

障害者雇用分科会(第103回～106回) 関係資料

令和3年6月29日

目 次

○ 第103回障害者雇用分科会(令和3年1月22日)資料

1. 障害者雇用率制度について3
2. 障害者の継続雇用状況について10
3. 障害者雇用納付金制度について17
4. 障害者雇用納付金財政について26
5. その他31

○ 第104回障害者雇用分科会(令和3年2月19日)資料

1. 除外率制度について44
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50
3. 中小企業における障害者雇用の促進について58

○ 第105回障害者雇用分科会(令和3年3月12日)資料

1. 精神障害者の取扱いについて71

○ 第106回障害者雇用分科会(令和3年4月23日)資料

1. 対象障害者の範囲について94
2. 短時間勤務者の取扱いについて124

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1月22日

1 障害者雇用率制度について

障害者雇用の状況

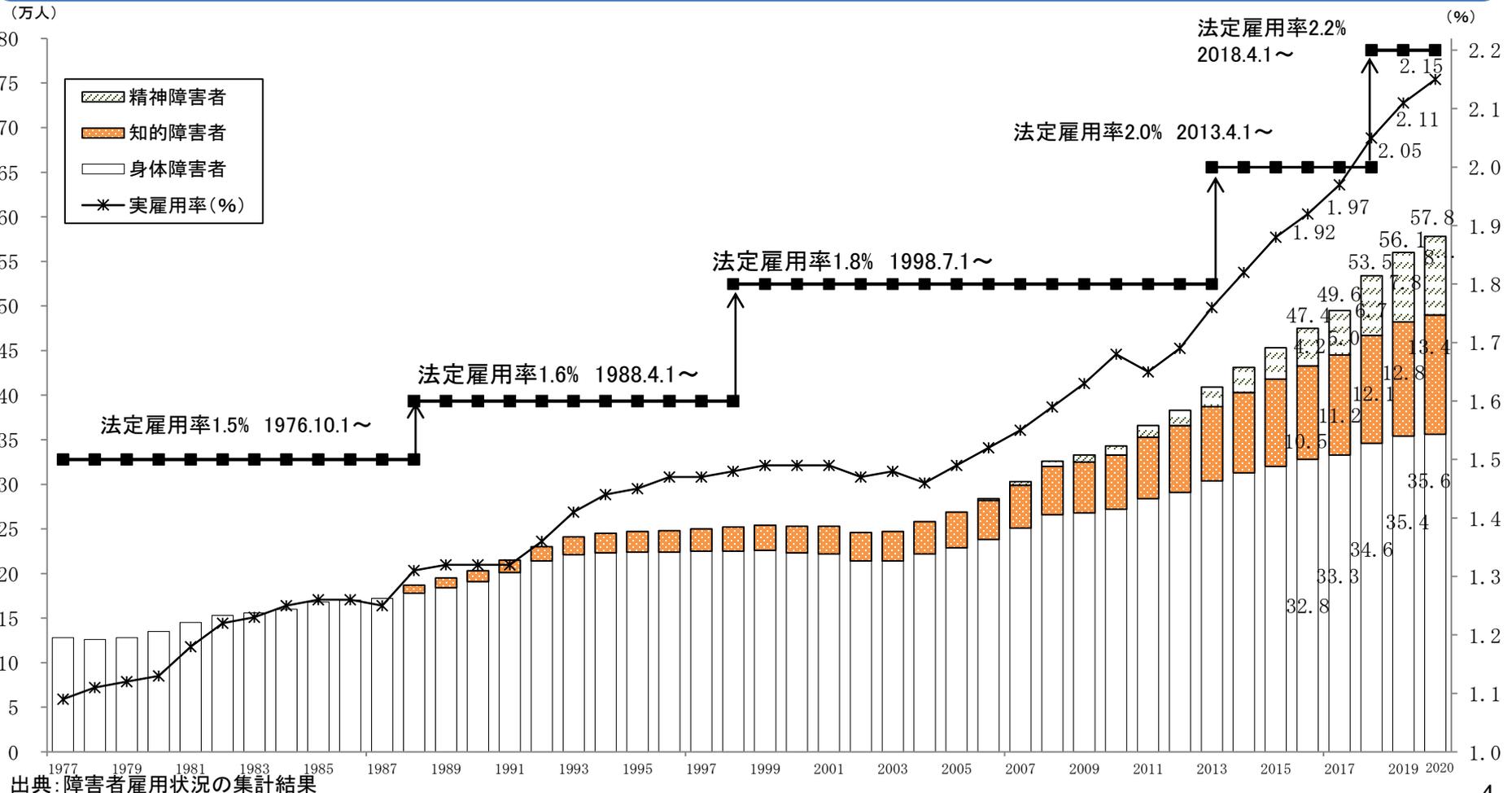
(2020年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 57.8万人 (身体障害者35.6万人、知的障害者13.4万人、精神障害者8.8万人)

実雇用率 2.15% 法定雇用率達成企業割合 **48.6%**

○ 雇用者数は17年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



障害者雇用率制度について

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

（参考） 現行の障害者雇用率（平成30年4月1日から。令和3年3月1日に、0.1%ずつの引上げ予定。）

<民間企業>

民間企業 = 2.2%

特殊法人等 = 2.5%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.5%

都道府県等の教育委員会 = 2.4%

法定雇用率の変遷

施行時期	国及び地方公共団体	民間企業	特殊法人
昭和35年7月 1960年	現業的機関 : 1.4% 非現業的機関 : 1.5%	現業的事業所 : 1.1% 非現業的事業所 : 1.3%	現業的事業所 : 1.3% 非現業的事業所 : 1.5%
昭和43年10月 1968年	現業的機関 : 1.6% 非現業的機関 : 1.7%	1.3%	1.6%
昭和51年10月 1976年	現業的機関 : 1.8% 非現業的機関 : 1.9%	1.5%	1.8%
昭和63年4月 1988年	現業的機関 : 1.9% 非現業的機関 : 2.0%	1.6%	1.9%
平成10年7月 1998年	国及び地方公共団体 : 2.1% 教育委員会 : 2.0%	1.8%	2.1%
平成25年4月 2013年	国及び地方公共団体 : 2.3% 教育委員会 : 2.2%	2.0%	2.3%
平成30年4月 2018年	国及び地方公共団体 : 2.5% 教育委員会 : 2.4%	2.2%	2.5%
令和3年3月 2021年	国及び地方公共団体 : 2.6% 教育委員会 : 2.5%	2.3%	2.6%

※ 昭和51年10月まで民間企業は努力義務。

※ (現業的機関): 郵政省、林野庁、大蔵省造幣局及び印刷局等の身体障害者が比較的従事しにくい作業を内容とする職種が多い機関

(非現業的機関): 現業的機関以外

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、労働者(失業者を含む。)の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者(失業者を含む。)の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年
10月

昭和63年
4月

平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

激変緩和措置の趣旨

衆議院厚生労働委員会（平成25年6月7日） 議事録（抄）

○ 政府参考人 法定雇用率につきましては、基本的には5年に一度見直すこととしております。この25年4月に法定雇用率の引き上げを行ったことを踏まえて、施行時期は、次回の見直し時期である平成30年4月としております。

さらに、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することによりまして、ことしの4月、平成25年4月の1.8%から2.0%の見直しに続く引き上げとなるということが想定されることから、平成30年4月の法施行時の法定雇用率の設定のみ、企業の障害者雇用の状況でございますとか行政の支援状況等を勘案して、激変緩和措置を講ずることを可能としておりまして、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに係る引き上げ幅を本来の計算式よりも低くすることを可能としております。

厚生労働省としても、準備期間の間に、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に、支援策の強化に努めてまいりたいと考えております。

雇用率制度における雇用障害者の主な整理の考え方

- 雇用率制度において、対象となる労働者やカウントの区分(短時間労働者との整理)については、長く働ける環境であるかどうか等、職業生活における自立といった観点から、整理を行っている。
他方で、重度障害のダブルカウントについては、当該者の就労困難性の観点から整理を行っている。

雇用義務の対象を「常用労働」としている考え方

一般の労働者と比べて、不安定な雇用が多い状況となっていることから、長く働き続けられる環境を整備する観点から、期間の定めなく雇用されている場合のほか、一年を超えて引き続き雇用されている場合や雇用されると見込まれる場合について、本法において「常時雇用」と整理して、雇用率制度の対象としている。

重度障害の考え方

重度障害者のカウントについては、重度障害者の雇用に当たっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、2カウント分としている。

短時間労働者の考え方

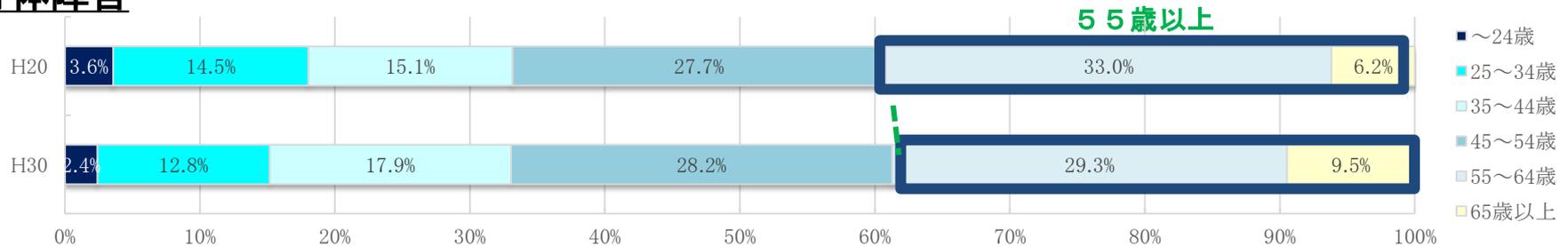
短時間労働者については、通常の労働者(当該事業所における正規雇用)の所定労働時間に比し短く、かつ週所定労働時間が30時間未満の者を指すものとされている。
また、通常の労働者の週所定労働時間の半分にも満たない時間しか労働しない場合は、それにより職業生活において自立しているとはいえないと考えられることから、週20時間以上の者を対象とするものである。

2 障害者の継続雇用状況について

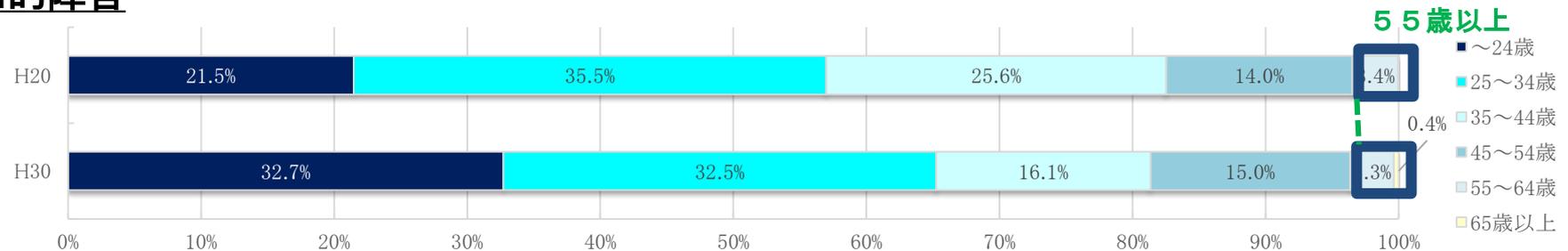
障害者の年齢別雇用者割合について(障害種別)

- 身体障害の雇用者は、依然として55歳以上の労働者の割合が大きい傾向。
- 知的障害や精神障害の雇用者は、全体として若年層が増加傾向にある中で、55歳以上の労働者の割合は依然として限定的とみられる。

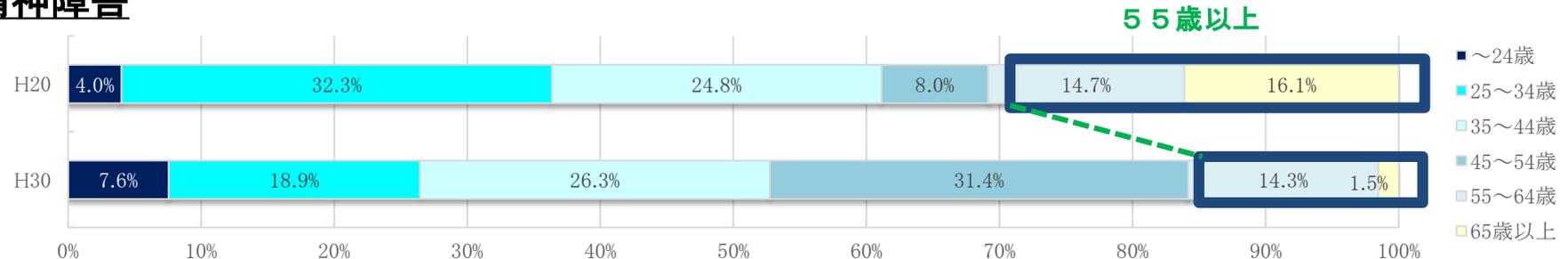
身体障害



知的障害



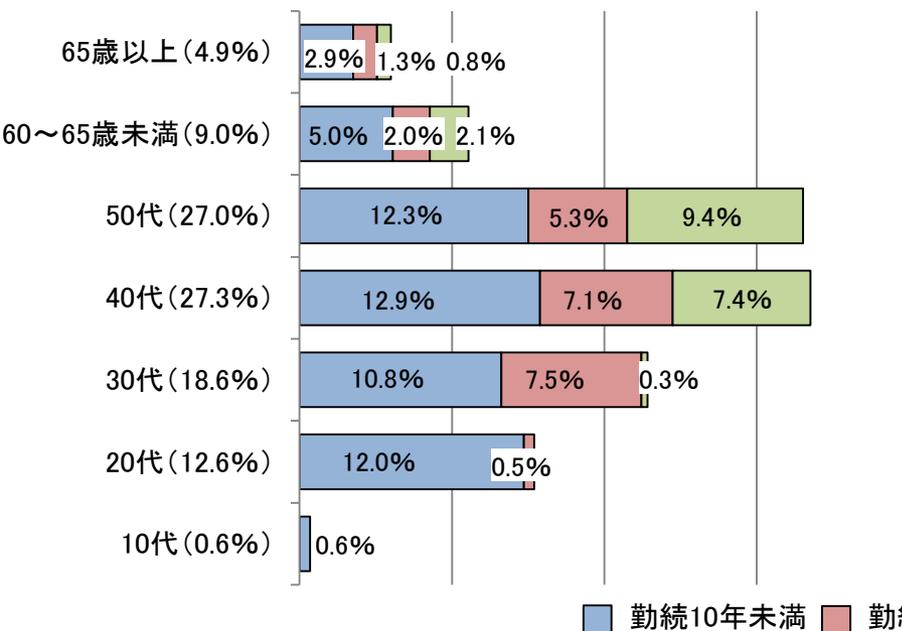
精神障害



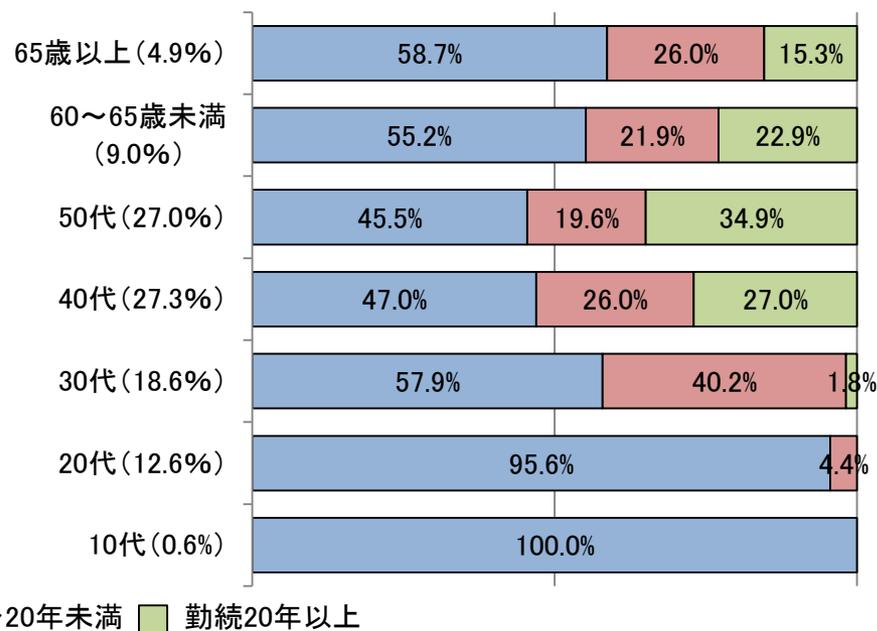
障害者の継続雇用割合（身体障害者、年代別）

- 身体障害者については、年齢があがるにつれて勤続年数も長期化していく傾向。
- 60歳以上については就業者数が急激に減少する。

<全世代の合計を100%とした場合>



<各年代を100%とした場合>

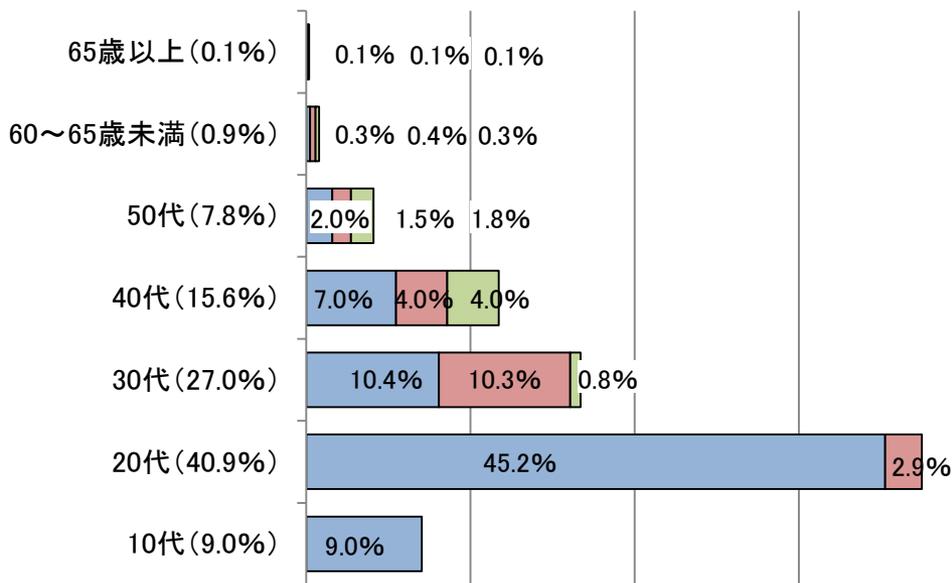


- ※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、週所定労働時間20時間以上に限定してサンプルを抽出している。
- ※ 「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。
- ※ 縦軸()内の数値は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。
- ※ 身体障害者には現在の企業に入社した後に中途障害となった場合を含む。中途障害者の場合における「勤続年数」は、「障害者手帳を取得してから現在に至るまでの年数」が記載されているものである。

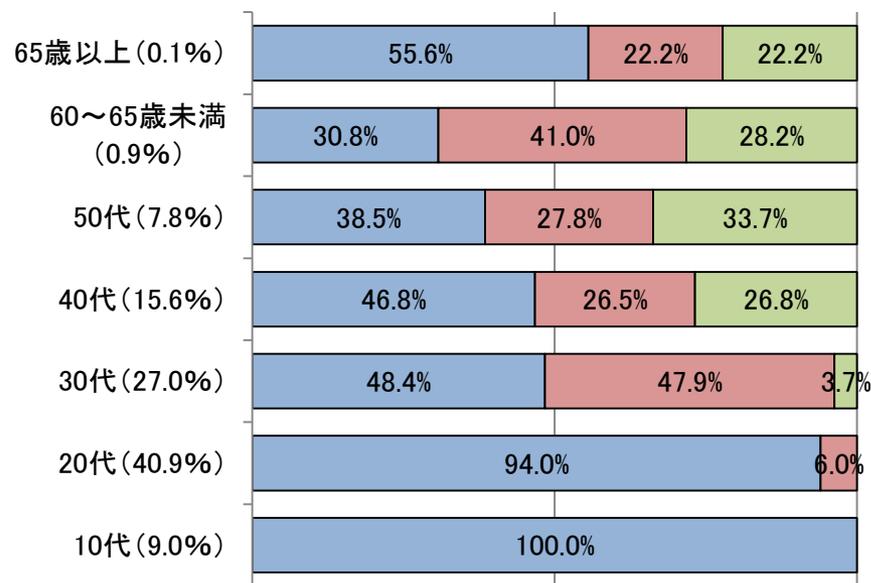
障害者の継続雇用割合（知的障害者、年代別）

- 知的障害者については、年齢が上がるにつれて勤続年数も長期化していく傾向。
- 50代以上については、就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



■ 勤続10年未満 ■ 勤続10～20年未満 ■ 勤続20年以上

※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、週所定労働時間20時間以上に限定してサンプルを抽出している。

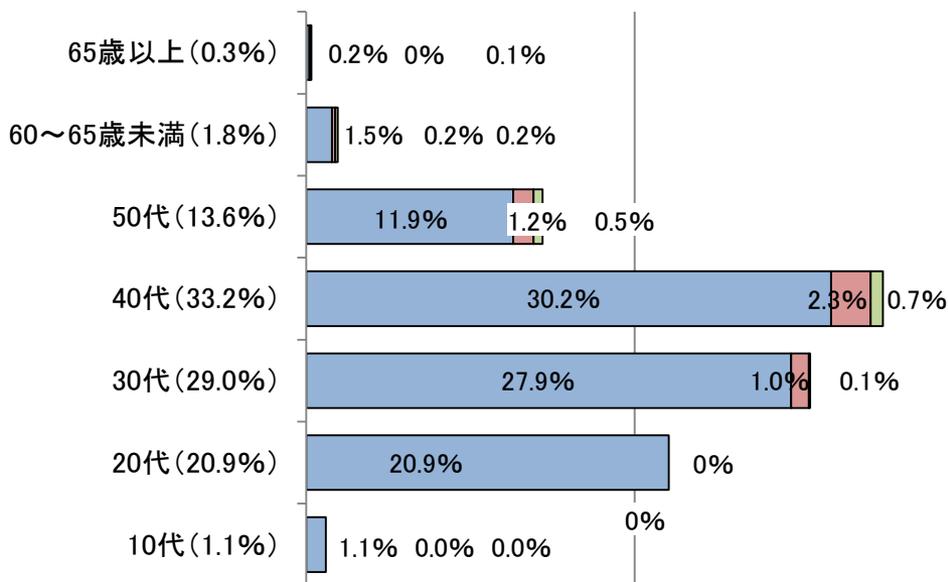
※ 縦軸()内の数値は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 65歳以上の各回答項目の該当者は、10人以下である点に留意。

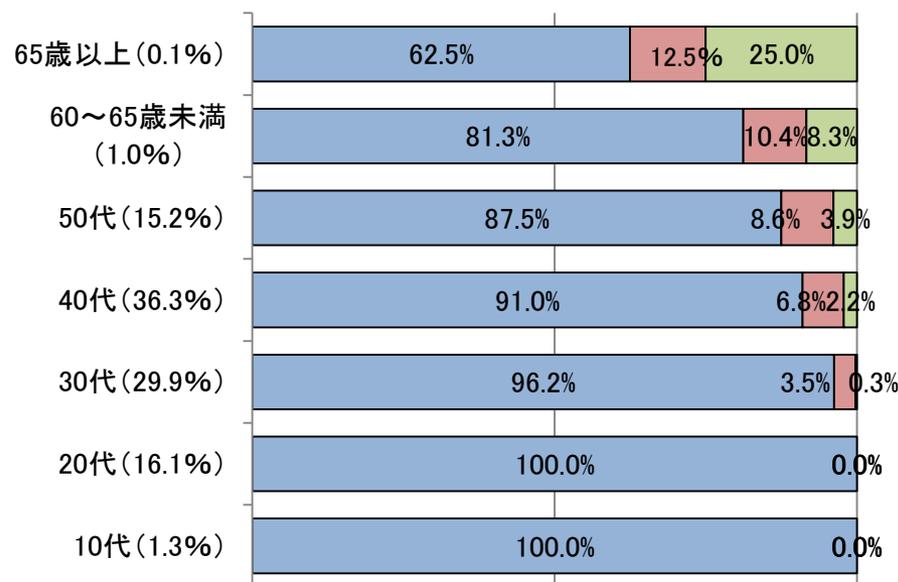
障害者の継続雇用割合（精神障害者、年代別）

- 精神障害者の場合、全年齢において勤続年数が短いですが、年齢があがるにつれて、勤続年数が長い者の割合もやや増加している傾向。
- 50代以上については、就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



■ 勤続10年未満 ■ 勤続10～20年未満 ■ 勤続20年以上

※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

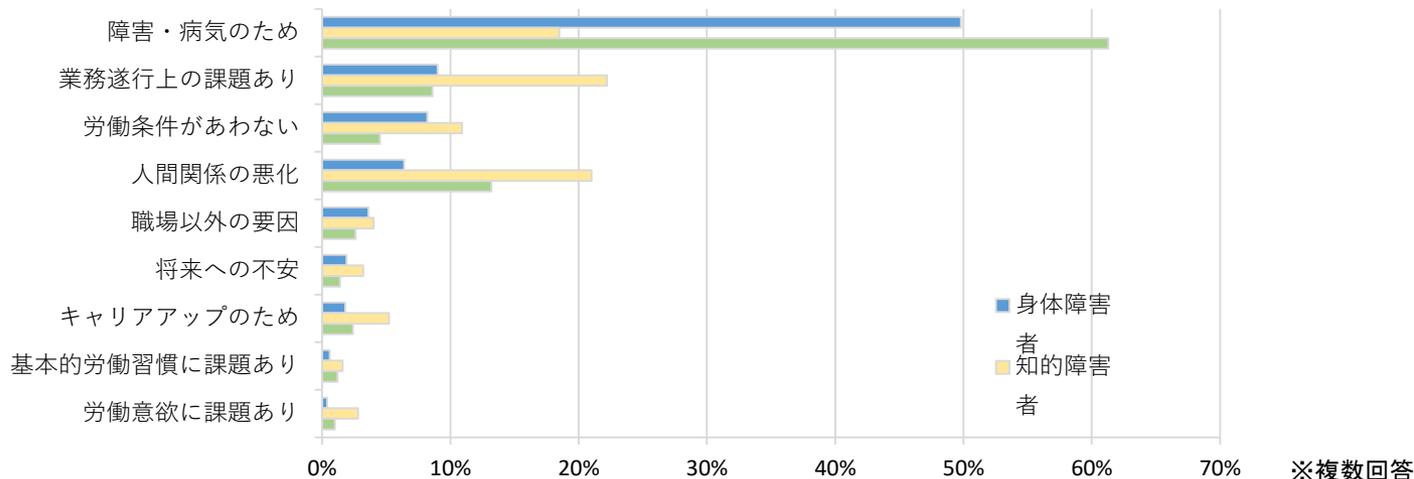
※ 縦軸に()で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 65歳以上の各回答項目の該当者は、10人以下である点に留意。

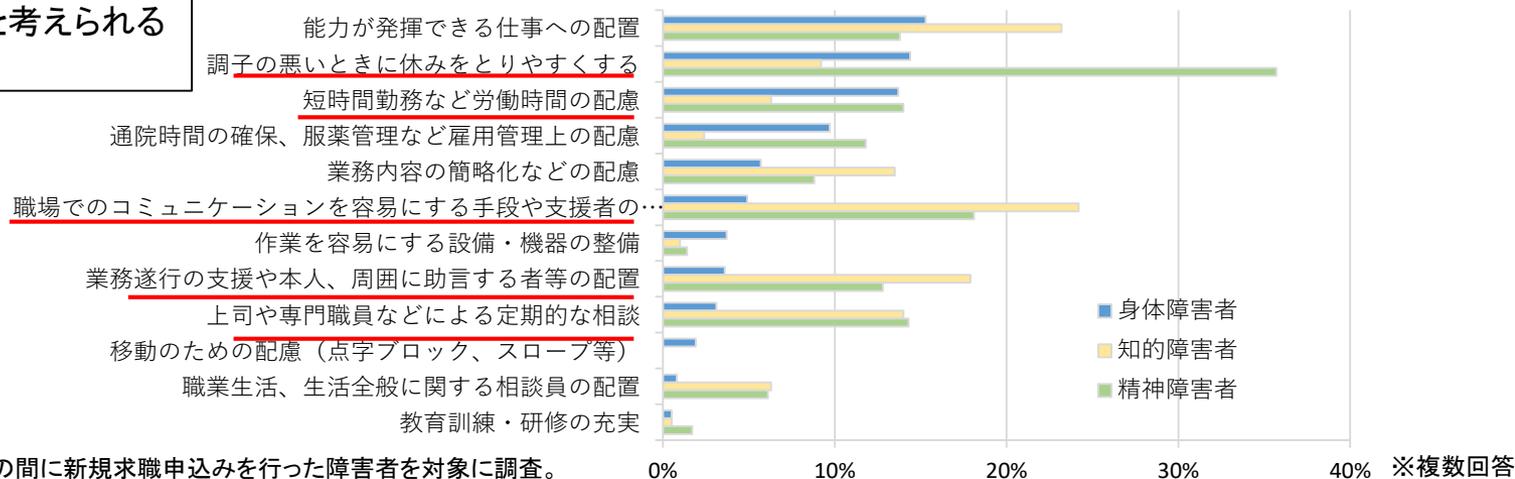
障害者の継続雇用の課題となり得る要因

障害者の継続雇用の課題としては、労働条件のほか、コミュニケーションや不調時の対応、労働時間等の雇用管理に関する課題も多く見られる。

具体的な離職理由



離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮



※平成30年6月1日から6月30日までの間に新規求職申込みを行った障害者を対象に調査。

(出典)「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」(2020年3月, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)による。

中高年齢層の障害者への配慮等

中高年齢層の障害者への配慮として、障害者全体を通じて「体力を要する作業を減らす」とするほか、知的障害者には「作業処理速度の緩和、作業量を減らす」といったものが見られるが、配置転換や訓練・研修の受講等をあげる事業主が少ないほか、特に配慮していないとする事業主も一定程度見られる。

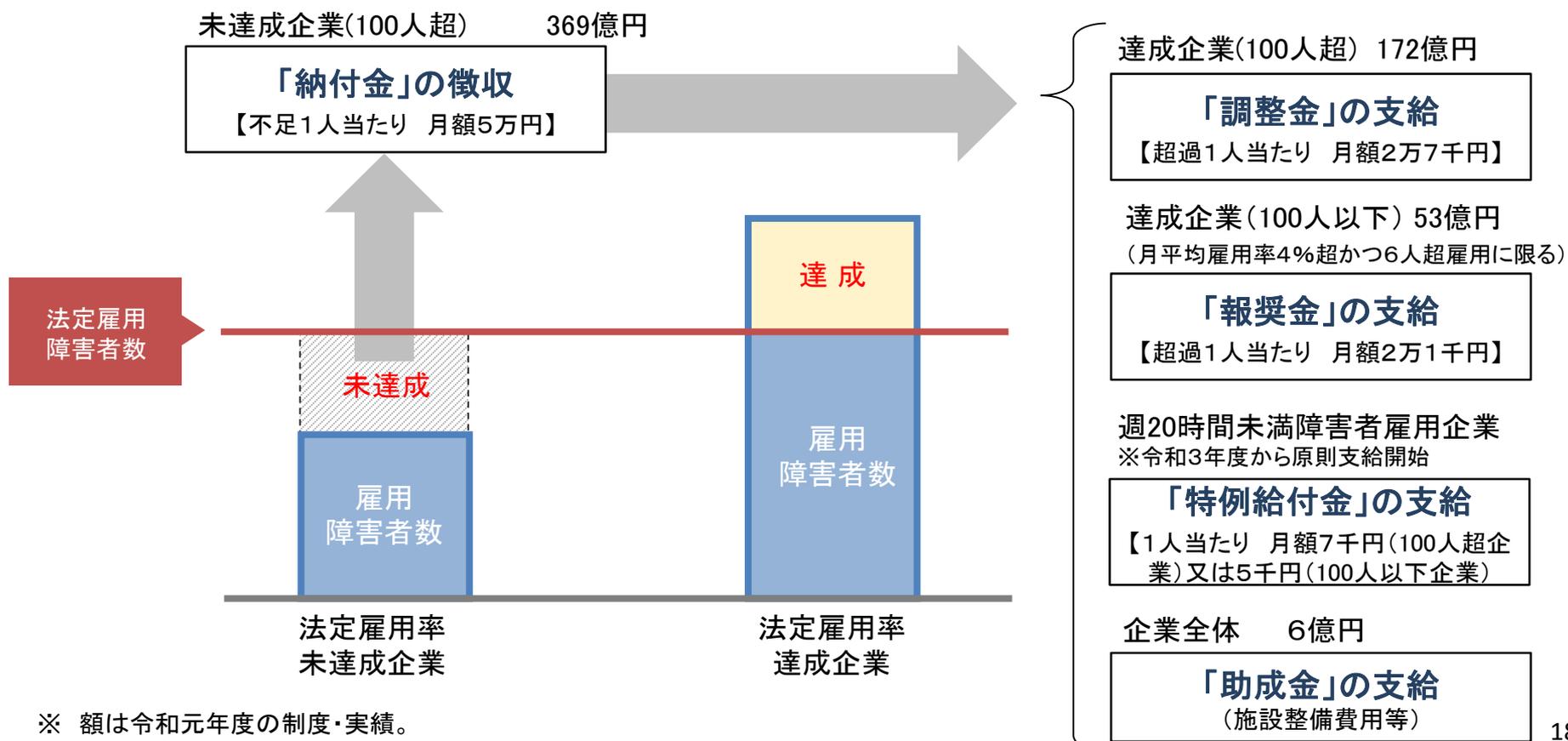
	下肢障害	内部障害	知的障害
<u>体力を要する作業を減らす</u>	16.7	17.6	11.5
通院時間を保障する	4.7	23.0	2.4
<u>残業時間を制限する</u>	10.7	15.2	14.4
通勤ルート、通勤方法を工夫する	3.8	1.2	5.3
作業施設や設備を改善する	6.4	0.5	1.4
<u>作業の処理速度を緩やかにする、作業量を減らす</u>	5.2	3.4	24.3
賃金を見直す	0.6	0.0	3.1
雇用形態を見直す	0.6	0.5	0.0
短時間就労、フレックスタイムを導入する	0.6	2.7	1.0
<u>配置転換をする</u>	6.0	2.0	2.1
<u>訓練・研修を受けさせる</u>	1.7	0.0	3.1
<u>とくに配慮していない</u>	41.4	30.9	15.6
その他	1.7	2.9	15.6
計	100.0	100.0	100.0

出典：『高齢化社会における障害者の雇用の促進と雇用安定に関する調査研究－中高年齢者障害者の雇用促進、雇用安定のために－』（2010年、JEED）
数値の単位は、いずれも%

3 障害者雇用納付金制度について

障害者雇用納付金制度について

- 全ての事業主は、**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する。
- 障害者の雇用に伴う**経済的負担を調整**するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、**事業主の共同拠出**による納付金制度を整備。
 - 雇用率未達成企業(常用労働者100人超)から**納付金**(不足1人当たり原則月5万円)を徴収。
 - 雇用率達成企業に対して**調整金**(超過1人当たり月2万7千円)・報奨金を支給。



民間企業における法定雇用率・納付金額・調整金額・報奨金額の推移について

施行年月日	法定雇用率	納付金額	調整金額	報奨金額
昭和51年10月1日	1.5%	3.0万円	1.4万円	0.8万円
昭和57年4月1日	↓	4.0万円	2.0万円	1.0万円
昭和63年4月1日	1.6%	↓	↓	↓
平成2年6月8日	↓	↓	↓	1.5万円
平成4年4月1日	↓	5.0万円	2.5万円	1.7万円
平成10年7月1日	1.8%	↓	↓	↓
平成15年4月1日	↓	↓	2.7万円	2.1万円
平成25年4月1日	2.0%	↓	↓	↓
平成30年4月1日	2.2%	↓	↓	↓
現行	2.2%	5.0万円	2.7万円	2.1万円

- ※1 平成22年7月1日から、納付金制度の適用対象範囲を301人以上企業から201人以上企業に拡大。
 その経過措置として、201人以上300人以下企業に対する平成22～27年度分の納付金減額（5.0万円→4.0万円）及び調整金減額（2.7万円→2.4万円）。
- ※2 平成27年4月1日から、納付金制度の適用対象範囲を201人以上企業から101人以上企業に拡大。
 その経過措置として、101人以上200人以下企業に対する平成27～令和元年度分の納付金減額（5.0万円→4.0万円）及び調整金減額（2.7万円→2.4万円）。

障害者雇用納付金制度の適用範囲について

適用範囲を設けた趣旨

- 障害者雇用納付金制度は、原則として、障害者雇用義務のある全ての事業主に適用される。
- 一方で、企業の負担能力の観点から、当分の間、300人以下の企業については、法定雇用率は適用しつつも、障害者雇用納付金の対象からは外すこととした。

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)

※〔 〕内は事務局で記載したもの。

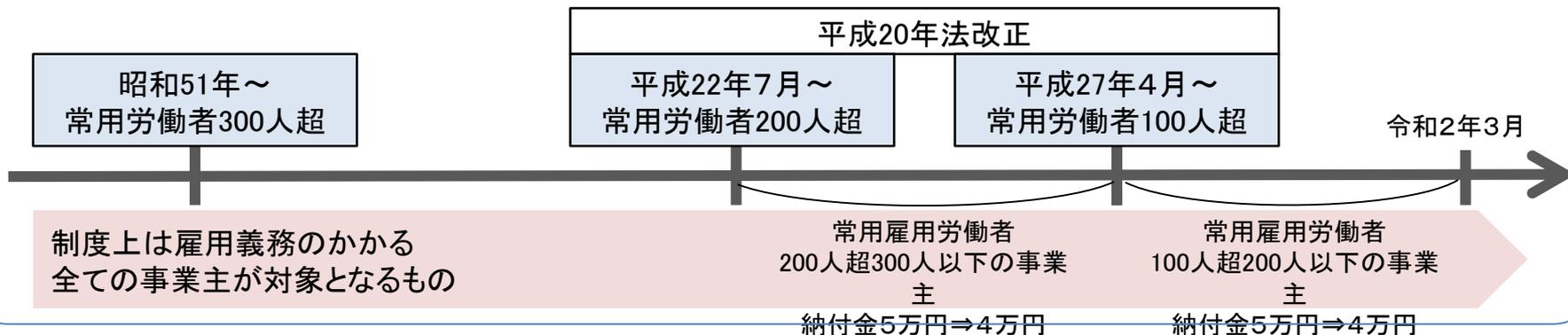
附 則

(雇用する労働者の数が百人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置)

第四条 その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主(特殊法人を除く。以下この条において同じ。)については、当分の間、第四十九条第一項第一号〔納付金関係業務のうち調整金支給に係る業務〕、第五十条〔調整金の支給〕並びに第三章第二節第二款〔納付金の徴収〕及び第四節〔在宅就業に関する特例〕の規定は、適用しない。

2～9 (略)

