

第 109 回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

令和 3 年 9 月 3 日（金） 10:00~12:00

2 場所

オンラインによる開催（厚生労働省 職業安定局第 1・2 会議室）

3 議題

- (1) 関係団体からのヒアリング
 - ・一般財団法人全日本ろうあ連盟
 - ・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会
 - ・一般社団法人日本発達障害ネットワーク
- (2) 職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について（諮問）
- (3) 2020 年度の年度目標に係る評価及び 2021 年度の年度目標の設定について
- (4) その他

4 資料

- 資料 1-1 一般財団法人全日本ろうあ連盟 提出資料
- 資料 1-2 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 提出資料
- 資料 1-3 一般社団法人日本発達障害ネットワーク 提出資料
- 資料 2 職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案要綱
- 資料 3-1 障害者雇用分科会における 2020 年度目標の評価について（案）
- 資料 3-2 障害者雇用分科会における 2020 年度評価シート
- 資料 3-3 障害者雇用分科会における 2021 年度の年度目標（案）

- 参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿
- 参考資料 2 今後の検討に向けた論点整理
- 参考資料 3 職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案（概要）
- 参考資料 4 「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」の開催について
- 参考資料 5 ハローワーク業務・システムの見直し

2021年9月3日

障害者雇用分科会におけるヒアリングにかかる意見書

(一財) 全日本ろうあ連盟

我が国における障害者の雇用をめぐる政策において、従前よりきこえない者の雇用の促進と安定をめぐっては他の障害者に比して特に目立った取り組みは見られず、置き去りにされてきた。特に近年、知的・精神障害者の雇用施策は積極的な取り組みにより目覚ましい進展が見られている一方で、きこえない者の雇用の促進・安定は依然として停滞状態にあることから、行政・民間によるその雇用の促進・安定に向けた一層の取り組みが求められるところである。

この点、きこえない者の雇用の促進・安定をめぐっては、多くの課題がある。ここでは①就労上の各種施策サービスへのアクセスの保障と②就労の質的向上としてのキャリアアップ支援の2点に絞り述べていく。

1. 就労上の各種施策サービスへのアクセスの保障

①就労支援機関におけるコミュニケーション上の障壁によるアクセスの制約解消

地域における主要な雇用安定機関となっている職業安定所や全国的に設置が進みつつある障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関において、きこえない者の障害特性に対する理解や手話言語等のコミュニケーションスキルをもったスタッフがいないため、きこえない者がこれらの機関における就労支援サービスを利用し難いことが、以前から課題となっている。公共職業安定所における手話相談日・時間の更なる拡充および障害者就業・生活支援センター等の地域の就労支援機関における手話言語による支援サービス提供体制の整備を確実に促進する施策を実施していただきたい。

②手話言語のできるジョブコーチの養成

現在、手話言語のできるジョブコーチが非常に少なく、きこえない者に対する職場定着支援が十分にできていない。きこえない者の職場定着を確実なものとしていくために、コミュニケーションや意思疎通に不安を感じることなく、職場定着支援が受けられるよう、ジョブコーチの条件に「手話言語のできる」ことを明記し、ジョブコーチ養成のカリキュラムに「手話言語」・「きこえない者の就労上の特性」などきこえない者の理解を促進する科目を盛り込んでいただきたい。

③大阪府独自の制度による「聴覚障がい者等ワークライフ支援事業」を全国の制度に

大阪府の独自事業として実施されている「聴覚障がい者等ワークライフ支援事業」は、就職前後のきこえない者等（重複聴覚障害者を含む）に対して、個々のニーズに応じた雇用・労働相談・支援を行い、きこえない者の職場定着に成果を上げている。現行の就労支援制度上の支援体系から漏れているきこえない者に特化した施策として、こうした独自事業を国の制度として全国的に実施していただきたい。

2. 就労の質的向上としてのキャリアアップ支援

きこえない者のキャリアアップ支援のためには職場におけるコミュニケーション上の支援等が重要とされており、障害者雇用促進法改正により合理的配慮の考え方が導入され、その推進が望まれている今日においては、そのような支援の提供の必要性が高まっている。こうしたニーズに応えるためには、その実施に要する企業側の経済的負担に対する支援等が重要である。

①手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金の更なる拡充

貴省の所管である独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者介助等助成金による「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」の一層の拡充および事業所や職業安定所に利用の周知徹底を図っていただきたい。特に改善が望まれる事項としては下記の点が挙げられる。

- (1) 1回あたりの助成額上限（4分の3もしくは6,000円）の撤廃もしくは上限緩和
- (2) 年間の助成額上限（28万8千円）の撤廃
- (3) 利用可能期間（初回利用後10年間）の撤廃
- (4) 申請手続きの合理化・簡素化

②個人事業主・被用者である障害者の業務遂行上の必要な支援に対する経済的あるいは人的な支援制度（障害者業務遂行支援制度）の新設

現行の制度では障害者が就労上必要なサポートを確実に利用できるシステムが見当たらない。障害者総合支援法に基づく自治体による福祉サービスとしての各種事業は提供主体である自治体の判断により利用範囲が制限されており、障害者のニーズにそぐわない結果となることが多いこと。また、障害者雇用納付金制度は利用主体が企業であり、障害者はその客体であって利用するかどうかは企業の判断次第となること等の課題があり、必ずしも障害者の就労促進に繋がっていないという実態がある。

就労の場における合理的配慮を促進するという観点から、障害者の意思で業務遂行上のニーズに応じて必要な支援を利用できる制度の創設をすべきである。

3. その他

- ・貴省の労働政策審議会（障害者雇用分科会）の委員にきこえない者を加えること

労働政策審議会障害者雇用分科会には身体障害のうち視覚障害、肢体不自由の委員がいるものの、きこえない委員がおらず、その意見や状況が障害者の労働施策に反映されにくい状況となっている。貴省の社会保障審議会（障害者部会）ではきこえない委員がいることから、同様の対応をお願いしたい。

以上

難病患者等の就労について、主に障害者法定雇用率に関する事例や意見について、下記のように JPA に届いていますのでご参考ください。

<法定雇用率に直接関係する事例や意見>

(支援機関や企業の状況)

- ・障害学生向けの就職面接会は手帳がないと門前払いが現状である
- ・障害者就業・生活支援センターに連携をお願いしても、企業が障害者の法定雇用率の充足を必要としているため、「手帳がなければ支援のしようがない」といわれる。
- ・ハローワークに難病支援サポーターが配置され、体制らしき形になっているが、採用企業側への法定雇用率などのマッチングの武器がなく、結実した就労実績は微々たるもので、行政側のやる気を感じられない。
- ・企業側は、法定雇用率に反映しない障害者を雇用する意味合いが乏しい
- ・障害者と難病患者が椅子取りゲームのようになることは絶対に避けたい。

(病名告知と就職)

- ・履歴書には病名を記載し辛い。やる気があっても就職が困難である。
- ・一般枠での応募で健常者と枠を争うため、病気を隠して就労し、その後体調を崩し、退職を余儀なくされたという例があった。
- ・就労中に難病を発症し、治療や体力的な問題で一度退職した場合、その後体調が落ち着き一般枠で応募しても最初からハンディを背負った就職活動となり、再就職先を探しても見つからない。
- ・病名を告げて就職しても、法定雇用率に守られていないので、体調の維持が厳しくなったり体調を崩したりして退職したり、パート化する例を多く聞く

(治療や症状との関係、医療費受給者証との関係)

- ・面接の段階で「3週間毎に点滴をしなくてはいけないので半休が欲しい」と申告をしたら採用されない現状がある。
- ・薬でコントロールしながら仕事を継続できる方も多いため、通院の必要の有無で振り落とさないでいただきたい
- ・病態が固定していない、痛みや易疲労感等は身体障害者のどの評価基準にも当てはまらないために手帳がとれない。一方精神障害者は体調の日内変動もあり、病態が固定しているとはいえない方も多いためにかかわらず、手帳を持っている方は障害者枠で応募できる。
- ・手足が痺れたり、ふらついたり、震える状態であるにもかかわらず軽症ということで受給者申請をしても却下されている。受給者証所持者だけでなく、治療中の軽症者の患者が就労に不利にならないよう改善していただきたいです。

