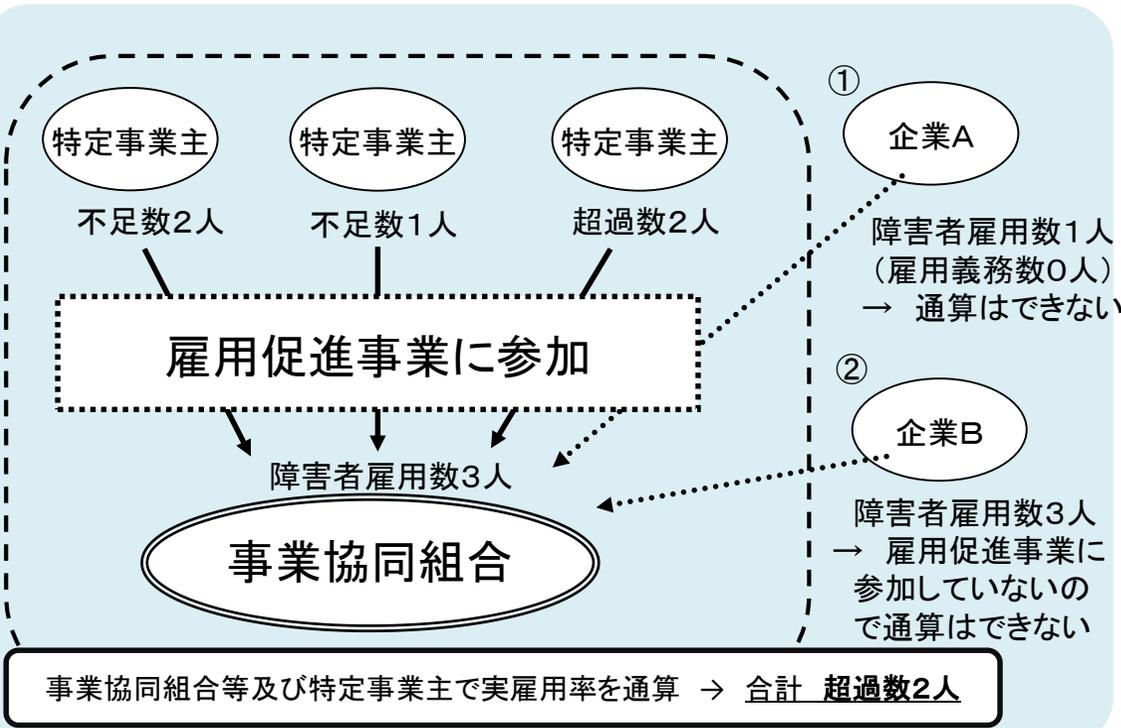
- 法定雇用率の2.3%への引き上げを控え、企業の障害者雇用への意欲は高まっているが、障害求職者の大半を占める精神障害者の雇用管理ノウハウが乏しく、採用に不安・懸念を抱くという問題がある。
- このため、新たに精神障害者雇用トータルサポーターを配置し、従来から配置している就職支援コーディネーターによる企業向けチーム支援に加え、精神科医療機関等関係機関と連携するなど、精神障害者の雇い入れに重点を置いた支援を実施する。

就職支援コーディネーター113人 + 精神障害者雇用トータルサポーター47人



事業協同組合等算定特例①

中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業(特定事業主)における実雇用率を通算することができる。



特定事業主の要件

- 事業協同組合等の組合員であること。
- 雇用する常用労働者の数が45.5人以上であること。
- 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は他の特定事業主特例の認定を受けておらず、当該認定に係る子会社、関係会社、関係子会社又は特定事業主でないこと。
- 事業協同組合等の行う事業と特定事業主の行う事業との人的関係又は営業上の関係が緊密であること。(具体的には、特定事業主からの役員派遣等)
- その規模に応じて、それぞれ次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