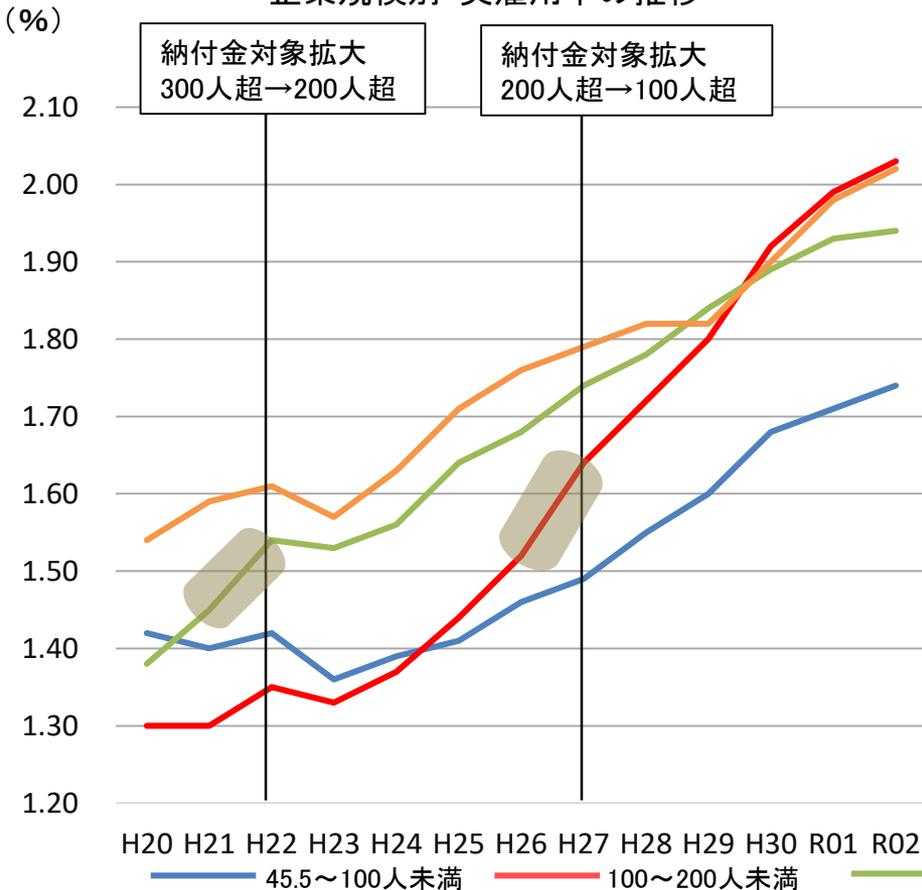
適用範囲の変遷



納付金の対象拡大による雇用状況への影響

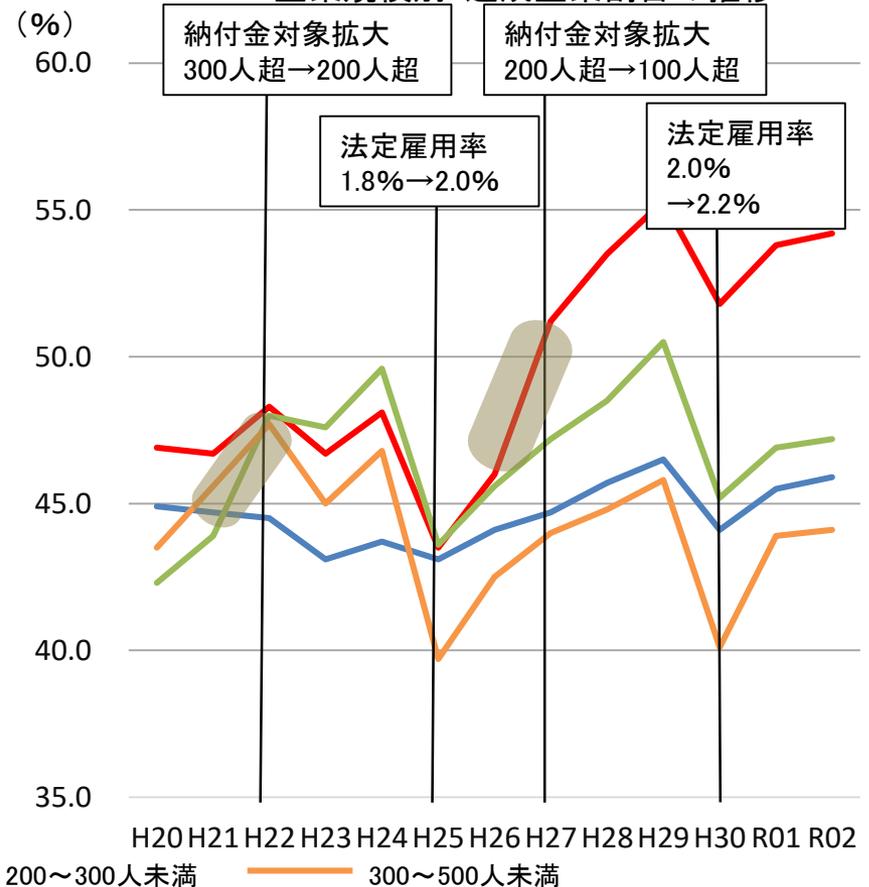
- 障害者雇用納付金について、200人超300人以下の企業については平成22年度から、100人超200人以下の企業については平成27年度から、それぞれ納付義務の対象に拡大している。
- 納付義務のかからない100人以下の企業と比べ、義務拡大の時期等に、雇用状況が大きく改善する様子が見られる。

企業規模別・実雇用率の推移



※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

企業規模別・達成企業割合の推移



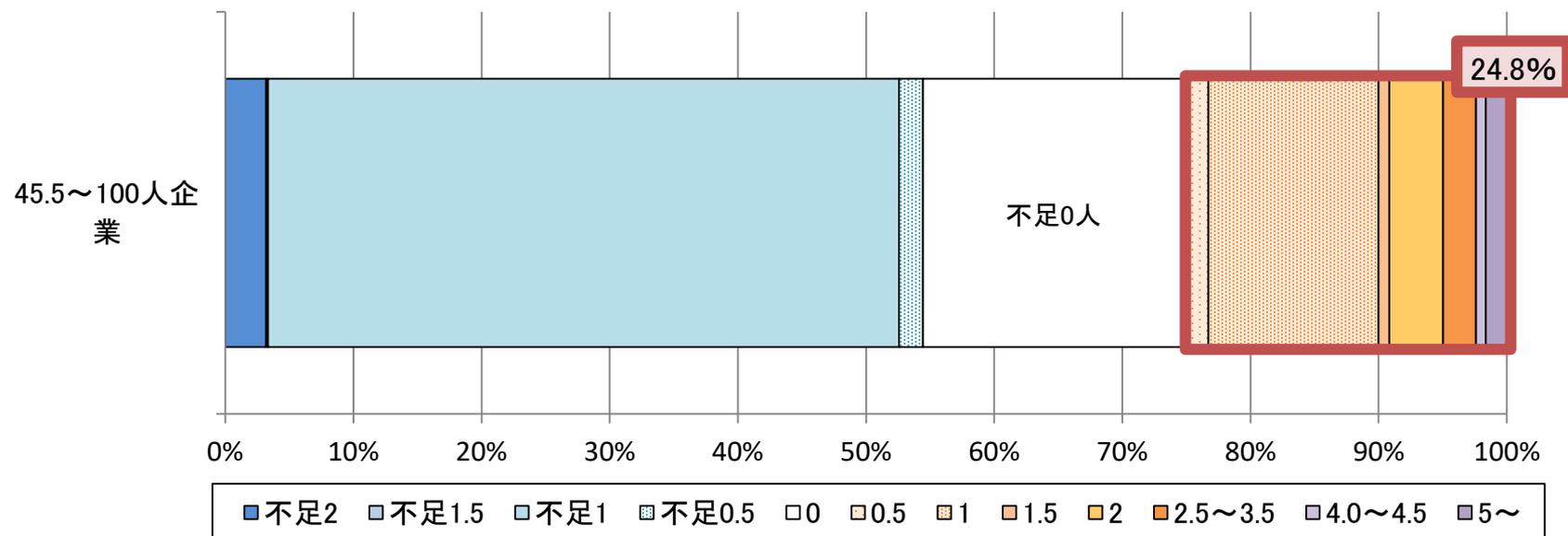
※障害者雇用状況報告より集計

常用労働者100人以下の企業における障害者雇用状況

○ 常用労働者が100人以下の企業のうち、全体の約4分の1の企業は、法定雇用義務を超えて障害者雇用に取り組んでいる。

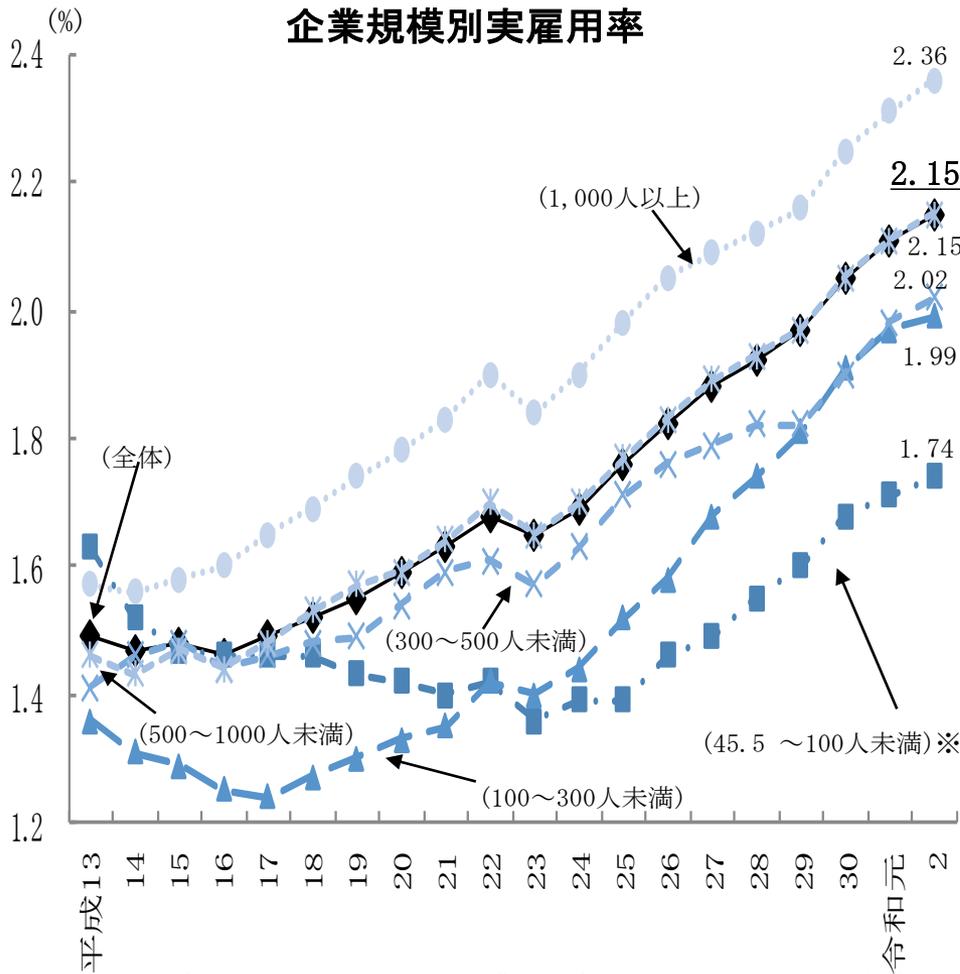
常用労働者100人以下の企業における障害者雇用状況

<令和元年実績（法定雇用率2.2%）>

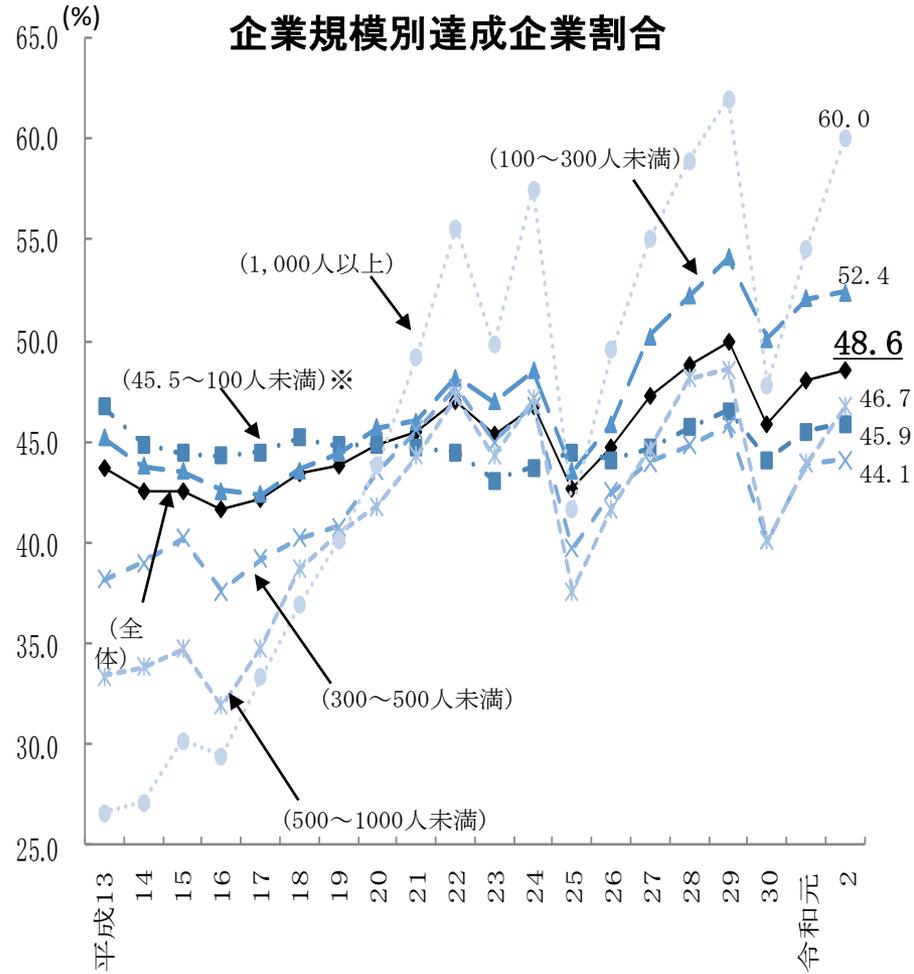


障害者の雇用の状況(企業規模別)

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



※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

中小企業を取り巻く状況の変化

最低賃金の引上げ

(単位：円、%)

年度	平成23	24	25	26	27	28	29	30	令和元	令和2
地域別最低賃金額 (全国加重平均)	737	749	764	780	798	823	848	874	901	902
対前年度引上げ 率	1.0	1.6	2.0	2.1	2.3	3.1	3.0	3.1	3.1	0.1

被用者保険の適用拡大

平成28年10月 従業員数(※1)が501人以上の企業で、週労働時間20時間以上、
月収8.8万円以上等の一定の要件を満たす短時間労働者に適用拡大

平成29年4月 500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能
(今後)

令和4年10月 101人以上の企業で、一定の要件を満たす短時間労働者に適用拡大

令和6年10月 51人以上の企業で、一定の要件を満たす短時間労働者に適用拡大

(※1) 週労働時間30時間以上で、適用拡大以前から強制適用されている労働者の数を言う。

(※2) 厚生年金保険料・健康保険料は労使折半で負担。

働き方改革

○労働時間法制の見直し

- ・時間外労働の上限規制の導入(施行日 大企業:平成31年4月、中小企業:令和2年4月)、一定日数の
年次有給休暇の確実な取得(施行日 平成31年4月) 等

○雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(施行日 大企業:令和2年4月、中小企業:令和3年4月)

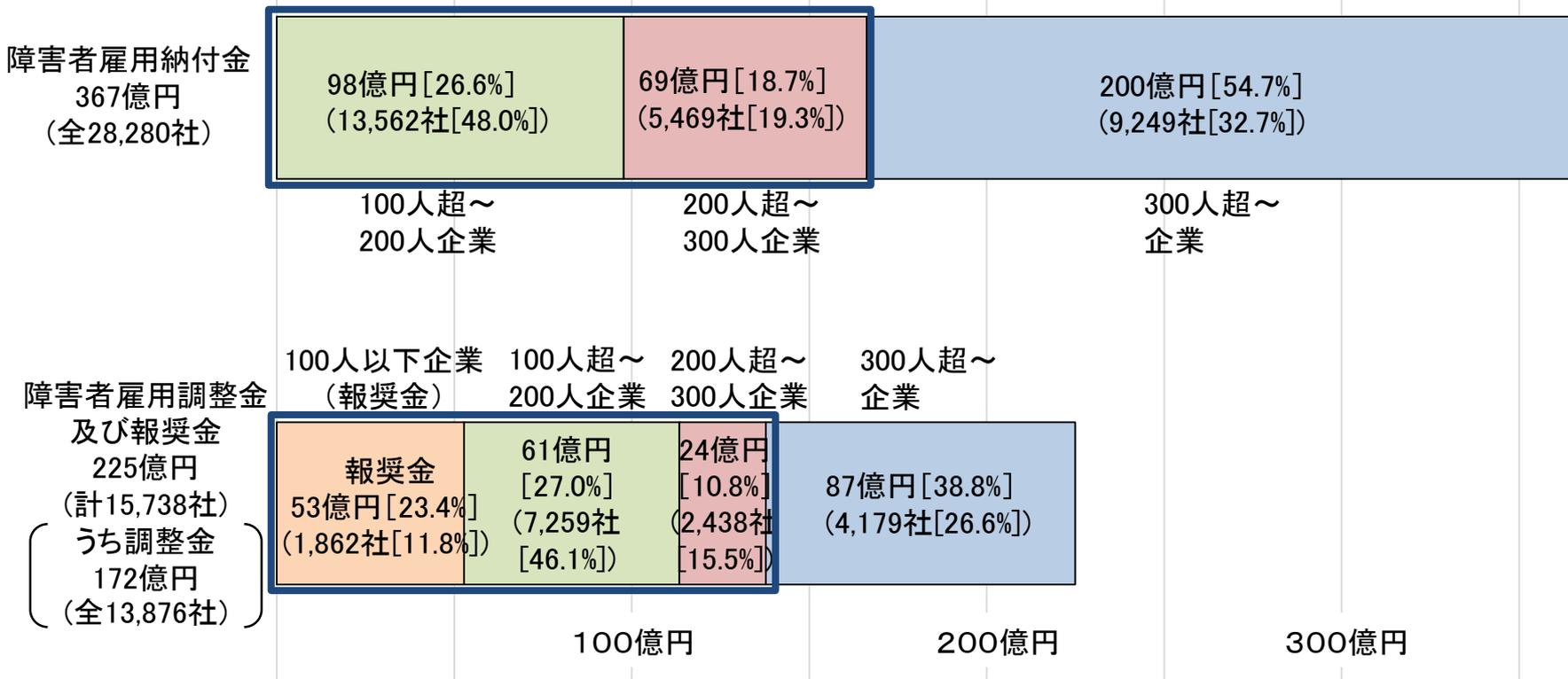
- ・不合理な待遇差の禁止、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 等

(注) 職業安定局障害者雇用対策課にてとりまとめたものであり、網羅的なものではない。

企業規模別の納付金・調整金・報奨金の状況

- 障害者雇用納付金に占める300人以下企業の納付額(167億円)と300人超企業の納付額(200億円)に大きな差はない。
- 障害者雇用調整金と報奨金を合わせ、300人以下企業への支給額(約138億円)は、300人超企業への支給額(約87億円)より多い。

障害者雇用納付金・調整金・報奨金の企業規模別納付・支給割合



※ 障害者雇用納付金・調整金・報奨金とも、平成31年度(令和元年度)決算における納付確定額及び支給金額。

※ 括弧内は、企業数。なお、このほかに、納付も支給もない企業が8,721社ある(100人超の企業は、納付額が「0円」となる場合も申告の必要がある。)
(平成31年度申告企業総数 50,877社(内訳:納付金対象 28,280社(55.6%) 調整金支給 13,876社(27.3%) 納付も支給もない企業 8,721社(17.1%))

4 障害者雇用納付金財政について

障害者雇用納付金制度の財政状況について

単位：億円

年 度(平成)	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
納付金収入(a)	155	137	192	192	163	240	220	312	295	285	369
支 出 (b)	236	235	226	235	219	195	190	241	262	288	268
調整金／報奨金	114	119	134	147	164	125	143	195	218	243	225
うち調整金	67	71	90	104	120	82	95	155	174	198	172
うち報奨金	47	47	44	42	45	44	48	40	44	45	53
助成金	77	79	69	66	31	40	17	12	9	7	6
事務事業費	42	36	22	20	21	28	26	29	31	34	32
単年度収支(a-b)	▲81	▲99	▲34	▲43	▲55	44	30	71	33	▲4	101

納付金関係業務 引当金額	270	158	120	76	20	64	93	172	204	200	300
-----------------	-----	-----	-----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----

※ 表中の数値は決算値を記載。

※ 支出(b)の額については、調整金等の外、還付金が含まれる。

納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金の実績について

納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金

○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行え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対して、費用の2/3を助成

○ 障害者福祉施設設置等助成金

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設置・整備を行う事業主に対して、費用の1/3を助成

○ 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、知的障害者又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と思われる事業主であって、これらの障害者のために事業施設等の設置・整備を行うものに対して、費用の2/3を助成

○ 障害者介助等助成金（職場介助者の委嘱、手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱 等）

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措置を行う事業主に対して、原則、費用の3/4を助成

○ 重度障害者等通勤対策助成金（通勤援助者の委嘱、駐車場の賃借 等）

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主・団体に対して、費用の3/4を助成

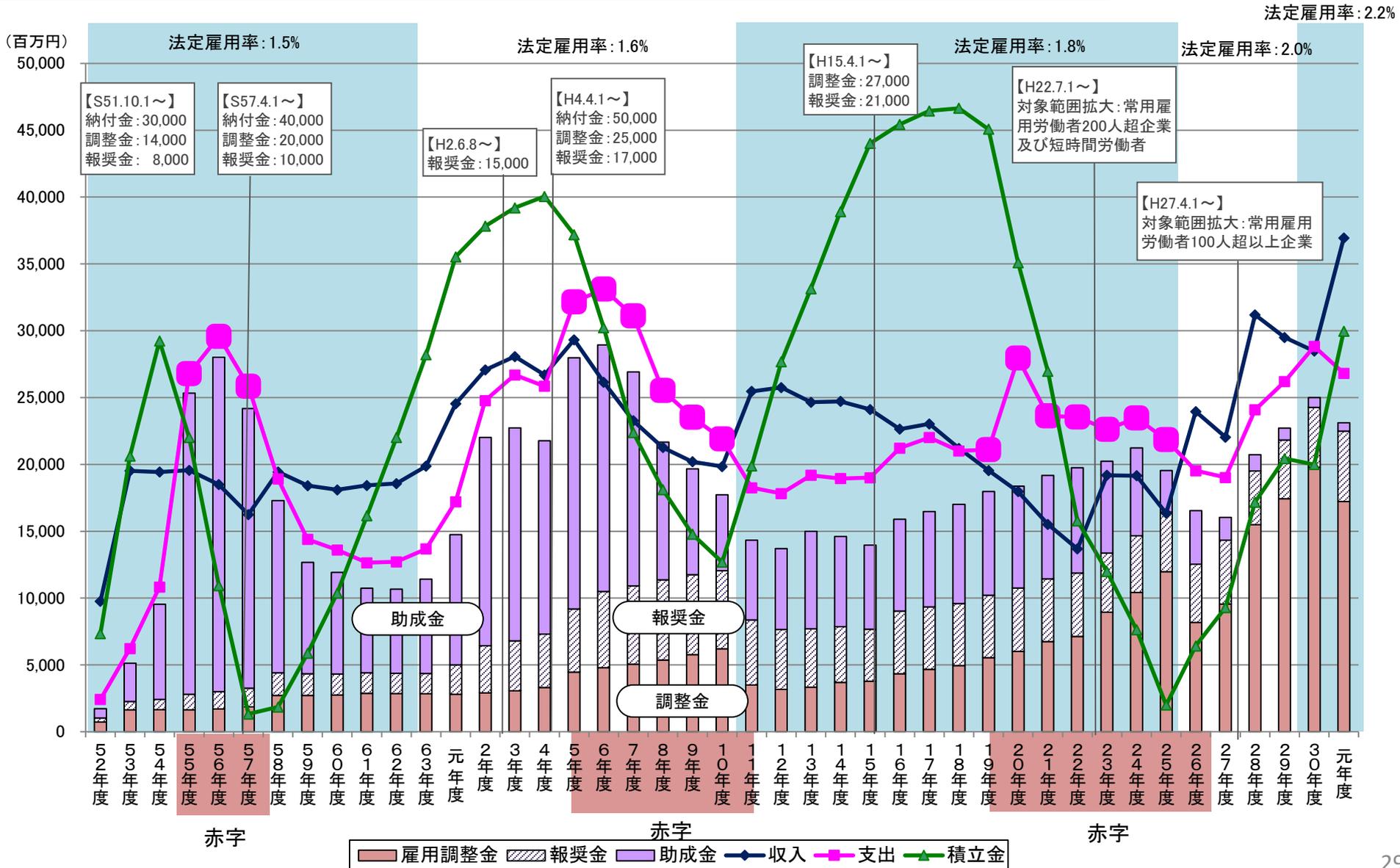
（単位：千円）

助成金の実績

	平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	支給額	(件数)	支給額	(件数)	支給額	(件数)
障害者作業施設設置等助成金	39,546	(76)	46,920	(87)	42,434	(86)
障害者福祉施設設置等助成金	195	(1)	0	(0)	794	(2)
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	0	(0)	0	(0)	50,000	(1)
障害者介助等助成金	715,579	(5,763)	567,624	(4,291)	446,042	(3,106)
重度障害者等通勤対策助成金	136,755	(819)	112,216	(701)	91,484	(542)
合 計	892,075	(6,659)	726,760	(5,079)	630,754	(3,737)

※ 平成29年度合計値には障害者能力開発助成金（H26年度までで廃止）の経過措置分 1,335千円（1件）を含む。

障害者雇用納付金財政の推移



障害者雇用納付金財政の将来推計について

(単位：百万円)

	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
収入	23,961	22,040	31,187	29,504	28,478	36,932	32,458	30,572	32,457
納付金収入	23,760	21,787	30,708	29,315	28,321	36,667	32,262	30,375	32,258
雑収入	201	253	479	189	157	264	197	198	199
支出	19,532	19,020	24,085	26,195	28,832	26,816	30,246	34,907	34,870
調整金(※1)	8,183	9,555	15,510	17,442	19,788	17,226	19,368	21,562	20,537
報奨金(※2)	4,358	4,789	4,012	4,392	4,488	5,273	5,754	6,308	6,914
助成金	4,003	1,707	1,211	893	727	631	911	911	911
特例給付金	—	—	—	—	—	—	16	1,644	1,742
還付金	233	324	413	394	425	506	387	387	387
その他業務等経費(※3)	2,755	2,646	2,940	3,074	3,404	3,181	3,809	4,095	4,379
収支差	4,429	3,019	7,102	3,309	△353	10,115	2,212	△4,334	△2,414
剰余金累計を損益計算書ベースとするための修正値※	△15	△144	779	△48	△90	△135	△159	△159	△159
剰余金累計	6,419	9,295	17,175	20,436	19,993	29,974	32,027	27,534	24,962

注) 1) 令和元年度の「納付金収入」「調整金」「報奨金」については、令和2年6月末における決算提出額。

2) 令和2年度以降の「納付金収入」「調整金」「報奨金」は、令和元年度までの障害者雇用状況の報告及び納付金申告(平成30年度雇用実績。令和2年3月時点)の実績等を用いて、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構において推計したもの。

※(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給推計」(2019)における就業者シミュレーションのうち、「経済成長と労働参加が一定程度進むケース」を用いて、各年度における就業者数を推計。

(※1) 調整金及び特例調整金 (※2) 報奨金及び特例報奨金 (※3) 人件費、一般管理費及び業務費

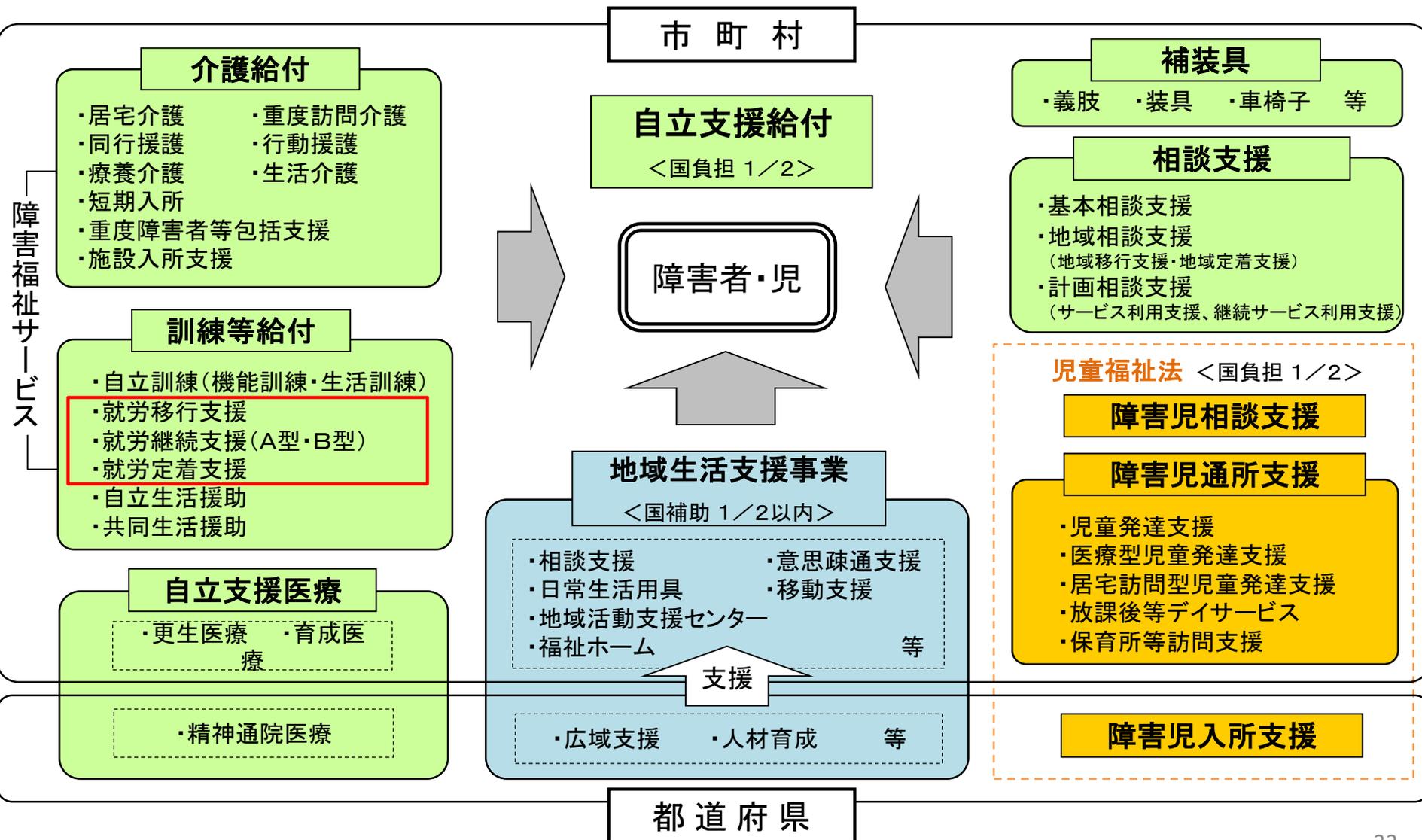
4) 推計方法は以下のとおり。

①常用労働者数、雇用障害者数を基に、本達成企業別に推計

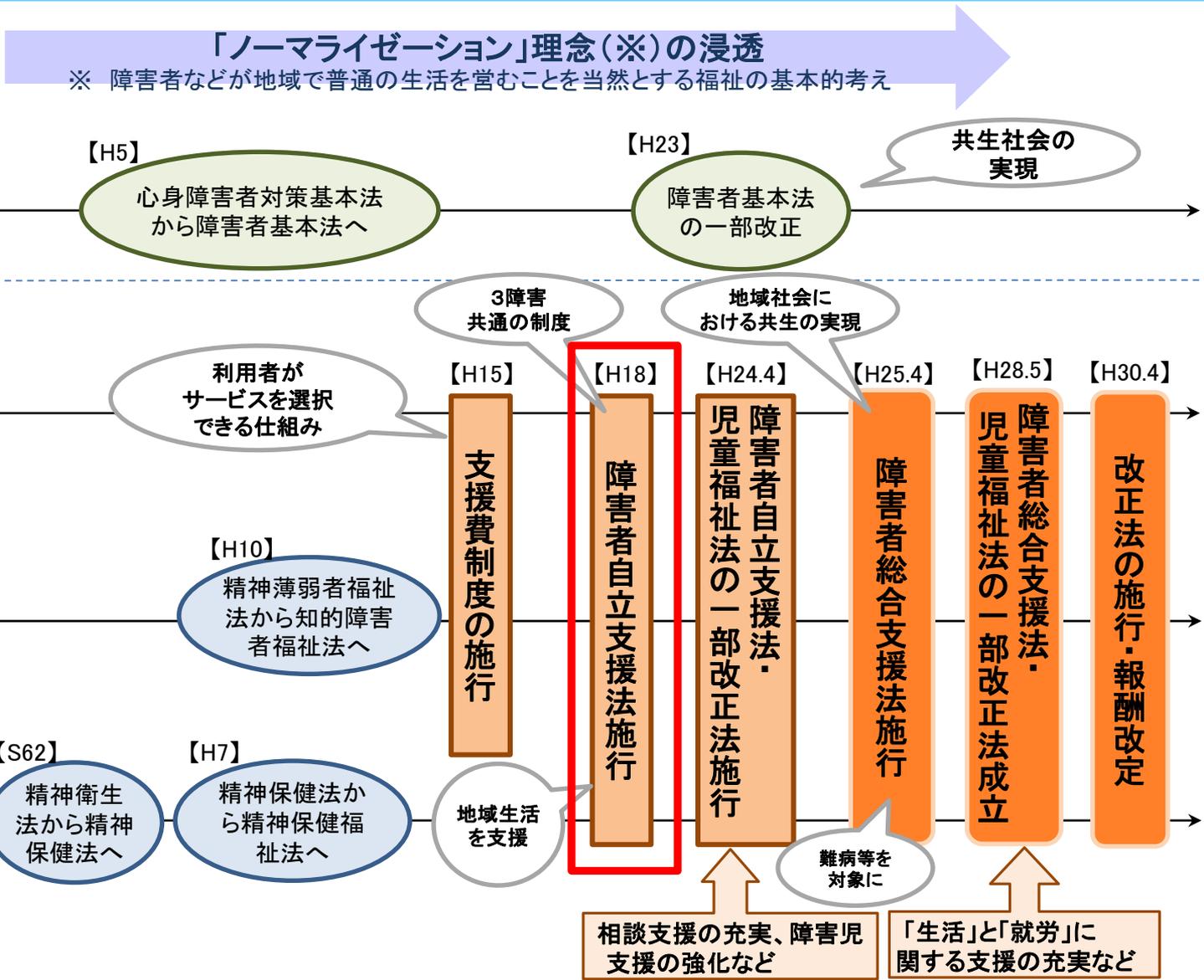
5 その他

障害者総合支援法等における給付・事業

- 障害者に対しては、障害者総合支援法に基づき、各種障害福祉サービスを提供。
- このうち、**障害者の「働く」を支援するサービスとして、就労移行支援、就労継続支援**等を提供。



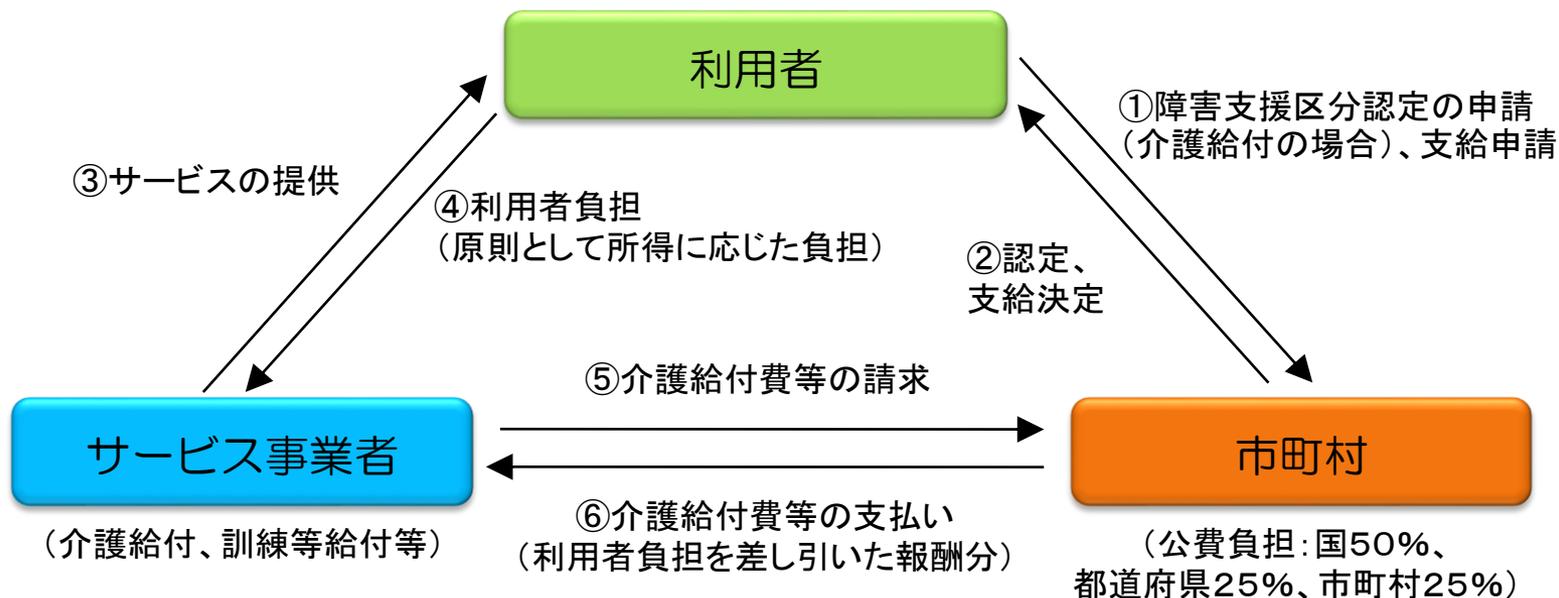
(参考1) 障害保健福祉施策の歴史



(参考2) 障害福祉サービス等報酬について

- 障害福祉等サービス報酬とは、事業者が利用者に障害福祉サービスを提供した場合に、その対価として事業者を支払われるサービス費用をいう。
- 障害福祉サービス等報酬は各サービス毎に設定されており、基本的なサービス提供に係る費用に加えて、各事業所のサービス提供体制や利用者の状況等に応じて加算・減算される仕組みとなっている。

【障害福祉サービス等報酬の支払いの流れ(概要)】



(参考3) 障害福祉サービス等報酬の仕組み

- 障害福祉サービス等報酬は、サービス提供に要する平均的な費用の額を勘案して設定している。(障害者総合支援法第29条第3項等)
- 利用者に障害福祉サービス等を提供する従業者の賃金は地域によって差があり、この地域差を障害福祉サービス等報酬に反映する為に、「単位」制を採用し、地域ごと、サービスごとに1単位の単価を設定している。

事業者を支払われるサービス費(利用者は所得に応じた自己負担) =

① サービスごとに算定した単位数 × ② サービスごと、地域ごとに設定された1単位の単価

【障害福祉サービス報酬の算定】 (生活介護の例)

サービスごとに算定した単位数		
基本報酬	定員20人以下	
	区分6	1,283単位
	区分5	963単位
	区分2以下	561単位
+		
加算・減算	定員超過減算	基本報酬 × 70/100
	人員配置体制加算	+ 33~265単位
	常勤看護職員等配置加算	+ 6~56単位

サービスごと、地域ごとに設定された1単位の単価

級地	単価	(参考) 地域例
1級地	11.22円	東京都 特別区
2級地	10.98円	大阪府 大阪市
3級地	10.92円	千葉県 成田市
4級地	10.73円	兵庫県 神戸市
5級地	10.61円	茨城県 水戸市
6級地	10.37円	宮城県 仙台市
7級地	10.18円	北海道 札幌市
その他	10.00円	-

※ 障害福祉サービス等の単価は、10円~11.60円
 ※ 生活介護の単価は、10円~11.22円

事業者を支払われるサービス費 (利用者は所得に応じた自己負担)

就労継続支援A型

○ 対象者

- 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

○ サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 10:1以上
- 生活支援員 }

○ 報酬単価 (平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均労働時間が長いほど高い基本報酬)