- ・感覚障害は殆ど受給者申請をしても却下。進行性であったり、再発を繰り返すので症状や身体の状態が固定化しておらず、薬を大量に投与してくい止めている状態で判定されるのは非常に不利。受給者証の有無を問わず、雇用の配慮していただきたい
- ・難病に関わらず障害者手帳を持たない慢性疾患をもつ患者へも就労支援を
- ・身体障害の認定基準に、痛みや疲労感、倦怠感等を加味してはどうか

(法定雇用率以外の就労支援などに関連する事例や意見)

- ・ハローワーク職員の疾病に関する知識には限界があります。キチンとした法律の仕組みと、企業人事担当者への情報提供機会を制度的に設け、難病サポーター制度が生きるように準備すべき。
- ・まず企業側に難病を理解してもらい、実績を積み上げる努力が必要
- ・実際に知的・精神障害者の方々をフォローアップ出来ている事業所がある一方で、就業場所での人間関係に悩んでいる方もいました。難病患者を法定雇用率に算入できたとしても、きちんと浸透させるためには、雇用する側・就業する側共に Win-Win の関係を築ける対策や制度改善が必要。
- ・受け入れ側の理解、体制が未成熟なままであれば、結局はすべての面で不利益を被りがち。就職後の職場環境の整備や障害特性との整合性など、名実共に雇用の促進と定着を図るべく、障害者本人、職場同僚の相互理解の促進、それを育む土壌を培って行くのが肝要と思われまます。
- ・障害者雇用制度は就職の門戸を広げることに大いに役立つのですが、収入の安定や働き続けることへの支援には不十分な制度。
- ・労働政策審議会障害者雇用分科会の審議が必要ですが、審議員の中に、難病に関して詳しい方がいないように見受けられます。

まだまだ多くの事例やご意見をいただいておりますが、一部を紹介させていただきました。

労働政策審議会・障害者雇用分科会 様

一般社団法人 日本発達障害ネットワーク
理事長 市川 宏伸

はじめに

平素より障害者施策の推進にご尽力いただき深く感謝申し上げます。

新型コロナウイルス感染拡大の影響により新しい生活様式が求められています。雇用においても、障害者のおかれた状況は、困難なものとなっていますが、発達障害者の権利が保護され、十分な収入を生み、適切な社会保護が供与された生産的仕事、すなわちディーセントワークは保障されることも切に望みます。

また、障害者権利条約の批准・発効により、労働者の人権を尊重し、障害種別や程度差別をなくし、人間らしい暮らしを継続的に営める労働条件の保障も、大切な取り組みと考えています。障害を理由に分けへだてられることなく誰もが安心して働ける共生社会の実現に向かって力を合わせていきたいと思えます。障害者雇用施策の一層の推進のために、以下の実現について意見を述べさせていただきます。

1. 障害者の雇用施策について

〈障害者の「働く」定義の再考〉

現在、就労支援の効果は就労定着率や工賃によって評価されています。しかし、障害者が「働く」ことの定義を明確にし、その目的や意義を見直すことで、「新しい働き方」を考えていく必要があります。その際、「働く」ことについて、1. 労働時間 2. 働く場所、3. 副業、4. 無償労働等について幅広い検討を行い、働くこと概念について国民的理解や共有を図る方策が必要です。例えば、限られた時間で成果を出す：ジップワーク、自分らしい働き方：スローワーク、金銭的物質的な成果を求めず、ゆとりのある生活を目指す働き方：ダウンシフト、ひとつの仕事を本業ととらえず、すべての仕事や活動を本業と同じように取り組む：パラレルキャリア「複業」等の多様な働き方を創造していく必要があります。

〈手帳制度について〉

わが国の発達障害者の置かれる現状では、発達障害者が障害手帳を取得する場合、療育手帳、若しくは精神障害者保健福祉手帳を取得することとなっています。法的雇用率の対象により発達障害者にも、精神障害者保健福祉手帳を取得することは、さまざまな利点があることから、その推進に協力していただきたい。その際、発達障害者の障害の受容にはご配慮をいただきたい。

〈支援プロセスにおいて〉

1. 適切なジョブマッチング

適切なアセスメントに基づくジョブマッチングによる就労支援プログラムを確立していただきたい。そのためのアセスメントツールについても、バージョンアップができる改良型のツールの検討をしていただきたい。

2. 合理的配慮の提供

職場環境（物的・人的）の合理的配慮のみならず、ジョブコーチやコーディネーター等の発達障害者個人の特性と職場での合理的配慮に取り組む際の専門性を高めていただきたい。また、企業の人事担当者の発達障害への理解の促進をお願いします。

3. 職場定着の再検討

発達障害者の離職率は、他の障害種別と比較して高いものとなっており、関係者が一丸となってこの課題について取り組んでいただきたい。コミュニケーションや対人関係など障害特性が関係していると考えられますが、一方、発達障害者の職場定着の有効な方法が確立できていないという支援者側の課題と考えます。われわれの団体とともにこの課題に取り組むことを望むものです。

〈支援者の専門性について〉

発達障害者については、コミュニケーション、対人関係に困難を抱えているため、職場の同僚・上司から誤解されることがよく見られます。彼らの就労及び職場定着を図るためには、当事者と企業との橋渡しとなる就労支援者の役割は大きいものがあります。特に、高機能の方々には、さまざまな配慮を行う専門性が求められています。このような専門性をもつ人材の育成をお願いしたいと思います。

2. 福祉及び教育との連携について

〈雇用と福祉の連携強化 ー専門的技術支援者の企業配置の必要性ー〉

障害者の雇用に際しては、当事者の就業能力や就労準備性（適応能力等）と業務の作業特徴とのマッチングが重要であり、継続的なアセスメントやモニタリングが必要不可欠です。その人らしく働くためには、適切なマッチング作業を行う必要があり、専門的支援技術者の企業配置を積極的に行うべきであると考えます。発達障害者支援センターとの連携により、発達障害者からの一般就労に関する相談を受け、必要に応じて、障害者職業センター等と連携して就労準備プログラムを行い、ハローワーク、ジョブカフェ、障害者就業・生活支援センター等の利用支援を行うなどの連携体制の構築をお願いします。

〈教育と福祉と連携強化 ー就労前（準備）支援の必要性ー〉

障害者の就労準備性に係る情報提供や支援は、小中学校や高校、大学等すべての教

育場面において必要であり、その学びには連続性や継続性を担保することが重要です。就労に携わる当事者や支援者が容易に教育現場に参画できる体制づくりが必要であり、障害についての自己理解を含め、職業選択や適性評価等ライフステージに沿った支援の継続性が保障されるべきです。

3. その他

〈雇用における合理的配慮について〉

障害者差別解消法の改正法案が成立、これまで、合理的配慮の義務付けは国や自治体のみで、民間事業者には努力義務となっていました。今回の改正によって、今後は義務として、配慮提供が求められることとなります。雇用施策においては、すでに合理的配慮が義務となっていますが、今回の改正を契機として、もう一度合理的配慮の更なる理解促進と積極的な取組をお願いします。

また、合理的配慮の提供事例集についてもさらなる充実をお願いします。

〈雇用施策の質の向上にむけて〉

若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム、発達障害者雇用トータルサポーター、発達障害者に対する体系的支援プログラム等により積極的に発達障害者の雇用に取り組んでいただいていることに感謝しています。その上で、このような事業及びプログラムの客観的な評価とその有効性についての検討が不十分であると認識しています。このような事業の更なる発展のために是非、事業・プログラムのアウトカムについての評価システムの導入を検討してください

〈コロナ過への対応〉

長引くコロナによって「雇用環境」が、日増しに厳しい状況になっています。発達障害者が解雇や雇い止めの対象とならないような雇用施策、万が一そのような状況になった場合には、さまざまな対応により本人の生活が保障される施策の推進をお願いします。

厚生労働省発職0826第1号

令和3年8月26日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第一 登記事項証明書に関する規定の明確化

一・二 (略)

三 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部改正

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）第五十一条第一項に規定する

助成金の支給の申請に必要な書類として、登記事項証明書を明確化すること。

四 (略)

第二 施行期日

この省令は公布の日から施行すること。

障害者雇用分科会における 2020 年度目標の評価について（案）

2020 年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

（障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

◎ ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2020 年度目標〕	前年度（103,163 件）以上
〔2020 年度実績〕	89,840 件