ア 常用労働者数167人未満	要件なし
イ 常用労働者数167人以上250人未満	障害者1人
ウ 常用労働者数250人以上300人以下	障害者2人

組合員として事業協同組合等の協同事業に参加している企業であっても、

- 障害者の雇用義務が0人である企業
- 雇用促進事業には参加しない企業

は、この特例対象にはならず、通算はできない。

事業協同組合等の要件

- 事業協同組合、水産加工業協同組合、商工組合又は商店街振興組合であること。
- 規約等に、事業協同組合等が障害者雇用納付金等を徴収された場合に、特定事業主における障害者の雇用状況に応じて、障害者雇用納付金の経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。
- 事業協同組合等及び特定事業主における障害者の雇用の促進及び安定に関する事業(雇用促進事業)を適切に実施するための計画(実施計画)を作成し、この実施計画に従って、障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成できると認められること。
- 自ら1人以上の障害者を雇用し、また、雇用する常用労働者に対する雇用障害者の割合が、20%を超えていること。
- 自ら雇用する障害者に対して、適切な雇用管理を行うことができると認められること(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等。)

事業協同組合等算定特例②LLPについて

平成29年より、国家戦略特区においては、「有限責任事業組合(LLP)」が事業協同組合等算定特例制度の認定対象に加わった。

LLPの特徴

- ・ 異業種の企業の参画がより期待できる
- ・ 設立手続きが簡単(行政の許認可等が不要)

国家戦略特区指定区域一覧

仙北市、仙台市、新潟市、東京圏(東京都、神奈川県、千葉市、成田市)、愛知県、関西圏(大阪府、兵庫県、京都府)、養父市、今治市、福岡市・北九州市、沖縄県の合計10区域(令和2年12月時点)

(出典:内閣府地方創生推進事務局ホームページ)

要件等

- 以下の要件を満たした上で、事業協同組合等の特例認定と同様の要件を満たす必要がある。
 - (1) 中小企業者又は小規模の事業者のみがその組合員となっていること。
 - (2) 国家戦略特別区域障害者雇用創出事業が実施される国家戦略特別区域内のみに事業所を有していること。
 - (3) その組合員たる事業主が雇用する労働者の数が常時45.5人以上であること。
 - (4) 有限責任事業組合契約に関する法律(平成17年法律第40号)第4条第1項に規定する組合契約書(以下「組合契約書」という。)に、その存続期間の満了の日までに更新しない旨の総組合員による決定がない限り当該存続期間が更新される旨が記載又は記録されていること
 - (5) 組合契約書に、組合員は、総組合員の同意によらなければ、その持分を譲り渡すことができない旨が記載又は記録されていること
 - (6) 組合契約書に、業務執行の決定が、総組合員の同意又は総組合員の過半数若しくはこれを上回る割合以上の多数決により行われる旨が記載又は記録されていること
 - (7) 事業を行うために必要な経営的基礎を欠く等その目的を達成することが著しく困難であると認められないこと
- 令和2年6月1日現在で、特例認定を受けているLLPは1件である。

事業協同組合等算定特例における雇用状況

	23.6.1 (2011)	24.6.1 (2012)	25.6.1 (2013)	26.6.1 (2014)	27.6.1 (2015)	28.6.1 (2016)	29.6.1 (2017)	30.6.1 (2018)	元.6.1 (2019)	2.6.1 (2020)
組合数	1	1	2	2	2	4	5	5	6	8
障害者数(人)	20.5	22.5	38.5	34.0	33.5	95.0	125.5	126.5	143.5	180.5
うち身体	12.0	10.5	19.0	17.0	15.5	48.5	65.0	61.0	74.5	79.5
うち知的	7.0	11.0	18.5	14.5	17.0	33.0	43.0	46.0	48.5	52.5
うち精神	1.5	1.0	1.0	2.5	1.0	13.5	17.5	19.5	20.5	48.5
障害者数(人) 【実人員】	(15)	(15)	(31)	(33)	(28)	(92)	(128)	(122)	(136)	(169)

事業協同組合等算定特例制度アンケートまとめ①

令和2年6月1日現在で事業協同組合等算定特例認定を受けている組合に対してアンケート調査を実施(回答数 7組合)
また、特例認定を行う都道府県労働局に対してもアンケートを実施(回答数 47労働局)

【令和2年6月1日現在の認定組合(8組合)】

ビルメンテナンス業、介護事業といった同一業種の事業主で構成される組合が多い

①特例認定を受けるメリット

〈障害者雇用率制度〉

- ・ 各種報告や申請が組合事務局に一本化されること
- ・ 特定事業主同士で障害者雇用を補完できること

〈採用及び定着関係〉

- ・ 組合が主となり障害者雇用求人をもとめることで、求職者に対して複数の雇用形態や就労環境を提案でき、マッチングの成功率が上がったこと
- ・ 自社の人事管理だけでは重度障害者等きめ細やかな支援を要する労働者に対する支援が難しいが、組合が支援することで対応できていること