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5 : 1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	618単位/日
	6時間以上7時間未満	606単位/日
	5時間以上6時間未満	597単位/日
	4時間以上5時間未満	589単位/日
	3時間以上4時間未満	501単位/日
	2時間以上3時間未満	412単位/日
	2時間未満	324単位/日



主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日

- ※ 定員規模に応じた設定
- ※ 平成30年新設

就労移行支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 5～42単位/日

- ※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定
- ※ H30～見直し

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

- ⇒ Ⅰ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
- ⇒ Ⅱ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
- ※ H30～資格保有者に公認心理師を追加
- ⇒ Ⅲ:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

- ⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

○ 事業所数

3,860 (国保連令和 2年 9月実績)

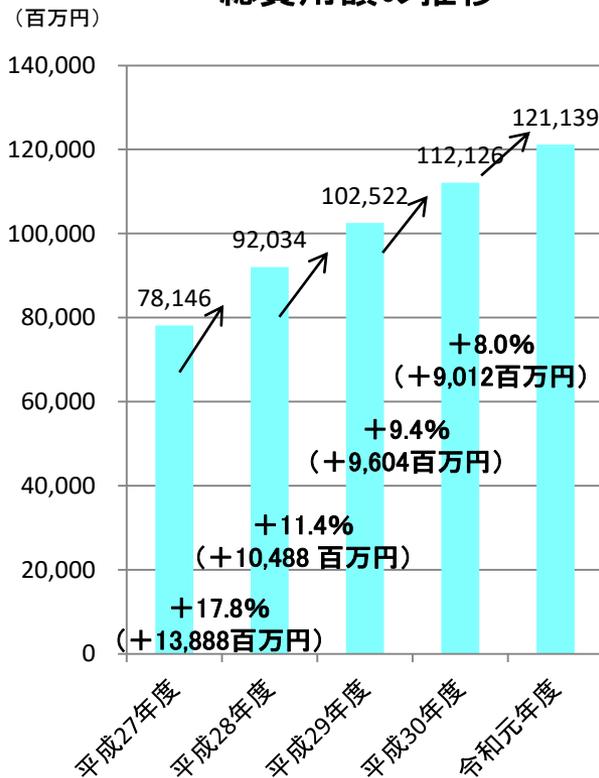
○ 利用者数

74,040 (国保連令和 2年 9月実績)

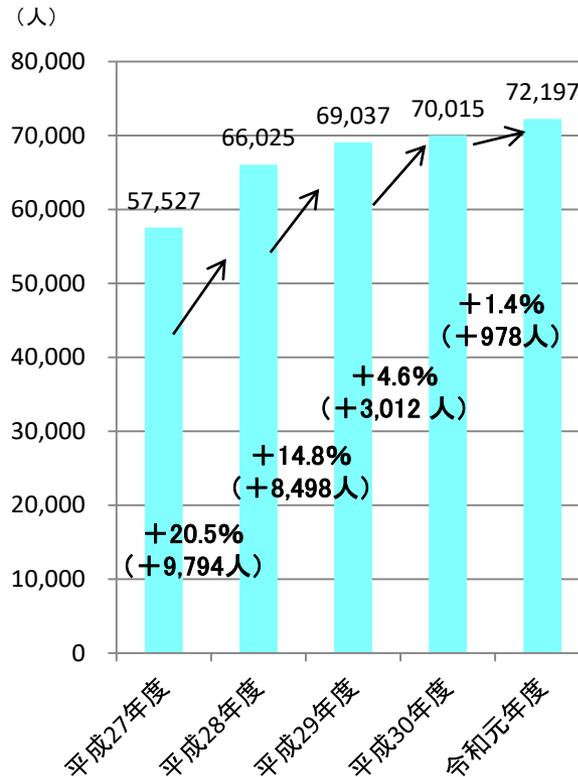
就労継続支援A型の現状

- 就労継続支援A型の令和元年度費用額は約1,121億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約5.4%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、平成28年度まで大きく増加していたが、近年の伸び率は鈍化している。

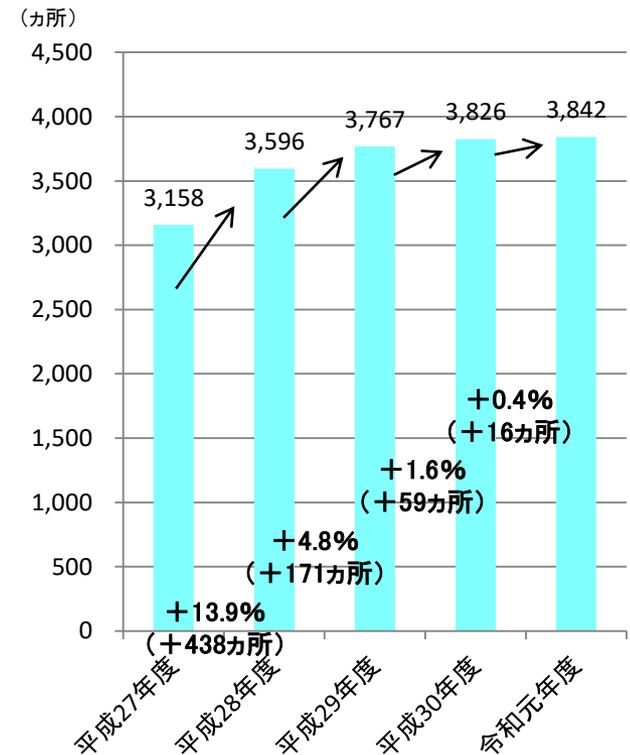
総費用額の推移



利用者数の推移



事業所数の推移

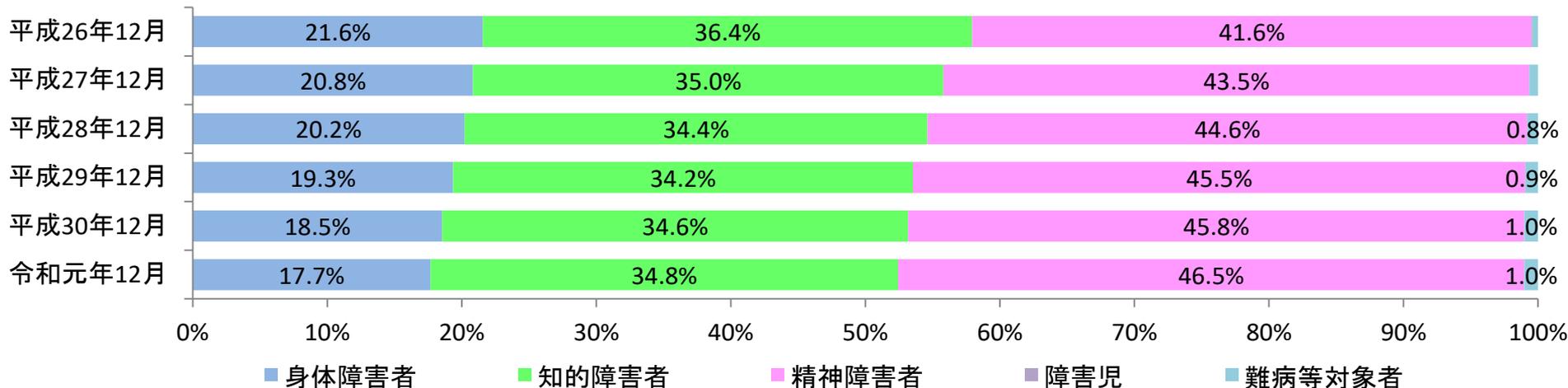


【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

就労継続支援A型の障害種別の利用現状

- 身体障害者、知的障害者の利用割合は減少傾向にある。
- 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者に占める割合が4割を超えている。

利用者の障害種別の分布状況



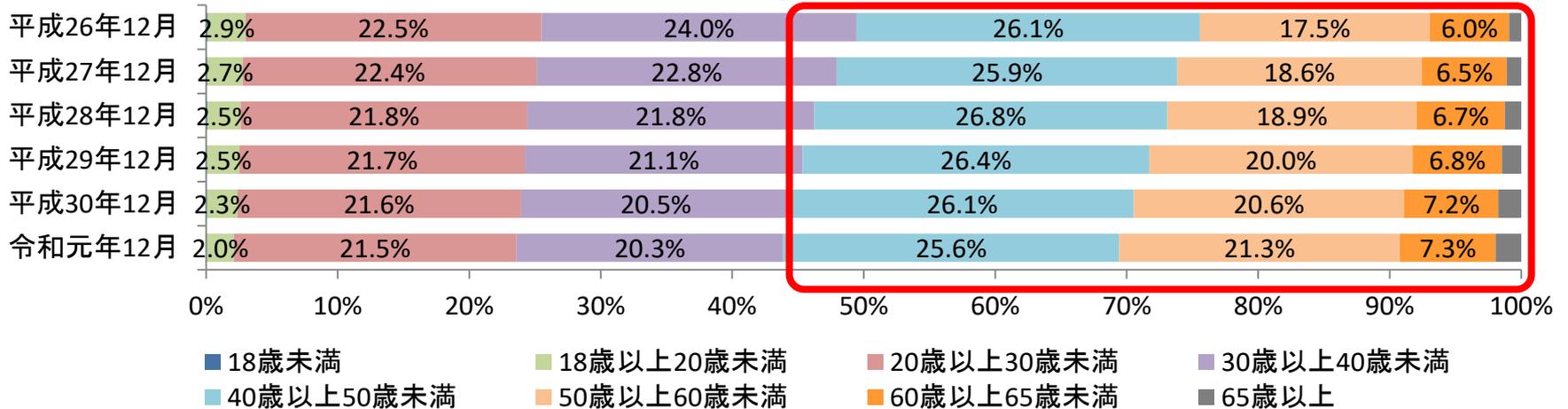
(単位:人)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H26.12	9,716	16,385	18,738	13	203	45,055
H27.12	11,519	19,327	24,059	7	367	55,279
H28.12	12,977	22,112	28,627	6	517	64,239
H29.12	13,311	23,521	31,313	7	649	68,801
H30.12	12,900	24,108	31,862	9	709	69,588
R1.12	12,634	24,857	33,288	8	731	71,518

就労継続支援A型の年齢階層別の利用現状

○ 年齢階層別の利用者分布の推移を見ると、40歳以上の利用者が増えてきており、半数以上が40歳以上である。

利用者の年齢階層別分布の状況



(単位:人)

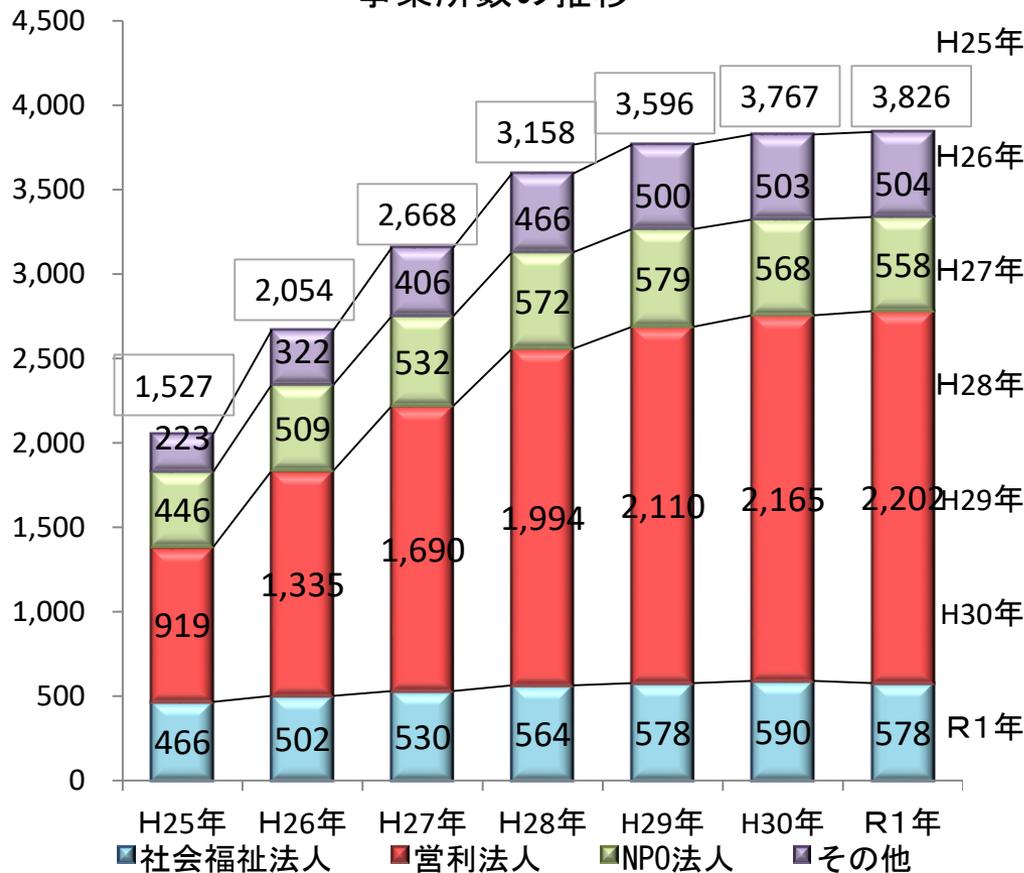
	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H26.12	55	1, 292	10, 136	10, 803	11, 758	7, 873	2, 717	421	45, 055
H27.12	42	1, 489	12, 360	12, 619	14, 310	10, 273	3, 583	603	55, 279
H28.12	57	1, 625	14, 005	14, 023	17, 238	12, 173	4, 317	801	64, 239
H29.12	38	1, 706	14, 930	14, 534	18, 134	13, 779	4, 664	1, 016	68, 801
H30.12	45	1, 595	15, 024	14, 269	18, 147	14, 310	4, 979	1, 219	69, 588
R1.12	35	1, 465	15, 386	14, 499	18, 274	15, 256	5, 205	1, 398	71, 518

【出典】国保連データ

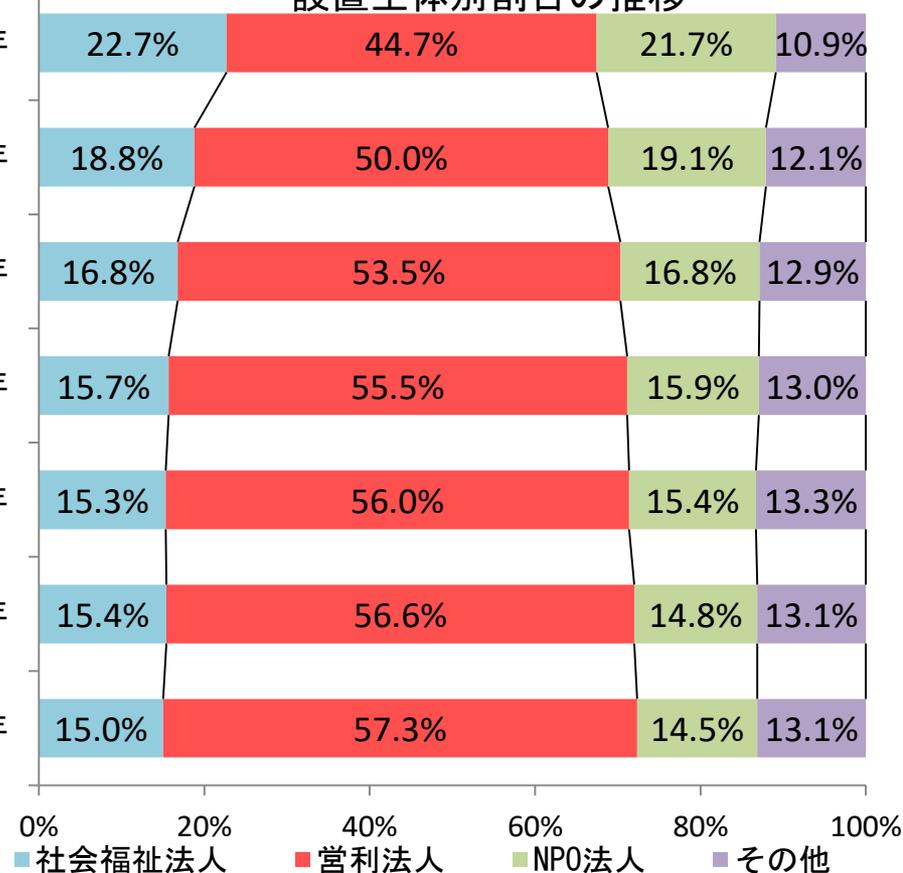
就労継続支援A型事業所の設置主体別の状況

- 設置主体別に就労継続支援A型事業所数の推移を見ると、営利法人が設置する事業所数が著しく増加している。
- 設置主体別の割合を見ると、平成27年度では、営利法人の割合が最も高く約5割となっており、社会福祉法人の割合は約2割となっている。

事業所数の推移



設置主体別割合の推移



【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

各都道府県の実雇用率と就労継続支援A型 / 特例子会社数について

○ 雇用保険適用事業所数に占める就労継続支援A型数の割合が大きい都道府県は、実雇用率の高い都道府県に多く見られる。

	実雇用率	雇用保険適用事業所数(①)	就労継続支援A型数(②)	就労継続支援A型割合(②/①)	特例子会社数(③)	特例子会社割合(③/①)
奈良県	2.83	18,030	43	0.238%	2	0.01109%
沖縄県	2.74	30,268	110	0.363%	1	0.00330%
佐賀県	2.65	14,513	42	0.289%	1	0.00689%
山口県	2.61	24,157	36	0.149%	1	0.00414%
長崎県	2.61	25,010	61	0.244%	0	0.00000%
島根県	2.59	13,380	33	0.247%	1	0.00747%
大分県	2.55	21,943	68	0.310%	2	0.00911%
和歌山県	2.53	17,728	51	0.288%	1	0.00564%
宮崎県	2.52	21,654	52	0.240%	0	0.00000%
福井県	2.44	16,189	63	0.389%	0	0.00000%
岡山県	2.44	33,984	137	0.403%	6	0.01766%
鹿児島県	2.44	30,359	78	0.257%	1	0.00329%
高知県	2.40	13,798	23	0.167%	1	0.00725%
鳥取県	2.37	10,780	32	0.297%	2	0.01855%
北海道	2.35	99,456	223	0.224%	2	0.00201%
石川県	2.35	22,082	54	0.245%	2	0.00906%
熊本県	2.35	33,207	163	0.491%	1	0.00301%
青森県	2.30	23,845	87	0.365%	1	0.00419%
埼玉県	2.30	88,899	94	0.106%	12	0.01350%
滋賀県	2.29	20,818	30	0.144%	3	0.01441%
愛媛県	2.29	26,193	75	0.286%	7	0.02672%
岩手県	2.28	22,380	42	0.188%	0	0.00000%
三重県	2.28	28,849	76	0.263%	4	0.01387%
秋田県	2.25	18,207	19	0.104%	0	0.00000%

	実雇用率	雇用保険適用事業所数(①)	就労継続支援A型数(②)	就労継続支援A型割合(②/①)	特例子会社数(③)	特例子会社割合(③/①)
長野県	2.25	37,309	45	0.121%	4	0.01072%
広島県	2.25	51,642	82	0.159%	12	0.02324%
京都府	2.24	45,005	77	0.171%	14	0.03111%
徳島県	2.22	14,294	26	0.182%	1	0.00700%
兵庫県	2.21	82,367	146	0.177%	17	0.02064%
茨城県	2.19	42,976	81	0.188%	2	0.00465%
静岡県	2.19	62,959	103	0.164%	9	0.01430%
栃木県	2.18	31,539	71	0.225%	1	0.00317%
福岡県	2.18	92,993	270	0.290%	15	0.01613%
宮城県	2.17	41,518	46	0.111%	5	0.01204%
新潟県	2.17	42,268	43	0.102%	3	0.00710%
岐阜県	2.17	35,219	119	0.338%	8	0.02272%
福島県	2.16	35,167	27	0.077%	3	0.00853%
群馬県	2.16	32,622	39	0.120%	7	0.02146%
神奈川県	2.13	116,334	86	0.074%	22	0.01891%
富山県	2.13	19,757	60	0.304%	5	0.02531%
千葉県	2.12	77,239	88	0.114%	11	0.01424%
大阪府	2.12	187,774	331	0.176%	60	0.03195%
山形県	2.11	19,955	32	0.160%	0	0.00000%
愛知県	2.08	118,848	228	0.192%	29	0.02440%
香川県	2.08	18,886	24	0.127%	4	0.02118%
山梨県	2.05	14,273	26	0.182%	0	0.00000%
東京都	2.04	370,582	100	0.027%	261	0.07043%
合計	2.15	2,267,253	3,842	0.169%	544	0.02399%

実雇用率
高

実雇用率
低

※ 実雇用率及び特例子会社数は令和2年6月1日時点、就労継続支援A型数は令和2年3月末時点、雇用保険適用事業所数は令和元年度の数。実雇用率及び特例子会社数は令和2年障害者雇用状況報告、就労継続支援A型数は国保連データ、雇用保険適用事業所数は雇用保険事業年報(令和元年度)による。

※ 特例子会社は親会社の所在地別。

障害者の労働市場における就労継続支援A型事業所のプレゼンス

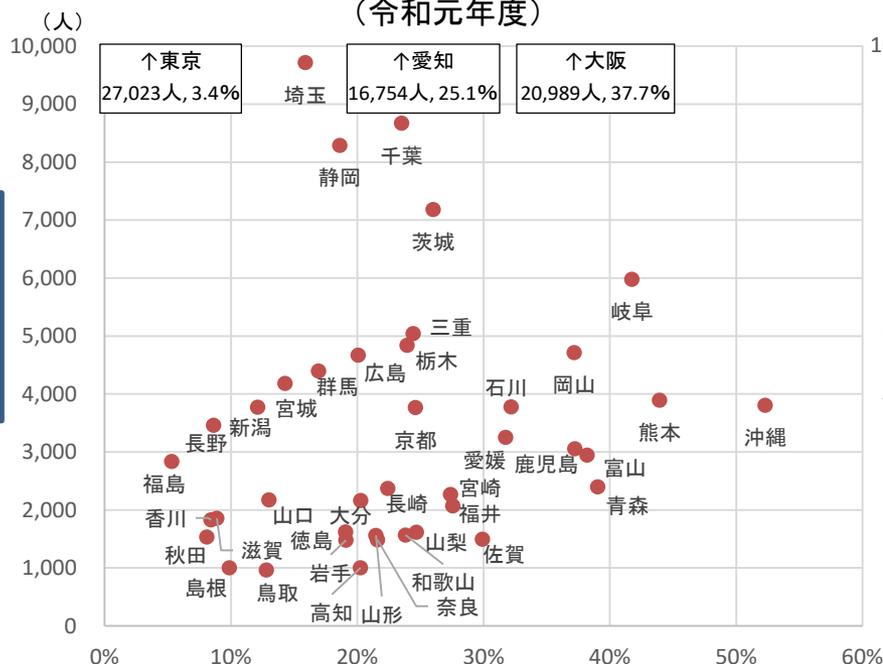
- 障害者専用求人の新規求人数に占める就労継続支援A型事業所利用者募集の割合は、24.2%。
また、障害者の就職件数に占める就労継続支援A型事業所利用者の割合は、18.8%。
- 都市圏・地方のいずれかに関わらず、就労継続支援A型事業所利用者の割合が高い都道府県が見られる。

全国

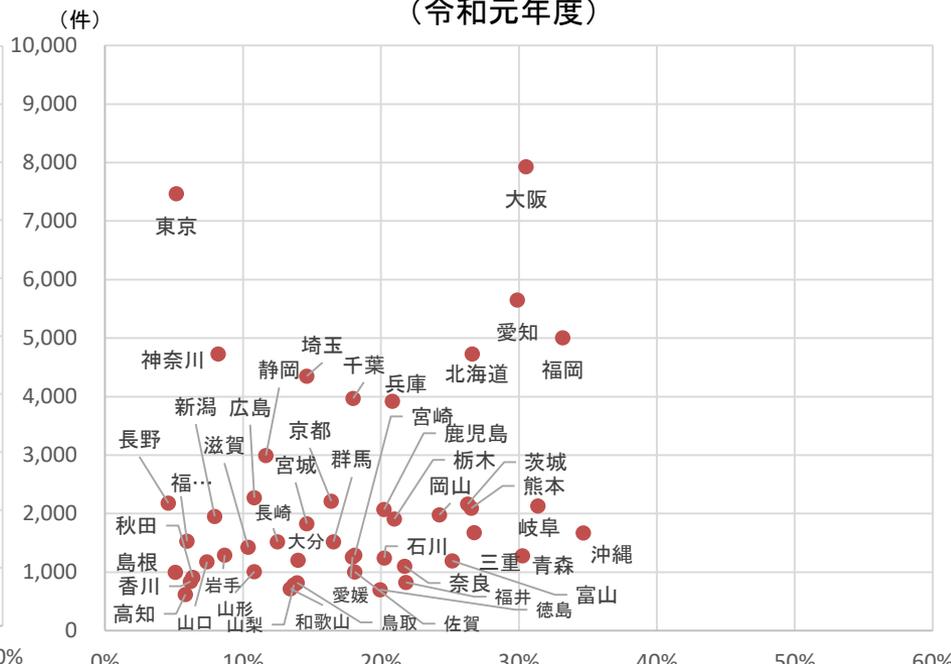
	障害者専用求人 新規求人数	うちA型事業所の 利用者募集数	A型事業所の 占める割合
令和元年度	246,621人	59,761人	24.2%
平成30年度	251,643人	59,347人	23.6%

	障害者の 就職件数	うちA型事業所の 利用者	A型事業所の 占める割合
令和元年度	103,163件	19,388件	18.8%
平成30年度	102,318件	19,497件	19.1%

障害者専用求人新規求人数及びA型事業所割合
(令和元年度)



障害者の就職件数及びA型事業所割合
(令和元年度)



都道府県別

※障害者専用求人新規求人数及びA型事業所割合(左グラフ)は、新規学卒者を対象とした求人のデータは含んでいない。

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

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

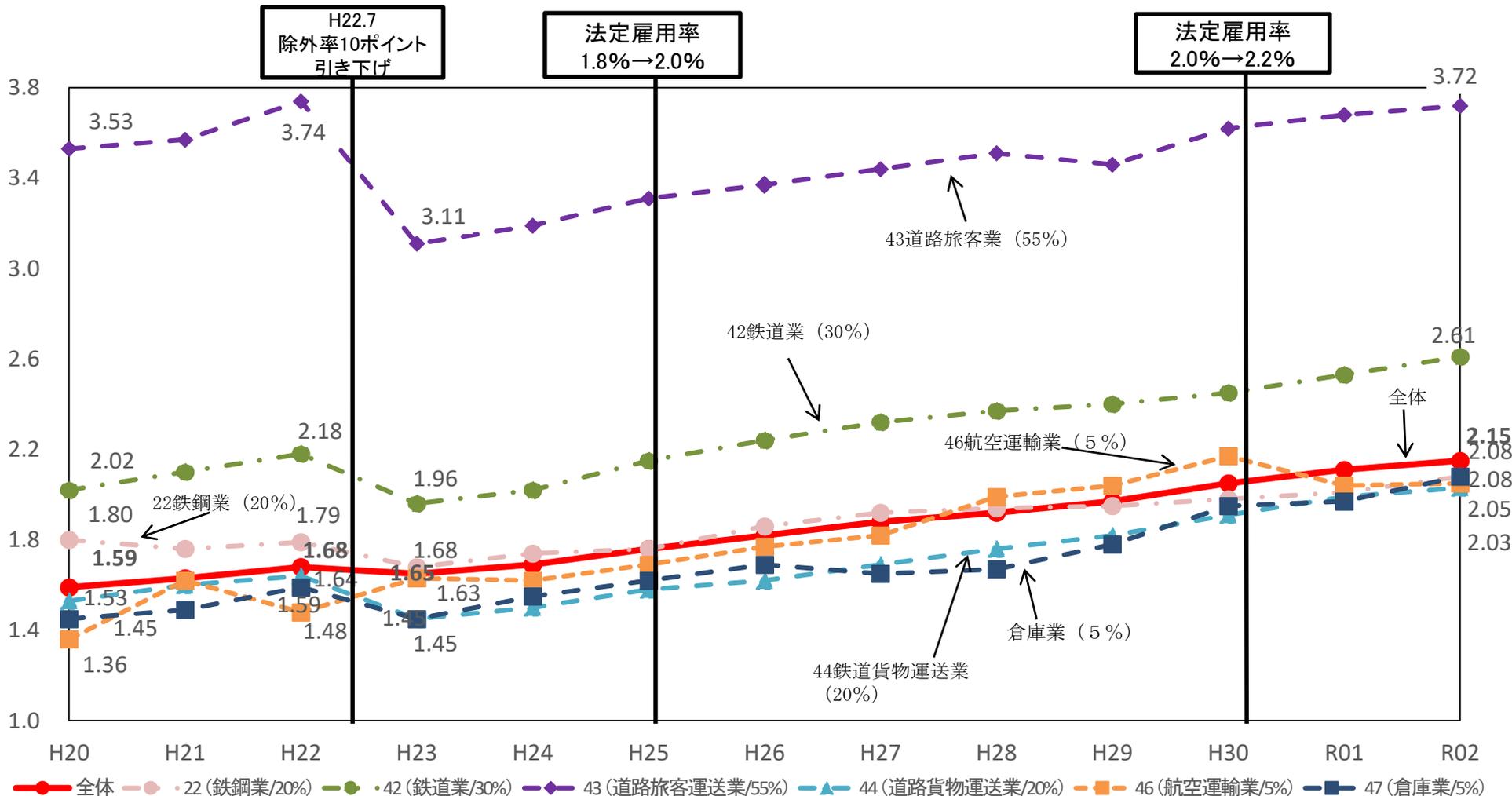
除外率設定業種	昭和51(1976)年～	平成16(2004)年4月～	平成22(2010)年7月～現在
タイヤ・チューブ製造業	10%	廃止	—
窯業・土石製品製造業	10%	廃止	—
金属製品製造業	10%	廃止	—
一般機械器具製造業	10%	廃止	—
ガス業	10%	廃止	—
その他の修理業	10%	廃止	—
有機化学工業製品製造業	15%	5%	廃止
石油製品・石炭製品製造業	15%	5%	廃止
輸送用機械器具製造業(船舶製造・修理業、船用機関製造業を除く。)	15%	5%	廃止
その他の運輸に付帯するサービス業(通関業及び海運仲介業を除く。)	20%	10%	廃止
電気業	20%	10%	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。

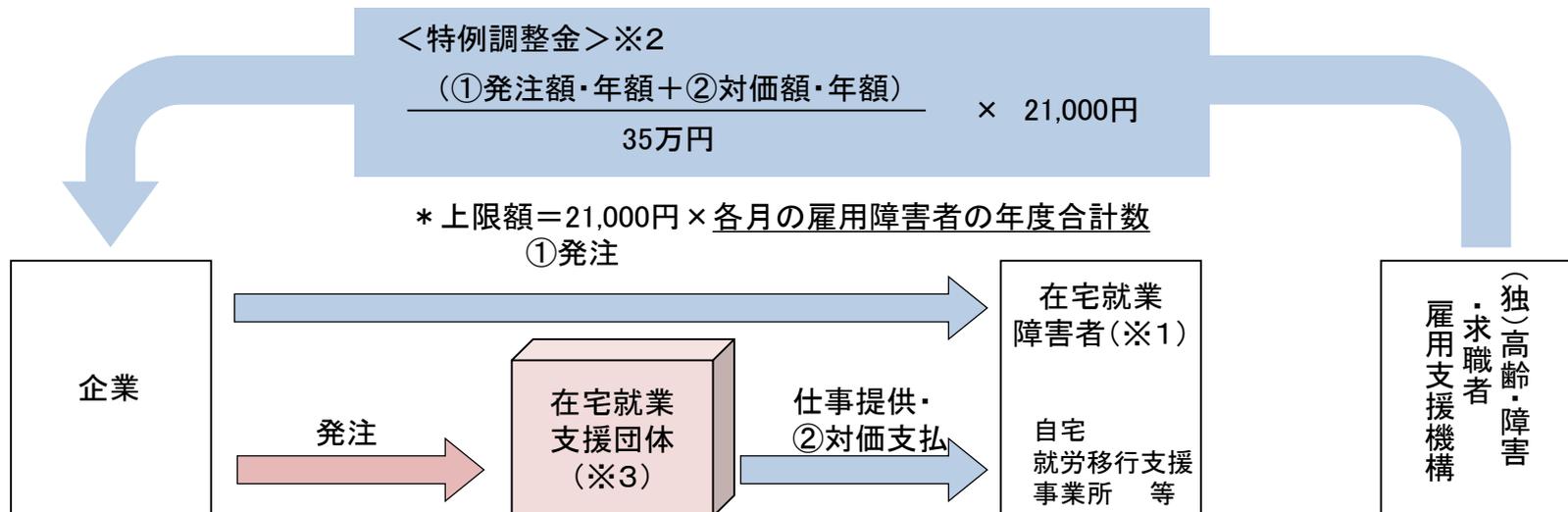


※1 障害者雇用状況の集計結果より集計。除外率設定業種のうち、産業中分類として集計可能な業種のみ抜粋。ただし、郵便業については企業数が概ね一桁のため掲載していない。
 ※2 全体の実雇用率は全産業の数値。

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)

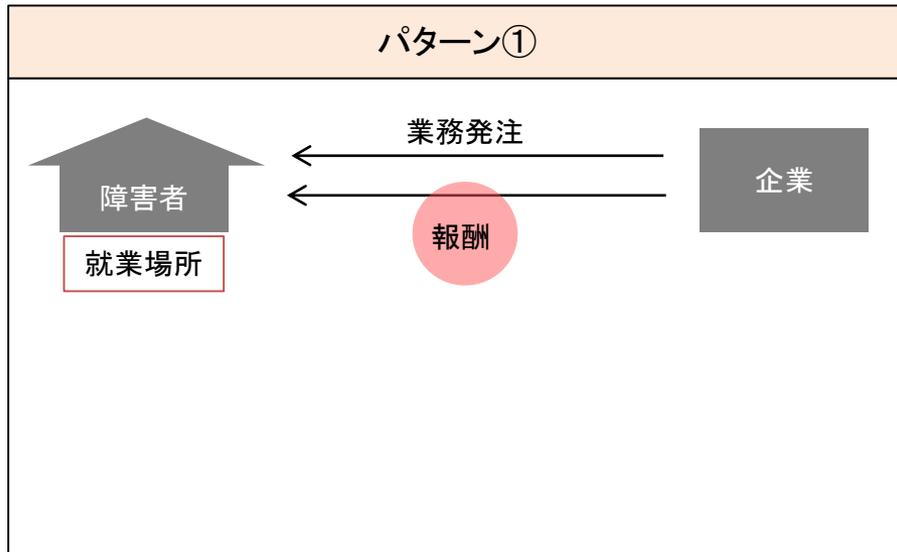
※2 常用労働者100人以下の事業主で、障害者雇用率4%以上又は年間雇用障害者数が72人以上である事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。支給額 = (①発注額・年額 + ②対価額・年額) / 35万円 × 17,000円。

※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てた団体。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

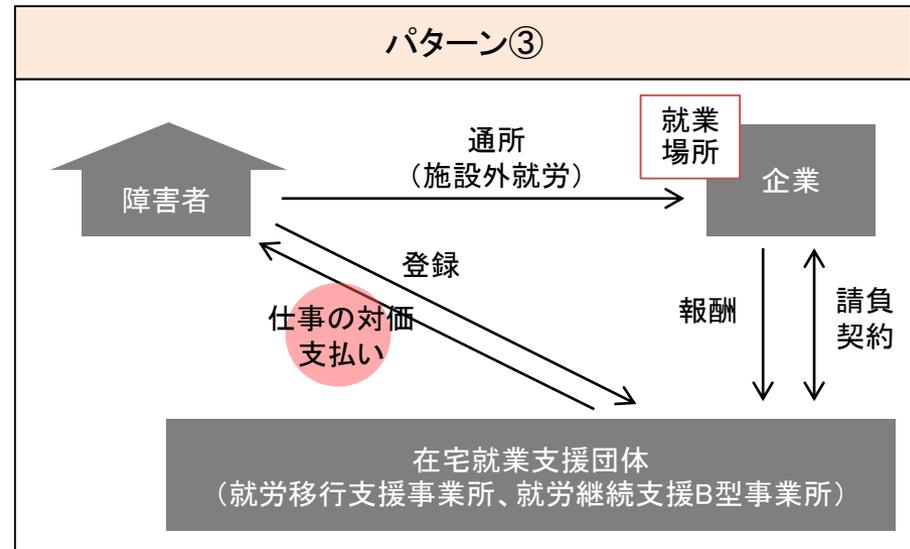
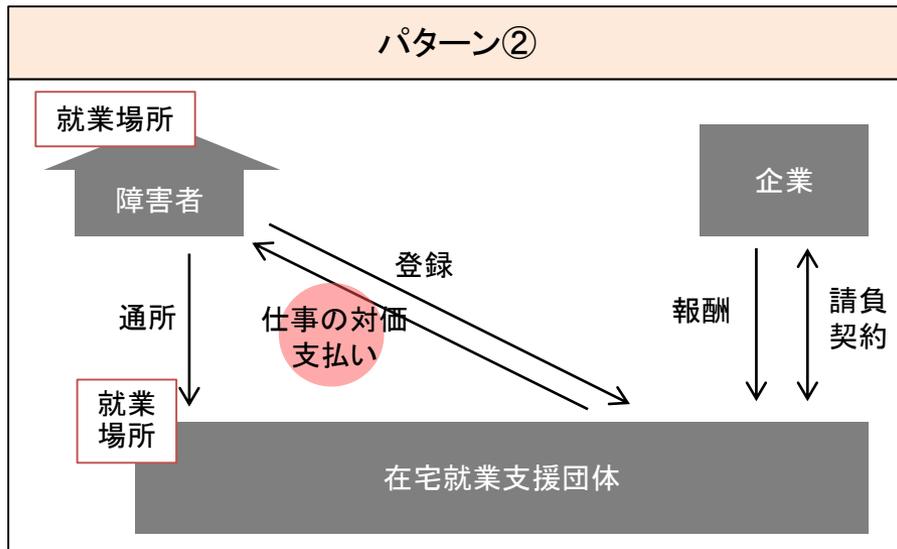
企業が在宅障害者に直接発注し、障害者は自宅において業務を行う。