- 2020 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、89,840 件（対前年同比▲12.9%）であり、目標（103,163 件以上）を下回った。
- その主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響により、大規模な面接会や職場実習が延期・中止となったこと、障害者が比較的応募しやすい業種の求人数が減少したこと等が考えられる。
- そのため、ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組として、引き続き
 - ・ 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介
 - ・ ハローワークが地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と連携し、職務の選定や障害者の就職支援・定着支援を行う「障害者向けチーム支援」等を実施していくことに加え、
 - ・ 各地のハローワークにおける効果的な取組を広く共有して就職支援ノウハウの底上げを図るとともに、
 - ・ 特に就労支援機関とのつながりのない求職者について支援を強化していく。

◎ 障害者雇用率関係

① 障害者の雇用率達成企業割合
〔2020 年度目標〕 46.7%以上
〔2020 年度実績〕 調査中（2021 年 6 月 1 日時点）
② 障害者雇用ゼロ企業（2020 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2021 年 6 月 1 日時点）の割合
〔2020 年度目標〕 15.6%以上
〔2020 年度実績〕 調査中（2021 年 6 月 1 日時点）

- 2021 年の障害者雇用状況報告（2021 年 6 月 1 日時点）の結果を踏まえて分析する予定（2021 年の障害者雇用状況報告は年内を目途に公表する予定）。

◎ 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（※）の割合

〔2020年度目標〕 70.9%以上

〔2020年度実績〕 74.8%

② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

〔2020年度目標〕 84.3%以上

〔2020年度実績〕 80.9%

※ 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。令和2年度より、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、実績値の計上方法は令和元年度以前とは異なっていることに留意。

○ 2020年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（11,138人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（8,327人）の割合は74.8%となっており、2020年度目標（70.9%）を上回った。一方で、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者（8,327人）のうち、就職した者（6,739人）の割合は80.9%となっており、2020年度目標（84.3%）を下回った。

○ その主な要因としては、精神障害の特性により、新型コロナウイルス感染症による社会の変化や今後への不安を強く感じて求職活動の継続的实施が難しい者が多かった中で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から個別求人開拓等のための事業所訪問など事業所への働きかけが十分にできなかったこと（前年度比▲31%）、就職に向けたモチベーションや自信につながる企業での職場実習先の確保が困難であったこと（前年度比▲33%）等から、就職に直結する支援が十分に行えなかったためと考えられる。

○ そのため、今後は支援対象者本人の希望や特性に合う条件の障害者専用求人がない場合には事業所への電話での依頼を通じて、一般求人から障害者専用求人への切り替えによる個別求人開拓を行うとともに、都道府県や就労支援機関等とも連携し、職場実習の受入れ可能な事業所情報の収集を強化した上で、引き続き、職場実習先の確保に努めることとする。あわせて、職場実習機会の減少を補うため、職場でのコミュニケーションスキルの向上等を目的とした就職準備プログラム等の取り入れ等を実施していく。

障害者就労促進

関連する 2022 年までの目標

○障害者の実雇用率 2.3%

(平成 30 年 6 月 15 日閣議決定「未来投資戦略 2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革-」により策定)

項目	2020 年度 目標	2020 年度 実績	2019 年度 実績	2018 年度 実績
ハローワークにおける障害者の就職件数	103,163 件 以上	89,840 件	103,163 件	102,318 件
【障害者雇用率関係】				
①障害者の雇用率 達成企業割合（※ 1）	46.7% 以上	調査中 (2021 年 6 月 1 日時点)	48.6% (2020 年 6 月 1 日時点)	48.0% (2019 年 6 月 1 日時点)
②障害者雇用ゼロ 企業（2020 年 6 月 1 日時点）のうち、 新たに障害者を 雇用した企業 (2021 年 6 月 1 日 時点)の割合	15.6%（※2）以 上	調査中 (2021 年 6 月 1 日時点)	13.7%	15.8%
【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】				
①精神障害者雇用 トータルサポーター の相談支援を終 了した者のうち、 就職に向けた次の 段階（※3）へ移 行した者の割合	70.9%以上	74.8%	76.8%	74.5%
②精神障害者雇用 トータルサポーター の相談支援を終 了し、就職に向け た次の段階へ移行 した者のうち、就 職した者の割合	84.3% 以上	80.9%	71.2%	69.5%

(備考)

※1 43.5人以上(2020年6月1日までは45.5人以上)規模の企業において法定雇用率を達成(注)している企業の割合。

(注) 法定雇用障害者数に不足数がないこと。

※2 障害者雇用ゼロ企業(2016~2018年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2017~2019年6月1日時点)の割合の平均値。

※3 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。2020年度より、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、実績値の計上方法は2019年度以前とは異なっていることに留意。

2020年度目標設定における考え方

ハローワークにおける障害者の就職件数

2019年度の実績を踏まえ、前年度と同水準に設定。

【障害者雇用率関係】

① 障害者の雇用率達成企業割合

法定雇用率0.1%の引上げの影響を踏まえ設定。

② 障害者雇用ゼロ企業(2020年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2021年6月1日時点)の割合

障害者雇用ゼロ企業(2016~2018年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2017~2019年6月1日時点)の割合の平均値として設定。

【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】

① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

直近3か年の実績の平均を目標値として設定。

② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

直近3か年の実績の平均を目標値として設定。

施策実施状況

※実績等はいずれも2020年度

1 ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組

① 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介

きめ細かな職業相談により求職者1人ひとりの障害の態様や適性を的確に把握し、これを踏まえた求人情報の積極的な提供や応募の働きかけ、職場実習や職業訓練等の各種支援策の提案や関係機関の紹介・誘導、求人部門や雇用指導官と連携した個別求人開拓、事業主に対して求職者の障害特性や配慮事項を説明する同行紹介等を行った。

② 障害者向けチーム支援等

障害者支援を担当する「就職支援コーディネーター」(300人)を配置し、ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」(支援対象者40,846人)を実施した。

また、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する「就職ガイダンス」、管理選考や小規模な就職面接会を積極的に実施した。

③ 精神障害者等に対する就労支援

精神保健福祉士等の資格を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」(237人)を配置し、精神障害者に対するカウンセリング、企業に対する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支援を行った。

2 障害者の雇用率達成企業割合の目標達成に向けた主な取組

① 企業向けチーム支援

企業支援を担当する「就職支援コーディネーター」(113人)を配置し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」(実施件数1,691件)を実施した。

また、「精神障害者雇用トータルサポーター(企業支援分)」(47人)を配置し、個々の企業における精神障害者等の雇用にあたっての課題や状況に応じた企業支援を行った。

② 障害者の雇入れに係る助成

ハローワーク等の紹介により、継続雇用する労働者として障害者を雇い入れる企業に対する助成(特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース(障害者のみ))及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース計)支給実績:支給件数85,068件、支給額23,995百万円)や、継続雇用する労働者へ移行することを目的とした原則3か月間のトライアル雇用を行う企業に対する助成(トライアル助成金(障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース計)支給実績:支給件数5,886件、支給額1,209百万円)を行った。

③ 職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着のために、障害特性に配慮した雇用管理の雇用形態の見直し等の措置についての計画を作成し、当該計画に基づく措置を講じた事業主に対して助成(支給件数1,268件、支給額約985百万円)を実施した。さらに、職場適応援助者(ジョブコーチ)による職場適応援助を実施する事業主や、ジョブコーチの養成を行う事業主への助成(支給件数1,192件、支給額約400百万円)を実施した。

3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合の目標達成に向けた主な取組

障害者に対する個別相談(実績:91,736件)、コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム(実績:6,295件)、適性や能力

に関する自己理解を高めるための職場実習（実績：565件）及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援（実績：23,574件）並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言（実績：7,815件）を実施した。

2020年度施策実施状況に係る分析

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2020年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、89,840件（対前年同比▲12.9%）であり、目標（103,163件以上）を下回った。

その主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響により、大規模な面接会や職場実習が延期・中止となったこと、障害者が比較的応募しやすい業種の求人数が減少（※）したこと等が考えられる。