②組合を経営する上での課題や問題点

〈業務確保に関すること〉

- ・ 1社ではできない障害者雇用推進事業や、組合員に対して障害者雇用を推進・啓発するといった、組合だからこそできる活動について行政発注での評価項目にしてもらいたいが、なかなか進まない
- ・ 共同事業を展開するために拠点施設を確保せねばならず、そのための固定経費が組合運営の大きな負担となっている

〈要件について〉

- ・ 労働局に特定事業主として認定されると、組合が取り消しを希望しても原則として取り消されない(注1)
 - 組合加入後に当初の発注額を支払わない等、組合で定めた加入維持要件に反する事業主がいた場合、脱退させられないと組合として経営リスクを抱える恐れがある

(注1)障害者職業紹介業務取扱要領(令和2年4月20日改正)での規定
第3章第1節15特定事業主に係る特例

(略)

ホ 事業協同組合等及び特定事業主による対象障害者の雇用に関する事業の実施

なお、事業協同組合等及び特定事業主においては、対象障害者の雇用の促進及び安定を図るという制度の趣旨を理解した上で、次のa及びbに掲げる事項について、了承していることが必要である。

a 障害者法第45条の3第6項に基づく認定の取消しを除き、事業協同組合等及び特定事業主が取消しを申し出たとしても、原則として特定事業主特例の認定は取り消されないこと。

b 業務の移管などやむを得ない場合や本人が希望する場合を除き、特定事業主から事業協同組合等への対象障害者の配置転換を行わないこと。

事業協同組合等算定特例制度アンケートまとめ②

③特定事業主の障害者雇用を促進するための取組

- ・ 特別支援学校での出前講座の実施や職場実習の受入
- ・ 特別支援学校が実施する技能検定(清掃業務等組合が実施している事業に関する技能検定)への審査員派遣
- ・ 求人活動を組合で統括

⑤本制度に関する要望

〈インセンティブの付与〉

- ・ 特例子会社と同様に、障害者優先調達の受注団体に認定し、優先発注の対象としてほしい
- ・ 組合への発注にインセンティブを与えてほしい

〈要件について〉

- ・ 雇用義務のない組合企業(45.5人未満)の障害者雇用を組み入れられる仕組みにしてほしい

④特例認定が進まないと考えられる理由

〈メリットの少なさ〉

- ・ 組合員が中小企業であることから、仕事量の確保が難しくメリットが少ないと感じる
- ・ 障害者雇用を進めている企業は自社への調整金の配分が減少する可能性がある
- ・ 組合内での調整金や納付金の調整が難しい

〈要件について〉

- ・ 特定事業主の認定に際して、一定数雇用すべき人数の要件(注2)を満たすことができず断念した企業もある

⑥労働局からの意見

〈要件について〉

- ・ 事業協同組合の認定にあたって提出される実施計画(注3)の見直し
→ 実施計画を遂行していない場合、新たな特定事業主の追加を認めないことや、認定を取消すこと等の措置を検討すべき

〈周知等について〉

- ・ 認定組合が少なく情報が世間に出回っていないこと、また、メリットが少ないことから、制度自体の周知が進んでいない

(注2)障害者の雇用の促進等に関する法律第四十五条の三第一項第四号の厚生労働大臣が定める数及び率並びに同項第六号の厚生労働大臣が定める数(平成21年厚生労働省告示第60号)障害者の雇用の促進等に関する法律第四十五条の三第一項第四号の厚生労働大臣が定める数及び率並びに同項第六号の厚生労働大臣が定める数

第一条 略

第二条 法第四十五条の三第一項第六号の厚生労働大臣が定める数は、次の表の上欄に掲げる事業主の雇用する労働者(法第四十三条第一項に規定する労働者をいう。)の数に応じて、それぞれ同表の下欄に掲げる数とする。