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。

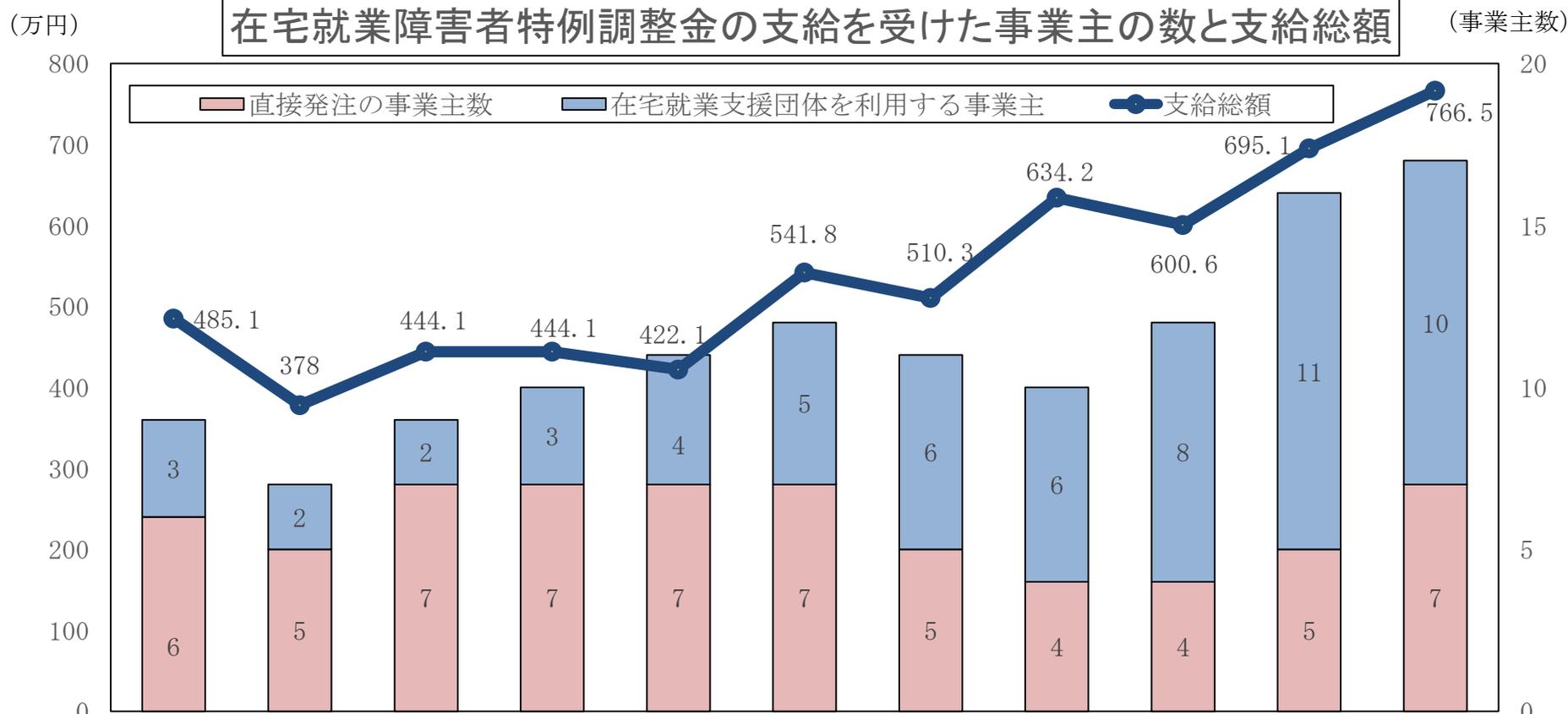
パターン③

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

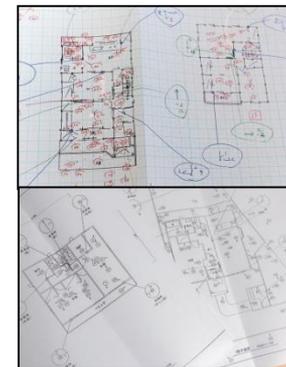
在宅就業障害者の事例

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
 - ・ 業務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

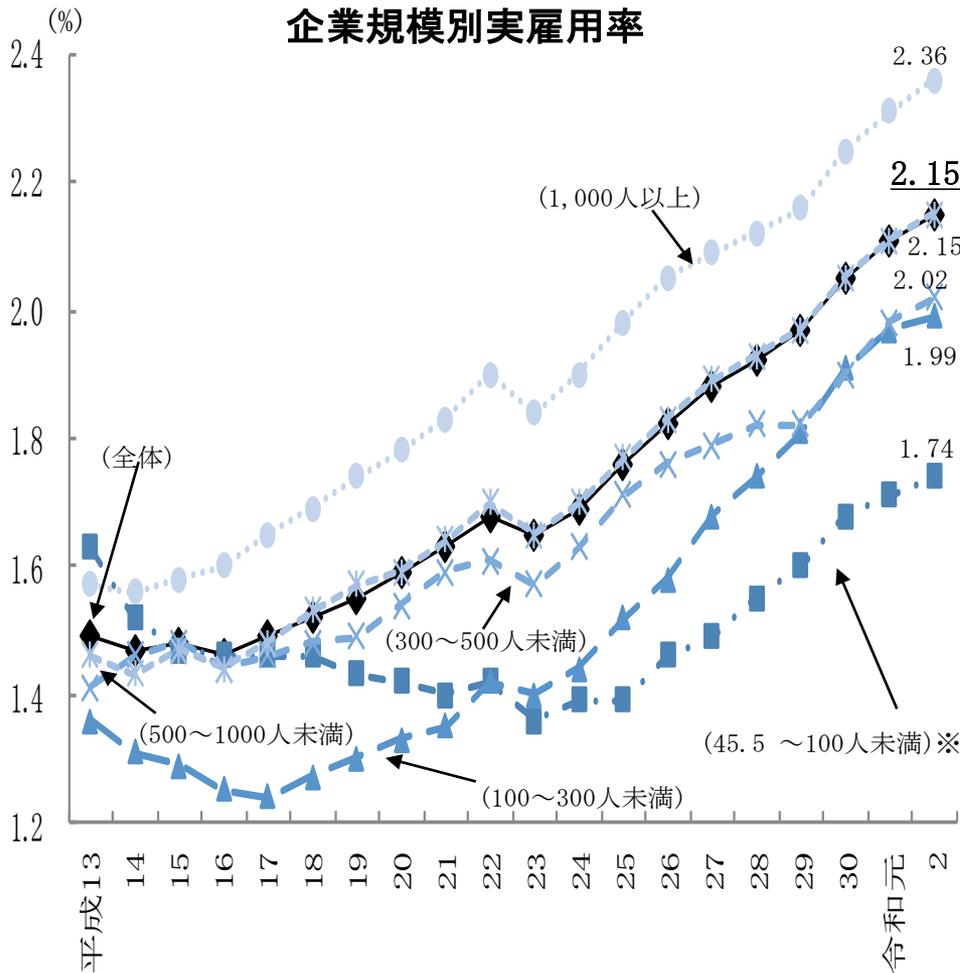
(在宅就業支援団体回答)

- **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

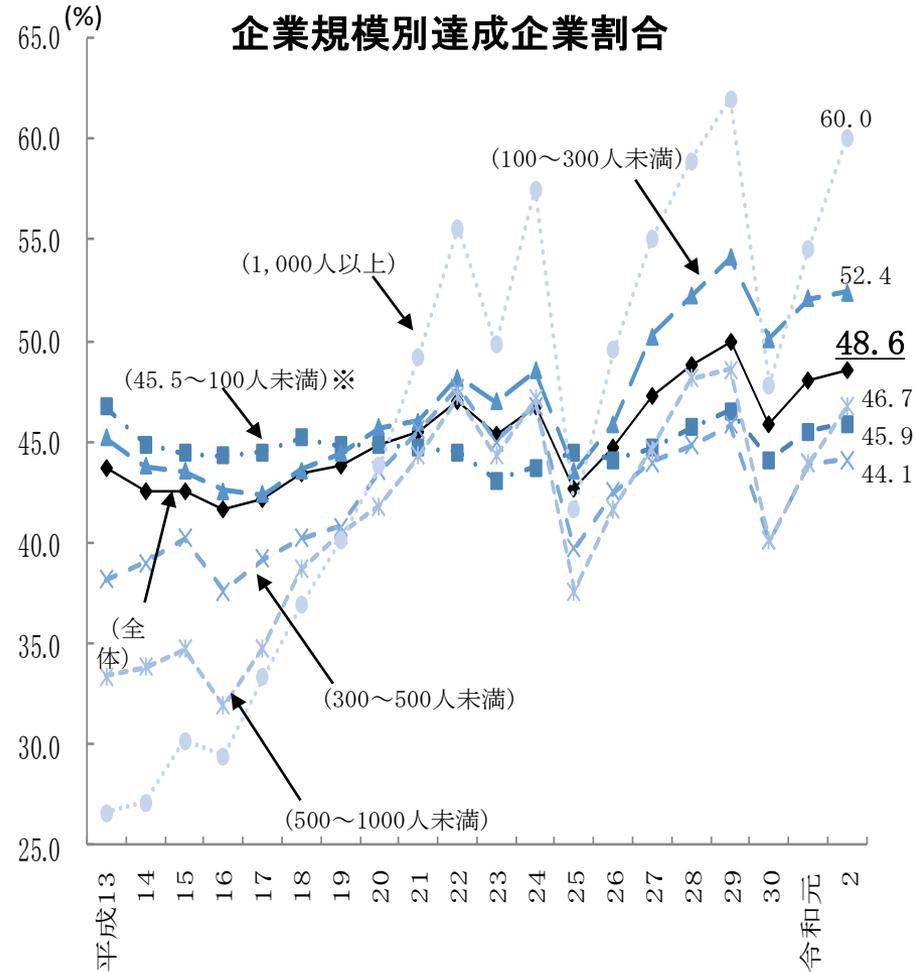
3 中小企業における障害者雇用の促進について

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



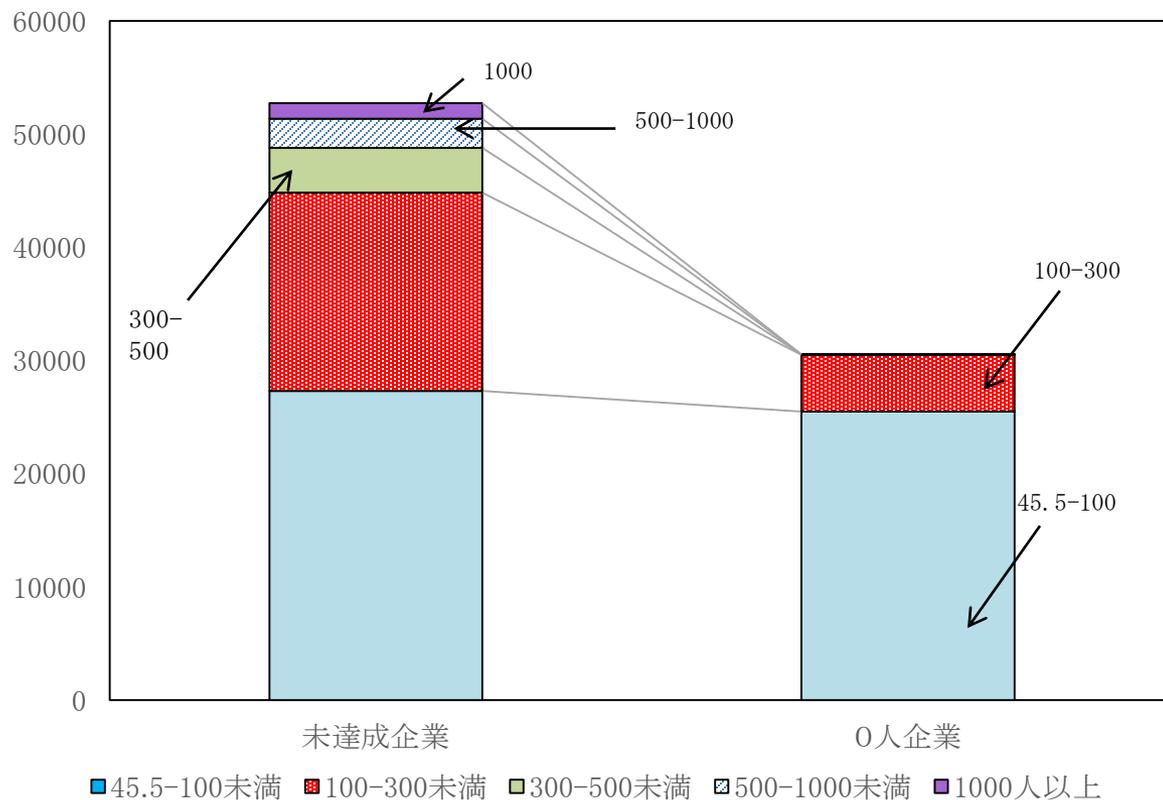
※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※平成30年からは45.5~100人未満

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。

(企業数)

企業規模別未達成企業数及び障害者ゼロ企業数

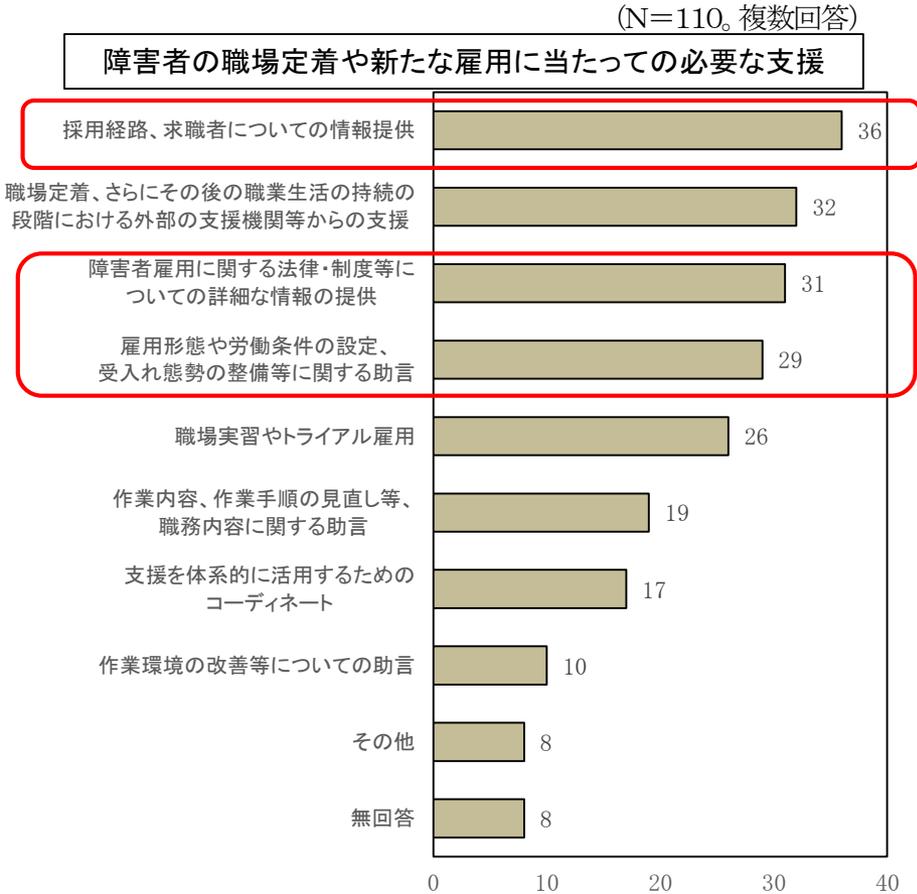
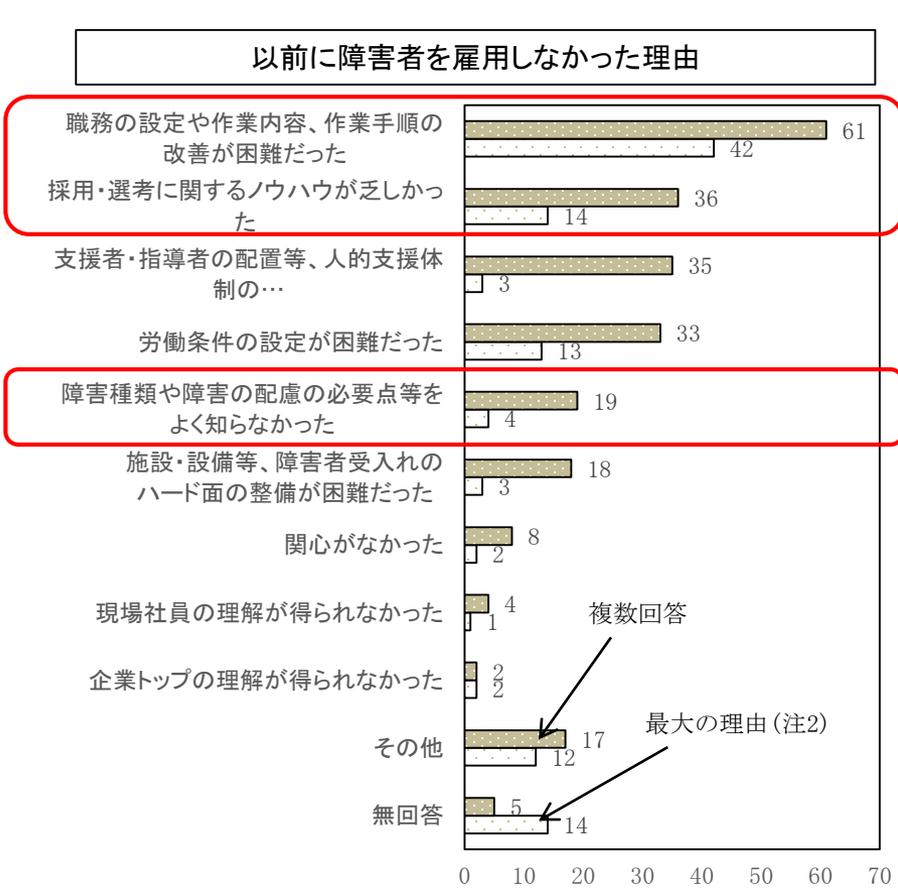


企業規模	未達成企業に占めるゼロ企業の割合
1000人以上	0.07% (1/1,387)
500-1000未満	0.16% (4/2,566)
300-500未満	0.99% (39/3,956)
100-300未満	28.66% (5,020/17,513)
45.5-100未満	93.26% (25,478/27,320)

(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。



(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



認定企業の得点傾向と取り組みの具体例



- 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、通勤時間や勤務か日数の柔軟化、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

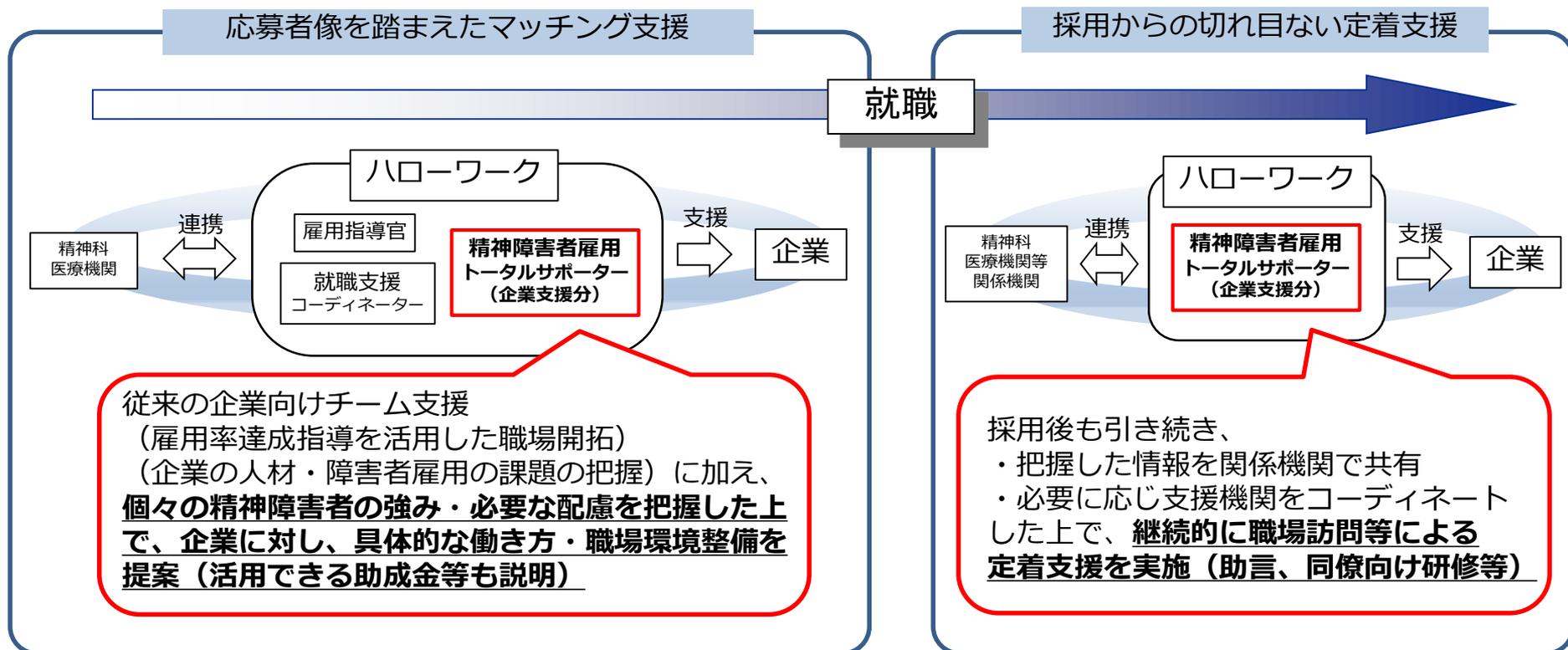
- ・ 適切な担当業務のマッチングを実現するため、支援機関から障害者各人の能力や適性に係る情報を具体的に把握
- ・ 地域の特例子会社の見学や特別支援学校から職場実習受入れにより、採用にあたり留意する事項を具体化

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

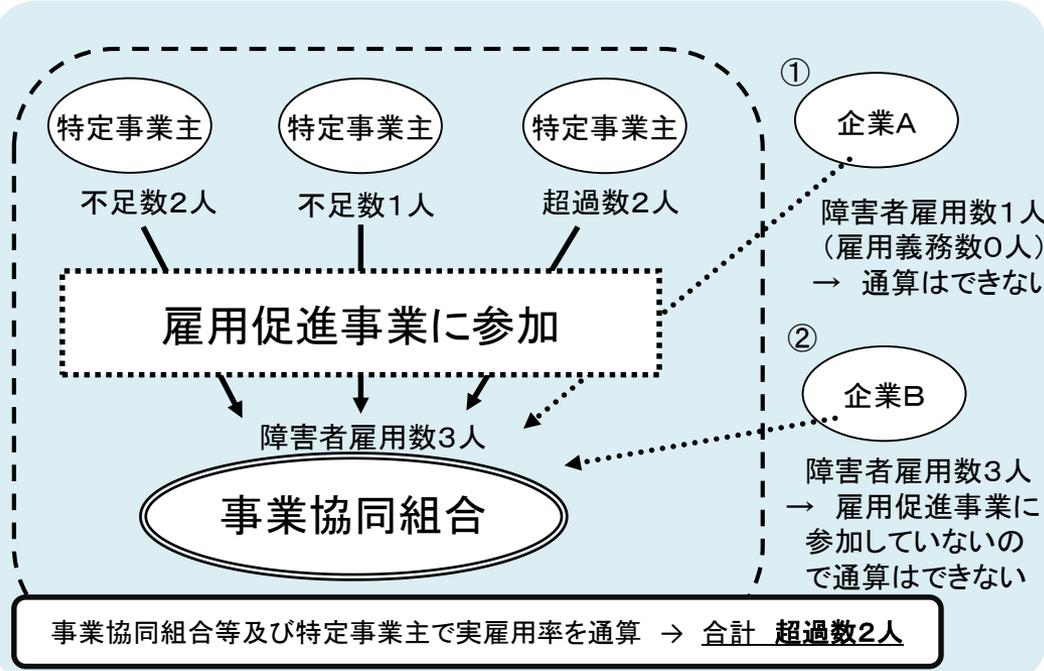
- 法定雇用率の2.3%への引き上げを控え、企業の障害者雇用への意欲は高まっているが、障害求職者の大半を占める精神障害者の雇用管理ノウハウが乏しく、採用に不安・懸念を抱くという問題がある。
- このため、新たに精神障害者雇用トータルサポーターを配置し、従来から配置している就職支援コーディネーターによる企業向けチーム支援に加え、精神科医療機関等関係機関と連携するなど、精神障害者の雇い入れに重点を置いた支援を実施する。

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

- (1) 事業協同組合等の組合員であること。
- (2) 雇用する常用労働者の数が45.5人以上であること。
- (3) 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。
- (4) 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)
- (5) 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、

- ① 障害者の雇用義務が0人である企業
- ② 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

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。

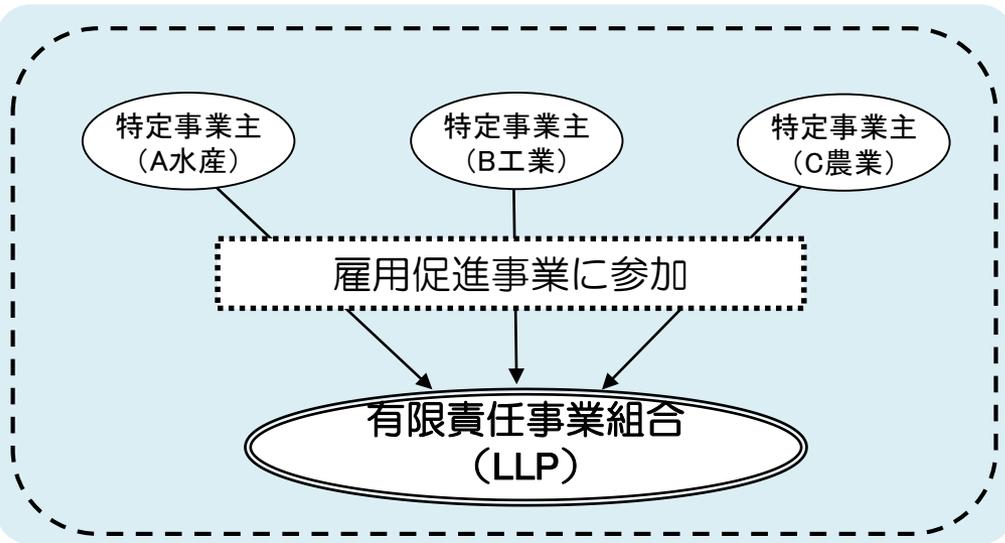
LLPの特徴

- ・ 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

障害者雇用率制度・納付金制度について 関係資料 (精神障害者の取扱いについて)

令和3年3月12日

障害者雇用の状況

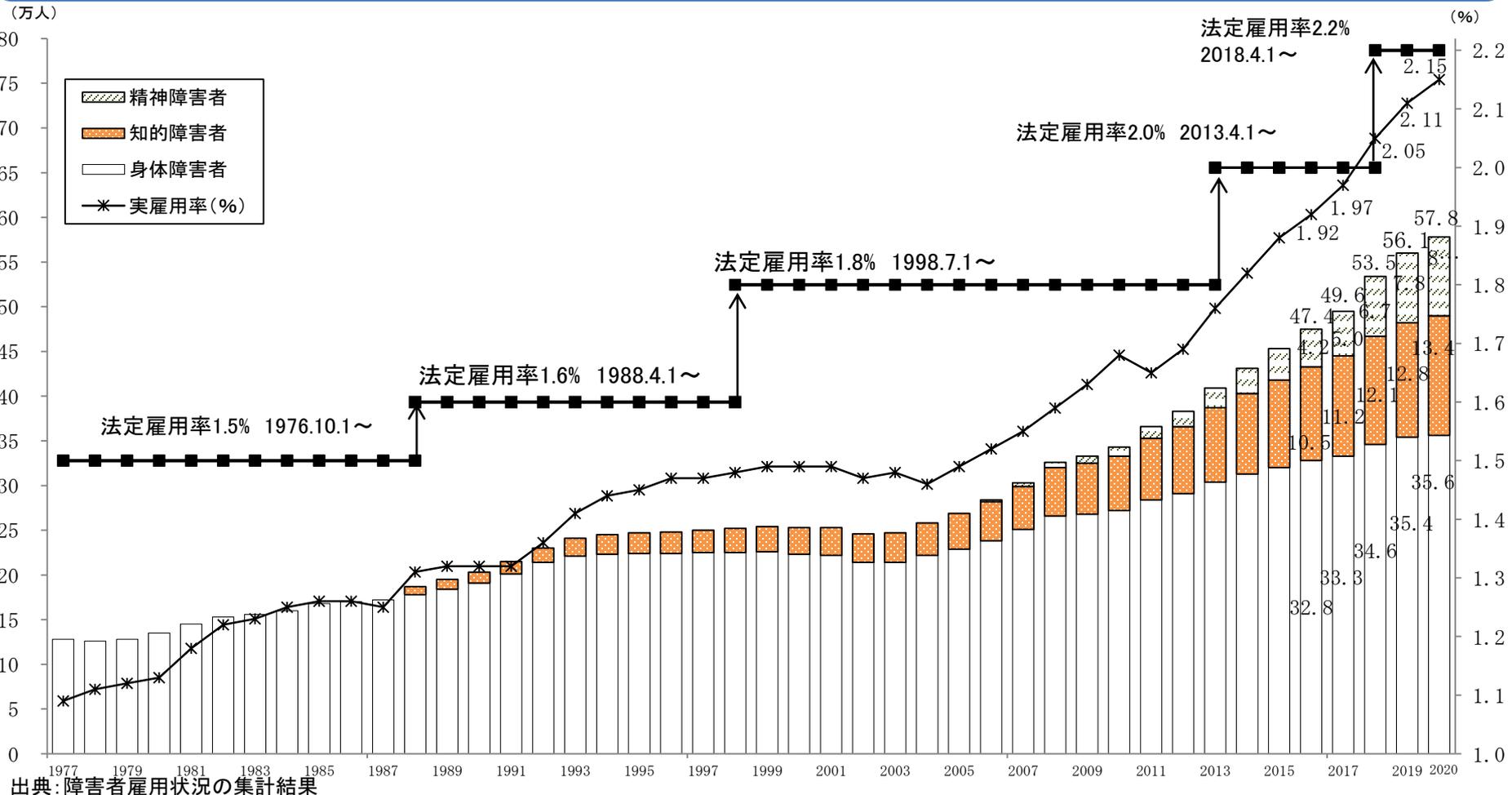
(2020年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 57.8万人 (身体障害者35.6万人、知的障害者13.4万人、精神障害者8.8万人)

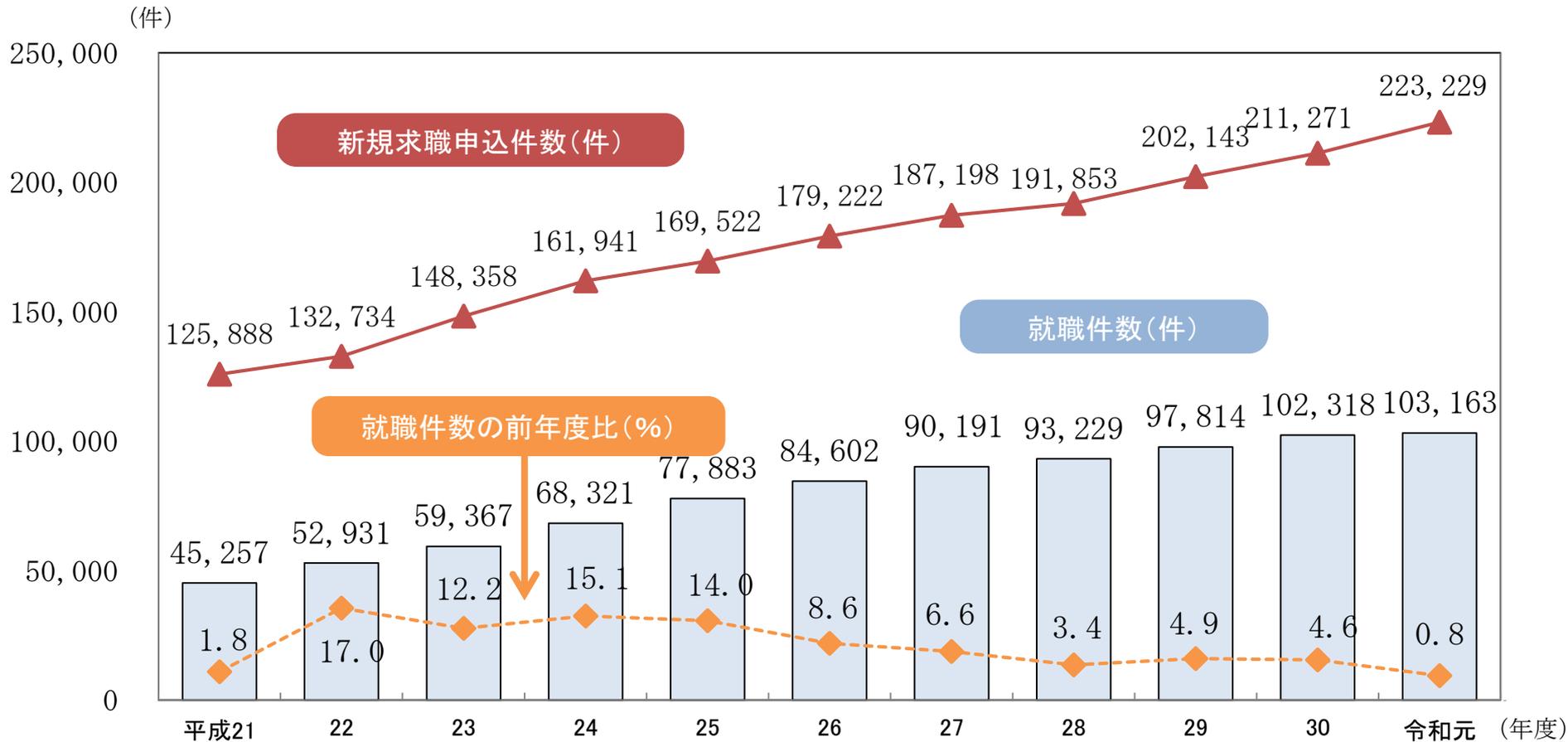
実雇用率 2.15% 法定雇用率達成企業割合 **48.6%**

○ 雇用者数は17年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



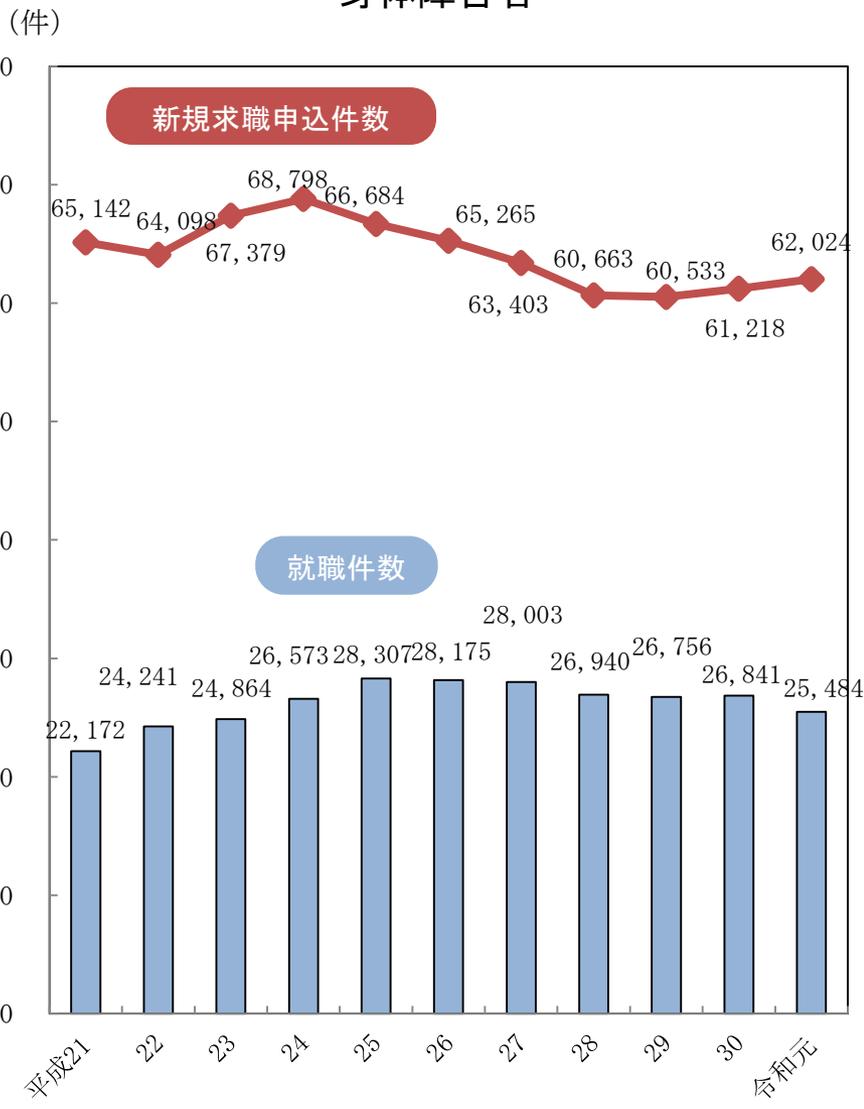
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 令和元(2019)年度の就職件数・新規求職申込件数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は103,163件と11年連続で増加。新規求職申込件数は223,229件と20年連続で増加。