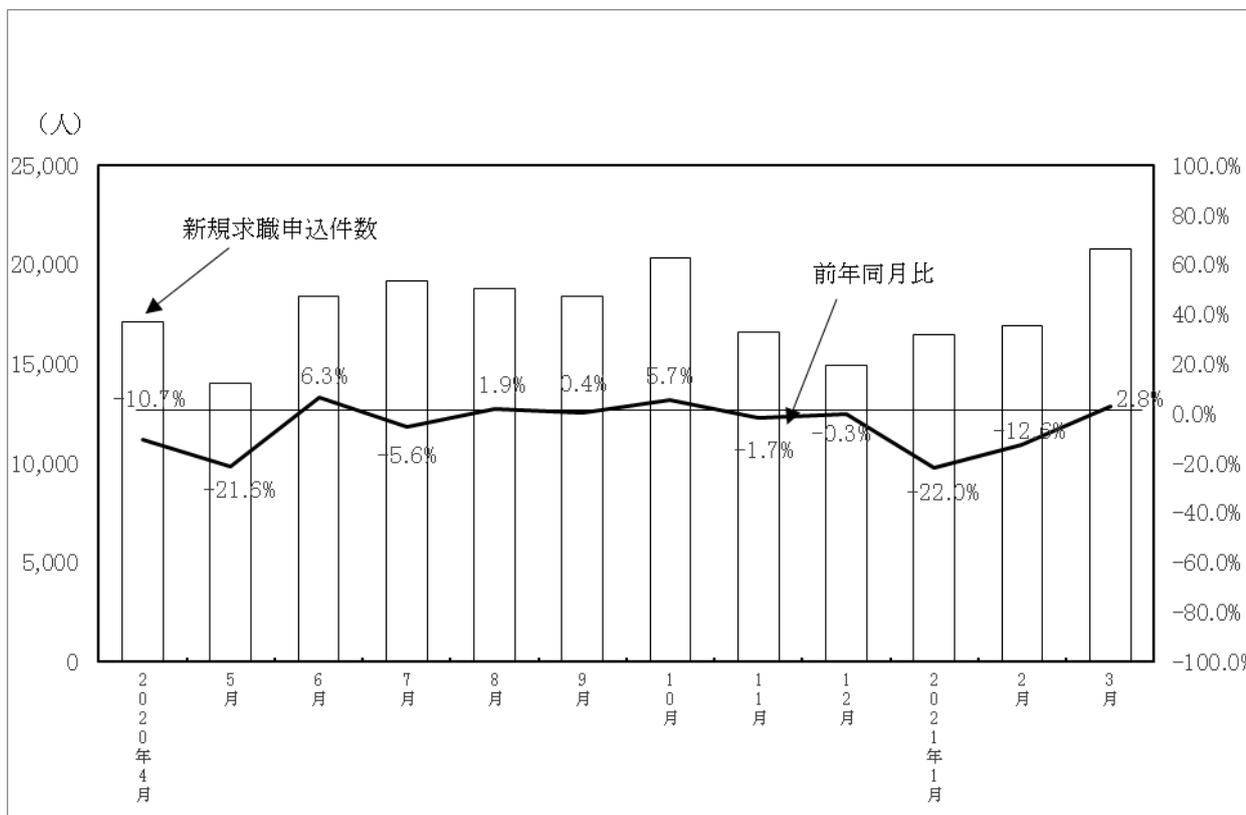
（※）ハローワークにおける障害者専用求人数は、2020年度計で194,746件と、前年度（252,191件）を22.8%下回っている。

特に、産業別にみると、「製造業」（▲34.3%）、「宿泊業、飲食サービス業」（▲40.3%）「卸売業、小売業」（▲29.6%）と、障害者の就職件数の多い産業における減少幅が大きい。

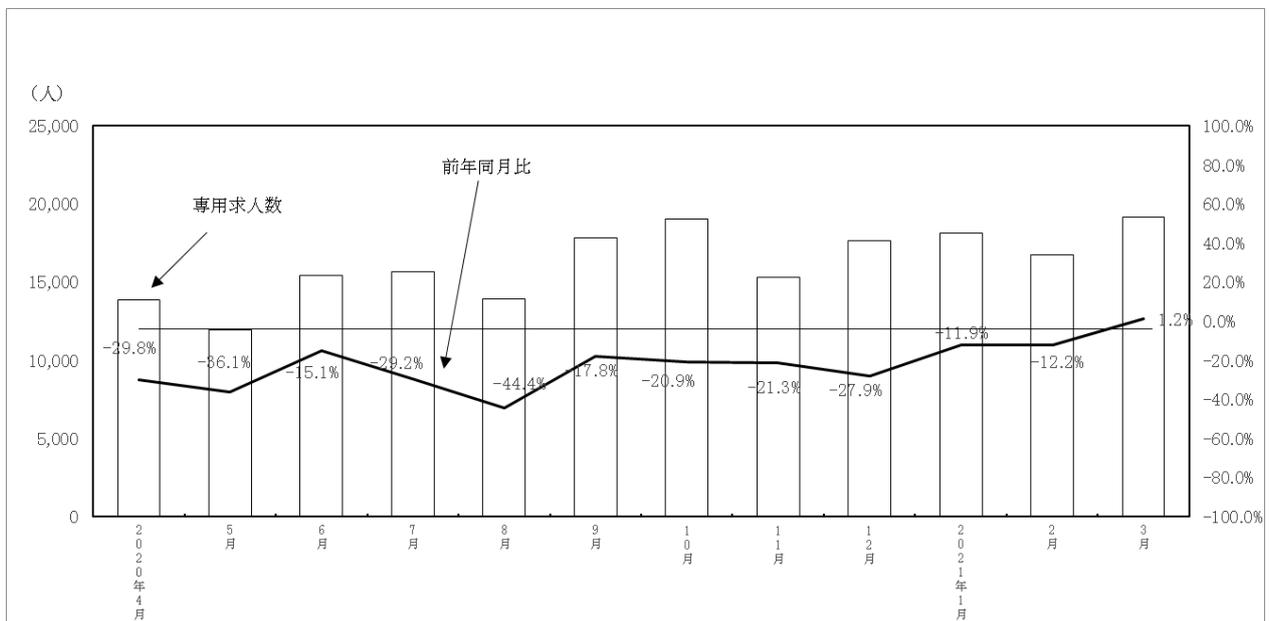
また、職業別にみると、「事務的職業」（▲29.2%）、「サービスの職業」（▲25.7%）、「生産工程の職業」（▲24.1%）、「運搬・清掃・包装等の職業」（▲19.8%）と、障害者の就職件数の多い職業における減少幅が大きい。