事業主の雇用する労働者の数	厚生労働大臣が定める数
百六十七人未満	〇人
百六十七人以上二百五十人未満	一人
二百五十人以上三百人以下	二人

(注3)障害者職業紹介業務取扱要領(令和2年4月20日改正)での規定

第3章第1節15特定事業主に係る特例

(略)

ホ 事業協同組合等及び特定事業主による対象障害者の雇用に関する事業の実施

当該事業協同組合等が、自ら雇用する対象障害者である労働者及び当該特定事業主に雇用される対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定に関する事業(以下「雇用促進事業」という。)をいう。)を適切に実施するため、次の(イ)から(ハ)までの事項を含む計画(以下「実施計画」という。)を策定し、対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができることと認められることが必要である。

(イ) 雇用促進事業の目標(事業協同組合等及び特定事業主がそれぞれ雇用しようとする対象障害者である労働者の数に関する目標を含む。)

(ロ) 雇用促進事業の内容

(ハ) 雇用促進事業の実施時期

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和2年4月24日現在

(公益代表)

- ◎ 阿部 正浩 中央大学経済学部教授
 倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授
 小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
 武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授
 ○ 中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
 長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授

(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
 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
 仁平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
 森口 勲 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
 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)

- 池田 三知子 (一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長
 佐渡 康弘 愛媛県ビル管理協同組合理事
 塩野 典子 富士通ハーモニー(株)取締役
 高橋 陽子 ダンウェイ(株)代表取締役社長
 山内 一生 (株) 日立製作所人財統括本部人事勤労本部エンプロイリレーション部長

(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
 小出 隆司 全国手をつなぐ育成会連合会副会長
 竹下 義樹 (社福) 日本視覚障害者団体連合会会長
 眞壁 博美 (公社) 全国精神保健福祉会連合会理事

令和3年度の障害者雇用関係助成金は以下の見直しを行う予定。

令和2年度

トライアル雇用助成金

障害者トライアルコース

障害者雇用安定助成金

障害者職場定着支援コース

- ①柔軟な時間管理・休暇取得
- ②短時間労働者の勤務時間延長
- ③正規・無期転換
- ④職場支援員の配置
- ⑤職場復帰支援
- ⑥中高年障害者の雇用継続支援
- ⑦社内理解の促進

障害者職場適応援助コース

- ①訪問型職場適応援助者による支援
- ②企業在籍型職場適応援助者による支援

特定求職者雇用開発助成金

障害者初回雇用コース

令和3年度（予定）

トライアル雇用助成金【制度拡充】

【障害者トライアルコース】
障害者がテレワークの勤務形態で働く場合に、最大6ヶ月（現行3ヶ月）までトライアル雇用が可能

キャリアアップ助成金【二事業助成金内で移管】

【障害者正社員化コース】
障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成

障害者介助等助成金【納付金助成金に移管】

【職場支援員の配置・委嘱助成金】
雇用する障害者の職場定着を図るために職場支援員を配置・委嘱した事業主に対して助成

【職場復帰支援助成金】

中途障害等により1ヶ月以上の療養のための休職を余儀なくされた者の職域開発その他職場復帰のために必要な措置を講じた事業主に対して助成

職場適応援助者助成金【納付金助成金に移管】

【訪問型職場適応援助者助成金・企業在籍型職場適応援助者助成金】
職場適応援助者による援助を必要とする障害者のために、職場適応援助者による支援を実施した事業主に対して助成
※同一の企業在籍型職場適応援助者は1回のみ

廃止

障害者雇用安定助成金の見直しについて

- 今般、障害者雇用関係助成金の見直しを行い、これまで雇用保険を財源とした雇用保険二事業の障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース及び職場適応援助コース）において助成を行っていた措置の一部について、令和3年度以降、障害者雇用納付金を財源とした納付金助成金として措置することとする。

具体的な内容は以下のとおり。

障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）

	現行（職場復帰の支援）	見直し後（障害者介助等助成金）
対象障害者	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者 ・精神障害者（発達障害のみ有する者を除く） ・難病患者（361疾患） ・高次脳機能障害 	変更なし
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用する労働者が中途障害となったこと等により、1か月以上の休職を余儀なくされた者について、職場復帰後、対象障害者を継続して雇用していること。 ・職場適応措置（① 時間的配慮関係、② 職務開発等関係、③ ②に伴い、新たな職務に従事することとなった対象労働者に対して実施する講習）を実施しなければ障害により適切な雇用を継続することが困難であると認められるものに対し、職場適応の措置を実施すること。 	変更なし
助成額	①②：対象障害者1人につき4.5万円/月 [中小企業は6万円/月]（支給対象期間1年間） ③：2～9万円/6か月 [中小企業は3～12万円/半年]（支給対象期間1年間）	変更なし