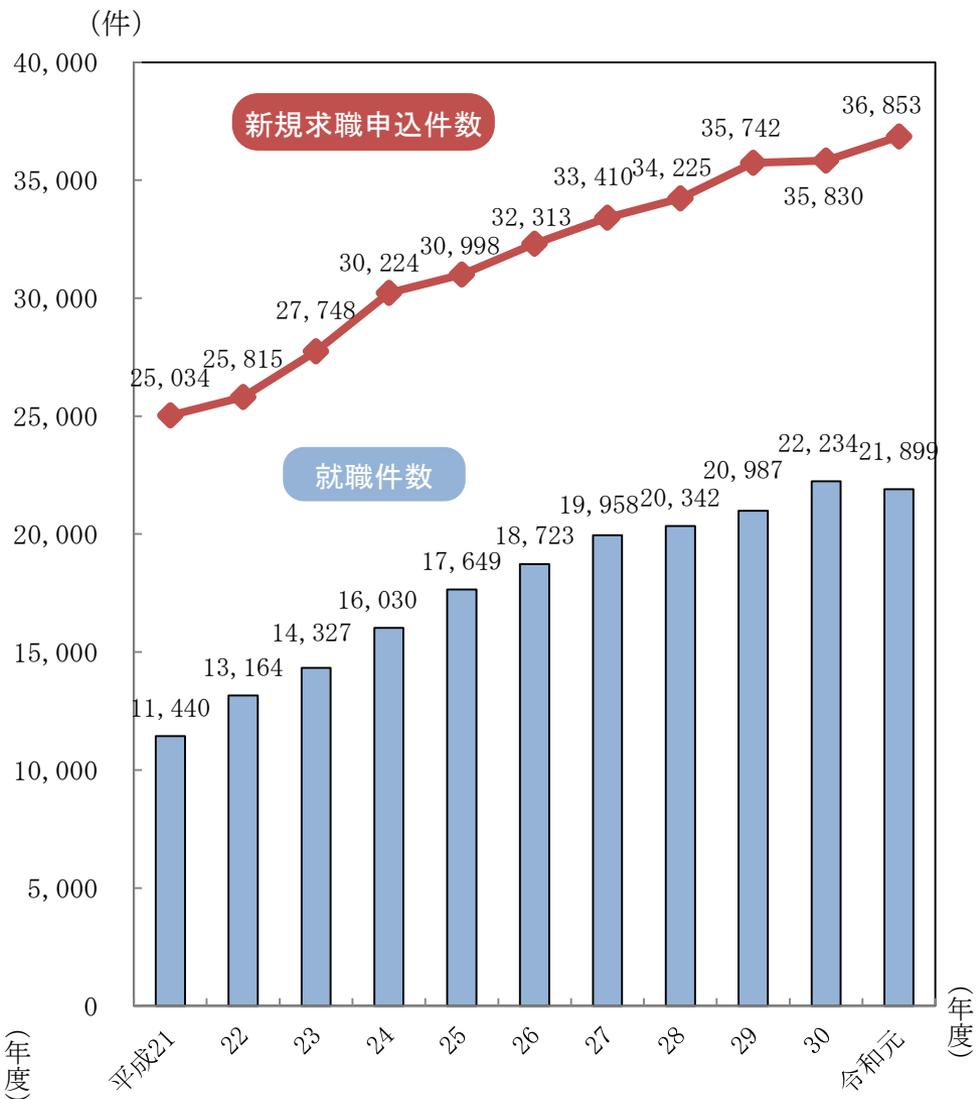


ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①

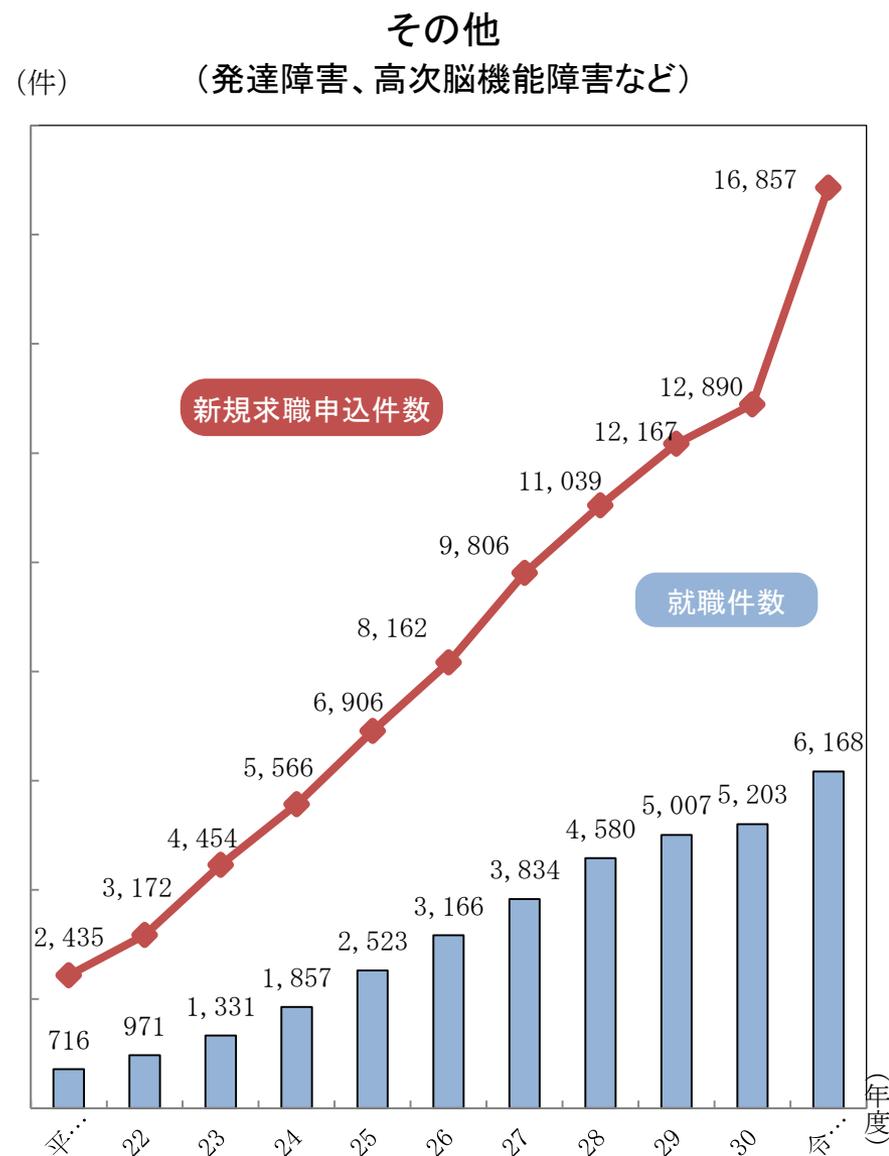
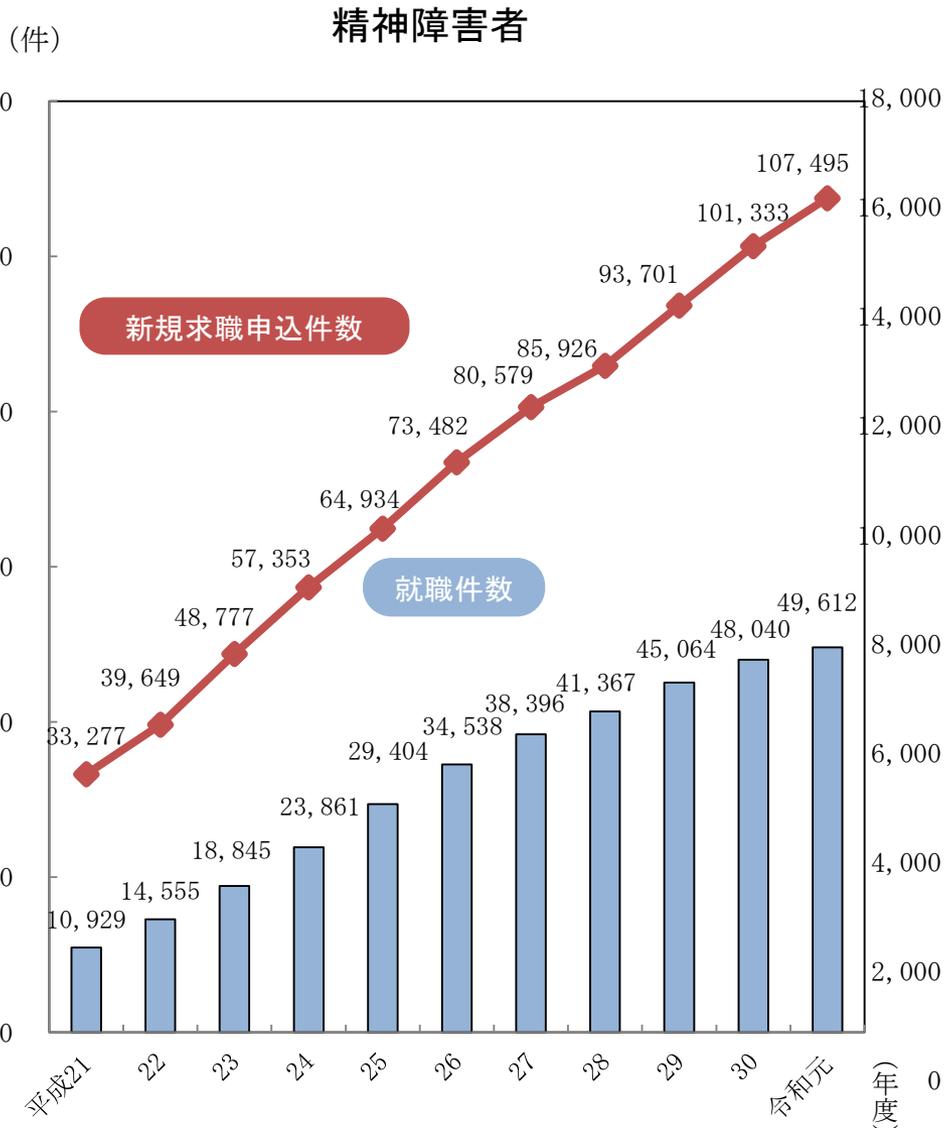
身体障害者



知的障害者

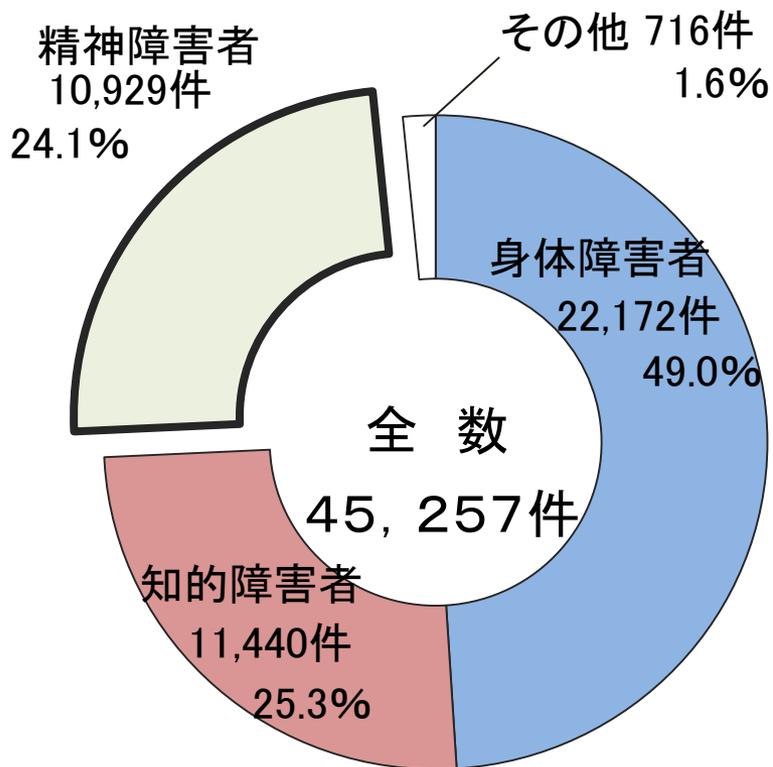


ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②

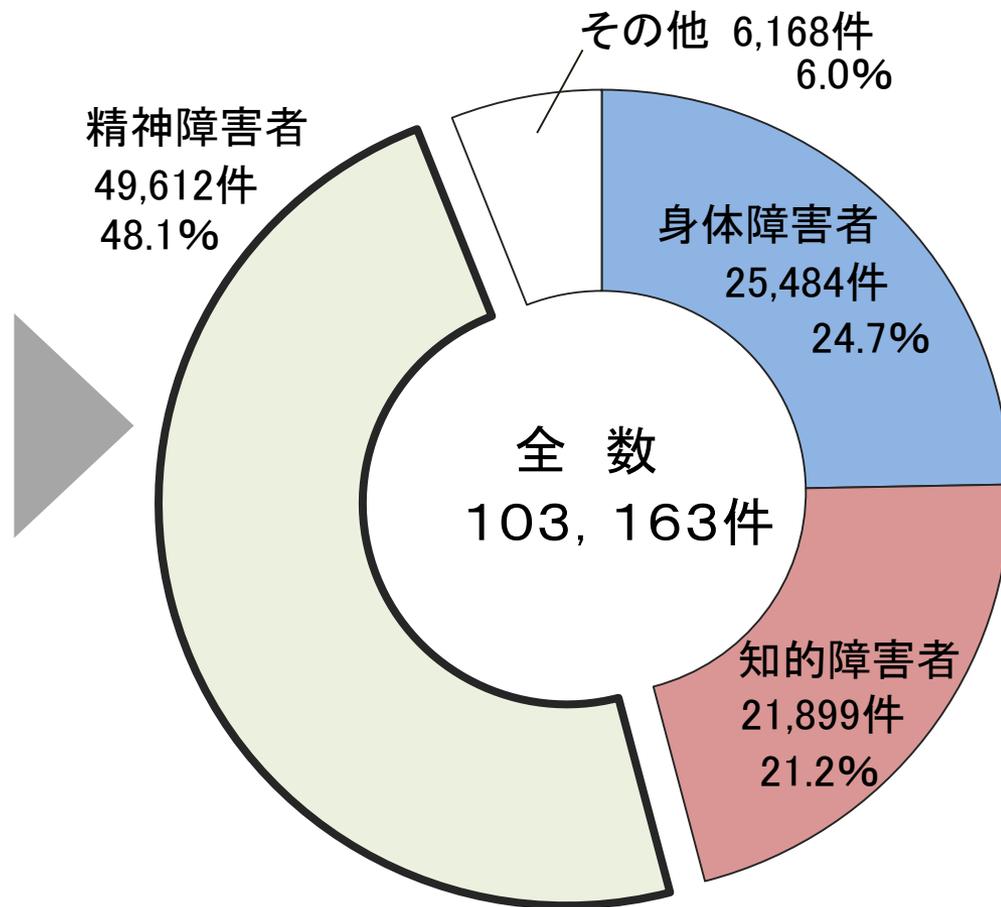


ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成21年度



令和元年度



障害者手帳所持者数について

1. 身体障害者手帳交付台帳登載数

出典：福祉行政報告例

登載数 (人)	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
総数	5,206,780	5,231,570	5,252,242	5,227,529	5,194,473	5,148,082	5,107,524	5,087,257	5,054,188
18歳未満	107,936	107,021	106,461	105,318	103,969	102,391	100,948	99,958	98,369
18歳以上	5,098,844	5,124,549	5,145,781	5,122,211	5,090,504	5,045,691	5,006,576	4,987,299	4,955,819

2. 療育手帳交付台帳登載数

出典：福祉行政報告例

登載数 (人)	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
総数	878,502	908,988	941,326	974,898	1,009,232	1,044,573	1,079,938	1,115,962	1,151,284
18歳未満	226,384	232,094	238,987	246,336	254,929	262,702	271,270	279,649	287,548
18歳以上	652,118	676,894	702,339	728,562	754,303	781,871	808,668	836,316	863,736

3. 精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数

出典：衛生行政報告例

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
登載数 (人)	635,048	695,699	751,150	803,653	863,649	921,022	991,816	1,062,700	1,135,450

※ 台帳登載数は有効期限切れを除いている。

障害者の平均勤続年数の推移

○ 障害者の平均勤続年数については、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

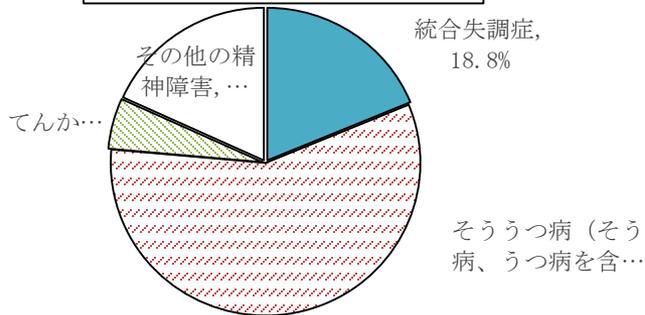
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	—
平成30年	10年2ヶ月	7年5ヶ月	3年2ヶ月	3年4ヶ月

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点（平成25年：11月1日、平成30年：6月1日）までの勤続年数をいう。
ただし、採用後に身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることが明らかとなった者の勤続年数は、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳又は精神科医の診断書により企業が把握した年月（ただし、身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることを把握した年月が明らかでないときは、手帳等の交付日（診断日））を起点とした。

ハローワークにおける精神障害者の職業紹介状況

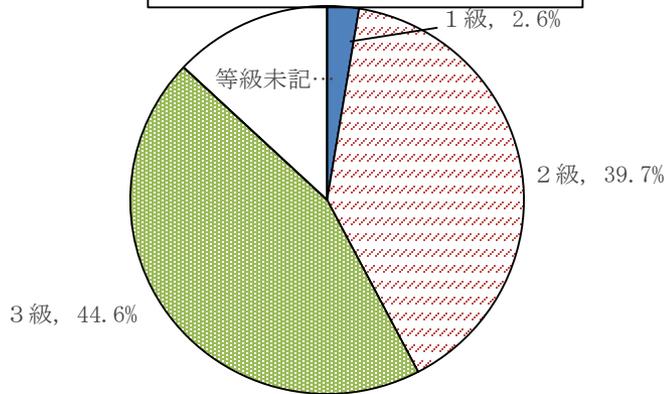
- 精神障害者を疾患別にみると、そううつ病が半数以上(約6割)を占め、統合失調症(約2割)が続いている。
- 精神障害者保健福祉手帳所持者を等級別にみると、3級・2級がほぼ同程度で約4割ずつ、1級は少ない(2.6%)。
- 精神障害者の職場定着率は、等級の違いによる大きな差はみられず、6か月後の定着率は概ね7割程度。

新規求職登録者の疾患別割合



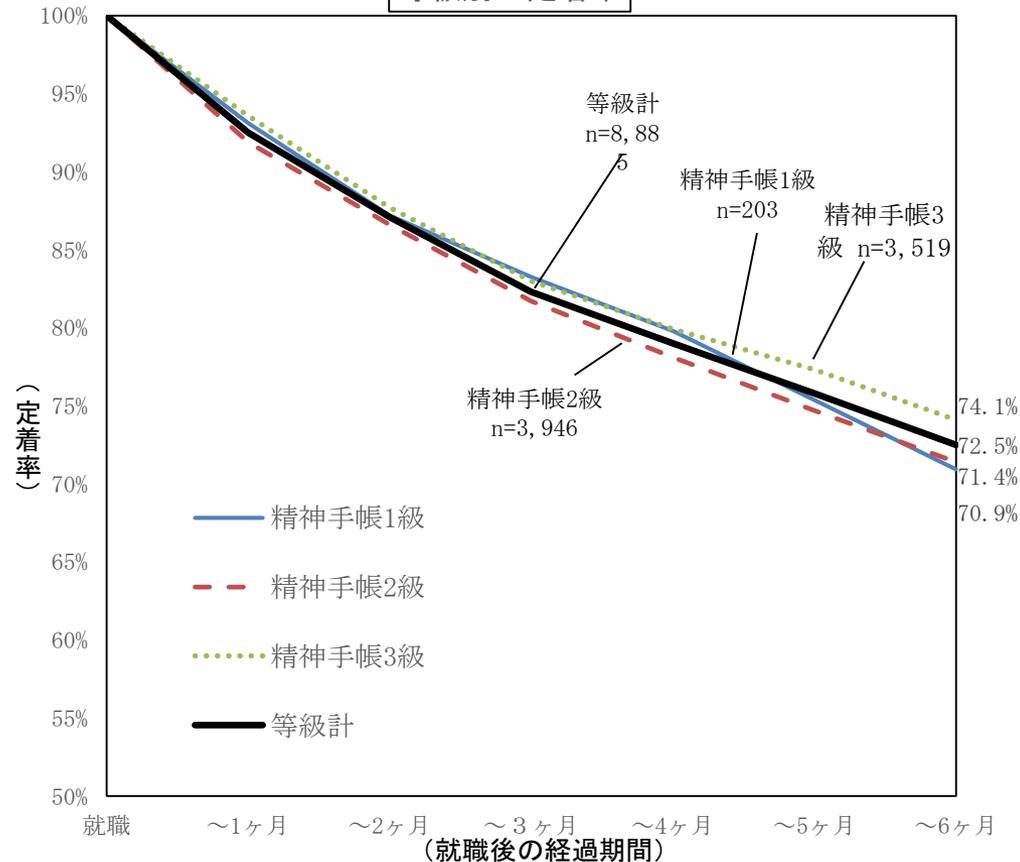
※2020年1～12月の新規登録者（主たる障害が精神障害に限る、学卒を除く）における構成比 (n=41,080)

新規求職登録者の等級別割合



※2020年1～12月の新規登録者（精神障害者保健福祉手帳所持者に限る、学卒を除く）における構成比 (n=32,572)

等級別の定着率



(注) 2020年1～6月に雇用保険被保険者として就職した者。等級計には、精神障害者保健福祉手帳所持者のうち、等級が不明な者(1,217人)を含む(※)

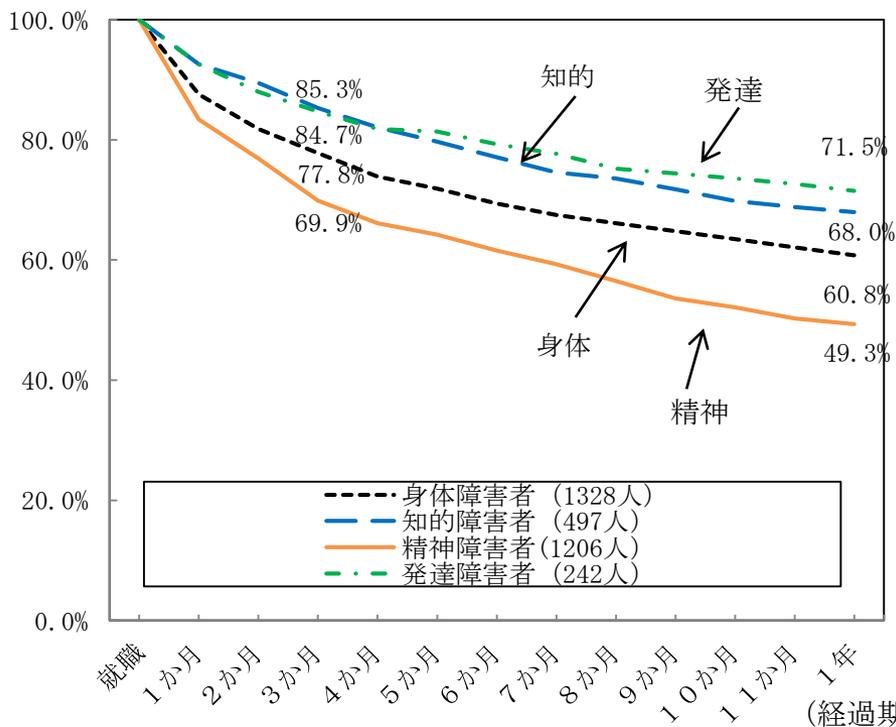
※ 等級別の定着率については、2020年1月以降、精神障害者保健福祉手帳を所持する求職者の等級を把握できるようになったことから、①ハローワークで求職申込を行った求職者であって、精神障害者保健福祉手帳を所持する者のうち、②2020年1～6月に雇用保険被保険者として就職した者のみを抽出し、就職後の定着状況を集計したもの。なお、2020年1月～6月における精神障害者(手帳非所持者も含む)の新規求職申込件数全体は20,667人。

精神障害者の就労の状況について①

ハローワークから就職した障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。

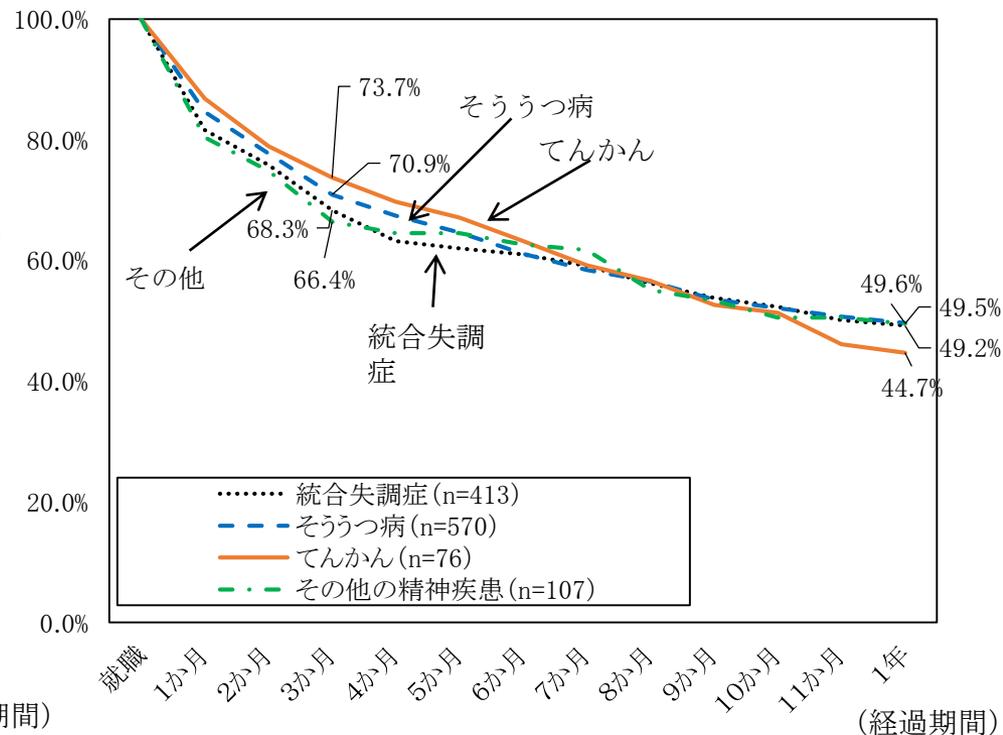
職場定着率(障害種類別)

(職場定着率)



職場定着率(精神障害の詳細別)

(職場定着率)



出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

（※1）2015年7月1日から8月31日の2か月の間に、全国で134所の公共職業安定所の専門援助部門（障害者窓口）の紹介により就職した者であって、主たる障害が身体障害、知的障害、精神障害、発達障害のある者を対象として調査。上記の数値には、そのうち、A型を除いた一般企業へ就職した者のみ(n=3,273)を集計。

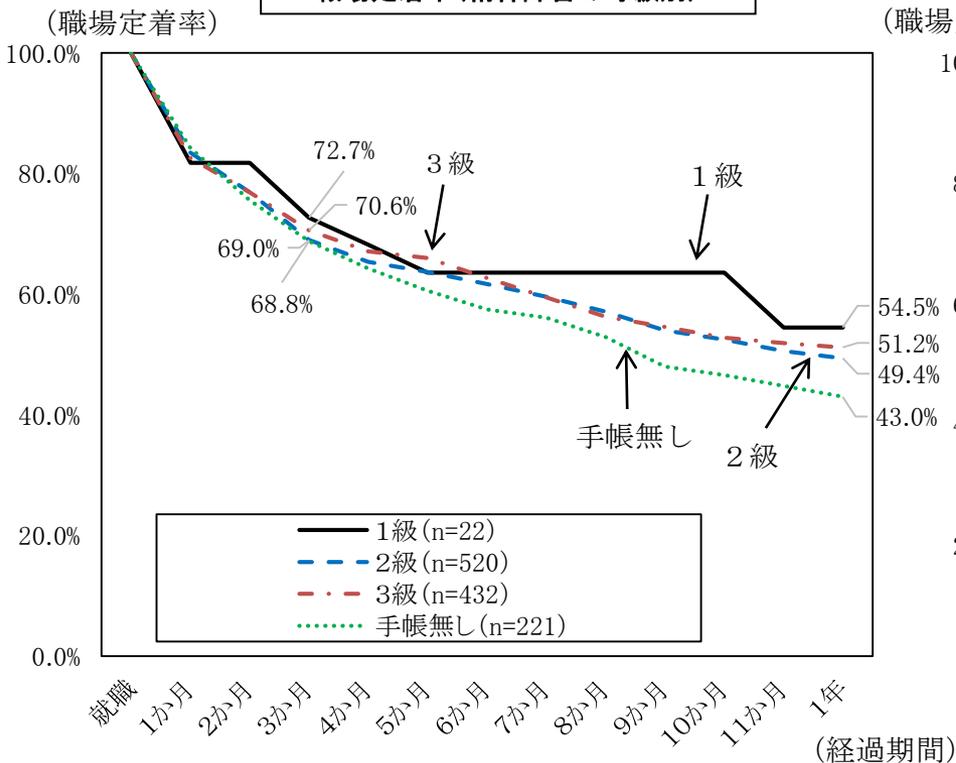
（※2）精神障害者の詳細別の職場定着率について、就職後3か月、3か月以降1年のいずれの職場定着率においても、有意差は認められないことに留意。同調査には「精神障害重複」の者も調査しているが、サンプル数が少ない（n=5）ため割愛。

（注）「3か月以降1年」の職場定着率：就職後3か月時点で職場定着していた者の就職後1年時点までの職場定着率

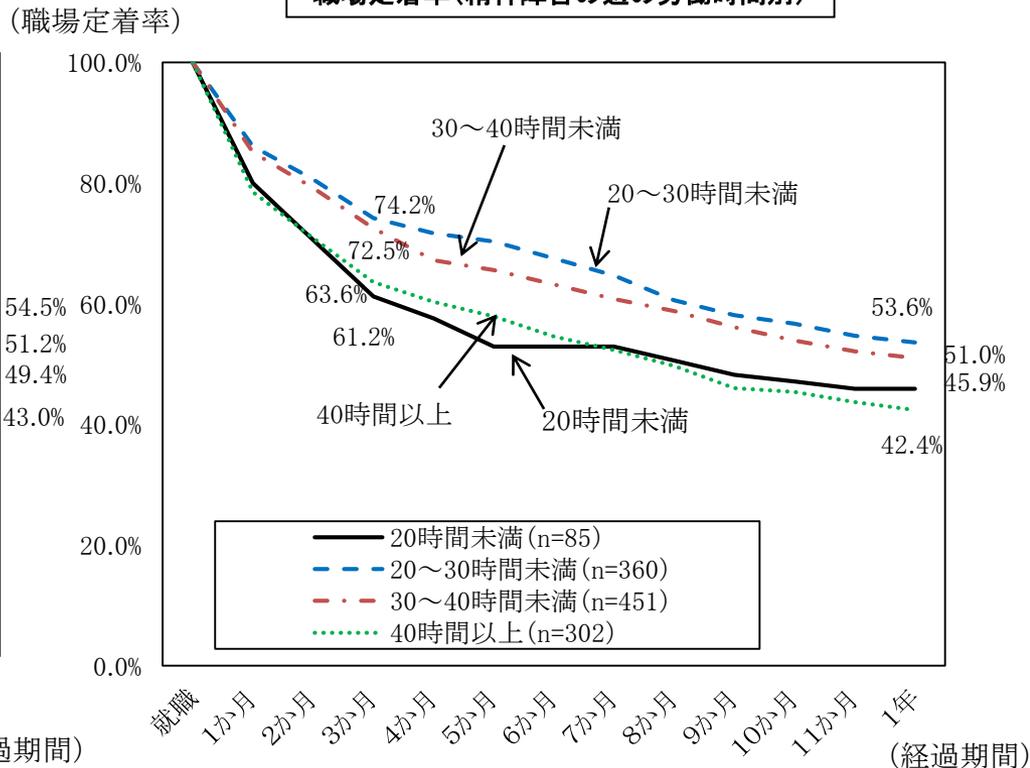
精神障害者の就労の状況について②

精神障害者の職場定着率を週の労働時間別にみると、週20～30時間勤務の場合が最も高い。

職場定着率(精神障害の等級別)



職場定着率(精神障害の週の労働時間別)



出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

（※1）精神障害の等級別の職場定着率について、就職後3か月、3か月以降1年のいずれの職場定着率においても、有意差は認められないことに留意。

（※2）精神障害の週の労働時間別の職場定着率について、就職後3か月の職場定着率は10%水準で有意であった（3か月以降1年については有意差は認められなかった）。

精神障害者である短時間労働者に関するカウントの特例について

平成30年4月から、精神障害者の雇用が義務化されるとともに、法定雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の算定に関する特例措置を設けている。

【措置の内容】

精神障害者である短時間労働者で、次の要件をいずれも満たす者については、1人をもって1人とみなす。

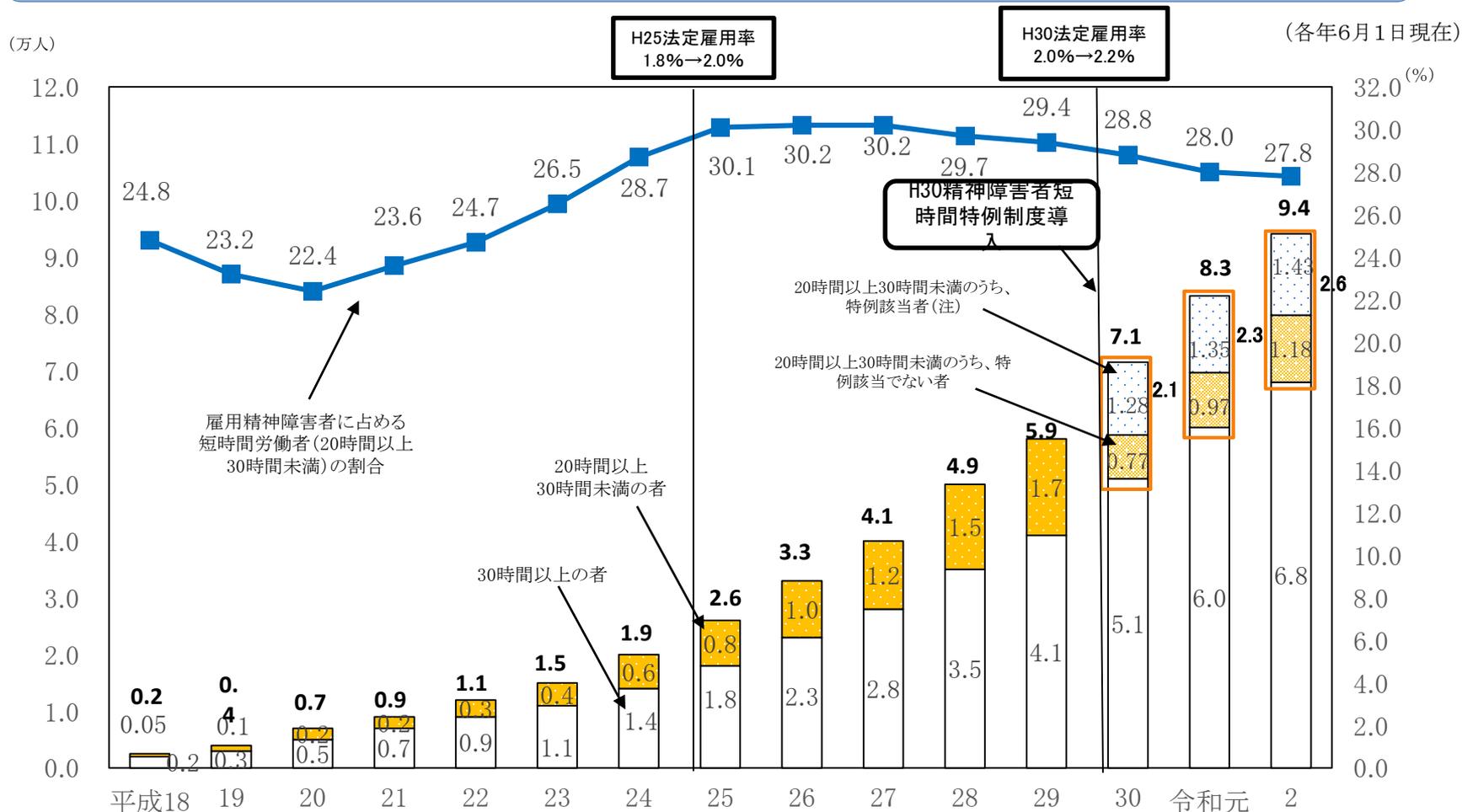
- ① 新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方 かつ、
- ② 令和5年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

<留意事項>

- ・ 退職後3年以内に、同じ事業主(※)に再雇用された場合は、特例の対象とはしない。
※ 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている事業主の場合は、これらの特例の適用を受けている、当該事業主以外の事業主を含む。
- ・ 発達障害により知的障害があると判定されていた者が、その発達障害により精神障害者保健福祉手帳を取得した場合は、知的障害の判定の日を、精神保健福祉手帳取得の日とみなす。

週所定労働時間別雇用精神障害者(実人数)の推移(H18~R02)

- 精神障害者の短時間労働者数(20時間以上30時間未満, 実人数)は増加傾向。
- 短時間労働者の割合は約3割で横ばい傾向。



(参考) 雇用身体障害者に占める短時間労働者の割合: 11.5% (3.6 / 26.3(万人)) 雇用知的障害者に占める短時間労働者の割合: 19.6% (2.4 / 12.3(万人))

出典: 障害者雇用状況の集計結果

(注) 精神障害者短時間特例制度: 平成30年4月から令和5年3月31日までに雇入れられた精神障害者である短時間労働者で、次のいずれかに該当する者は1人としてカウントする。

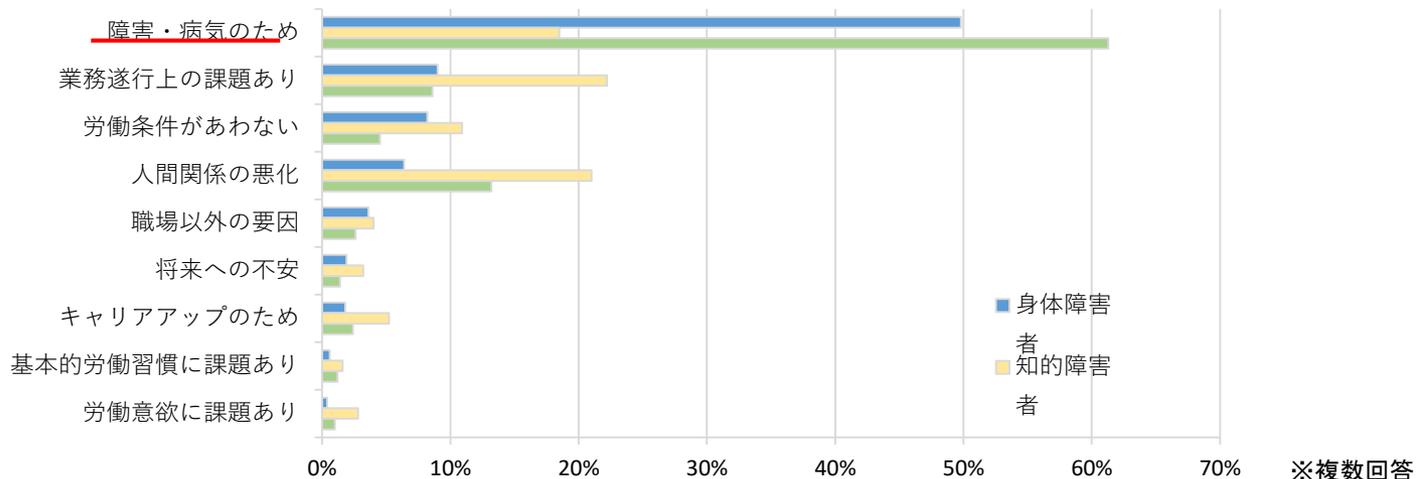
① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること

② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

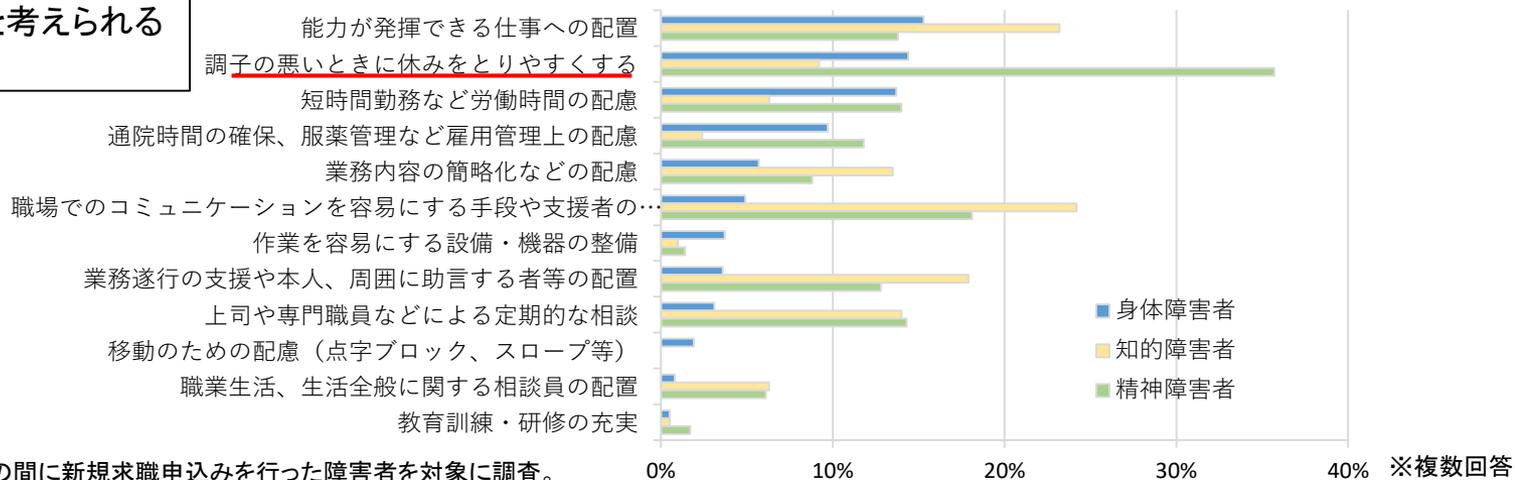
障害者の継続雇用の課題となり得る要因

精神障害者の継続雇用の課題としては、身体障害者・知的障害者と比べ、不調時の対応に関するものが多いと見られる。

具体的な離職理由



離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮



※平成30年6月1日から6月30日までの間に新規求職申込みを行った障害者を対象に調査。
 (出典)「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」(2020年3月, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)による。

精神障害者の継続雇用の課題となり得る要因(事業主回答)

令和元年7～9月に、精神障害者雇用トータルサポーターの支援を受けた事業主(N=883)に対してアンケートを実施。アンケート項目のうち、精神障害者の雇用について、苦慮している点・不安な点については下記の通り。

○障害・病気のため

- ・職場定着支援期間中に、本人の病状が悪化
- ・気付かないところでの病状悪化が不安
- ・体調不良になりやすく、勤怠が不安定
- ・本人が体調を崩して離職した
- ・不調時の対応方法が分からない

○業務遂行上の課題あり

- ・業務量の調整の必要がある
- ・他部署の社員とのコミュニケーションが苦手のため、業務の範囲に限られる

○障害に対する自己理解が不十分

- ・面接の際には障害受容ができていた様子だったが、実際に働くと障害に対処しきれていない部分が見受けられた
- ・自分の病状を理解しておらず、感情のコントロールができない

○人間関係の悪化

- ・同僚との人間関係がうまくいっていない

○職務の選定が困難

- ・障害者に依頼できる業務がない
- ・ひとりひとりへの業務付与が困難
- ・特性に応じた仕事がない
- ・今後も雇用数を増やしたいが、業務の切り出し方法で行き詰まる可能性がある