【参考1】

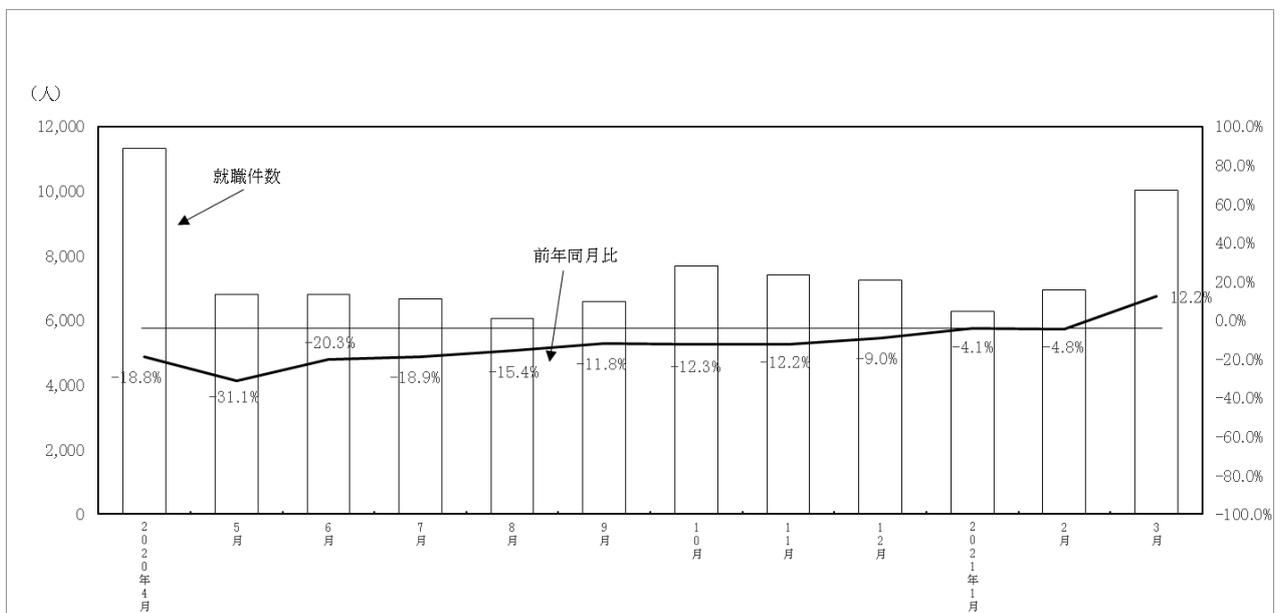
○月別新規求職申込件数と対前年同月比



○月別専用求人数と対前年同月比



○月別就職件数と対前年同月比



【参考2】障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

	新規求職申込件数		就職件数		就職率	
	(件)	前年同期比 (%)	(件)	前年同期比 (%)	(%)	前年同期差 (pt)
障害者計	211,926	▲5.1	89,840	▲12.9	42.4	▲3.8
身体障害者計	57,691	▲7.0	20,025	▲21.4	34.7	▲6.4
視覚障害	4,246	▲10.2	1,500	▲22.3	35.3	▲5.6
聴覚・言語障害	7,654	▲10.5	2,989	▲23.2	39.1	▲6.4
肢体不自由	28,020	▲9.7	10,237	▲22.0	36.5	▲5.8
上肢	10,250	▲11.9	3,892	▲22.6	38.0	▲5.3
下肢	14,896	▲7.2	5,339	▲20.6	35.8	▲6.1
体幹	2,441	▲12.7	849	▲24.4	34.8	▲5.4
脳病変(※)	433	▲21.0	157	▲35.4	36.3	▲8.0
内部障害	17,205	2.2	5,193	▲20.4	30.2	▲6.9
知的障害者	34,300	▲6.9	19,801	▲9.6	57.7	▲1.7
精神障害者	95,385	▲11.3	40,624	▲18.1	42.6	▲3.6
その他の障害者	24,550	45.6	9,390	52.2	38.2	1.6

※ 「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

2 障害者の雇用率達成企業割合

2021年の障害者雇用状況報告(6月1日時点)の結果を踏まえて分析する予定(2021年の障害者雇用状況報告は年内を目途に公表する予定)。

【参考1】2020年6月1日現在の雇用状況

・雇用率達成企業割合：48.6% (対前年比+0.6pt)

【参考2】2020年6月1日現在の企業規模別の達成割合

45.5人～100人未満 45.9% (対前年比+0.4pt)
 100人～300人未満 52.4% (対前年比+0.3pt)
 300人～500人未満 44.1% (対前年比+0.2pt)
 500人～1000人未満 46.7% (対前年比+2.8pt)
 1000人以上 60.0% (対前年比+5.4pt)

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

2020年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（A：11,138人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（B：8,327人）の割合は74.8%となっており、目標（70.9%）を上回った。

② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者（B：8,327人）のうち、就職した者（C：6,739人）の割合は80.9%となっており、目標（84.3%）を下回った。

その主な要因としては、精神障害の特性により、新型コロナウイルス感染症による社会の変化や今後への不安を強く感じて求職活動の継続的实施が難しい者が多かった中で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から個別求人開拓等のための事業所訪問など事業所への働きかけが十分にできなかったこと（前年度比▲31%）、就職に向けたモチベーションや自信につながる企業での職場実習先の確保が困難であったこと（前年度比▲33%）等から、就職に直結する支援が十分に行えなかったためと考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2020年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、前年度を12.9%下回る実績となっており、主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響により、大規模な面接会や職場実習が延期・中止となったこと、障害者が比較的応募しやすい業種の求人数が減少したこと等が考えられる。

そのため、ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組として、引き続き

- ・ 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介
- ・ ハローワークが地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と連携し、職務の選定や障害者の就職支援・定着支援を行う「障害者向けチーム支援」等

を実施していくことに加え、

- ・ 各地のハローワークにおける効果的な取組を広く共有して就職支援ノウハウの底上げを図るとともに、
- ・ 特に就労支援機関とのつながりのない求職者について支援を強化していく。

【参考】2021年度の目標値及び目標設定の考え方

目標値：前年度（89,840件）以上

目標設定の考え方：新型コロナウイルス感染症の影響により今年度については目標値

を下回っているが、引き続き当該影響は続くと考えられるため、当該影響下における実績の基準となる 2020 年度の実績を踏まえて設定。

2 障害者雇用率関係

2020 年度の目標の達成状況が現時点では明らかではないが、2020 年 6 月 1 日現在で、雇用率未達成企業が約半数を占めること及び障害者雇用ゼロ企業が約 3 割あることに加え、2021 年 3 月 1 日の法定雇用率引上げにより、新たに雇用義務が発生する企業があることから、これらの企業に対して丁寧な指導を行い、障害者雇用への理解を進める必要がある。

引き続き、2020 年 4 月より創設された障害者雇用に関する優良な事業主に対する認定制度（もにす認定制度）について、周知・認定の促進を図るとともに、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」を実施する。さらに、「企業向けチーム支援」では、従前の未達成企業に対する支援のみならず、新たに法定雇用率の引上げにより法定雇用率未達成となる企業や、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた企業を支援対象に追加したところであり、こうした取組を通じて、引き続き障害者雇用を促進していく。

【参考】2021 年度の目標値及び目標設定の考え方

① 障害者の雇用率達成企業割合

目標値：47.4%以上

目標設定の考え方：過去 10 か年分の平均伸び率及び制度・雇用率の見直しの影響を踏まえて設定（※）

※ 雇用率に関する取扱いの変更がなされた 2011 年、2013 年及び 2018 年を除いた過去 10 か年分（2008 年～2020 年）の平均伸び率（+1.47pt）及び 2020 年度中に実施した法定雇用率 0.1%の引上げによる影響（▲2.70pt）を踏まえて設定。

② 障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合

目標値：15.2%

目標設定の考え方：過去 3 か年分の平均値を踏まえて設定（※）。

※ 障害者雇用ゼロ企業（2017～2019 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2018～2020 年 6 月 1 日時点）の割合の平均値を踏まえて設定。

参考値：2017 年度実績 16.0%、2018 年度実績 15.8%、2019 年度実績 13.7%

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2020 年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（11,138 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（8,327 人）の割合は 74.8%となっており、2020 年度目標（70.9%）を上回った。一方で、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者（8,327 人）のうち、就職した者（6,739 人）の割合は 80.9%となっており、2020 年度目標（84.3%）を下回った。

法定雇用率が 0.1%引き上げられる中、精神障害者の多様な特性や状況に応じた専門

的な支援のニーズがますます高まると考えられ、そのニーズに的確に対応する必要がある。さらに、精神障害の特性により、新型コロナウイルス感染症による社会の変化や今後への不安を強く感じて求職活動が停滞してしまう者も多いことから、当該影響下においても、就職に直結する支援を継続的に実施することが必要となっている。

そのため、今後は支援対象者本人の希望や特性に合う条件の障害者専用求人がない場合には事業所への電話での依頼を通じて、一般求人から障害者専用求人への切り替えによる個別求人開拓を行うとともに、都道府県や就労支援機関等とも連携し、職場実習の受入れ可能な事業所情報の収集を強化した上で、引き続き、職場実習先の確保に努めることとする。あわせて、職場実習機会の減少を補うため、職場でのコミュニケーションスキルの向上等を目的とした就職準備プログラム等の取り入れ等を実施していく。

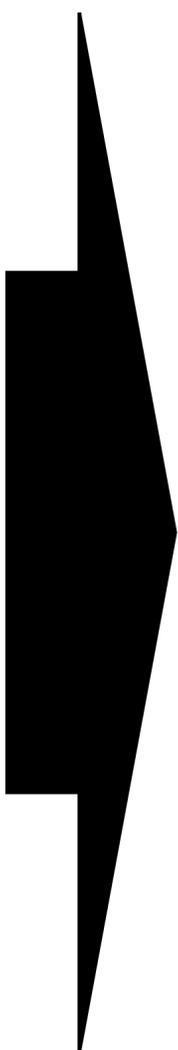
【参考】2021年度の目標・目標設定値の考え方

- ① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合
目標値：72.8%以上
目標設定の考え方：直近3か年分の実績の平均値を踏まえて設定

- ② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合
目標値：84.3%以上
目標設定の考え方：昨年度目標が未達成であることから、引き続き前年度と同様の目標値を設定

障害者雇用分科会における2021年度の年度目標(案)