	現行（職場支援員の配置）	見直し後（障害者介助等助成金）
対象障害者	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者 ・難病患者（361疾患） ・高次脳機能障害 	変更なし
支給要件	新たに対象障害者の雇い入れ、勤務時間延長、配置転換等の日から6か月以内に職場支援員を雇用契約又は委嘱により配置すること	左記に加え、企業在籍型職場適応援助者による支援終了後6か月以内に職場支援員の配置を行った場合についても支給対象とすることとする。
助成額	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用契約：障害者1人につき3万円/月 [中小企業は4万円/月]（2年間（精神障害者は3年間）） （※）短時間労働者はそれぞれの半額 ・業務委託：雇用契約と同じ ・委 嘱：委嘱1回当たり1万円（上限は4万円/月） （2年間（精神障害者は3年間）） 	企業在籍型職場適応援助者による支援が終了したことを要件として申請する場合については、支給対象期間は6か月とする。

障害者雇用安定助成金の見直しについて

障害者雇用安定助成金（職場適応援助コース）

	現行（訪問型・企業在籍型職場適応援助者による支援）	見直し後（職場適応援助者助成金）
対象障害者	訪問型・企業在籍型共通 ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者 ・難病患者(361疾患) ・高次脳機能障害者 ・機構作成の職業リハビリテーション計画の中で職場適応援助が必要であると認める者	変更なし
支給要件	地域センターが承認又は作成した計画に基づき、職場適応援助者による支援を行うこと。	変更なし
助成額	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>訪問型(精神障害者以外)</u> 実施日数×16,000円(4時間未満の場合は8,000円) (※最長1年8か月) ・<u>訪問型(精神障害者)</u> 実施日数×16,000円(3時間未満の場合は8,000円) (※最長2年8か月) ・<u>企業在籍型(精神障害者以外)</u> 実施月数×6万円[中小企業は8万円] (※最長6か月(3年間で支援対象障害者1人当たり最大2回受給)) ・<u>企業在籍型(精神障害者)</u> 実施月数×9万円[中小企業は12万円] (※最長6か月(3年間で支援対象障害者1人当たり最大3回受給)) 	変更なし ※企業在籍型については、同一の申請事業主(事業所)で、同一の企業在籍型職場適応援助者が助成対象になるのは1回とすることを要領に規定する予定。

障害者雇用分科会

■ 令和3年1月22日

- 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について（障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用等の在り方、障害者雇用納付金財政の調整機能、障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価）【1.②, 1.⑤, 2.①～2.③】

■ 令和3年2月19日

- JEED「除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査」に係る報告【1.⑥】
- 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について（除外率制度に関する対応、自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保、中小企業における障害者雇用の促進）【1.⑥, 3.②, 3.⑥】

■ 令和3年3月12日

- JEED「精神障害者である短時間労働者の雇用の実態調査～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～」に係る報告【1.③】
- 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について（精神障害者に関する雇用率のカウント 等）【1.③ 等】

■ 令和3年4月～

- 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について（手帳を所持しない者、短時間勤務者など対象障害者の範囲について 等）【1.④ 等】

※ 令和3年夏頃に、これまでの分科会での意見や、検討会の報告書を踏まえて、論点を再整理し、更に議論を進める。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