○労働条件があわない

- ・採用直後から、長時間働ける精神障害者がなかなかいない
- ・長時間勤務ができない
- ・短時間勤務の社員の労働時間をどのように増やすべきか、基準が不明確

○企業側の障害に対する知識・理解が不十分

- ・個々の特性に応じた対応ができない
- ・困難ケースへの対応がわからない

○評価制度やキャリアアップへの課題

- ・ステップアップして長く勤めてもらいたい
- ・常勤の可能性等、障害者の今後の方針が決まっていない
- ・キャリア指導が難しい
- ・安定した障害者の方の今後の方針について、評価やステップアップが未定

※上記は全て記述式の回答。

精神障害者保健福祉手帳の等級の基準について

精神障害者保健福祉手帳制度

1級 ○	精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの。
2級 ○	精神障害であって、日常生活が著しく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。
3級 ○	精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの。

(参考1)療育手帳制度

重度(A) ◎	<p>知能指数が概ね35以下であって、次のいずれかに該当する者。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 食事、着脱衣、排便及び洗面等日常生活の介助を必要とする。 ・ 異食、興奮などの問題行動を有する。
それ以外(B) ○	知能指数が概ね50以下であって、盲、ろうあ、肢体不自由等を有する者。

- (注)
- ・ 療育手帳は各自治体の独自制度であるため、判定区分や呼び名は自治体によって異なる。
 - ・ 国が示している障害の程度は「重度(A)」と「それ以外(B)」のみ。
 - ・ 上記の知能指数の数値の他に、「学習能力」「作業能力」「社会性」等を参考に、総合的に障害の等級は決定される。

(参考2)身体障害者手帳制度

重度◎	1級	<p>視覚障害: 両眼の視力の和が0.01以下のもの。 肢体不自由: 両上肢・下肢の機能を全廃したもの。 両上肢を手関節以上で欠くもの。又は両下肢を大腿の2分の1以上で欠くもの。 内部障害: 心臓、じん臓等の各種臓器の障害により自己の身の日常生活が極度に制限されるもの。</p>
	2級	<p>視覚障害: 両眼の視力の和が0.02以上0.04以下のもの。 聴覚障害: 両耳全ろう。 肢体不自由: 両上肢・下肢の機能の著しい障害。 両上肢のすべての指を欠くもの。又は両下肢の下腿の2分の1以上で欠くもの。</p>
非重度○	3級	<p>視覚障害: 両眼の視力の和が0.05以上0.08以下のもの。 聴覚障害: 耳介に接しなければ大声語を理解し得ないもの。 肢体不自由: 両上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの。 一上肢のすべての指を欠くもの。 一下肢の機能を全廃したもの。 内部障害: 心臓、じん臓等の各種臓器の障害により家庭内での日常生活が著しく制限されるもの。</p>
	4級	<p>視覚障害: 両眼の視力の和が0.09以上0.12以下のもの。 聴覚障害: 耳介に接しなければ話声を理解し得ないもの。 肢体不自由: 両上肢のおや指を欠くもの。 一上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの。 一下肢の機能の著しい障害。 内部障害: 心臓、じん臓等の各種臓器の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの。</p>
	5級	<p>視覚障害: 両眼の視力の和が0.13以上0.2以下のもの。 肢体不自由: 両上肢のおや指の機能の著しい障害。一下肢の股関節又は股関節の機能の著しい障害。</p>
	6級	<p>視覚障害: 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもので、両眼の視力の和が0.2を超えるもの。 聴覚障害: 40センチメートル以上の距離で発声された会話を理解し得ないもの。 肢体不自由: 一上肢のおや指の機能の著しい障害。一下肢の足関節の機能の著しい障害。</p>

精神障害者保健福祉手帳等について

	精神障害者保健福祉手帳	自立支援医療(精神通院医療)受給者証
目的	手帳の交付を受けた者に対し、各方面の協力により各種の支援策が講じられることを促進し、精神障害者の社会復帰の促進と自立と社会参加の促進を図ること	心身の障害を除去・軽減するための医療について、 <u>医療費の自己負担額を軽減すること</u>
対象者	精神疾患(てんかん、発達障害を含む。)により、 <u>長期にわたり日常生活又は社会生活への制約がある者</u> 例)統合失調症、うつ病、躁うつ病などの気分障害、てんかん、薬物やアルコールによる急性中毒又はその依存症、高次脳機能障害、発達障害(自閉症、学習障害、注意欠陥多動性障害等)、その他の精神疾患(ストレス関連障害等) ※ 知的障害があり、上記の精神疾患がない者は対象にならない。 ※ 初診から6か月以上経過していることが必要	精神疾患により、通院による治療を続ける程度の状態の者 ※「 <u>重度かつ継続</u> 」ではなく、市町村民税所得割23万5千円以上の者は対象外 例)統合失調症、うつ病、躁うつ病などの気分障害、不安障害、薬物などの精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、強迫性人格障害など「 <u>精神病質</u> 」、てんかん など
有効期間	2年	1年
効果	<ul style="list-style-type: none"> 各種税制優遇(所得税・住民税の控除、贈与税に非課税等) 障害者雇用率へのカウント 障害者職場適応訓練の実施 など 	精神疾患等に対し、「指定自立支援医療機関」において入院しないで行う医療(外来、デイケア、訪問介護等を含む。)に要する医療費について、自己負担額を1割(又はそれぞれの上限額)にする
取得手続き	市町村の障害福祉課等に、 <ul style="list-style-type: none"> 障害者手帳申請書 医師の診断書(※)又は障害年金を受給していることを証する書類の写し ※ 精神保健指定医若しくは精神障害の診断又は治療に従事する医師が記載したもの(てんかん、発達障害、高次脳機能障害者等について、精神科以外で診療を受けている場合は、各専門の医師が記載したもの)	市町村の障害福祉課等に、 <ul style="list-style-type: none"> 自立支援医療(精神通院)支給認定申請書 医師の診断書(※)(手帳と同時に申請する際は、「<u>重度かつ継続</u>」以外は左記の手帳用の診断書も可) 世帯所得状況確認書類 ※ 指定自立支援医療機関に限る
根拠法令	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律
交付数	台帳登録数 1,062,700人(平成30年度衛生行政報告例)	支給認定件数 2,105,973件(平成30年福祉行政報告例)

精神障害者保健福祉手帳について

※東京都の場合

第4号様式（第3条関係）

診断書（精神障害者保健福祉手帳用）

等級

(フリガナ)	()	明・大
氏名		昭・平 年 月 日生 (歳)
住所		
1 病名 (ICDコードは、F00～F99、G40のいずれかを記載してください)	(1) 主たる精神障害 _____ ICDコード () (2) 従たる精神障害 _____ ICDコード () (3) 身体合併症 _____	
身体障害者手帳（有・無、種別 _____ 級）		
2 初診年月日（前医がある場合、前医が初めて診断した日が主たる精神障害の初診年月日となります。）		
(1) 主たる精神障害の初診年月日 年 月 日（診療録で確認・本人又は家族等の申立て）		
(2) 診断書作成医療機関の初診年月日 年 月 日		
3 発病から現在までの病歴及び治療内容等 (推定発病年月、発病状況、初発症状、治療の経過、治療内容等を記載してください)	(推定発病時期 年 月頃) ※入院歴及び通院歴を含め、具体的に記載してください。	
※器質性精神障害（認知症を除く。）の場合、発病の原因となった疾患名とその発症日（疾患名 年 月 日）		
4 現在の病状・状態像等（該当する項目を○で囲んでください。） ※おおむね過去2年間の状態について記載してください。		
(1) 抑うつ状態 1 思考・運動抑制 2 易刺激性・興奮 3 憂うつ気分 4 その他 ()		
(2) 躁状態 1 行為心拍 2 多弁 3 感情高揚・易刺激性 4 その他 ()		
(3) 幻覚妄想状態 1 幻覚 2 妄想 3 その他 ()		
(4) 精神運動興奮及び昏迷の状態 1 興奮 2 昏迷 3 拒絶 4 その他 ()		
(5) 統合失調症等残遺状態 1 自閉 2 感情平板化 3 意欲の減退 4 その他 ()		
(6) 情動及び行動の障害 1 爆発性 2 暴力・衝動行為 3 多動 4 食行動の異常 5 チェック・汚言 6 その他 ()		
(7) 不安及び不穏 1 強度の不安・恐怖感 2 強迫体験 3 心的外傷に関連する症状 4 解離・転換症状 5 その他 ()		
(8) てんかん発作等（けいれん及び意識障害）（発作型は以下を参照して該当するものを○で囲んでください。） 1 てんかん発作 発作型（イ・ロ・ハ・ニ）程度（ 回/月・年）最終（直近）発作（ 年 月 日） てんかん発作の型 イ：意識障害はないが、随意運動が失われる発作 ロ：意識を失い、行為が途絶するが、倒れない発作 ハ：意識障害の有無を問わず、転倒する発作 ニ：意識障害を呈し、状況にそぐわない行為を示す発作		
(9) 精神作用物質の乱用、依存等 1 アルコール 2 覚醒剤 3 有機溶剤 4 その他 () ア 乱用 イ 依存 ウ 残遺性・遅発性精神病性障害 エ その他 () 現在の精神作用物質の使用 有・無（不使用の場合： 年 月以後不使用）		
(10) 知能、記憶、学習及び注意の障害 1 知的障害（精神遅滞）ア軽度 イ中等度 ウ重度 愛の手帳（有・無、等級等） 2 認知症 3 その他の記憶障害 () 4 学習の困難 ア読み イ書き ウ算数 エその他 () 5 遂行機能障害 6 注意障害 7 その他 ()		
(11) 広汎性発達障害関連症状 1 相互的な社会関係の質的障害 2 コミュニケーションのパターンにおける質的障害 3 限定した常同的で反復的な関心と活動 4 その他 ()		
(12) その他 ()		

原本手帳申請時に添付（自立支援医療と同時） 提出先ごとに作成し、○をつけてください。

氏名 () ①東京都送付用 ②区市町村控用 ③医療機関控用

5 4の病状、状態像等の具体的程度、症状、検査所見等 ※おおむね過去2年間の状態について詳しく記載してください。

検査所見（検査名、検査結果及び検査時期を記入してください。）

6 生活能力の状態（保護的環境でなく、例えばアパート等で単身生活を行った場合を想定して判定してください。児童については、年齢相応の能力と比較の上で判断してください。）

(1) 現在の生活環境
ア 適切な食事摂取
イ 自発的にできる・自発的にできるが援助が必要・援助があればできる・できない
ウ 適切な食事摂取
エ 自発的にできる・自発的にできるが援助が必要・援助があればできる・できない
オ 金銭管理と買物
カ 適切にできる・おおむねできるが援助が必要・援助があればできる・できない
キ 通院と服薬（要・不要）
ク 適切にできる・おおむねできるが援助が必要・援助があればできる・できない
ク 他人との意思伝達及び対人関係
ケ 適切にできる・おおむねできるが援助が必要・援助があればできる・できない
ケ 身辺の安全保持及び危機対応
コ 適切にできる・おおむねできるが援助が必要・援助があればできる・できない
コ 社会的手続及び公共施設の利用
ク 適切にできる・おおむねできるが援助が必要・援助があればできる・できない
ク 趣味・娯楽への関心及び文化的社会的活動への参加
ケ 適切にできる・おおむねできるが援助が必要・援助があればできる・できない

(3) 日常生活能力の程度（該当する番号を選んで、どれか一つを○で囲んでください。）
※病状・状態像等及び日常生活能力の判定との整合性を考慮し、記載してください。
ア 精神障害を認めるが、日常生活及び社会生活は普通にできる。
イ 精神障害を認め、日常生活又は社会生活に一定の制限を受ける。
ウ 精神障害を認め、日常生活に著しい制限を受けており、時に応じて援助を必要とする。
エ 精神障害を認め、日常生活に著しい制限を受けており、常時援助を必要とする。
オ 精神障害を認め、身の回りのことはほとんどできない。

7 6の具体的程度、状態等

※就労状況について ア一般就労 イ 障害者雇用 ウ その他 ()

8 現在の障害福祉等サービスの利用状況（該当する項目を○で囲み、○で囲んだ項目について具体的な内容を記載してください。）※(1)～(3)については「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に規定するサービスに限る。
(1) 自立訓練（生活訓練）(2) 共同生活援助（グループホーム）(3) 居宅介護（ホームヘルプ）
(4) その他の障害福祉サービス (5) 訪問指導等 (6) 生活保護 (7) なし

9 備考

年 月 日 医療機関コード

東京都記載欄 東京都で記入しますので、空欄にしてください。
(自立支援医療と同時申請時)
医療機関所在地
名称
電話番号
医師氏名
(自筆又は記名捺印)
・自立支援医療（該当・非該当）
・重度かつ継続（該当・非該当）

※ A4版で提出の場合は、1ページ右側中央と2ページ左側中央に翻印をしてください。また、A4版をA3版にした場合は翻印の必要はありません。

自立支援医療(精神通院医療)受給者証について

※ 東京都の場合

※自立支援指定医療機関(精神通院)の登録がお済みになっていることをご確認ください。

第12号様式 (第8条関係) 自立支援医療診断書 (精神通院)

氏名	フリガナ	※年齢もご記載ください。 明・大・昭・平・令 年 月 日生 (歳)																		
住所	〒																			
1 病名 (ICDコードは、F00～F99、G40のいずれかを記載してください。)	(1) 主たる精神障害 _____ ICDコード <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>										(2) 従たる精神障害 _____ ICDコード <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>									
	※ICDコードは2ケタ以上(例 F***)で記載してください。 (身体合併症欄は、精神疾患に起因する疾患のみご記載下さい。それ以外は8備考欄へご記載下さい。)																			
2 発病から現在までの病歴 (推定発病年月、発病状況、初発症状、治療の経過等を記載してください。)	(推定発病時期 年 月頃、 初診日 年 月) ※病歴、初診日を含めた受診歴を具体的に記載ください。 ※入院中は申請できませんので、退院日及び通院事実をご確認ください。																			
3 現在の病状、状態像等 (該当する項目を○で囲んでください。)	<p>(1) 抑うつ状態 1 思考・運動抑制 2 易刺激性・興奮 3 憂うつ気分 4 その他 ()</p> <p>(2) 躁状態 1 行為心過 2 多弁 3 感情高揚・易刺激性 4 その他 ()</p> <p>(3) 幻覚妄想状態 1 幻覚 2 妄想 3 その他 ()</p> <p>(4) 精神運動興奮及び昏迷の状態 1 興奮 2 昏迷 3 拒絶 4 その他 ()</p> <p>(5) 統合失調症等残遺状態 1 自閉 2 感情平板化 3 意欲の減退 4 その他 ()</p> <p>(6) 情動及び行動の障害 1 爆発性 2 易怒性 3 気分変動 4 暴力・衝動行為 5 常同行為 6 多動 7 食行動の異常 8 性行動の異常 9 チック・汚言 10 その他 ()</p> <p>(7) 不安及び不穏状態 1 強度の不安・恐怖感 2 精神運動不穏 3 心身衰弱 4 強迫体験 5 心気症状 6 心的外傷に関連する症状 7 解離・転換症状 8 その他 ()</p> <p>(8) てんかん発作等 (けいれん及び意識障害) (発作型は以下を参照して該当するものを○で囲んでください。) 1 てんかん発作 発作型 (イ・ロ・ハ・ニ) 頻度 (回/月・年) 最終発作 (年 月 日) てんかん発作の型 イ: 意識障害はないが、随意運動が失われる発作 ロ: 意識を失い、行為が途絶すが、倒れない発作 ハ: 意識障害の有無を問わず、転倒する発作 ニ: 意識障害を呈し、状況にそぐわない行為を示す発作</p> <p>2 意識障害 3 その他 ()</p> <p>(9) 精神作用物質の乱用、依存等 1 アルコール 2 覚醒剤 3 有機溶剤 4 その他 () ア 乱用 イ 依存 ウ 残遺性・遅発性精神病性障害 エ その他 ()</p> <p>(10) 知能、記憶、学習等の障害 1 知的障害 (精神遅滞) ア 軽度 イ 中等度 ウ 重度 2 認知症 3 その他の記憶障害 () 4 学習の困難 ア 読み イ 書き ウ 算数 エ その他 () 5 逆行機能障害 6 注意障害 7 その他 ()</p> <p>(11) 広汎性発達障害関連症状 1 相互的な社会関係の質的障害 2 コミュニケーションのパターンにおける質的障害 3 限定した常同的で反復的な関心と活動 4 その他 ()</p> <p>(12) その他 ()</p>																			

提出先ごとに作成し、○印をつけてください。 ①東京都送付用 ②区市町村控用 ③医療機関控用

氏名 ()

4 3の病状、状態像等の具体的程度、症状、検査所見等 (※現在の病状を日常生活への影響や診察時の様子をふまえて具体的に記載ください。)

5 現在の治療内容
(1) 投薬内容 (※診断名に対する薬剤名(商品名可)をご記載ください。)

(2) 精神療法等 (※「通院精神療法」「行っている」「支持的精神療法」等の簡単な記載でなく、医学的観点から継続的な通院治療の必要性がわかるように診察時にどのような治療や指導がなされているのかをご記載ください。)

(3) 訪問看護指示の有無 (有 ・ 無)

6 今後の治療方針 (※治療目標(症状、日常生活能力、社会適応等の面から記載)をふまえて、継続的に行っていく治療方法(薬物調整、外来通院頻度調整等を含む)をご記載ください。)

7 現在の障害福祉サービスの利用状況 (該当する項目を○で囲んでください。)
※(1)～(3)については障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に規定するサービスに限る。
(1) 自立訓練 (生活訓練)
(2) 共同生活援助 (グループホーム)
(3) 居宅介護 (ホームヘルプ)
(4) その他の障害福祉サービス ()
(5) 訪問指導等
(6) なし

8 備考

年 月 日 医療機関コード

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

 ※7ケタの医療機関コードをご記入ください。

医療機関所在地
名称
電話番号
医師氏名 (自筆又は記名捺印)
精神保健指定医の証の番号: _____
精神医療従事年数: _____ 年

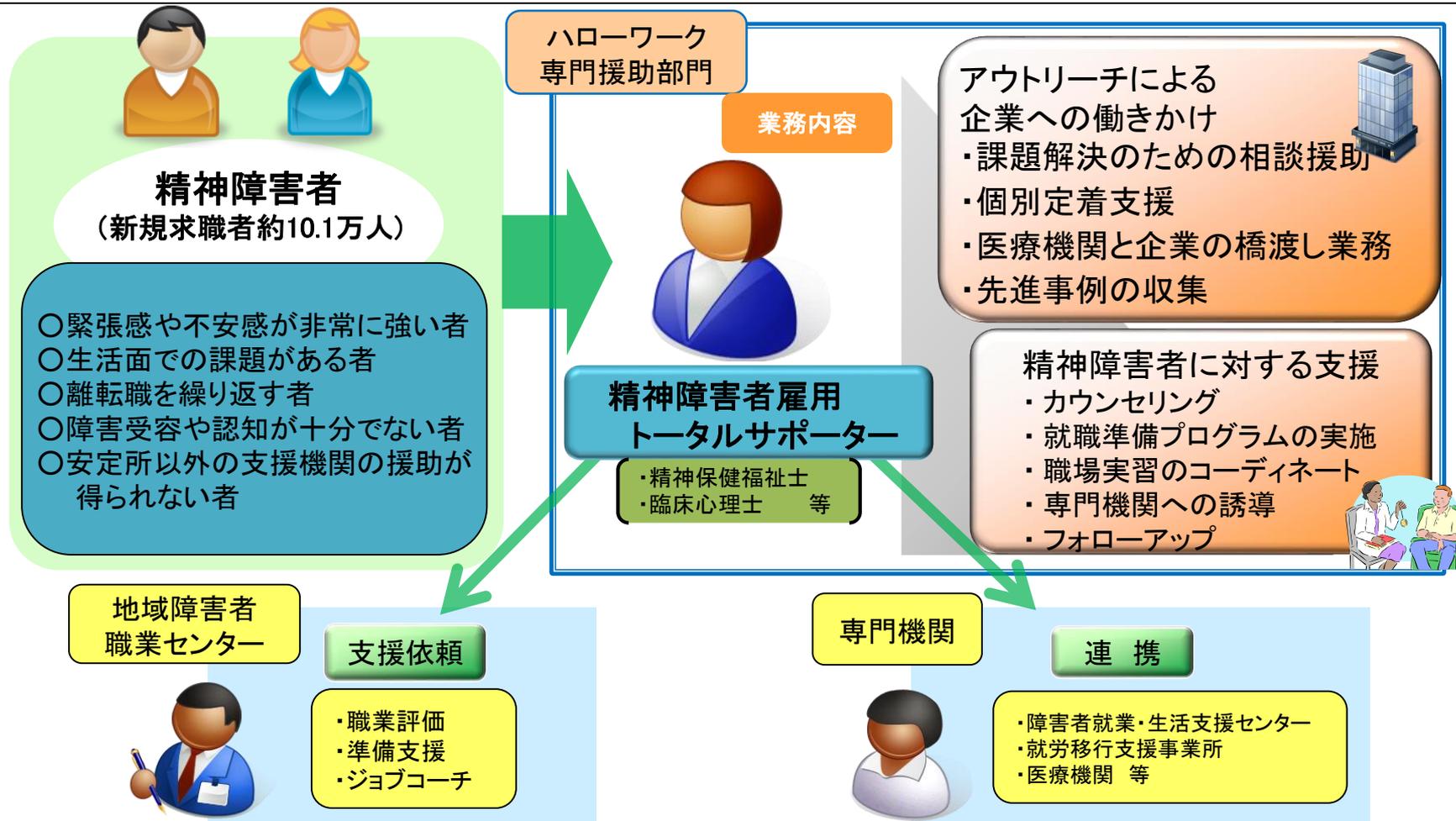
※ 東京都で記載いたしますので、空欄のままをお願いいたします。
東京都記載欄: 自立支援医療対象 (該当・非該当) 高額治療継続者 (重度かつ継続) (該当・非該当)
備考 ()
記載もれがないことを今一度ご確認ください。

精神障害者雇用トータルサポーターについて

概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施

○令和元年度実績 就職に向けた次の段階への移行率 76.8% ※相談支援を終了した者のうち、就職、職業紹介、職業訓練・職場適応訓練へ移行した割合



精神障害者雇用トータルサポーターの支援状況

- ◎ ハローワークにおいて、本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施

	配置人数(※1)	支援件数(※2)	就職率(※3)
令和元年度	237	156,825	71.2%
平成30年度	245	158,136	69.5%
平成29年度	392	141,594	64.7%
平成28年度	390	122,526	61.2%
平成27年度	356	106,388	57.6%

※1 平成30年度から、トータルサポーターの勤務時間・日数を統一したため、配置人数が大幅に変動している。

※2 本人へのカウンセリングや相談支援、支援機関への誘導、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための企業への支援等。

※3 就職に向けた次の段階に移行した者(①就職(トライアル雇用含む)、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん)のうち、就職した者の割合。令和2年度より、就職準備段階から就職まで一貫した支援が行えるよう、トータルサポーターが職業紹介も実施できるよう取扱を変更。②について、実際に職業紹介を行った者に限定することとしたため、就職に向けた次の段階に移行した割合及び就職率の計上方法は、令和2年度から異なっている点に留意。

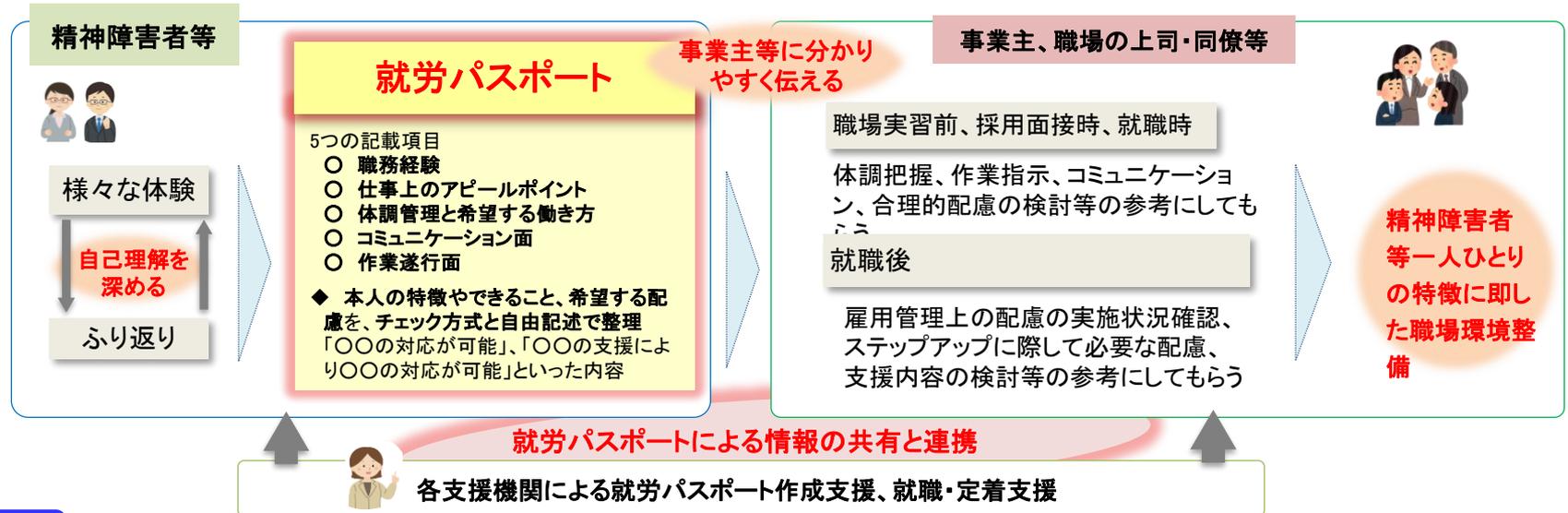
精神障害者等の就労パスポート

概要

- 精神障害者等が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等を支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール。
- 精神障害者等の障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促進。

活用スキーム

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲等は、精神障害者等本人の意向による。



普及事業

- 令和元年度及び2年度に、精神障害者等の就労パスポートの普及について、①～③の事業を実施。
 - ①支援機関向けワークショップ: 支援機関の担当者を対象に、就労パスポートを記載する演習や活用方法等に関する意見交換を実施
 - ②事業主向け活用セミナー: 事業主を対象に、就労パスポートの趣旨や活用のメリットのほか、精神障害の特性や雇用管理上の配慮について説明
 - ③就労支援推進フォーラム: 支援機関の担当者及び事業主を対象に、就労パスポートを活用した就労支援や情報連携の事例等の発表
- ◆ 実績
 - ①ワークショップ 開催回数:197回 受講者:3,183人 (令和元年度)
 - ②セミナー 開催回数:104回 受講者:3,713人
 - ※③フォーラムは令和2年度下半期から開始
- ◆ 令和3年度以降の普及
 - ・ 就労パスポートの活用好事例の収集
 - ・ 単独でのワークショップやセミナー等は実施せず、他のセミナー等の中で就労パスポートについて紹介・活用促進を図ることで、引き続き周知・普及に努める

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4月23日

1 対象障害者の範囲について

今後の検討に向けた論点整理(抄)

1. 雇用率制度の在り方について

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

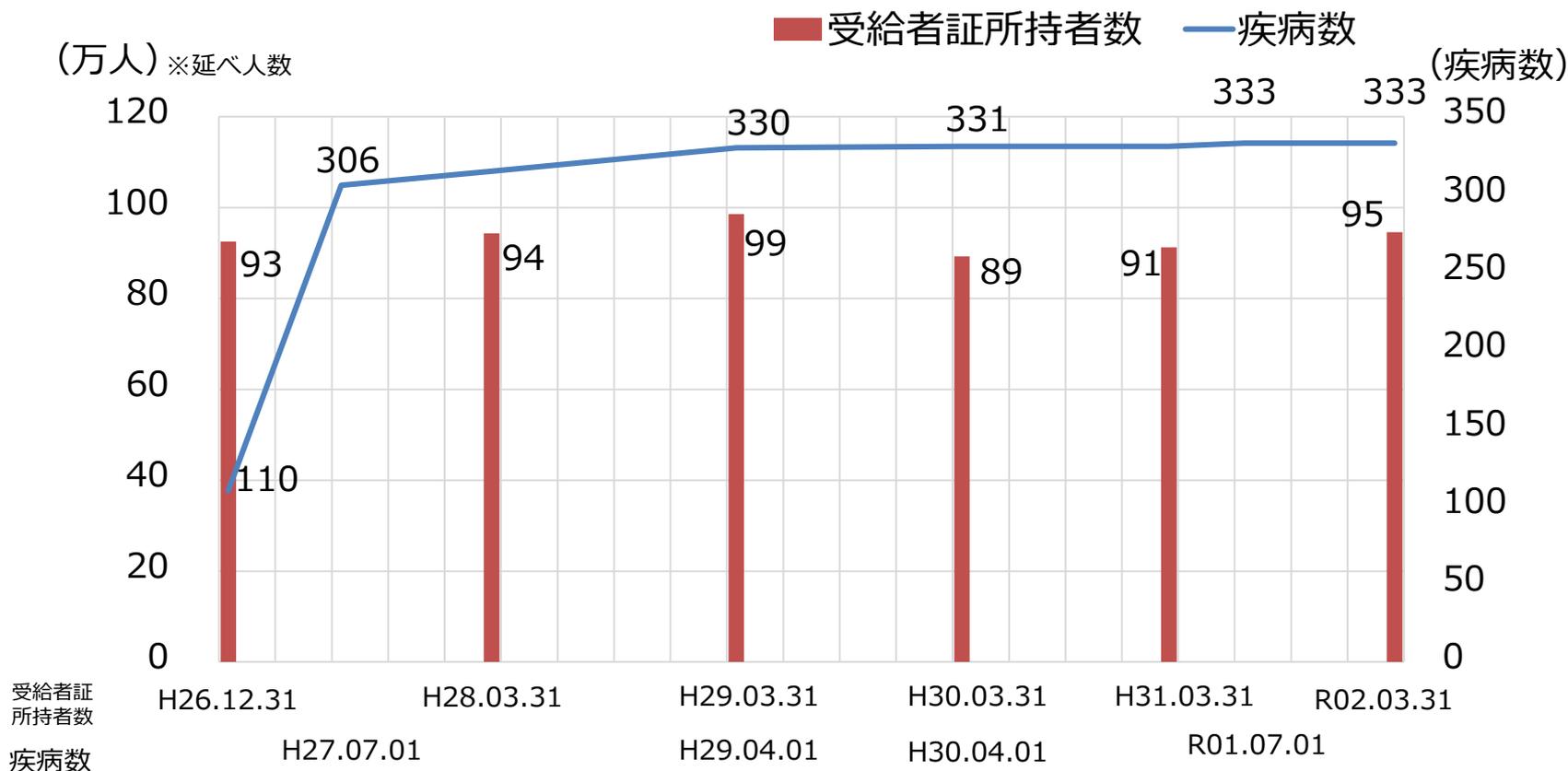
- 精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等の取扱いをどう考えるか。

◇ 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。

指定難病の対象疾病数と 指定難病(特定医療)受給者証所持者数の推移

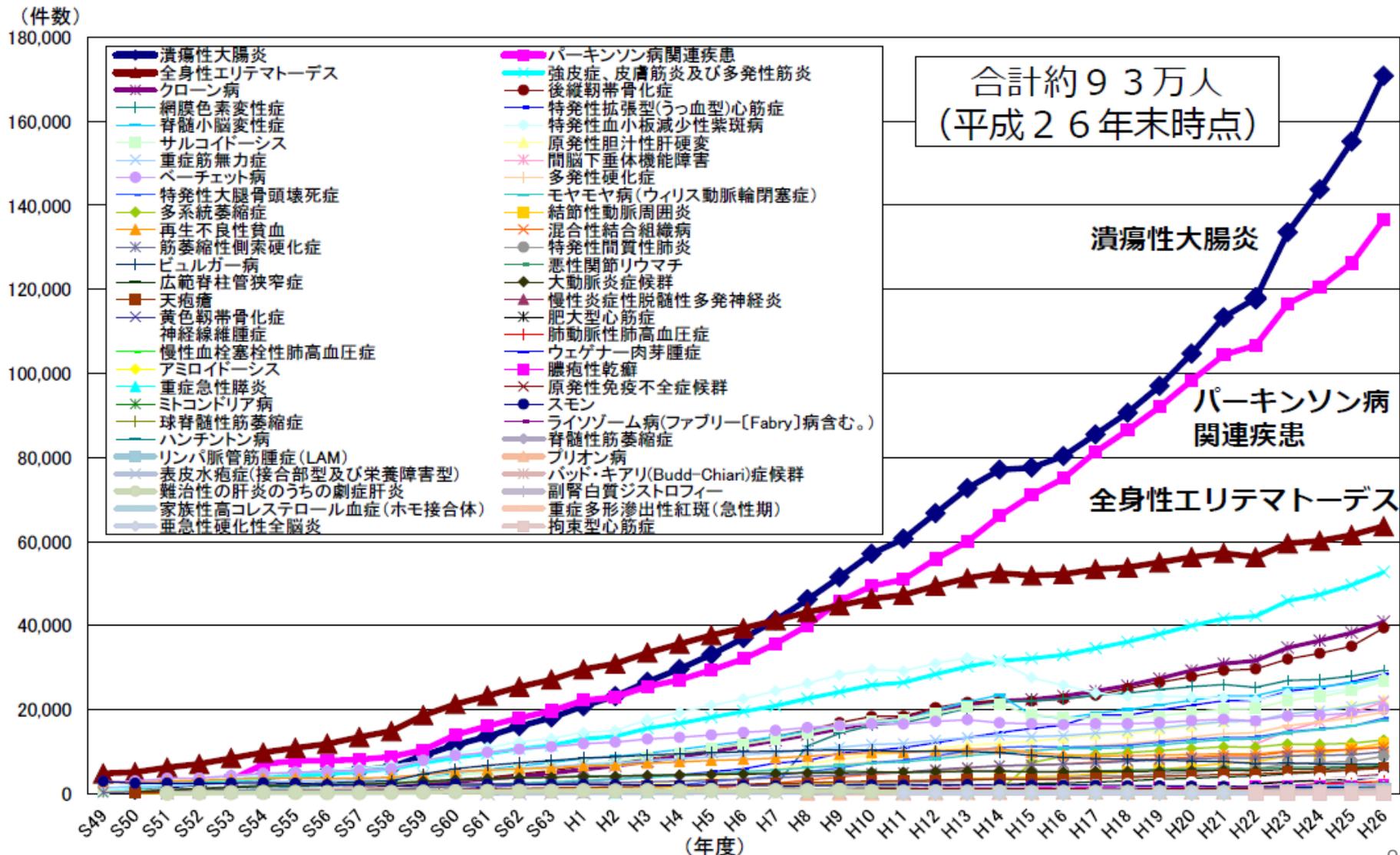
- 指定難病の対象疾病数については、難病法施行後、指定難病検討委員会における検討結果を踏まえ、追加指定を順次行っており、現在は333疾病となっている。
- 特定医療費受給者証所持者数については、ほぼ横ばいで推移している。



(資料出所) 平成26年末～令和元年度末受給証所持者数は、厚生労働省「衛生行政報告例」(平成27～令和元年度)

特定疾患治療研究事業（旧事業）における疾患別受給者数の推移

○ 医療費助成の受給者数も年々増加していた。



(参考) 指定難病一覧 (1 / 5)

番号	病名	備考
1	球脊髄性筋萎縮症	特定疾患
2	筋萎縮性側索硬化症	特定疾患
3	脊髄性筋萎縮症	特定疾患
4	原発性側索硬化症	
5	進行性核上性麻痺	特定疾患
6	パーキンソン病	特定疾患
7	大脳皮質基底核変性症	特定疾患
8	ハンチントン病	特定疾患
9	神経有棘赤血球症	
10	シャルコー・マリー・トゥース病	
11	重症筋無力症	特定疾患
12	先天性筋無力症候群	
13	多発性硬化症／視神経脊髄炎	特定疾患
14	慢性炎症性脱髄性多発神経炎／多巣性運動ニューロパチー	特定疾患
15	封入体筋炎	
16	クロウ・深瀬症候群	
17	多系統萎縮症	特定疾患
18	脊髄小脳変性症 (多系統萎縮症を除く。)	特定疾患
19	ライソゾーム病	特定疾患
20	副腎白質ジストロフィー	特定疾患

番号	病名	備考
21	ミトコンドリア病	特定疾患
22	もやもや病	特定疾患
23	プリオン病	特定疾患
24	亜急性硬化性全脳炎	特定疾患
25	進行性多巣性白質脳症	
26	HTLV-1関連脊髄症	
27	特発性基底核石灰化症	
28	全身性アミロイドーシス	特定疾患
29	ウルリッヒ病	
30	遠位型ミオパチー	
31	バスレムミオパチー	
32	自己食空胞性ミオパチー	
33	シュワルツ・ヤンペル症候群	
34	神経線維腫症	特定疾患
35	天疱瘡	特定疾患
36	表皮水疱症	特定疾患
37	膿疱性乾癬 (汎発型)	特定疾患
38	スティーヴンス・ジョンソン症候群	特定疾患
39	中毒性表皮壊死症	特定疾患
40	高安動脈炎	特定疾患

番号	病名	備考
41	巨細胞性動脈炎	
42	結節性多発動脈炎	特定疾患
43	顕微鏡的多発血管炎	特定疾患
44	多発血管炎性肉芽腫症	特定疾患
45	好酸球性多発血管炎性肉芽腫症	
46	悪性関節リウマチ	特定疾患
47	パージャール病	特定疾患
48	原発性抗リン脂質抗体症候群	
49	全身性エリテマトーデス	特定疾患
50	皮膚筋炎／多発性筋炎	特定疾患
51	全身性強皮症	特定疾患
52	混合性結合組織病	特定疾患
53	シェーグレン症候群	
54	成人スチル病	
55	再発性多発軟骨炎	
56	ベーチェット病	特定疾患
57	特発性拡張型心筋症	特定疾患
58	肥大型心筋症	特定疾患
59	拘束型心筋症	特定疾患
60	再生不良性貧血	特定疾患

(参考) 指定難病一覧 (2 / 5)

番号	病名	備考	番号	病名	備考	番号	病名	備考
61	自己免疫性溶血性貧血		81	先天性副腎皮質酵素欠損症		101	腸管神経節細胞僅少症	
62	発作性夜間ヘモグロビン尿症		82	先天性副腎低形成症		102	ルピンシュタイン・テイビ症候群	
63	特発性血小板減少性紫斑病	特定疾患	83	アジソン病		103	CFC症候群	
64	血栓性血小板減少性紫斑病		84	サルコイドーシス	特定疾患	104	コストロ症候群	
65	原発性免疫不全症候群	特定疾患	85	特発性間質性肺炎	特定疾患	105	チャージ症候群	
66	IgA 腎症		86	肺動脈性肺高血圧症	特定疾患	106	クリオピリン関連周期熱症候群	
67	多発性嚢胞腎		87	肺静脈閉塞症／肺毛細血管腫症	特定疾患	107	若年性特発性関節炎（注2）	
68	黄色靱帯骨化症	特定疾患	88	慢性血栓塞栓性肺高血圧症	特定疾患	108	TNF受容体関連周期性症候群	
69	後縦靱帯骨化症	特定疾患	89	リンパ脈管筋腫症	特定疾患	109	非典型型溶血性尿毒症症候群	
70	広範脊柱管狭窄症	特定疾患	90	網膜色素変性症	特定疾患	110	ブラウ症候群	
71	特発性大腿骨頭壊死症	特定疾患	91	バッド・キアリ症候群	特定疾患			
72	下垂体性ADH分泌異常症	特定疾患	92	特発性門脈圧亢進症				
73	下垂体性TSH分泌亢進症	特定疾患	93	原発性胆汁性胆管炎（注1）	特定疾患			
74	下垂体性PRL分泌亢進症	特定疾患	94	原発性硬化性胆管炎				
75	クッシング病	特定疾患	95	自己免疫性肝炎				
76	下垂体性ゴナドトロピン分泌亢進症	特定疾患	96	クローン病	特定疾患			
77	下垂体性成長ホルモン分泌亢進症	特定疾患	97	潰瘍性大腸炎	特定疾患			
78	下垂体前葉機能低下症	特定疾患	98	好酸球性消化管疾患				
79	家族性高コレステロール血症 （ホモ接合体）	特定疾患	99	慢性特発性偽性腸閉塞症				
80	甲状腺ホルモン不応症		100	巨大膀胱短小結腸腸管蠕動不全症				