資料 3 - 3

年度目標項目	2020年度の年度目標	2020年度の年度実績		2021年度の年度目標(案)	データの出所
ハローワークにおける障害者の就職件数	103,163件以上	89,840件		89,840件以上	職業安定業務統計
【障害者雇用率関係】 ①障害者の雇用率達成企業割合 ②障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合	①46.7%以上 ②15.6%以上 (※) <small>※障害者雇用ゼロ企業(2020年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2021年6月1日時点)の割合</small>	①調査中 (2021年6月1日時点) ②調査中 (2021年6月1日時点)		①47.4%以上 ②15.2%以上 (※) <small>※障害者雇用ゼロ企業(2021年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2022年6月1日時点)の割合</small>	障害者雇用状況報告
【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】 ①精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合 ②精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合	①70.9%以上 ②84.3%以上	①74.8% ②80.9%		①72.8%以上 ②84.3%以上	精神障害者雇用トータルサポーター支援状況報告

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和3年4月27日現在

(公益代表)

- かげやま まこや
影山 摩子弥 横浜市立大学都市社会文化研究科教授
- くらし のぶあき
倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授
- こはら みき
小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
- なかがわ まさとし
中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
- はせがわ たまこ
長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授
- ◎ やまかわ りゅういち
山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

(労働者代表)

- うちだ ふみこ
内田 文子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
- おかもと けんじ
岡本 賢治 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会会長代理
- にだいら あきら
仁平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
- もりぐち いさお
森口 勲 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
- もんざき まさき
門崎 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長

(使用者代表)

- きよた もとひろ
清田 素弘 日本商工会議所産業政策第二部課長
- しおの のりこ
塩野 典子 富士通ハーモニー（株）代表取締役社長
- にった ひでし
新田 秀司 （一社）日本経済団体連合会労働政策本部長
- やまうち かずお
山内 一生 （株）日立製作所人財統括本部人事勤労本部エンプロイリレーション部長
- やまぐち たかひろ
山口 高広 愛知県中小企業団体中央会副会長、株式会社アトラスジャパン代表取締役社長

(障害者代表)

- おおたに よしひろ
大谷 喜博 全国手をつなぐ育成会連合会副会長
- こにし けいいち
小西 慶一 （社福）日本身体障害者団体連合会副会長
- しもやしき まさき
下屋敷 正樹 （公社）全国精神保健福祉会連合会理事
- たけした よしき
竹下 義樹 （社福）日本視覚障害者団体連合会長

(分科会長=◎、分科会長代理=○)

(五十音順、敬称略)

今後の検討に向けた論点整理

1. 雇用率制度の在り方について

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

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

⑥ 除外率制度について【備考：JEED 調査】

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

2. 納付金制度の在り方について

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

3. その他

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

- ・ 障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていることや、一般就労への移行を促進することが重要であることを踏まえつつ、支援の方法をどのように考えるか。
 - ・ 一般雇用への転換を進めるとともに、通勤等に困難を抱える障害者の就業機会を確保するため、在宅就業障害者支援制度について、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せや、施設外就労の場合等には算定基礎を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等の見直しは考えられるか。
- ③ 障害者の就労支援全体の在るべき（目指すべき）姿、地域の就労支援機関の連携の強化について【備考：雇用福祉連携 PT】
- ・ 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法についてどのように考えるか。
 - ・ 就労支援機関の役割関係が不明確であったり、支援内容に重複感はないか。これを踏まえ、就労支援機関の在り方や専門的な支援人材の役割をどのように整理するか。
 - ・ 福祉・雇用にまたがった支援を行う専門的な人材の在り方及び育成についてどう考えるか。
- ④ 教育との連携、雇用・年金・福祉等の諸制度間の連携について【備考：雇用福祉連携 PT】
- ・ 諸制度間の連携を図り、資源を組み合わせ有効活用していくようなシームレスな支援についてどのように考えていくか。
 - ・ 特別支援学校等から就労への支援の方策をどう考えるか。
 - ・ 高等教育段階の学生の就労支援をどのように考えるか。
 - ・ 在職者の能力開発やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策との連携をどのように考えるか。
 - ・ 障害を有する者の勤労・就労意欲が増進し、また、減退しないことを主眼に置いた上で、制度間の連続性をどのように確保するか。
- ⑤ 通勤支援、職場における支援の検討について【備考：雇用福祉連携 PT】
- ・ 本年 10 月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな連携による取組の実施状況を踏まえ、今後の重度身体障害者等に対する通勤支援や職場等の支援の在り方についてどう考えるか。
 - ・ 障害の程度にかかわらず、職場介助者や手話通訳者の派遣等を含めた職場等における支援の在り方についてどのように考えるか。
- ⑥ 中小企業における障害者雇用の促進について
- ・ 認定制度を更に発展させていくための方策についてどのように考えるか。
 - ・ 採用段階における適切なマッチングや、環境整備に対する支援についてどのように考えるか。
 - ・ 事業協同組合等算定特例のより効果的な在り方についてどのように考えるか。

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

職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案（概要）

1. 改正趣旨

- デジタル・ガバメント実行計画（令和 2 年 12 月 25 日改訂）に基づき、行政機関等に対する各手続においては、行政機関が添付書類によらずに登記事項を確認することを可能とするために新たに構築された行政機関間の情報連携システムの活用により、国民の各手続に係る負担を低減することとされている。
- この点、情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律（平成 14 年法律第 151 号。以下「デジタル手続法」という。）第 11 条の規定により、行政機関間の情報連携によって添付省略が可能となる書類は、個別法令において提出を求めている添付書類に限られ、通達等において提出を求めている添付書類については、情報連携の対象外となり省略できないこととされている。
- 現在、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）等に基づく申請等の手続においては、申請等の内容が確認できる書類として、事業主に登記事項証明書の添付を求めているものの、具体的な添付書類の種類としては、通達等に定めのある手続がある。
- 今般、これらの手続について、法令上、登記事項証明書が必要であることを明確化することで、デジタル手続法第 11 条の規定に基づき、登記事項証明書の添付を省略できるようにし、国民負担の軽減と行政運営の高度化を図るため、所要の改正を行う。

2. 改正の概要

国民負担の軽減と行政運営の高度化を図るため、デジタル手続法第 11 条の規定に基づき、登記事項証明書の添付を省略できるよう、以下の改正を行う。

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）に基づく障害者雇用納付金関係助成金の支給（第 51 条）の申請について、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 38 号）に第 22 条の 4 を新設し、必要書類として登記事項証明書を明確化することとする。

3. 根拠法令

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律第 51 条第 1 項

4. 施行期日等

公布日 令和 3 年 9 月中（予定）

施行期日 公布の日

「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」の開催について

1. 概要

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（以下「検討会」という。）において、障害者の就労を支える人材の育成・確保に関して議論がなされ、雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）の必要性等について、一定の方向性が報告書で示されたところ。

これを踏まえ、さらなる具体的な事項を議論することを目的として、検討会の下に「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」（以下「基礎的研修作業部会」という。）を開催し、下記2の事項について集中的に検討を実施。

2. 主な検討事項

雇用分野と福祉分野のそれぞれの現場において活躍できる人材の育成のために、基礎的研修を実施するに当たって、以下の事項等について整理。

- ・ 受講した人材の仕上がり像
- ・ カリキュラムに盛り込むべき内容
- ・ 受講を必須とする者の要件
- ・ 受講を必須とする者の規模感を踏まえた研修実施体制
- ・ 受講を任意とする者の受講機会の確保
- ・ 研修実施手法

3. 参集者（別紙）

参集者については、別紙のとおり。

※検討会の下に開催されたワーキンググループの構成員のうち座長が指名する者が、中心的な役割を担う者として参画。その他に実務経験に長けた者等に出席を依頼。

- ・ 学識経験者（1名程度）
- ・ 企業関係者（1名程度）
- ・ 障害者就業・生活支援センター関係者（2名程度）
- ・ 就労移行支援事業所関係者（2名程度）
- ・ 公共職業安定所関係者（1名程度）
- ・ 高齢・障害・求職者雇用支援機構関係者（1名程度）

4. その他

- ・ 令和3年度内に4～5回程度開催し、基礎的研修作業部会として整理した事項を取りまとめ、検討会に報告。
- ・ 基礎的研修作業部会の運営は、検討会のそれと同様に実施。

