

## 第 129 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 5 年 6 月 12 日（月）13:00～15:00

### 2 場所

オンライン・対面による開催  
(中央労働委員会 612 会議室 東京都港区芝公園 1-5-32 労働委員会会館 6 階)

### 3 議題

- (1) 法改正に伴う令和 6 年度施行分の政令・省令・告示案要綱について（諮問）
- (2) 2022 年度の年度目標に係る評価及び 2023 年度の年度目標の設定について
- (3) その他

### 4 資料

- |        |   |
|--------|---|
| 資料 1-1 | 法改正に伴う令和 6 年度施行分の政令・省令・告示案要綱について（諮問文）                 |
| 資料 1-2 | 法改正に伴う令和 6 年度施行分の政令・省令・告示の改正について（案）                   |
| 資料 2-1 | 障害者雇用分科会における 2022 年度目標の評価について（案）                      |
| 資料 2-2 | 障害者雇用分科会における 2022 年度評価シート（案）                          |
| 資料 2-3 | 障害者雇用分科会における 2023 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 | 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）（第 128 回資料 1-1）              |
| 参考資料 3 | 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント（リーフレット）                 |
| 参考資料 4 | 令和 4 年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などの取りまとめを公表します             |
| 参考資料 5 | 「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和 4 年度）」を公表します |
| 参考資料 6 | 障害者のテレワーク雇用を推進する企業向け相談窓口を開設しました                       |

厚生労働省発職0612第1号

令和5年6月12日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱」、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行に伴う厚生労働省関係告示の整備に関する告示案要綱」、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十四条の二第八項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者雇用相談援助助成金の額等案要綱」及び「障害者の雇用の促進等に関する法律第六十九条及び第七十条の厚生労働大臣の定める時間案要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱

- 一 障害者雇用調整金の支給額の調整に係る障害者の雇用の促進等に関する法律第五十条第一項の政令で定める数を、百二十とすること。
- 二 その他所要の改正を行うこと。
- 三 この政令は、令和六年四月一日から施行すること。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

## 第一 障害者雇用関係助成金の拡充等

### 一 中高年齢等障害者の雇用継続に係る支援の新設

次に掲げる助成金について、それぞれ次に掲げる者（加齢により伴って生ずる心身の変化により職場への適応が困難となった当該措置に係る者の継続雇用のため、当該措置を行うことが必要であると独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が認めるものに限る。）に対して、支給することとする。

1 障害者作業施設設置等助成金 その雇用する障害者である労働者（三十五歳以上の者に限る。以下

この一において同じ。）の業務の遂行のために必要な施設又は設備の設置又は整備を行う事業主

2 障害者介助等助成金 次のいずれかに該当する事業主

(一) その雇用する障害者である労働者の職務の遂行に必要な基本的な知識及び技能を習得させるための研修を行う事業主

(二) その雇用する別表第一第一号又は別表第三第六号若しくは第七号に掲げる身体障害がある者であ

る労働者の業務の遂行のために必要な介助の業務を担当する者の配置又は委嘱を行う事業主

(三) その雇用する別表第一第二号又は別表第三第三号に掲げる身体障害がある者である労働者の雇用

管理のために必要な手話通訳、要約筆記等を担当する者の配置又は委嘱を行う事業主

(四) その雇用する障害者である労働者の業務の遂行に必要な職場支援員の配置又は委嘱を行う事業主

3 職場適応援助者助成金 次のいずれかに該当するもの

(一) 社会福祉法人等であつて、障害者である労働者が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画に基づき、訪問型職場適応援助者による援助の事業を行うもの

(二) 障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助に関する計画に基づき援助を行う企業在籍型職場適応援助者の配置を行う事業主

二 障害者介助等助成金の拡充

障害者介助等助成金は、一の2に掲げるもののほか、次に掲げる事業主に対して支給することとする。

1 その雇用する別表第一第一号に掲げる身体障害がある者である労働者であつて、事務的業務以外の

業務に従事するものの業務の遂行のために必要な介助の業務を担当する者の配置を行う事業主及び当該措置を行い、引き続き当該措置に係る障害者である労働者を継続して雇用し、かつ、当該労働者について当該措置を継続して行う事業主

2 手話通訳、要約筆記等を担当する者の配置を行う事業主及び当該者の配置又は委嘱を行い、引き続き当該措置に係る障害者である労働者を継続して雇用し、かつ、当該労働者について当該措置を継続して行う事業主

3 その雇用する五人以上の障害者である労働者のために必要な健康相談を行う医師の委嘱を行う事業主

4 その雇用する五人以上の障害者である労働者の雇用管理のために必要な職業生活に関する相談及び支援の業務を専門に担当する者の配置又は委嘱を行う事業主

5 その雇用する五人以上の障害者である労働者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者の配置又は委嘱を行う事業主

6 その雇用する障害者である労働者の介助等の業務を行う者（一の2(二)から(四)まで、4及び5に掲げ

る者であつて、当該事業主の事業所に配置されているものに限る。）の資質の向上のための措置を行う事業主

### 三 障害者雇用啓発活動に対する支援の新設

機構は、障害者雇用啓発活動として、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発活動（障害者の雇用の促進に必要であると認められる啓発活動に限る。）を行うこととする。