(参考) 指定難病一覧 (3/5)

番号	病名	番号	病名	番号	病名
111	先天性ミオパチー	134	中隔視神経形成異常症/ドモルシア症候群	158	結節性硬化症
112	マリネスコ・シェーグレン症候群	135	アイカルディ症候群	159	色素性乾皮症
113	筋ジストロフィー	136	片側巨脳症	160	先天性魚鱗癬
114	非ジストロフィー性ミオトニー症候群	137	限局性皮質異形成	161	家族性良性慢性天疱瘡
115	遺伝性周期性四肢麻痺	138	神経細胞移動異常症	162	類天疱瘡 (後天性表皮水疱症を含む。)
116	アトピー性脊髄炎	139	先天性大脳白質形成不全症	163	特発性後天性全身性無汗症
117	脊髄空洞症	140	ドラベ症候群	164	眼皮膚白皮症
118	脊髄髄膜瘤	141	海馬硬化を伴う内側側頭葉てんかん	165	肥厚性皮膚骨膜炎
119	アイザックス症候群	142	ミオクロニー欠伸てんかん	166	弾性線維性仮性黄色腫
120	遺伝性ジストニア	143	ミオクロニー脱力発作を伴うてんかん	167	マルファン症候群
121	神経フェリチン症	144	レノックス・ガストー症候群	168	エーラス・ダンロス症候群
122	脳表ヘモジデリン沈着症	145	ウエスト症候群	169	メンケス病
123	禿頭と変形性脊椎症を伴う常染色体劣性白質脳症	146	大田原症候群	170	オクシピタル・ホーン症候群
124	皮質下梗塞と白質脳症を伴う常染色体優性脳動脈症	147	早期ミオクロニー脳症	171	ウィルソン病
125	神経軸索スフェロイド形成を伴う遺伝性びまん性白質脳症	148	遊走性焦点発作を伴う乳児てんかん	172	低ホスファターゼ症
126	ペリー症候群	149	片側痙攣・片麻痺・てんかん症候群	173	VATER症候群
127	前頭側頭葉変性症	150	環状20番染色体症候群	174	那須・ハコラ病
128	ピッカースタッフ脳幹脳炎	151	ラスムッセン脳炎	175	ウィーバー症候群
129	痙攣重積型 (二相性) 急性脳症	152	P C D H 19関連症候群	176	コフィン・ローリー症候群
130	先天性無痛無汗症	153	難治頻回部分発作重積型急性脳炎	177	ジュベール症候群関連疾患 (注)
131	アレキサンダー病	154	徐波睡眠期持続性棘徐波を示すてんかん性脳症	178	モワット・ウィルソン症候群
132	先天性核上性球麻痺	155	ランドウ・クレフナー症候群	179	ウィリアムズ症候群
133	メビウス症候群	156	レット症候群	180	A T R - X 症候群
		157	スタージ・ウェーバー症候群	181	クルーゾン症候群

(参考) 指定難病一覧 (4 / 5)

番号	病名
182	アペール症候群
183	ファイファー症候群
184	アントレー・ビクスラー症候群
185	コフィン・シリズ症候群
186	ロスムンド・トムソン症候群
187	歌舞伎症候群
188	多脾症候群
189	無脾症候群
190	鰓耳腎症候群
191	ウェルナー症候群
192	コケイン症候群
193	ブラダー・ウィリ症候群
194	ソトス症候群
195	ヌーナン症候群
196	ヤング・シンブソン症候群
197	1 p36欠失症候群
198	4 p欠失症候群
199	5 p欠失症候群
200	第14番染色体父親性ダイソミー症候群
201	アンジェルマン症候群
202	スミス・マギニス症候群
203	22q11.2欠失症候群
204	エマヌエル症候群
205	脆弱X症候群関連疾患
206	脆弱X症候群

番号	病名
207	総動脈幹遺残症
208	修正大血管転位症
209	完全大血管転位症
210	単心室症
211	左心低形成症候群
212	三尖弁閉鎖症
213	心室中隔欠損を伴わない肺動脈閉鎖症
214	心室中隔欠損を伴う肺動脈閉鎖症
215	ファロー四徴症
216	両大血管右室起始症
217	エプスタイン病
218	アルポート症候群
219	ギャロウェイ・モフト症候群
220	急速進行性糸球体腎炎
221	抗糸球体基底膜腎炎
222	一次性ネフローゼ症候群
223	一次性膜性増殖性糸球体腎炎
224	紫斑病性腎炎
225	先天性腎性尿崩症
226	間質性膀胱炎 (ハンナ型)
227	オスラー病
228	閉塞性細気管支炎
229	肺胞蛋白症 (自己免疫性又は先天性)
230	肺胞低換気症候群
231	α1-アンチトリプシン欠乏症

番号	病名
232	カーニー複合
233	ウォルフラム症候群
234	ペルオキシソーム病 (副腎白質ジストロフィーを除く。)
235	副甲状腺機能低下症
236	偽性副甲状腺機能低下症
237	副腎皮質刺激ホルモン不応症
238	ビタミンD抵抗性くる病/骨軟化症
239	ビタミンD依存性くる病/骨軟化症
240	フェニルケトン尿症
241	高チロシン血症1型
242	高チロシン血症2型
243	高チロシン血症3型
244	メーブルシロップ尿症
245	プロピオン酸血症
246	メチルマロン酸血症
247	イソ吉草酸血症
248	グルコーストランスポーター1欠損症
249	グルタル酸血症1型
250	グルタル酸血症2型
251	尿素サイクル異常症
252	リジン尿性蛋白不耐症
253	先天性葉酸吸収不全
254	ポルフィリン症
255	複合カルボキシラーゼ欠損症
256	筋型糖原病

(参考) 指定難病一覧 (5 / 5)

番号	病名	番号	病名	番号	病名
257	肝型糖原病	282	先天性赤血球形成異常性貧血	309	進行性ミオクローヌステんかん
258	ガラクトース-1-リン酸ウリジルトランスフェラーゼ欠損症	283	後天性赤芽球癆	310	先天異常症候群
259	レシチンコレステロールアシルトランスフェラーゼ欠損症	284	ダイヤモンド・ブラックファン貧血	311	先天性三尖弁狭窄症
260	シトステロール血症	285	ファンコニ貧血	312	先天性僧帽弁狭窄症
261	タンジール病	286	遺伝性鉄芽球性貧血	313	先天性肺静脈狭窄症
262	原発性高カイロミクロン血症	287	エプスタイン症候群	314	左肺動脈右肺動脈起始症
263	脳腱黄色腫症	288	自己免疫性後天性凝固因子欠乏症(注)	315	爪膝蓋骨症候群(ネイルパテラ症候群) / LM X 1 B 関連腎症
264	無βリポタンパク血症	289	クロンカイト・カナダ症候群	316	カルニチン回路異常症
265	脂肪萎縮症	290	非特異性多発性小腸潰瘍症	317	三頭酵素欠損症
266	家族性地中海熱	291	ヒルシウスブルング病(全結腸型又は小腸型)	318	シトリン欠損症
267	高IgD症候群	292	総排泄腔外反症	319	セピアプテリン還元酵素(SR)欠損症
268	中條・西村症候群	293	総排泄腔遺残	320	先天性グリコシルホスファチジルレノシトール(GPI)欠損症
269	化膿性無菌性関節炎・壊疽性膿皮症・アクネ症候群	294	先天性横隔膜ヘルニア	321	非ケトーシス型高グリシン血症
270	慢性再発性多発性骨髄炎	295	乳幼児肝巨大血管腫	322	β-ケトチオラーゼ欠損症
271	強直性脊椎炎	296	胆道閉鎖症	323	芳香族L-アミノ酸脱炭酸酵素欠損症
272	進行性骨化性線維異形成症	297	アラジール症候群	324	メチルグルタコン酸尿症
273	肋骨異常を伴う先天性側弯症	298	遺伝性膀胱炎	325	遺伝性自己炎症疾患
274	骨形成不全症	299	嚢胞性線維症	326	大理石骨病
275	タナトフォリック骨異形成症	300	IgG4関連疾患	327	特発性血栓症(遺伝性血栓性素因による)
276	軟骨無形成症	301	黄斑ジストロフィー	328	前眼部形成異常
277	リンパ管腫症/ゴーム病	302	レーベル遺伝性視神経症	329	無虹彩症
278	巨大リンパ管奇形(頸部顔面病変)	303	アッシャー症候群	330	先天性気管狭窄症/先天性声門下狭窄症(注)
279	巨大静脈奇形(頸部口腔咽頭びまん性病変)	304	若年発症型両側性感音難聴	331	特発性多中心性キャスルマン病
280	巨大動静脈奇形(頸部顔面又は四肢病変)	305	遅発性内リンパ水腫	332	膠様滴状角膜ジストロフィー
281	クリッペル・トレノネー・ウェーバー症候群	306	好酸球性副鼻腔炎	333	ハッチンソン・ギルフォード症候群
		307	カナバン病		
		308	進行性白質脳症		

指定難病患者への医療費助成の概要

- 指定難病の患者の医療費の負担軽減を図るとともに、患者データを効率的に収集し治療研究を推進するため、治療に要した医療費の自己負担分の一部を助成している。
- 助成対象者は、①症状が一定程度以上（重症）の者、②軽症だが医療費が一定以上の者としている。

医療費助成の概要

- 対象者の要件
 - ・ 指定難病（※）にかかっており、その病状の程度が厚生労働大臣が定める程度であること。
 - ※①発病の機構が明らかでないこと、②治療方法が確立していないこと、③希少な疾病であること、④長期の療養を必要とすること、⑤患者数が本邦において一定の人数に達しないこと、⑥客観的な診断基準が確立していること、の全ての要件を満たすものとして、厚生労働大臣が定めるもの。
 - ・ 指定難病にかかっているが、その病状の程度が厚生労働大臣が定める程度ではない者で、申請月以前の12ヶ月以内に、その治療に要した医療費総額が33,330円を超える月が3月以上あること。
 - 自己負担
 - 実施主体
 - 国庫負担率
 - 根拠条文
- 患者等の所得に応じて、治療に要した費用について一部自己負担がある。
都道府県、指定都市（平成30年度より指定都市へ事務を移譲）
1 / 2（都道府県、指定都市：1 / 2）
難病の患者に対する医療等に関する法律第5条、第31条第1項

対象疾病

110疾病（平成27年1月）→306疾病（平成27年7月）→330疾病（平成29年4月）→331疾病（平成30年4月）→333疾病(令和元年7月)

特定医療費(指定難病)受給者証 (ひな形)

別紙様式第2号 (表面)

特定医療費(指定難病)受給者証				
公費負担者番号				
特定医療費受給者番号				
受 診 者	フリガナ	性別	生年月日	
	氏名	男・女	年月日	
	フリガナ			
	住所			
	保険者(※1)			
	被保険者証の 記号及び番号(※2)	適用区分		
病名				
保 護 者 (受 診 者 が 1 8 歳 未 満 の 場 合 記 入)	氏名			
	フリガナ			
	住所			
指 定 医 療 機 関 名	病院・診療所	所在地		
	薬局	所在地		
	訪問看護事業者等	所在地		
負 担	自己負担上限額	月額	円	階 層 区 分
	人工呼吸器等装着	該当・非該当	高額かつ長期	該当・非該当
	軽症高額該当	該当・非該当		
	受診者と同じ世帯内にある 指定難病又は小児慢性特定疾病の 医療費助成の対象患者	有・無		
有効期間		年 月 日 から 年 月 日 まで		
上記のとおり認定する。 年 月 日 ○○○都道府県知事 印				

※1 後期高齢者医療広域連合を含む
 ※2 後期高齢者医療制度においては被保険者番号

注意事項

- この証を交付された方は、標記の疾病について、この証の表面に記載された金額を限度とする自己負担上限額までを医療機関に対して支払うことで保険診療を受けることが可能となります。
- 本事業の対象となる医療は、医療受給者証に記載された疾病及び当該疾病に付随して発生する傷病に関する医療に限られています。
- 保険医療機関等において診療を受ける場合、被保険者証や組合員証に添えて、この証を必ず窓口へ提出して下さい。
- 緊急その他やむを得ない場合には、本医療受給者証に名称が記載されている指定医療機関以外の指定医療機関での診療等も特定医療費の支給対象となります。
- 氏名、居住地、加入している医療保険に変更があったときは、〇〇〇知事にその旨を届け出てください。また、受診している医療機関等に変更があったときは、速やかに〇〇〇知事に変更の申請をして下さい。
- 治癒、死亡等で受給者の資格がなくなったときは、この証を速やかに〇〇〇知事に返還して下さい。
- この証を破損したり、汚したり又は紛失した場合は、〇〇〇知事に再交付の申請を行ってください。
- この証の有効期間満了後も引き続き継続を希望する場合には、必ず有効期間内に所定の手続きを行ってください。
- その他指定難病の医療の受給に関しての問い合わせは、下記に連絡して下さい。

連絡先

〇〇〇都道府県〇〇部〇〇課〇〇係 (TEL 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)
 又は〇〇〇保健所 (TEL 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)

指定医療機関に対するお願い

指定難病の対象療費に係る高額療養費の自己負担上限額については、入院療費に取り多数回該当が適用となる場合があります。指定医療機関におかれましては、当該制度における入院療費について、個人単位、医療機関単位で多数回該当の適用の有無について確認した上で診療報酬の請求をお願いします。

難病患者の障害者手帳所持割合

- 難病患者(※)のうち、約56%が障害者手帳を所持。手帳の種類別にみると、身体障害者手帳が大半を占める。
- 年齢別にみると、60歳以上が約66%を占める。

(※) 医師から難病(指定難病に限らない)と診断されたことがある、と回答した者。

難病と診断された者(難病患者)の数(推計値)(注)

(単位:千人、%)

	総数	うち障害者手帳所持	手帳の種類(複数回答)			うち障害者手帳非所持	うち障害者手帳所持不詳
			うち身体障害者手帳	うち療育手帳	うち精神障害者保健福祉手帳		
			人数	942	530		
構成比	100	56.3	-	-	-	32.1	11.7

難病患者の数(年齢構成)

手帳所持割合:56.3%

(単位:千人)

	総数	0~9	10~19	20~29	30~39	40~49	50~59	60~69	70~79	80~89	90歳以上	年齢不詳
総数	942	14	18	33	52	81	107	194	259	156	14	15
うち障害者手帳所持	530	9	12	21	25	38	58	119	140	92	10	6
うち障害者手帳非所持	302	5	6	11	24	40	39	57	77	38	3	4
うち障害者手帳所持不詳	110	0	0	0	3	3	10	19	43	26	1	5

(資料出所) 厚生労働省「平成28年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)」
調査票配布部数12,601、回収数7,179、有効回答6,175(回収率:57.0%、有効回答率:49.0%)。

(注) 調査時点(平成28年12月1日現在)における、医師から難病と診断された者の数(推計値)。

難病患者の就業している者

○ 難病患者(※)のうち、就業中の者(現在休職(休業)中の者を含む)(注1)の割合は54.2%。

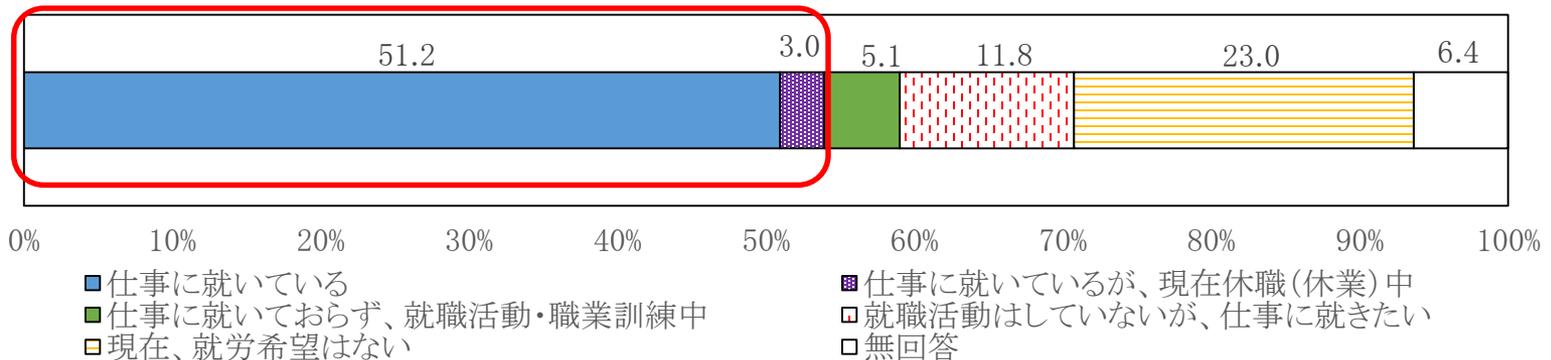
○ 非就業者のうち、半数以上は主婦・主夫・家事手伝いや学生等。

(※)平成27年1月1日施行段階における「難病の患者に対する医療等に関する法律」の対象の110疾患患者。

難病患者の就業状況(18~65歳) (n=2,117)

(単位:%)

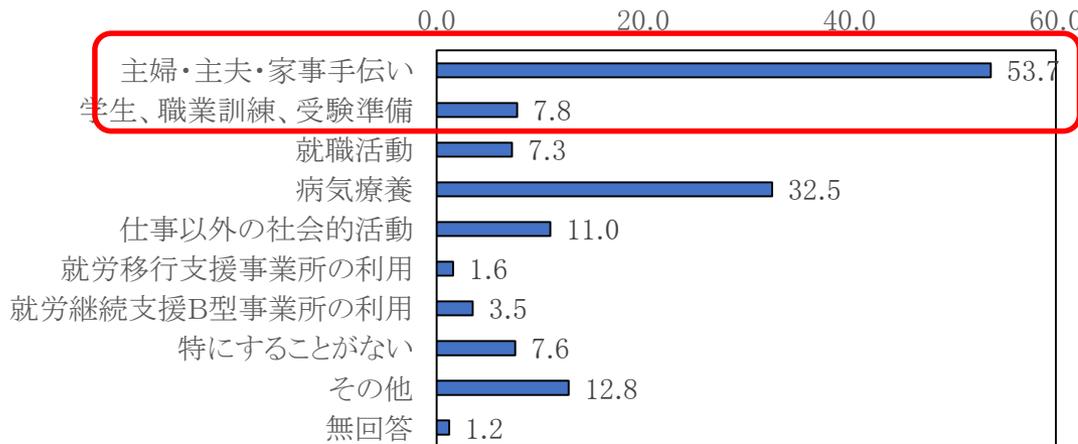
就業者(休職(休業中を含む)割合:54.2%



現在の非就業者(注2)の状況(18~65歳)

(n=838。複数回答)

(単位:%)



(資料出所)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「難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究」(2015年4月)。調査対象:平成27年1月1日施行段階における「難病の患者に対する医療等に関する法律」の対象110疾患について、関係する患者団体から調査への協力を得られたもの。調査時期:平成26年9~12月。

(注1)就労継続支援A型事業所での雇用を含み、就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所での作業訓練等は除く。

(注2)「仕事に就いておらず、就職活動・職業訓練中」「就職活動はしていないが、仕事に就きたい」「現在、就労希望はない」と回答した者。

難病による就労困難性

○多くの難病に共通する主な症状として「全身的な体調の崩れやすさ」があり、全身的な倦怠感、痛み、発熱、集中力の低下等、最初は外見からわかりにくい症状として表れる。
 なお、症状の有無や程度は、疾病や治療の状況、個人により差がある点に留意する必要がある。

共通性

●全身的な体調の崩れやすさ

- ・体調変動
- ・疲れやすさ
- ・倦怠感
- ・集中力の低下 等

多様性

●難病による様々な症状や機能障害

疾患群	特徴的な症状や機能障害の例
神経・筋疾患	筋力低下／麻痺、筋持久力低下 等
自己免疫疾患	関節の痛み、体力・免疫力・筋力低下 等
消化器系疾患	下痢、下血 等
血液系疾患	貧血、出血が止まりにくい 等
皮膚・結合組織疾患	皮膚の腫瘍・潰瘍・水疱、容貌の変化 等
視覚系疾患	視覚障害、弱視 等
内分泌系疾患	活力ややる気の低下、体温調整 等
骨・関節系疾患	動作や姿勢の制限、関節の痛み 等

個別性

●疾病の種類や治療の状況等により様々な症状

- ・症状は個別性が大きく、本人、必要に応じて主治医等に確認することが必要
- ・定期的な検査、治療の継続等により、ほぼ症状のない状態を維持できる場合もあるが、日によって体長変動がある場合などもある

主な指定難病の概要

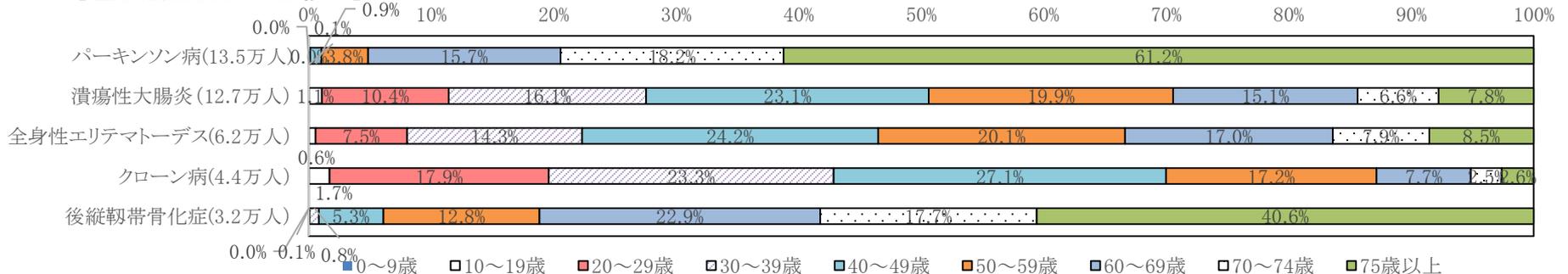
主な指定難病(※)の特徴と雇用管理上の留意点

※指定難病(特定医療)受給者証所持者数の上位5疾病

疾病名	性別	発症しやすい年齢	患者の年齢層	典型的にみられる雇用管理上の留意点
パーキンソン病	やや男性が多い	40歳以降が多いが、40歳以前の発症も10分の1程度	40歳以降に増加し65歳以降にピークがある	パーキンソン病は高齢者に多い疾病ですが、その10%程度は40歳未満で発症し、若年性パーキンソン病と呼ばれます。症状を一時的に抑える特効薬があり、薬が効いている時には健常者と全く変わらないのに、数時間で薬効が切れると体を動かさなくなるという極端な「ON - OFF 症状」という特徴があります。周囲に病気を隠せることから、かえってストレスになることもあります。10年以上かけて疾病が進行し、薬が効きにくくなったり、薬の副作用が現れたりします。
潰瘍性大腸炎	男女差はない	20歳代と50歳代の2つのピークがある	30歳代後半にピークがあるが、20～60歳代まで	○炎症性腸疾患(クローン病、潰瘍性大腸炎) 難病の中でも、若年層での発症例が多いこともあり、就労例の多い疾病です。下痢や下血、腹痛で入院し診断されることが多く、それをきっかけとした自主退職が見られますが、実際は治療により数ヶ月で症状は安定するため、就労継続の支援が重要です。腸を切除し人工肛門にしたり、通常の栄養摂取が困難になった場合は、障害認定がありますが、最近では多くの場合、内科治療で症状を抑えるようになっています。小腸や大腸に炎症が起こりやすいことがこれらの疾病の特徴で、ほぼ完治状態にまで回復することもあります。症状が変動しやすい例もあり、突然の腹痛等に対応できるように、トイレに行きやすいデスクワークや専門職を仕事として選ぶ人が多いようです。腸からの栄養吸収の不足を補い、腸の炎症を抑えるために、仕事中に専用ドリンクを飲むことがあります。また、食事は本人が消化のよいメニューを選びます。それ以外は、仕事中に病気のことを意識する必要がない人がほとんどです。
クローン病	男性が女性の2倍	10～20歳代が多い	40歳前の男性に比較的多い	
全身性エリテマトーデス	女性が圧倒的に多い	成人以前もあるが20～40歳代がピーク	30～40歳代にピークがあるが幅広い	○膠原病(全身性エリテマトーデス、皮膚筋炎/多発性筋炎、等) アレルギーやアトピー性皮膚炎のように、免疫機構が自分自身の体に対して反応してしまい、体の様々な部位で炎症が起こる、女性に多い疾病で、様々な種類があります。全身性エリテマトーデスは、その代表的なもので、日光の紫外線に皮膚が過敏に反応したり、過労等のきっかけで、湿疹、口内炎、消化器炎、腎臓・心臓・呼吸器等の臓器障害、関節炎、筋肉炎、等が多発し、発熱や全身疲労が顕著になりやすいことが特徴です。他には、全身性強皮症、皮膚筋炎/多発性筋炎、混合性結合組織病等があり、疾病名が重複することもあります。症状が進行して腎臓機能障害や、関節障害等が顕著になった場合は、障害認定の対象にもなりますが、多くの人はステロイド剤等の服薬や自己管理によって、症状を抑えつつ普通の生活を送っています。症状の悪化を繰り返すと障害が進行してしまうため、過労や寒冷を避け、症状悪化の兆しがあれば休息をとるように通院しやすくすることが大切です。また、重労働はもちろん、運搬等の中程度の肉体労働も、筋肉痛や関節痛が起きやすいため、膠原病のある人々には苦痛となりやすくなっています。
後縦靭帯骨化症	55歳以降では男性がやや多い	40歳以降に多く50歳代がピーク	45歳以上から増加し50歳代後半にピークがある	背骨を縦につなぐ靭帯は柔軟性があり、首、胴体、腰を自由に動かすことができますが、これが肥大・骨化して首等のこわばりや痛みが生じ、さらに、骨化が進行し脊髄を圧迫するようになると、脊髄麻痺と同様の下半身等の麻痺にもつながりやすくなる病気です。身体障害が目立たなくても、首等の痛みや、手足のしびれ等があり、疲労が溜まりやすく、また、運搬等の仕事を避ける必要があります。加えて、転倒しやすく、脊髄損傷を起こしやすいので、仕事内容を産業医等と検討します。

出典:『難病のある人の雇用管理マニュアル』(2018年、JEED)から作成

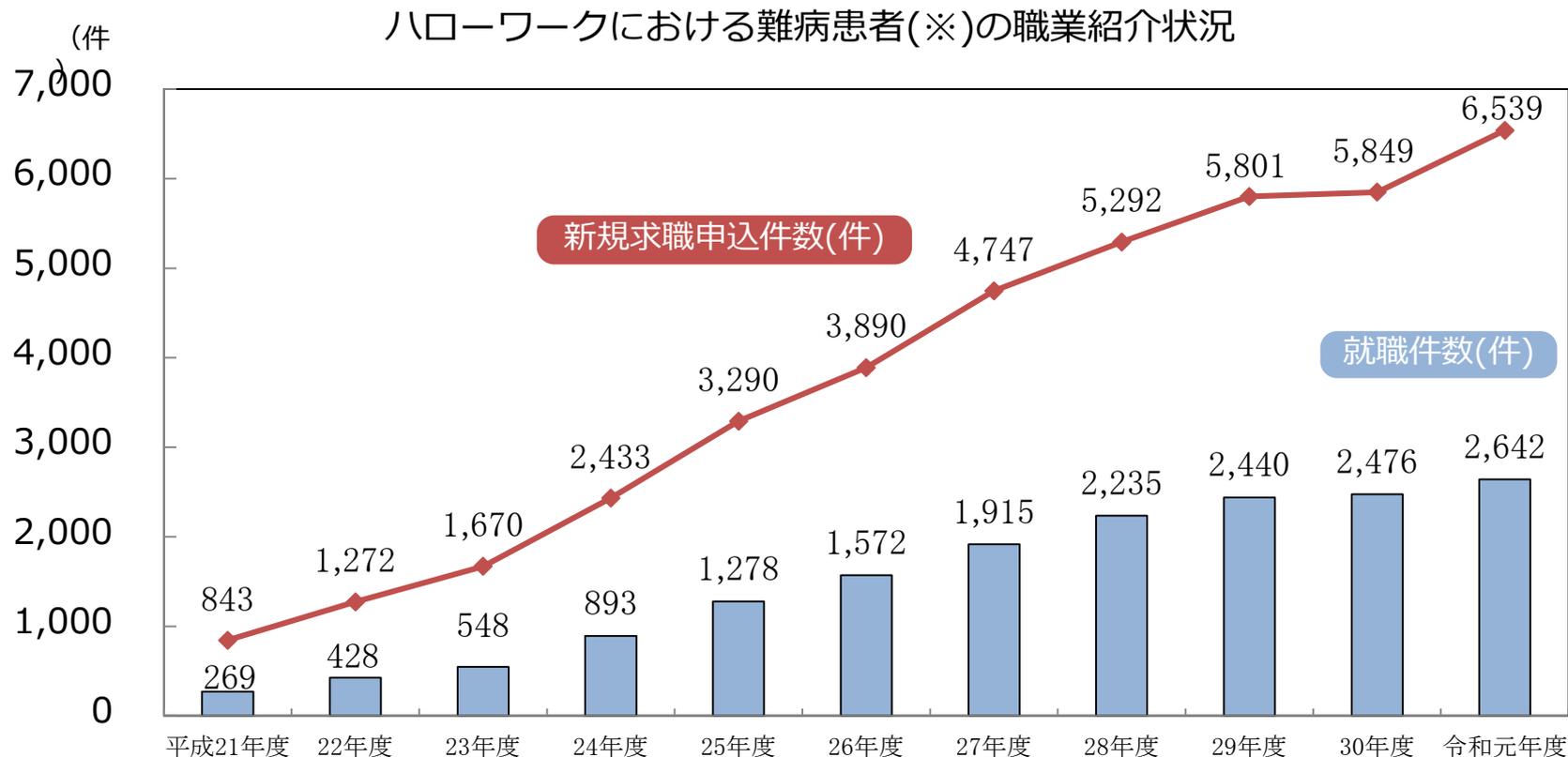
[主な指定難病の年齢構成]



出典:厚生労働省「衛生行政報告例」令和元年度から作成

ハローワークにおける難病患者への 就労支援の実績について

○ ハローワークにおける難病患者（障害者手帳を所持しない方）の新規求職申込数、就職件数は、いずれも年々増加している。

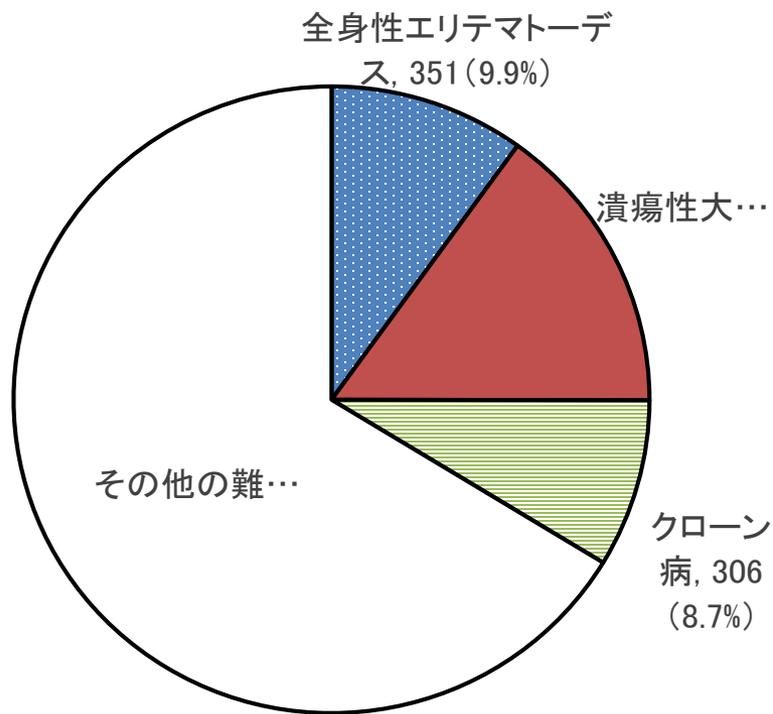


※ 難病患者のうち、障害者手帳を所持しない方。ただし、令和元年度の実績は、令和2年1月のハローワークシステム刷新の影響により、障害者手帳を所持する難病患者の方が一部含まれている。

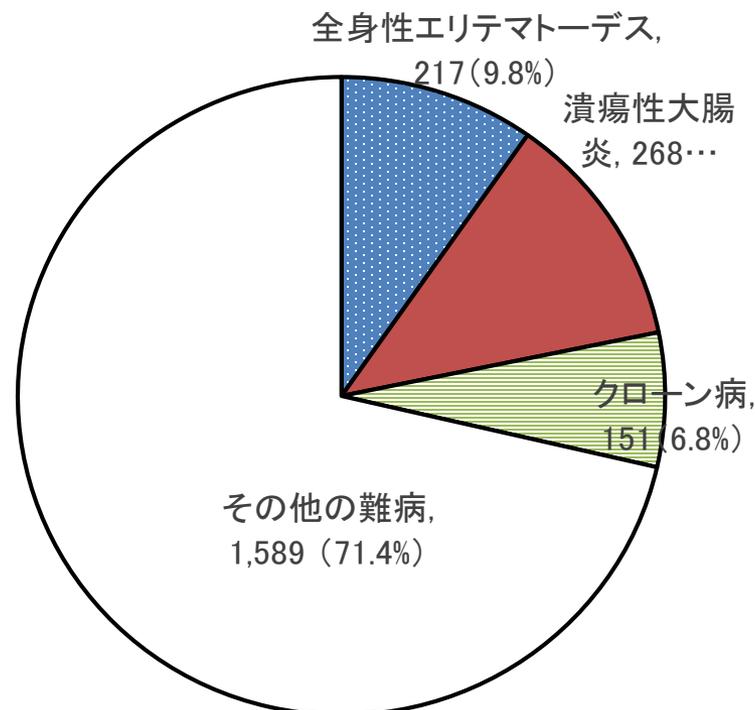
ハローワークにおける難病患者の職業紹介状況

- 難病患者の求職者を疾患別にみると、全身性エリテマトーデス・潰瘍性大腸炎・クローン病が33.7%を占める。
- これら3疾患のいずれにおいても、一定程度は就職を実現している。

新規求職登録者の疾患別内訳



就職件数の疾患別内訳



※2020年1～12月の新規登録者（主たる障害が難病である者に限る、学卒を除く）の内数（n=3,528）。なお、新規登録者数は2020年1～12月にハローワークに新規に求職登録を行った障害者の数であり、新規求職申込件数（6,448件）の内数である。

※2020年1～12月の就職件数（主たる障害が難病である者に限る、学卒を除く）の内数（n=2,225）。ただし、2019年12月までに求職登録を行った者は、2020年1月に「その他の難病」としてデータが移行されている。

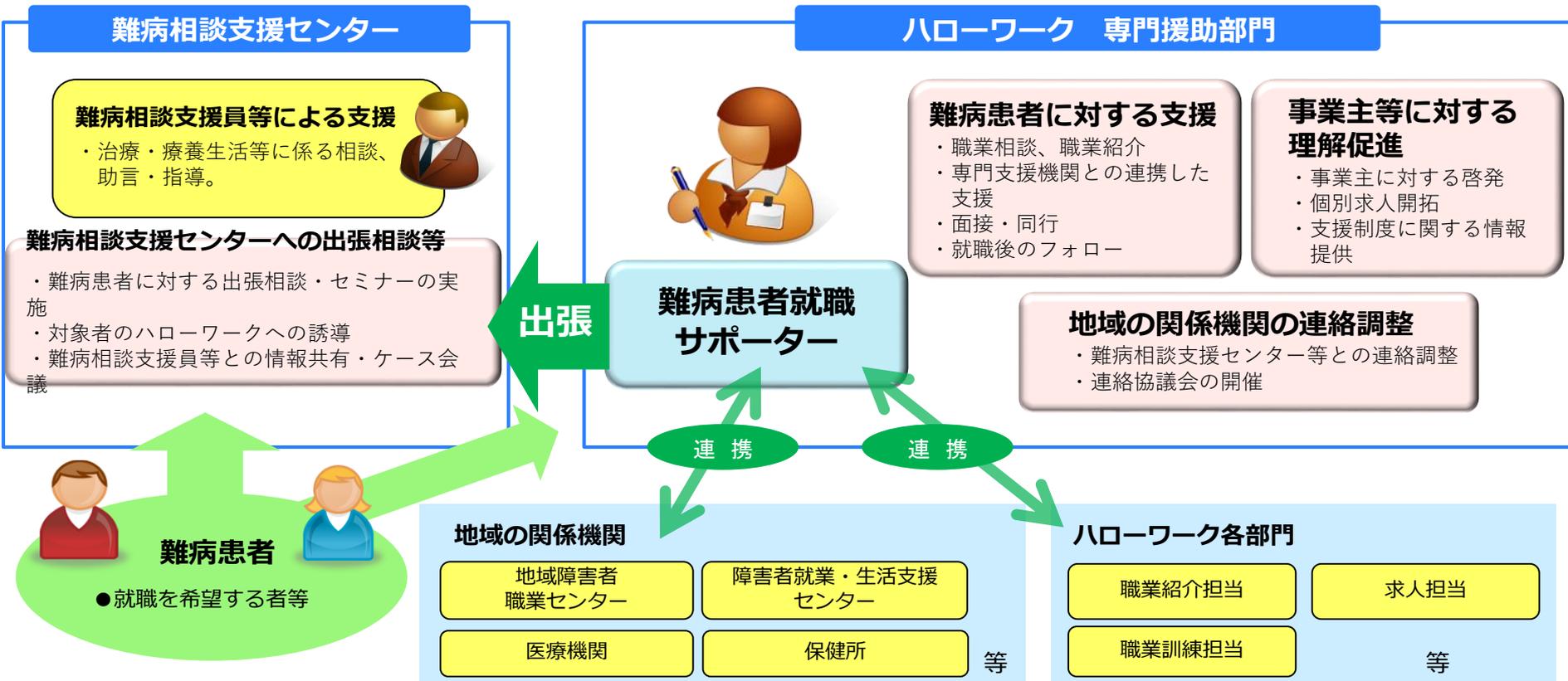
※ 新規求職申込件数とは、2020年1～12月にハローワークに新規に求職登録を行った者（新規登録者）に加え、2020年1～12月に再登録を行った者も含む数。就職率は就職件数／新規求職申込件数で算出する。左のグラフは新規求職申込件数ではなく、新規登録者数を用いているため、左右のグラフで就職率を算出することはできない。

難病患者就職サポーターによる専門的支援の実施

ハローワークに「難病患者就職サポーター」(※)を配置し、難病相談支援センターをはじめとした地域の関係機関と連携しながら、個々の難病患者の希望や特性、配慮事項等を踏まえたきめ細かな職業相談・職業紹介及び定着支援等総合的な支援を実施。

- ※ 配置数 : 全国51人
- 配置場所 : ハローワークの専門援助窓口
- 採用要件 : 医療・社会福祉等の資格保有者又は実務経験者、キャリアコンサルタント・産業カウンセラー資格保有者等、難病患者の相談に関する業務経験1年以上 等

※ 難病患者就職サポーターによる就職率実績：就職率48.6%（令和2年度 第1～第3四半期実績）



難病患者就職サポーターの支援状況

難病相談支援センターをはじめとした専門支援機関と連携しながら、個々の難病患者の希望や特性、配慮事項等を踏まえたきめ細やかな職業相談・職業紹介及び定着支援等総合的な支援を実施

	配置人数	活動件数(※1)	就職率(※2)
令和2年度 (第3四半期まで)	51	19,677	48.6%
平成31年度	51	22,453	40.2%
平成30年度	51	22,219	43.3%
平成29年度	51	21,910	43.8%
平成28年度	49	17,986	44.4%