基礎的研修の構築に関する作業部会参集者

- ・ いしい のぶあき
石井 伸明 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部 研修課長
- ・ おおもと まさみ
大本 正巳 公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 副会長
日本パーソナルセンター株式会社 常務取締役
- ・ おの でら のりこ
小野寺 規子 株式会社 LITALICO パートナーズ LITALICO ワークス事業部
精神保健福祉士
- ・ すずき じんこ
鈴木 仁子 府中公共職業安定所 統括職業指導官
- ・ たましろ ゆみこ
玉城 由美子 社会福祉法人加島友愛会 かしま障害者センターLink
支援課長
- ・ ふじお けんじ
藤尾 健二 NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター
一長
- ・ わかお まさき
若尾 勝己 NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク 副理事長
- ・ わかばやし いさお
若林 功 常盤大学人間科学部 准教授

(五十音順、敬称略)

ハローワークに求職登録して求職者マイページを開設しよう 「求職者マイページ」がさらに便利になります（9月21日更改予定）

求職者マイページとは

求職者マイページは、仕事探しのサービスをオンライン上で受けられる求職者向けの個人ページです。

ハローワークに求職登録し求職者マイページを開設するとできること

すでにできる機能

- ・ ハローワークインターネットサービスで求人情報を探す際、検索条件や気になった求人情報を保存する
- ・ ハローワークで紹介した求人内容や紹介状、応募履歴を確認する
- ・ 応募した求人企業や団体の担当者とメッセージ機能で直接やりとりする
※求人者側がマイページを開設している場合
- ・ ハローワークからの求人情報やお知らせを受け取る

新しい機能

- ・ **ハローワークからオンラインで職業紹介を受ける**
（オンラインハローワーク紹介）→詳しくは裏面をご覧ください
- ・ **ハローワークインターネットサービスで探した求人にハローワークの職業紹介を受けずに
ご自身でマイページから直接応募する**（オンライン自主応募）→詳しくは裏面をご覧ください
- ・ **求職情報の確認・変更や求職登録の有効/無効の設定をする**

全機能を利用するにはハローワークに求職登録が必要です。

ハローワークで求職登録済みで、求職者マイページを開設していない方はハローワークへご相談ください。

ハローワークでは、他にもいろいろなサービスを受けられます

- ① ハローワークでのご相談、職業紹介
- ② 履歴書や職務経歴書など応募書類の作成支援
- ③ 面接時のマナーや心構えについてのアドバイスや模擬面接など面接対策支援
- ④ 各種セミナー
- ⑤ 各種面接会、職場見学会等のイベント

◇まだハローワークをご利用になられていない方へ

- ・ ハローワークインターネットサービス上の登録のみで求職者マイページの開設ができます。
- ・ 求職者マイページを開設することで、求人への直接応募(オンライン自主応募※)など自主的な就職活動ができます。(→※詳しくは裏面をご覧ください。)
- ・ ただし、求職者マイページの一部の機能は利用できません。求職者マイページ開設後にマイページの全ての機能を含め、ハローワークの様々なサービスをご利用になりたい場合は、お気軽にハローワークにご相談ください。

ハローワークインターネットサービスを活用しましょう 「求人者マイページ」がさらに便利になります（9月21日更改予定）

ハローワークが運営する「ハローワークインターネットサービス」の機能が9月21日（予定）にさらに便利になります。求人活動にぜひご活用ください。

「求人者マイページ」とは

求人者マイページは、求人サービスをオンライン上で受けられる事業者向けの専用ページです。ハローワークインターネットサービスからオンライン上で開設できます。

求人者マイページの新しい機能

ハローワークからオンラインで職業紹介を受ける（オンラインハローワーク紹介）

- ハローワークから求人者マイページを通じてオンラインで職業紹介を受けることができます。
 - 求職者とのやりとりを求人者マイページで完結できるため、採用業務が効率化します。
 - 応募者の情報を一元的にデータで管理できるため、個人情報の管理がしやすくなります。
- ※ オンラインハローワーク紹介を受けるには、求人者と求職者がともにマイページを開設している必要があります。

オンラインハローワーク紹介の流れ

① 求人情報を掲載する

② ハローワークが求人者へ求人応募の可否を確認する

求人応募が可能か確認するため、ハローワークから求人者に対し電話連絡を行います。

※ 平日夜間や土曜日など求人者との連絡がつかない場合などには、電話連絡なくオンラインハローワーク紹介を行うことがあります。

③ 求職者が対象の求人に応募する

ハローワークが求職者マイページに送った求人に、求職者が応募すると職業紹介が成立します。求人者マイページに応募通知が届き、紹介状や応募者の志望動機等を確認できます。

※ オンラインハローワーク紹介は、ハローワーク職員が職業相談の中で希望条件等の求職内容を確認している方を対象に、求人との適合性を判断した上で紹介するものです。

※ 紹介後、応募期限内（通常1週間程度）に求職者が応募しない場合もあります。

④ 採用選考をする

マイページのメッセージ機能で応募者と面接日時等の調整をし、選考を行ってください。

⑤ マイページから選考結果の通知

採用選考終了後は、速やかに応募者・ハローワークに選考結果を連絡してください。選考結果の連絡は、マイページから行うことができます。

応募書類の管理や採否入力が効率化します

- 求職者がオンラインで応募した場合、求人者マイページ上で応募者の志望動機や応募書類等を速やかに確認することができます。
- 求人者マイページの「メッセージ機能」を使い、応募者と面接日時等の調整ができます。
- 求職者やハローワークへの選考結果の通知や管理もできるので、電話やFAX等による連絡事務を効率化できます。

求職者からの応募を直接受け付けることができます（オンライン自主応募）

- 求人者がハローワークインターネットサービスに掲載した求人に対して、求職者がハローワークを介さずに直接応募できるようになります。
- ハローワークに求職登録をしている求職者と、ハローワークインターネットサービスのみに登録している求職者が応募できるため、応募者層が広がる可能性があります。



オンライン自主応募に関する注意点

- オンライン自主応募は、ハローワークによる職業紹介に該当しないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金※の対象外です。

※特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金

- オンライン自主応募は、直接応募であり、ハローワークが求職者と求人の適性の確認を行っていないため、募集要件に合致しない方が応募する場合があります。

- オンライン自主応募に伴って生じるトラブル等は当事者同士で対応することが基本です。ハローワークがトラブル等に対応することはできません。

- オンライン自主応募を受け付けるには、求人者マイページから求人ごとに設定が必要です。本機能の開始後、利用したい場合は求人者マイページから変更してください。

- 労働者派遣事業所や請負事業所からの求人、就業先事業所を明示できない求人は、オンライン自主応募の対象とすることができません。

※ 応募者が「オンライン自主応募」による応募であるかを確認するには、「応募者管理画面」の応募者一覧の「応募方法」の欄で確認することができます。

求人者マイページの開設はハローワークインターネットサービスから

インターネットに接続できる環境が必要です。スマートフォンからも利用できます。

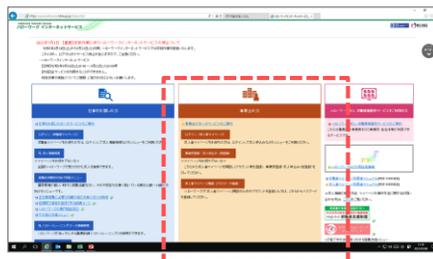
ハローワークインターネットサービス

ハローワークインターネットサービス



<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

求人者の方は「事業主の方」のメニューをご利用ください。



ハローワークインターネットサービスやマイページの操作方法に関するお問い合わせ

電話 0570-077450 受付日時：月曜～金曜 9:30～18:00（年末年始、祝日除く）

※ナビダイヤルのため、通話料がかかります。※ご利用の電話回線によっては、接続できない場合があります。

メール helpdesk@hd.hellowork.mhlw.go.jp

ハローワークでの求人申込は事業所所在地を管轄するハローワークまで（全国のハローワーク所在地一覧）

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

ハローワーク業務・システムの見直し概要

厚生労働省 職業安定局

2019年（H31年）3月

1. ハローワーク業務・システムの見直しのポイント

目的

全員参加型社会の実現に向けて、ハローワークが引き続き労働市場のセーフティネットとしての役割を果たすため、「『**懇切・公正・迅速**』なサービス」と「**システム経費の最大限の削減※**」を実現する。 ※政府目標：2013年度比3割減