■ 第1回（令和2年11月6日）

- 今後の検討会の進め方について
- 意見交換

■ 第2回（令和2年11月17日）

■ 第3回（令和2年12月11日）

- 関係団体からのヒアリング

【ワーキンググループ（WG）開催】

- 3つのテーマ毎にWGを開催
- 各4回程度（令和2年12月～令和3年3月）
- ・各テーマに沿って論点整理
- ・WGとしての論点のとりまとめ

■ 第4回（令和3年3月上旬頃）

- ※ ヒアリングでの意見やWGの検討状況を踏まえ、適宜開催

■ 第5回以降（令和3年4月～）

- ヒアリング等で出された意見の整理
- WGで整理された論点に沿って意見交換

※ 令和3年6月頃を目途に報告書を取りまとめ予定。
障害者雇用分科会、障害者部会へ報告。

検討状況を
適宜報告

今後の検討に向けた論点整理

1. 雇用率制度の在り方について

- ① 法定雇用率の引上げに関する検討について
 - ・ 今後の雇用率見直し時において、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定した上で、企業の障害者雇用状況や行政の支援状況等を勘案して、障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、当該法定雇用率までの引上げを段階的に行うように運用することとし、その場合の具体的な引上げ幅や引上げ時期について当分科会で議論することが適当である。
 - ・ 計算式の分子（雇用されている障害者）における就労継続支援 A 型事業所の雇用者の評価や、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウント（暫定措置として 1 カウントとして算定）の取扱い等に係る論点が挙げられている。
- ② 雇用率制度における就労継続支援 A 型事業所の利用者の評価について【備考：雇用福祉連携 PT】
 - ・ 障害者雇用率の設定のための計算式における就労継続支援 A 型事業所の利用者の取扱いをどうすべきか。
- ③ 精神障害者に関する雇用率のカウントについて【備考：JEED 調査】
 - ・ 精神障害者については令和 4 年度末まで短時間労働者について 1 カウントとされているが、この特例について令和 5 年度以降どのようにするか。
 - ・ 身体・知的障害者と異なり「重度」といった取扱いがない精神障害者について、等級に応じて、雇用率制度におけるカウントを上積みする等は考えられるか。また、その他の評価の方法はあるか。
- ④ 対象障害者の範囲について【備考：JEED 調査】
 - ◇ 手帳を所持しない者の取扱いについて
 - ・ 精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等の取扱いをどう考えるか。
 - ・ 手帳不所持者について、就労困難性を客観的に評価することについてどう考えるか。
 - ・ 諸外国の状況も踏まえ、どのように考えるか。
 - ◇ 短時間勤務者の取扱いについて
 - ・ 短時間勤務者については特例給付金制度を創設したところ、週 20 時間未満の短時間勤務者の取扱いについて、更にどのように考えるか。
- ⑤ 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について
 - ・ 中高年齢層等の長期継続雇用されている障害者についての雇用率制度におけるカウントを上積みする等は考えられるか。また、雇用率におけるカウントのほか、評価の方法はあるか。

- ・ 高齢者の活躍の促進や定着の促進、あるいは加齢による体力の低下等に応じた配慮を行う観点も踏まえつつ、企業における中高年齢層の障害者の適切なアセスメントとキャリア形成についてどのように考えるか。

⑥ 除外率制度について【備考：JEED 調査】

- ・ 除外率設定業種における障害者雇用の進展状況等を踏まえ、除外率の廃止又は縮小についてどう考えるか。

2. 納付金制度の在り方について

- ① 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大について
- ・ 障害者雇用調整金及び障害者納付金制度は 100 人超の企業に適用されているが、これを拡大すべきかどうか。
 - ・ 拡大する場合、範囲はどうするか。納付金の額の猶予等は必要か。中小企業における障害者の受入れ体制の整備や、支援機関等の中小企業に対する支援体制をどのように考えるか。
- ② 大企業及び就労継続支援 A 型事業所に対する障害者雇用調整金の在り方
- ・ 現行、多数の障害者を雇用している企業に上限なく調整金が支出されているが、経済的負担を調整するという制度の趣旨の観点からどう考えるか。支給上限額等の設定は考えられるか。
 - ・ 障害者雇用調整金の支給に当たっては一般企業における雇用者か就労継続支援 A 型事業所における雇用者かの区別はしていないが、就労継続支援 A 型事業所の取扱いをどう考えるか。障害福祉サービスの報酬との関係をどう考えるか。
- ③ 障害者雇用納付金財政の調整機能について
- ・ 給付金制度の財政運営の安定化に向け、障害者雇用調整金の支出についてどう考えるか。単年度収支が赤字になった場合に赤字額の程度に応じて翌年度以降の調整金の額を減額させる仕組み等の導入についてどう考えるか。