※1 本人への職業相談や支援機関への誘導、個別支援対象者の定着支援、事業主に対する周知・啓発業務等。

※2 令和2年度からはプレ相談(インテーク)の実施により、アセスメント機能を強化。また、難病患者就職サポーターが職業紹介も実施できるよう取扱を変更し、プレ相談から職業紹介、定着支援まで一貫した支援を実施。

ハローワークにおける発達障害者への 就労支援の実績について

○ ハローワークにおける発達障害者（障害者手帳を所持しない方）の新規求職
申込数、就職件数は、いずれも年々増加している。

ハローワークにおける発達障害者（※）の職業紹介状況



※ 発達障害者のうち、障害者手帳を所持しない方。ただし、令和元年度の実績は、令和2年1月のハローワークシステム刷新の影響により、障害者手帳を所持する発達障害者の方が一部含まれている。

発達障害者の障害者手帳所持割合

○ 発達障害者(※)のうち、約7割以上が障害者手帳を所持。手帳の種類別にみると、療育手帳が約7割を占める。

○ 年齢別にみると10歳～69歳の約84%が障害者手帳を所持している。

(※)医師から発達障害と診断された者

発達障害と診断された者(発達障害者)の数(推計値)(注)

(単位:千人、%)

	総数	うち障害者手帳所持	手帳の種類(複数回答)			うち障害者手帳非所持	うち障害者手帳所持不詳
			うち身体障害者手帳	うち療育手帳	うち精神障害者保健福祉手帳		
			人数	481	368		
構成比	100	76.5	-	-	-	21.4	2.1

発達障害(年齢構成)

手帳所持割合:84.4%

(単位:千人)

	総数	0～9	10～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～69	70～79	80～89	90歳以上	年齢不詳
総数	481	103	122	107	60	49	15	7	1	3	1	13
うち障害者手帳所持	368	54	88	102	52	43	13	6	1	1	1	8
うち障害者手帳非所持	103	47	32	4	8	5	3	0	0	1	0	4
うち障害者手帳所持不詳	10	3	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1

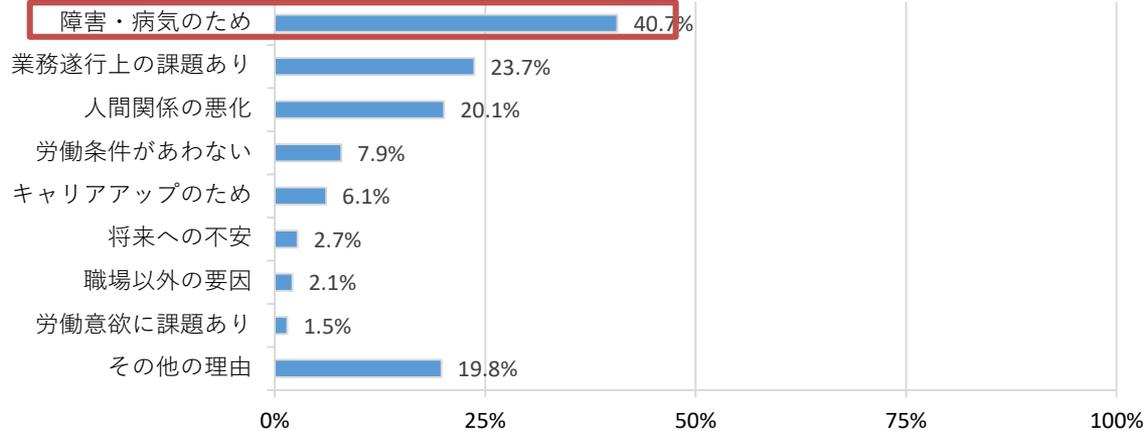
(資料出所)厚生労働省「平成28年生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)」

(注)平成28年12月1日現在における、医師から発達障害と診断された者の数(推計値)。

発達障害者の具体的な離職理由等

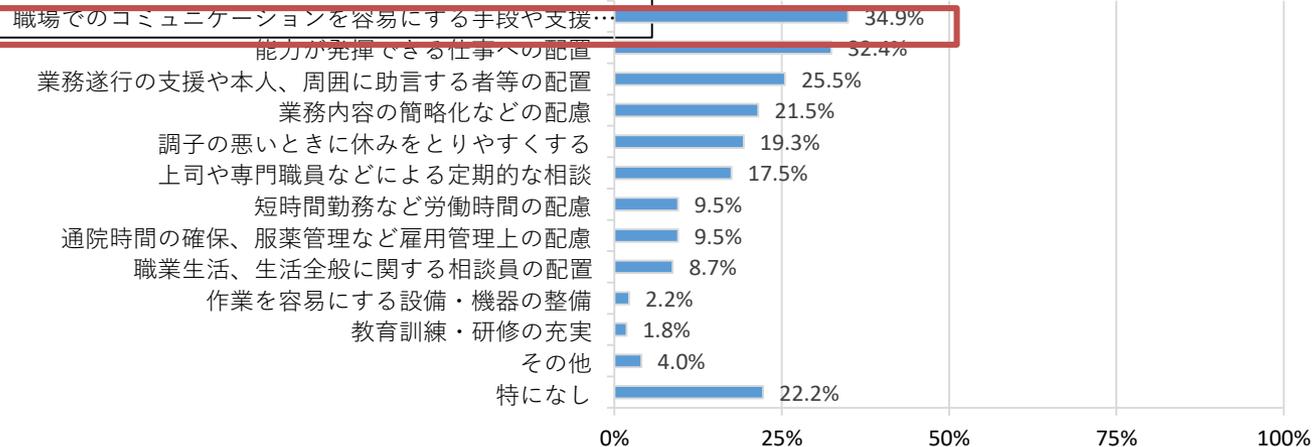
- 発達障害者(※)の継続雇用の課題として、障害・病気、業務遂行上の課題、人間関係の悪化等が挙げられている。
- 離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置等では、コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置が挙げられている。

具体的な離職理由



※複数回答

離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮



※複数回答

※診断書により発達障害が確認された者、過去に医療機関から発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨、本人から申告があった者、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者のうち、診断が発達障害である者。
 (出典)「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」(2020年3月, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)による。平成30年6月1日から6月30日までの間に新規求職申込みを行った障害者を対象に調査。

発達障害者の就労上の困難

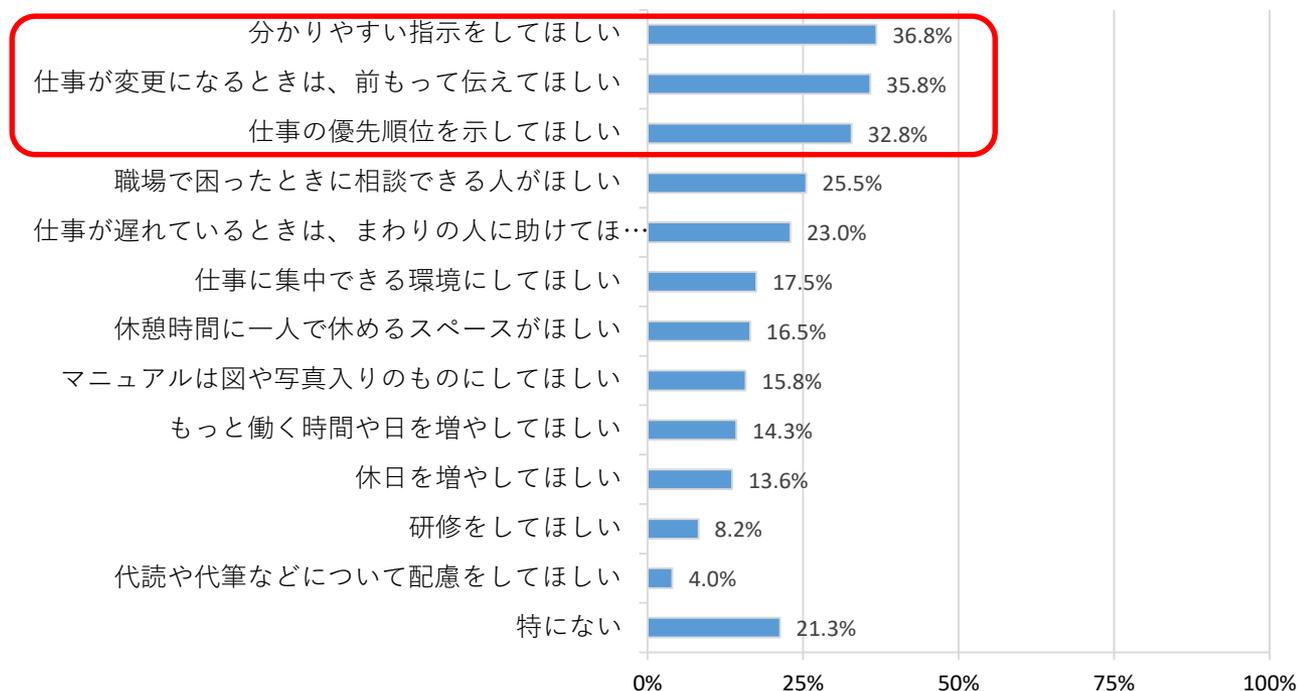
- 発達障害者に係る社会性の問題、コミュニケーションの問題、こだわりといった特性により、職場において具体的な課題がある。

	雇用継続上に際して指摘されたことや本人が認識していた困難(※)	対応として効果的であったこと(※)
社会性の問題	<ul style="list-style-type: none"> ○指示されているルールは守れるが、職場の暗黙のルールに混乱してしまう ○場の雰囲気を読むことが苦手で、つい適切でない返事をする ○注意されると、相手が自分を敵視していると感じてしまう ○つい、自己流で行動してしまう ○苦手な音や文字などの情報があると必要なことをうまく選択できない など 	<ul style="list-style-type: none"> ○確実に守るべき指示は文章やメモにして具体的に示す(図示などは効果的) ○定期的に連絡・報告を求める ○比喩や視線ではなく、直接的・具体的に説明したり、質問する ○落ち着いて集中できる環境を整える(苦手な音や文字などを把握して気が散らないようにする) など
コミュニケーションの問題	<ul style="list-style-type: none"> ○指示がわからないときに、タイミングよく質問できない ○突然興奮したり、怒り出す(緊張すると、大声を出したりする) ○電話の対応がうまくできない ○上司や同僚に対する接し方がうまくできない(誰にどう接してよいかわからない) など 	<ul style="list-style-type: none"> ○メモ帳や手帳などを利用して、担当作業をリストアップさせる(わからないときは、優先順位の指示を上司に求める) ○あえて電話での対応は求めない ○サインに気付いたら、声かけをする(指示には、図や写真などを用いる) ○落ち着ける環境を整え、平静を待つ(環境に慣れてくれば、頻度が減り、早く平静に戻ることができる) など
こだわりの問題	<ul style="list-style-type: none"> ○複数のことを担当する場合、どれを優先するのか、わからなくなる ○経験したことがないことを初めてやるときは、とても不安になる(後込みしてできないこともある) ○時間や場所などの予定が変更になると、不安になる など 	<ul style="list-style-type: none"> ○指示・例示・研修・確認等により、経験を積ませる ○それぞれの役割を明示し、接し方のモデルを示す ○作業時間・工程を予め確定する(残業や納期の変更は早めに指示する) ○メモを取って復唱させる など

発達障害者の就労上の困難

- 就業している発達障害者の職場への要望事項として、「分かりやすい指示をしてほしい」「仕事の変更になるときは、前もって伝えてほしい」等、業務遂行に係る配慮を求める回答の割合が高くなっている。

発達障害者の職場への要望事項 (n=595)



(出典)「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」(2015年3月, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)による。ここでいう発達障害者は、手帳を所持する者に限定されていない(知的障害の診断を受けている者も含む)。

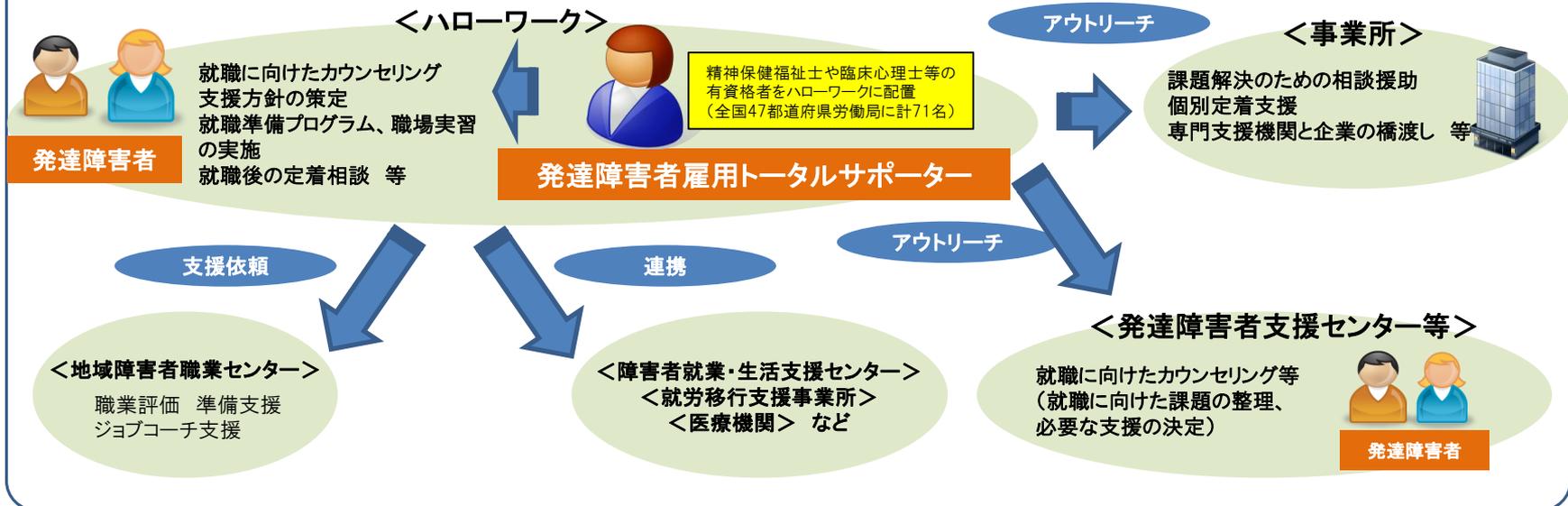
発達障害者雇用トータルサポーターによる一貫した専門的支援の実施

背景・課題

- 発達障害者については、ハローワークの新規求職者数や発達障害者支援センターの相談人数が年々増加しており、さらには令和3年3月の障害者雇用率引き上げにより、就労支援のニーズが拡大する見込み。
- 発達障害者は、対人関係の構築等に困難を抱えていることから、障害特性や作業能力等を把握してマッチングを行うとともに、継続した支援により定着を図ることが重要。

事業内容

ハローワークに発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、発達障害者に対する就職準備段階から職場定着までの一貫した専門的支援を実施する。



(参考) 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)

8. (2)障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育委員会・大学、福祉・保健・医療・労働等関係行政機関と企業が連携する体制を構築する。

発達障害者雇用トータルサポーターの支援状況

- ◎ ハローワークにおいて、本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、発達障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施

	配置人数(※1)	支援件数(※2)	就職率(※3)
令和元年度	47	35,106	74.6%
平成30年度	34	21,921	62.0%

※1 発達障害者雇用トータルサポーターについては、平成30年度から設置を開始。

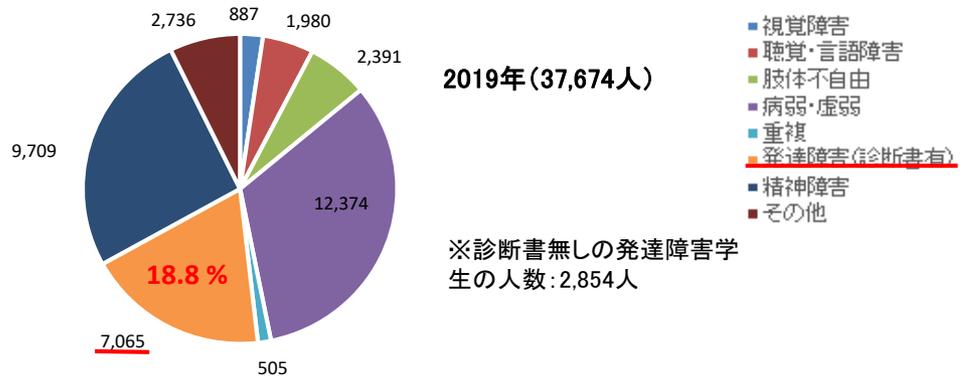
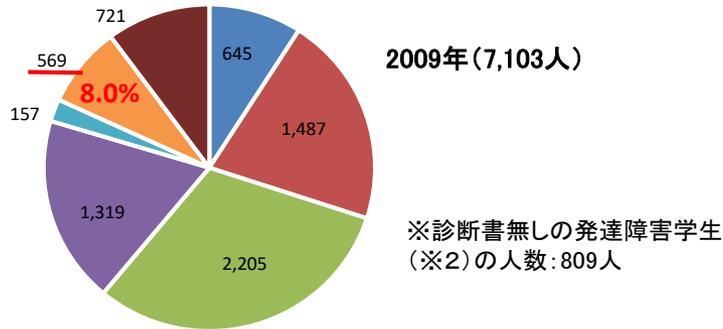
※2 本人へのカウンセリングや相談支援、支援機関への誘導、発達障害者等の雇用に係る課題解決のための企業への支援等。

※3 就職に向けた次の段階に移行した者(①就職(トライアル雇用含む)、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん)のうち、就職した者の割合。令和2年度より、就職準備段階から就職まで一貫した支援が行えるよう、トータルサポーターが職業紹介も実施できるよう取扱を変更。②について、実際に職業紹介を行った者に限定することとしたため、就職に向けた次の段階に移行した割合及び就職率の計上方法は、令和2年度から異なっている点に留意。

発達障害学生の就労状況

発達障害のある学生数は10年前に比べて増加している。
 発達障害学生(診断書有)の就職率は、障害のある学生全体の就職率と比較して16.6ポイント低い。

大学等における障害学生(※1)数



障害学生(※1)の就職率 [障害種別] (2018年度)

障害種別	就職希望者数(人)	就職者数(人)	就職率(%)
合計	3,675	2,854	77.7
視覚障害	81	66	81.5
聴覚・言語障害	259	225	86.9
肢体不自由	320	241	75.3
病弱・虚弱	1,173	1,018	86.8
重複	55	40	72.7
発達障害	665	406	61.1
精神障害	884	650	73.5
その他	238	208	87.4

発達障害学生(診断書有)の就職率は61.1%と、障害のある学生全体の就職率(77.7%)と比較しても低調

※1 (出典)「大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の就学支援に関する実態調査結果報告書」(2010年3月, 2020年3月, 独立行政法人日本学生支援機構)による。身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳及び療育手帳を有している学生又は健康診断等において障害があることが明らかになった学生(重複する場合は実数)を指す。

※2 医師の診断書はないが、発達障害があることが推察されることにより、学校が何らかの支援(教育上の配慮等)を行っている者。

発達障害を本人が理解・認知する端緒について

- 精神障害者が発達障害の診断がなく就職した場合においても、職場での具体的な状況から困難が生じるケースもある。
- 発達障害特性に対する気づきの端緒としては、対人場面や社会的場面、他者からの指摘や関連情報がある。

精神障害者のうち発達障害の傾向がうかがわれる者(注)が、発達障害特性に気づく(※1)具体的な場面(※2)について

対人場面や社会的場面を通じた気づき	他者からの指摘や関連情報からの気づき
<p>作業遂行上のトラブル (ミスが減らない、突発的なことへの対応が困難 等)</p> <p>コミュニケーション上のトラブル (曖昧な表現が理解できず、同僚とのコミュニケーションにズレが生じる、思ったことが口に出やすい 等)</p> <p>感覚・認知特性に関連する自覚症状 (新しい環境への対応が苦手、段取りを考えることが苦手、注意不足による怪我・事故が多い 等)</p>	<p>専門家・周囲からの指摘 (主治医から指摘があり、診断があったが確定しなかった 等)</p> <p>書籍・インターネット等の情報をきっかけとした気づき (関連書籍を読み、自分にあてはまると思った 等)</p>

(出典)「発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究-精神疾患を併存する者を中心として-」(2020年3月, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)による。精神障害者のうち、発達障害の特性に関して主訴がある者を対象としている点に留意。

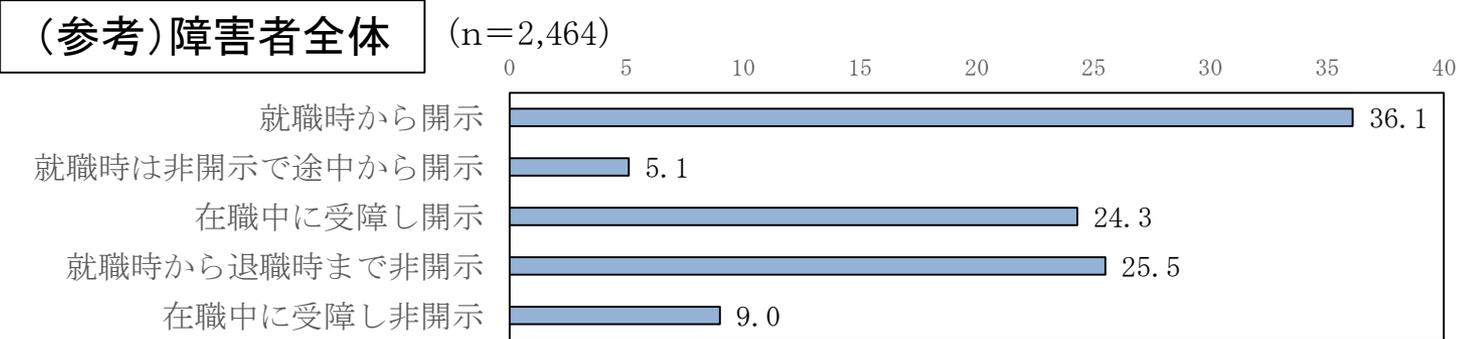
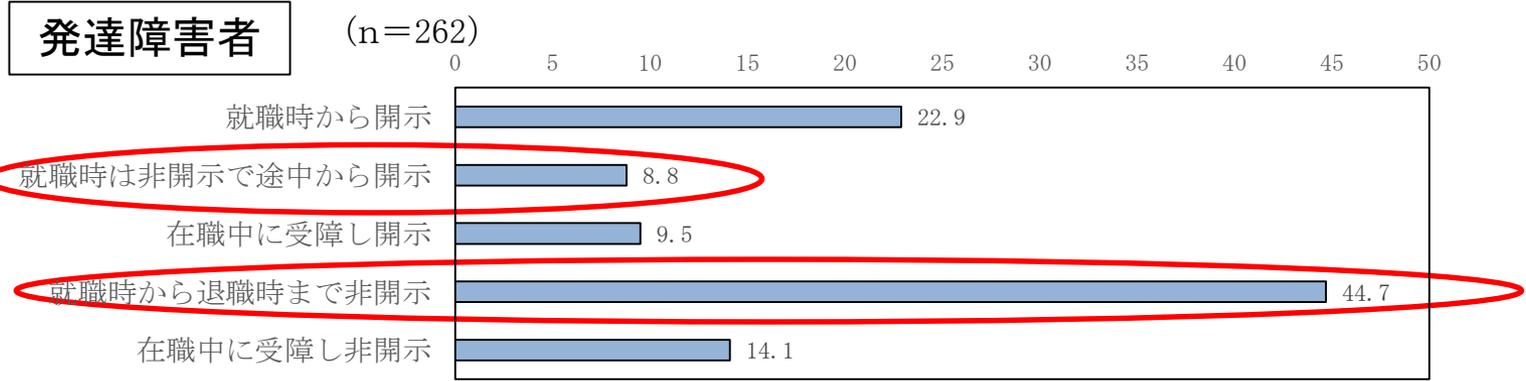
(※1)「本人の発達障害特性に関する主訴の有無」という調査項目に対し、「有」と回答したもの(同調査は、地域障害者職業センターに対して実施した調査)。精神障害者のうち発達障害の傾向がうかがわれる者(注)(79名)のうち、主訴ありとした者は28名(35.4%)。なお、「主訴あり」の状態とは、地域障害者職業センターの利用者における初期の自己理解の状態において、発達障害に関連・起因する特性や特徴、症状として本人が理解・認知し、なおかつ自ら言語化したもの。

(※2)「主訴ありの場合の具体的な内容」という調査項目の回答内容。なお、自由記述の内容については、支援担当者によって観察されたものと、本人から訴えがあったものの両方が含まれている。

(注)精神障害者のうち発達障害の傾向がうかがわれる者(n=79):①主たる障害を「精神障害」として登録している者、②発達障害の傾向がうかがわれる者(発達障害関連の診断は調査時点でない者。本人による発達障害傾向についての自覚の有無は問わない)、③一般的なうつ病、気分障害に該当する者(統合失調症、てんかんを除く)、④就業経験がある者で、在学中でない者

発達障害者の障害開示状況

○ 発達障害者（※）について、前職の障害の開示状況をみると、受障しているが就職時は非開示である者が全体の53.5%（障害種全体平均:30.6%）。（※）発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条に基づいて発達障害として精神科医（心療内科等を標榜する病院または診療所で精神障害、精神疾患等の治療を行う医師を含む。）による診断書により確認された者、または過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年4月1日）以前に当該機関ないしは当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった者をいう。



(資料出所) (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」(2020年3月)

(注1) 2018年6月1日から同月30日までの間にハローワークに新規求職申し込みのあった障害のある者について、ハローワーク担当者が職業相談等において把握した事例情報を調査票に入力することにより調査を実施。

(注2) ハローワーク417所から求職者4,962人分の調査データ(個人情報を除く。)を収集。

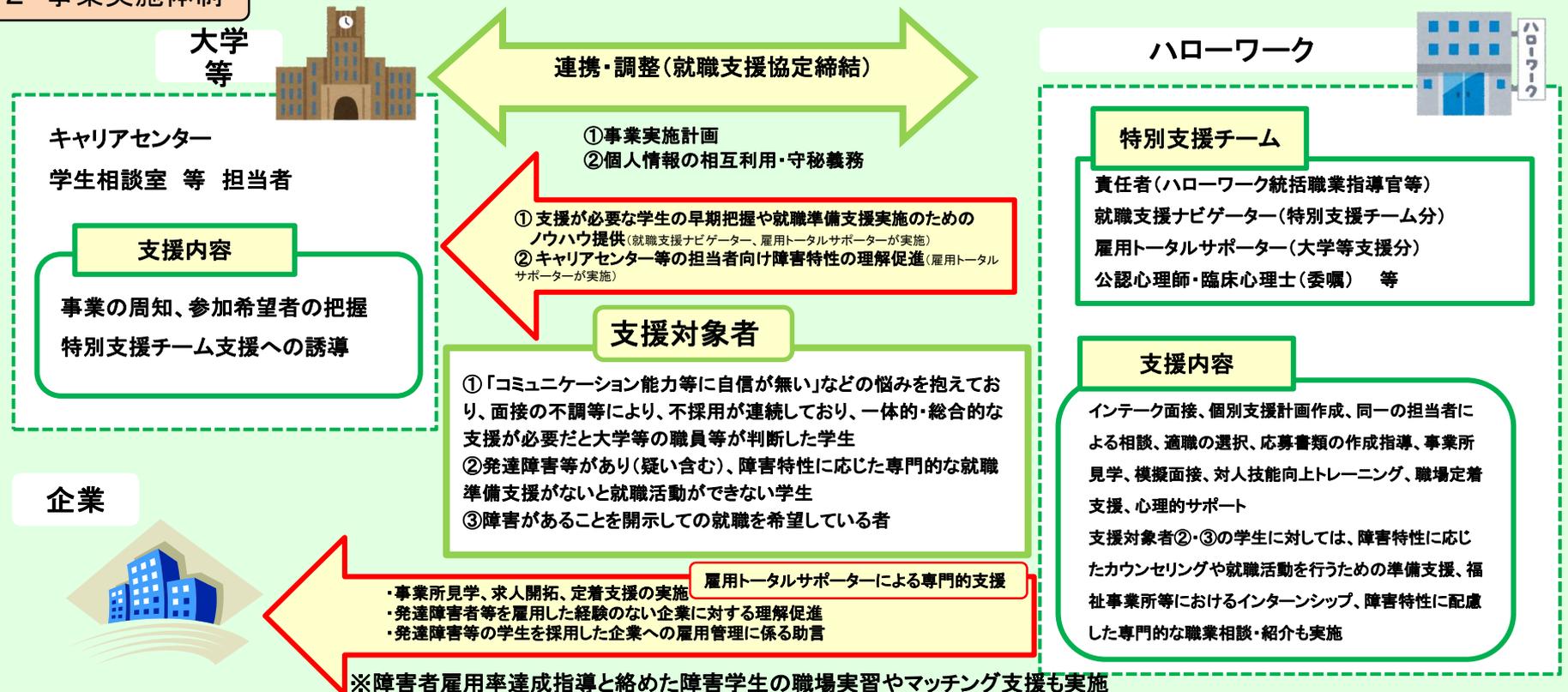
(注3) 上図においては、前職の障害の開示について「不明」の回答を除いた割合。

特別支援チームによる就職活動に困難な課題を抱える学生等への就職支援

1 目的

コミュニケーション能力の不足や対人関係の構築等に課題があり、面接不調により不採用が続いており卒業までに内定を得ることが困難な学生や、発達障害等のために専門的な支援がないと就職活動自体が困難な学生等に対して、特別支援チームを設置し、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

2 事業実施体制



3 事業の特徴等

- 「特別支援チーム」を設置し、支援対象者一人ひとりに対して「個別支援計画」を作成し、就職支援ナビゲーターが中心となって関係者がチームで支援を実施。
なお、障害があり、障害特性に応じた専門的支援が必要な学生には雇用トータルサポーターによる個別支援を実施
- 就職準備から就職支援、職場定着支援等のフォローアップまでのトータル支援を実施

2 短時間勤務者の取扱いについて

今後の検討に向けた論点整理(抄)

1. 雇用率制度の在り方について

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。

◇ 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。

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について

基本的な考え方

- ▶ 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週20時間以上の労働者とする枠組みを維持する。
- ▶ 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、週20時間未満の雇用障害者数に応じて、納付金を財源とする特例給付金を支給する。
- ▶ 支給額の単価は、調整金・報奨金の単価、週20時間～30時間の短時間労働者の雇用率カウント（0.5）との均衡等を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- ▶ 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- ▶ 週20時間未満の雇用に対する支援が、週20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が10時間であることを踏まえ、10時間とする。

改正障害者雇用促進法の規定（抜粋）

（納付金関係業務）

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一 （略）

一 二 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

二～十一 （略）

2 （略）

支給要件・額

事業主区分	支給対象の雇用障害者	支給額 ^{注1}	支給上限人数 ^{注2}
100人超（納付金対象）	週10時間以上20時間未満	7,000円/人月（≒調整金@27,000円×1/4）	週20時間以上の雇用障害者数（人月）
100人以下（納付金対象外）		5,000円/人月（≒報奨金@21,000円×1/4）	

（注1）支給額は、支給対象の雇用障害者数（実人数）に基づき、月ごとに算出する。

（注2）支給上限人数の算定においては、重度のダブルカウント及び短時間のハーフカウントを行う。

申請・支給の時期・要領

事業主の負担軽減、支給の円滑化等の観点から、調整金・報奨金と同様の時期・要領で実施。

申請対象期間：申請年度の前年度の4月1日から翌年の3月31日まで ※当該期間に雇用した特定短時間労働者について特例給付金を支給

申請：100人超事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から5月15日までの間に、納付金の申告・調整金の申請と同時に実施

100人以下事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から7月31日までの間に、実施（報奨金の申請がある場合は同時に実施）

支給：申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施

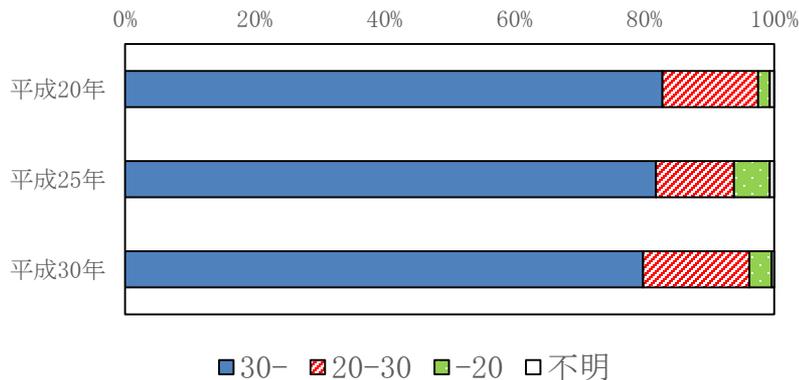
※申請対象期間の中途に事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日から45日以内を申請期限とし、当該申請を受理した日から3月以内に支給（調整金・報奨金と同じ取扱い）。

※調整金・報奨金についても、支給の円滑化等の観点から、特例給付金と同じ時期に支給。（申請年度の10月1日から同月31日までの間とする現行の運用を変更。）

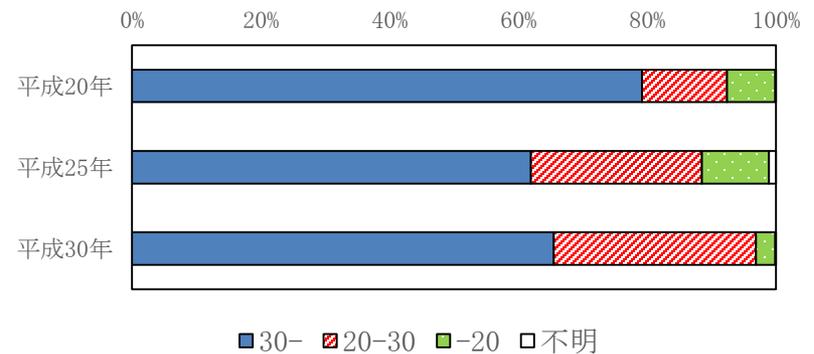
週所定労働時間20時間未満の障害者(障害種別)

- 週所定労働時間別構成比をみると、20時間未満の者は、いずれの障害種別においても一定程度存在。
- 特に、精神障害者において週20時間未満の者の割合が増加傾向。

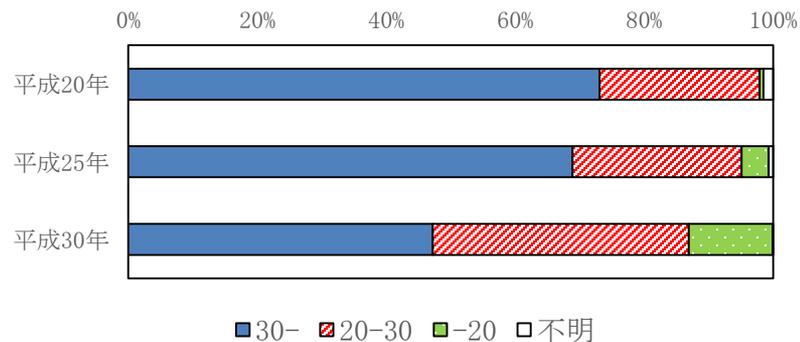
身体・週所定労働時間別構成比



知的・週所定労働時間別構成比



精神・週所定労働時間別構成比



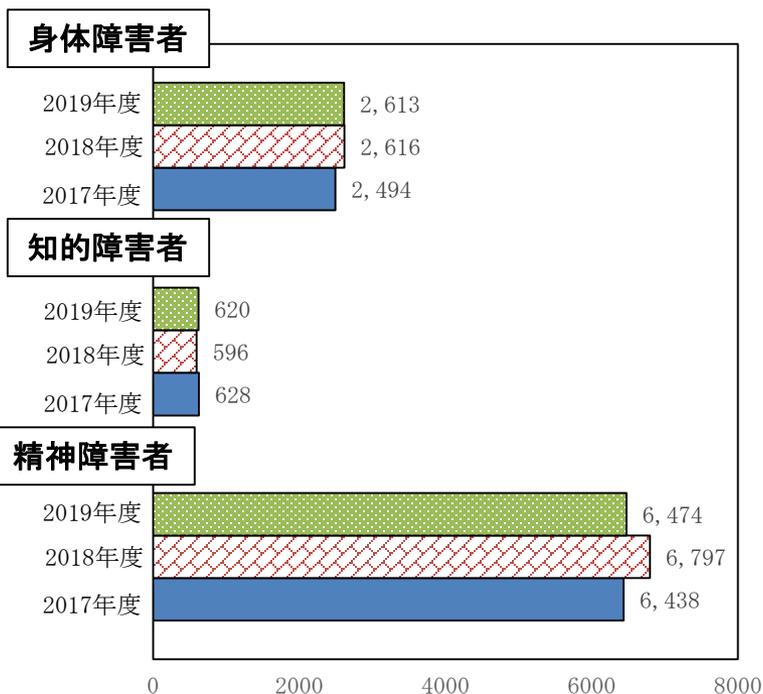
(資料出所)厚生労働省「障害者雇用実態調査」より作成。

(注) 常用労働者5人以上を雇用している民営事業所を対象。調査時点は平成15年～25年:11月1日、平成30年:6月1日。

ハローワークにおける就職率（希望就業時間別、障害種別）

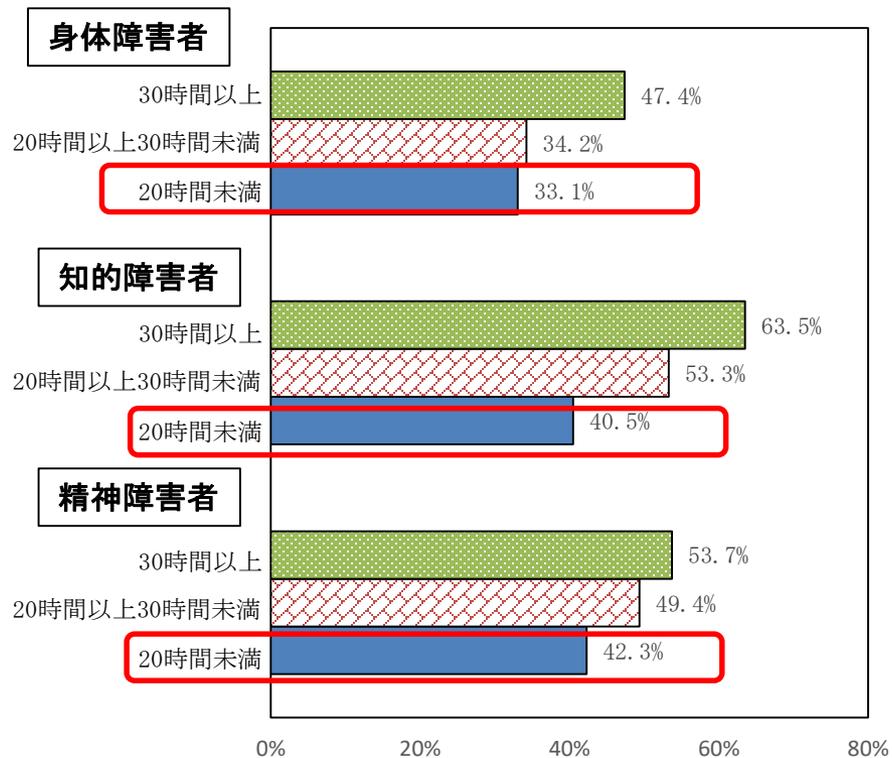
- 週20時間未満の就業を希望する新規求職申込件数は、いずれの障害種別についても横ばい。
- 他方、希望就業時間別の就職率を見ると、週20時間未満が他の時間数別に比べ低くなる傾向にある。

週20時間未満の就業希望の新規求職申込件数
(障害種別)



※各年度における新規求職申込件数のうち週希望労働時間の入力があった者の数（学卒を除く）

就職率（希望就業時間数別、障害種別）



※2019年度の就職件数のうち週希望労働時間の入力があった者を、新規求職件数のうち週希望労働時間の入力があった者の数で除したもの（学卒を除く）