→ 「システム構成」・「業務フロー」まで踏み込んだ「抜本的」な見直しを行う。

業務・システムの見直し

○ハローワークインターネットサービスの充実

- ・ 求人者マイページ、求職者マイページを新設し、利用者がハローワークに来所せずにオンラインで利用できるサービスを充実

○ハローワークでの職業紹介サービスに係る機能の充実

- ・ 求人・求職情報提供、検索機能の強化等による求人・求職者のニーズに応じたきめ細かな支援の実現

○各種事務処理の見直し

- ・ 「個人」及び「事業所」の単位でシステム内の情報を紐付けた共通台帳の創設や統計分析機能の充実、画面遷移の改善等、使い勝手の向上と事務処理の効率化

効果

◆ 利用者の利便性の向上、ハローワーク業務の効率化

- ・ 来所を要しないサービスの拡大
- ・ 記入負担、待ち時間の削減による利用者・職員双方の負担軽減
- ・ 効率的な求職・求人活動の実現

◆ 真に支援が必要な方へのサービスの充実

- ・ 就職困難者等への職業相談・就職支援の充実
- ・ 事業所訪問等を通じた実態把握、求人充足支援等の強化
- ・ 利用者の状況を的確に把握した効果的な支援の実現

◆ 雇用保険料財源の節約

- ・ 求人情報提供端末、プリンタの削減
- ・ OCR機器の削減
- ・ トナー、印刷用紙削減

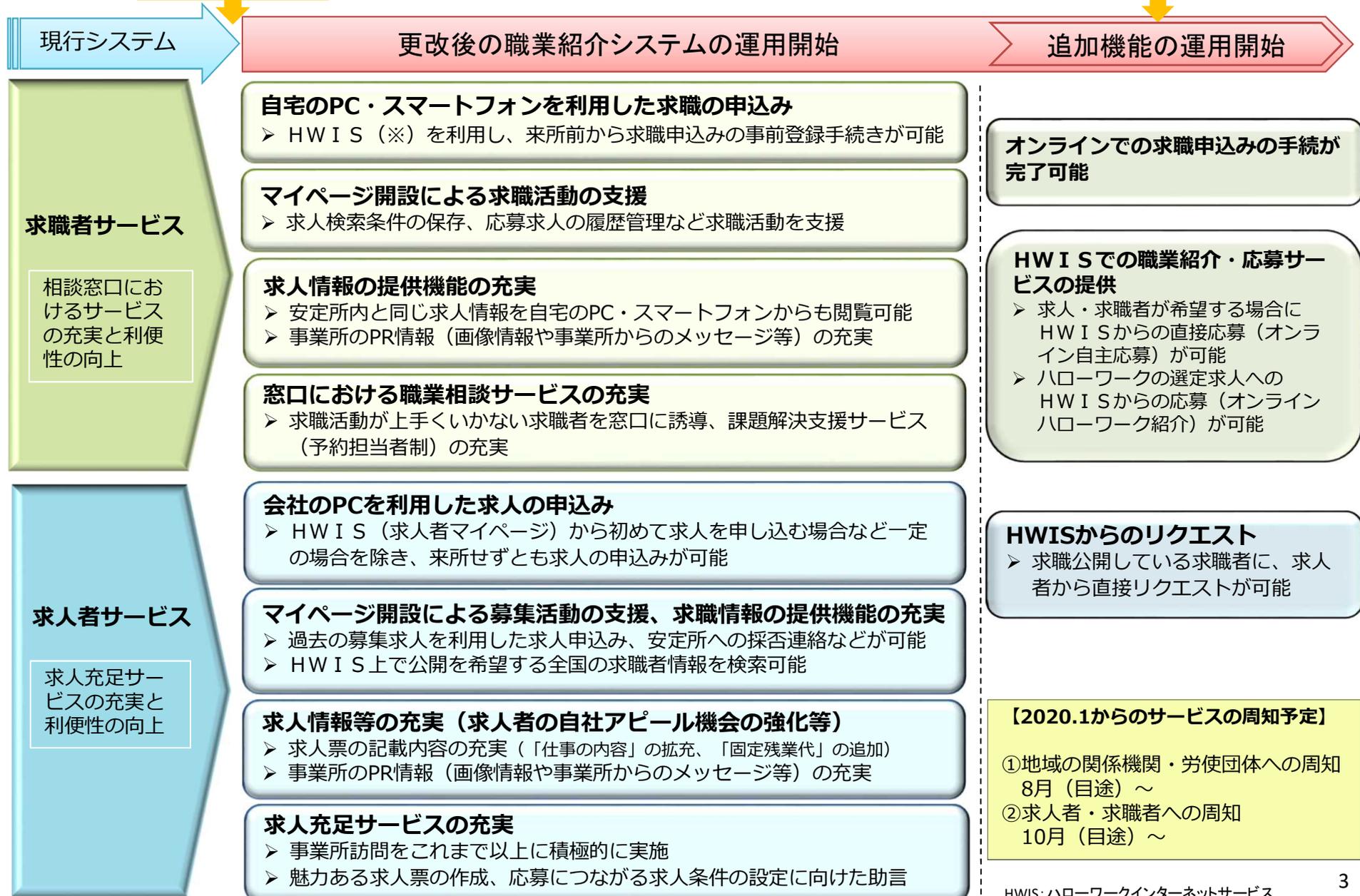
2. ハローワーク業務・システムの見直しの主な内容・スケジュール

2019(H31)年度

2020(H32)年1月

※ハローワークシステム全体の更改についても、2020.1より運用開始予定

2020(H32)年度以降（調整中）



3. ハローワークの業務・システムの見直しの主な内容①

求職者へのサービス

〔現 行〕

～相談窓口におけるサービスの充実と利用者の利便性（オンライン利用者サービス）の向上～

〔2020年1月～〕

来所の上、求職申込書（OCR帳票）に記入して求職申込み

所内の求人情報提供端末、ハローワークインターネットサービス（HWIS（※））による求人情報の提供

※HWISで提供される求人情報は、情報量（項目・範囲）が一部限定。
より詳細な求人情報を閲覧するためには来所が必要。

窓口における職業相談サービス

〔自己理解・労働市場理解の支援、希望条件の設定の助言、応募活動（履歴書・職務経歴書の書き方）の支援、求人検索の支援など〕

職業紹介サービス

〔求人・求職条件の適合性確認、希望条件緩和の助言、求人の提案など〕

ハローワーク（所内端末）に加え、自宅からHWISを通じて求職申込みも可能※（引き続き、手書き申し込みも可能）

・希望者はHWIS上で求人者に対して求職情報の公開が可能。
※オンライン上で求職申込手続を完了させる機能は2020（H32）年度以降のリリースに向け調整中。

求職者マイページ開設による求職活動の支援

・検索条件の保存、お気に入り求人などの保存などが可能。
・応募した求人の履歴など自身の求職活動情報の管理が可能。

求人情報の提供機能の充実（所内端末とHWISの一本化）

・ハローワークでも自宅でも閲覧できる求人情報の情報量（項目・範囲）は同じ。スマートフォンにも対応。
・より細かい希望に応じた求人検索（UIターン求人や駅近求人、在宅勤務求人等）が可能。
・「仕事の内容」欄の拡充や「固定残業代」など求人条件欄の追加により、求人選択、応募検討に必要な情報が一層把握可能。
・事業所の画像情報、PR情報（事業所からのメッセージ（求める人物像や社員からのメッセージ））、研修制度情報等の追加により、求人選択、応募検討に必要な事業所情報が一層把握可能。

窓口における職業相談サービスの充実

・オンライン上での求職活動が上手くいかない求職者を窓口へ誘導、窓口利用者に対する課題解決支援サービス（予約担当者制等）の充実。

HWISでの職業紹介・応募サービスの提供

・窓口での職業紹介に加え、求人・求職者が希望する場合にオンライン自主応募（HWISからの直接応募）や、オンラインハローワーク紹介（ハローワーク選定求人への応募）が可能となる予定（2020（H32）年度以降のリリースに向け調整中）。

HWISでの訓練情報の提供（公的職業訓練を一元的に検索）
HWISでのイベント情報の提供

ハローワークサービスへのアクセスの向上

（在職者をはじめ利用者の利便性の向上、利用者への情報提供の充実）

ハローワーク窓口における支援サービスの充実

（自主的な求職活動を行う者へのサポートや、支援が必要な求職者に対する一層手厚い支援が可能に）

3. ハローワークの業務・システムの見直しの主な内容②

～求人充足サービスの充実と利用者の利便性（オンライン利用者サービス）の向上～