3. その他

- ① 雇用の質の向上について
- ・ 雇用におけるソーシャルインクルージョンの促進についてどのように考えるか。
 - ・ 障害者が働きがいをもてる環境設定についてどのように考えるか。
 - ・ 合理的配慮の促進や、障害者のキャリア形成についてどのように考えるか。(再掲)
- ② 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について【備考：雇用福祉連携 PT】
- ・ 通勤等に困難を抱える障害者や、就労施設等における障害者の就業機会の確保のためのさらなる支援の在り方をどう考えるか。

- ・ 障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていることや、一般就労への移行を促進することが重要であることを踏まえつつ、支援の方法をどのように考えるか。
- ・ 一般雇用への転換を進めるとともに、通勤等に困難を抱える障害者の就業機会を確保するため、在宅就業障害者支援制度について、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せや、施設外就労の場合等には算定基礎を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等の見直しは考えられるか。

③ 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について【備考：雇用福祉連携 PT】

- ・ 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法についてどのように考えるか。
- ・ 就労支援機関の役割関係が不明確であったり、支援内容に重複感はないか。これを踏まえ、就労支援機関の在り方や専門的な支援人材の役割をどのように整理するか。
- ・ 福祉・雇用にまたがった支援を行う専門的な人材の在り方及び育成についてどう考えるか。

④ 教育との連携、雇用・年金・福祉等の諸制度間の連携について【備考：雇用福祉連携 PT】

- ・ 諸制度間の連携を図り、資源を組み合わせ有効活用していくようなシームレスな支援についてどのように考えていくか。
- ・ 特別支援学校等から就労への支援の方策をどう考えるか。
- ・ 高等教育段階の学生の就労支援をどのように考えるか。
- ・ 在職者の能力開発やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策との連携をどのように考えるか。
- ・ 障害を有する者の勤労・就労意欲が増進し、また、減退しないことを主眼に置いた上で、制度間の連続性をどのように確保するか。

⑤ 通勤支援、職場における支援の検討について【備考：雇用福祉連携 PT】

- ・ 本年 10 月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな連携による取組の実施状況を踏まえ、今後の重度身体障害者等に対する通勤支援や職場等の支援の在り方についてどう考えるか。
- ・ 障害の程度にかかわらず、職場介助者や手話通訳者の派遣等を含めた職場等における支援の在り方についてどのように考えるか。

⑥ 中小企業における障害者雇用の促進について

- ・ 認定制度を更に発展させていくための方策についてどのように考えるか。
- ・ 採用段階における適切なマッチングや、環境整備に対する支援についてどのように考えるか。
- ・ 事業協同組合等算定特例のより効果的な在り方についてどのように考えるか。

- ・ 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大についてどのように考えるか。(再掲)
 - ・ フルタイムの労働者を新たに雇用する分の業務量が見つからないとしている中小企業や、実際に採用して共に働くイメージが十分につかめていない中小企業の観点から、短時間勤務者の取扱いについてどのように考えるか。(再掲)
- ⑦ 多様な就労ニーズへの対応について【備考：雇用福祉連携 PT】
- ・ 医療面や生活面の支援が必要な重度障害や、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方、高齢障害者についても就労支援ニーズが増大する中で、障害者就労を支える人材その他資源が質・量ともに限定的であることについてどう考えるか。
 - ・ 障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが増大していることについてどう考えるか。
 - ・ 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズが増大していることについてどう考えるか。
 - ・ 技術革新の進展や新型コロナウイルス感染症の影響により、オンラインの就労支援・訓練や業務創出・テレワーク等のニーズが増大していることについてどう考えるか。
- ⑧ 差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握について【備考：JEED 調査】
- ・ 差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況は怎么样了なっているか。
 - ・ 実施状況を踏まえて更なる実施を進めるためどのような方策をとるべきか。
- ⑨ 短時間勤務制度の措置の検討について【備考：JEED 調査】
- ・ 合理的配慮としての短時間勤務の措置がどのようになされており、どのような効果をあげているか。
 - ・ 上記を踏まえ、短時間勤務についてどのように対応すべきか。
- ⑩ 公務部門における障害者雇用の促進について
- ・ 公務部門における障害者雇用の質を高めていく方策をどのように考えるか。
 - ・ 教育委員会を含む地方公共団体における障害者雇用により一層進めていくための方策をどのように考えるか。