### 四 障害者雇用相談援助助成金の新設

1 障害者雇用相談援助助成金について、次のいずれにも該当するものに対して支給することとする。

(一) 社会福祉法人その他対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する援助の事業（以下この四において「障害者雇用相談援助事業」という。）を行うもの（ただし、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第四十四条第一項及び第四十五条第一項の厚生労働大臣の認定に係る子会社（以下「特例子会社」という。）が、親事業主又は関

係会社（以下この（一）において「親事業主等」という。）を対象に障害者雇用相談援助事業を実施する場合においては、当該障害者雇用相談援助事業の実施により、当該特例子会社において就労する対象障害者について当該親事業主等による雇入れ又は当該親事業主等への出向（以下この1において「対象障害者の雇用等」という。）を実施し、かつ、今後の対象障害者の雇用等を予定しているときに限る。）

（二） 次のいずれかに該当するもの

イ その事業所において対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続のための措置を行った事業主に対して、障害者雇用相談援助事業を行ったもの

ロ その事業所において対象障害者を雇入れ、及び六箇月以上その雇用を継続した事業主に対して、障害者雇用相談援助事業を行ったもの（ただし、特例子会社が障害者雇用相談援助事業を実施する場合は、対象障害者の雇用等を実施したときを除く。）

2 障害者雇用相談援助事業を行う者は、次のいずれにも該当することについて、都道府県労働局長の認定（以下この四において単に「認定」という。）を受けなければならないこととすること。

- (一) 次のいずれかに該当する法人であること。
  - イ 障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務を実施した実績を有する法人
  - ロ 特例子会社等であつて、障害者雇用相談援助事業の実施に必要な障害者の一連の雇用管理に関する実績の実績を有するもの
- (二) 法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用していること。
- (三) 次のいずれにも該当しない者であること。
  - イ 6の認定の取消しを受け、当該取消しの日から起算して五年を経過しない者（ただし、(二)に該当しなくなったこと又は6の(六)に該当することにより取消しを受けた者を除く。）
  - ロ 偽りその他不正の行為により雇用関係助成金等の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係助成金等の支給要件を満たさなくなった者
  - ハ 法又は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あると認められる者
- (四) 障害者雇用相談援助事業を適正に実施する能力を有する者として、次のいずれにも該当すること。

イ 事業運営責任者として、障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務又は実務に五年以上従事し、かつ当該業務又は実務の総括的な指導監督の業務に二年以上従事した経験を有する者を配置していること。

ロ 事業実施者として、障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務又は実務に三年以上従事した経験を有する者を配置していること。

(五) 障害者雇用相談援助事業の実施状況等について、都道府県労働局長又は機構が行う調査その他障害者雇用相談援助事業の適正な実施に関する要請に応じることとしていること。

(六) 個人情報等を適正に管理等するために必要な措置を講じていること。

3 認定の申請は、厚生労働大臣が定める様式に対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務又は実務の実績の内容等を記載した書面を添付して行わなければならないこととし、当該申請に係る者が適正に障害者雇用相談援助事業を実施する能力を有する者と認められるときは、都道府県労働局長は、その認定をすることができることとする。

4 認定事業者は、3の申請書及び添付した書面に記載された事項に変更を生じたときは、当該変更の

日から一月以内に都道府県労働局長に文書で報告しなければならないこととする。

5 認定事業者が、相談援助事業を廃止し、休止し、又は再開しようとするときは、一月前までにその旨を都道府県労働局長に届け出なければならないこととする。

6 都道府県労働局長は、認定事業者が、次のいずれかに該当すると認めるとき等は、当該認定を取り消すことができることとする。

(一) 2の(一)から(六)までのいずれかに該当しなくなったとき。

(二) その行う障害者雇用相談援助事業の実施状況等を勘案し、適正に障害者雇用相談援助事業を実施する能力を有すると認められなくなったとき。

(三) 正当な理由がないのに2の(五)の調査に協力せず又は要請に応じなかったとき。

(四) 偽りその他不正な手段で認定を受けたとき。

(五) 正当な理由がないのに4の報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。

(六) 障害者雇用相談援助事業を廃止したとき。

7 障害者雇用相談援助助成金の額その他必要な事項については、厚生労働大臣の定めるところによる

こととする。

## 五 障害者雇用関係助成金の不支給等

1 障害者雇用関係助成金は、法第五十三条第一項の障害者雇用納付金の納付の状況が著しく不適切である、又は過去五年以内に偽りその他不正の行為により、障害者雇用関係助成金の支給を受け、若しくは受けようとした事業主等に対しては、支給しないこととする。

2 機構は、偽りその他不正の行為により障害者雇用関係助成金の支給を受けた事業主等に対して、支給した障害者雇用関係助成金の全部又は一部を返還すること等を命ずることができることとする。

3 機構は、事業主等が、偽りその他不正の行為により、障害者雇用関係助成金の支給を受け、又は受けようとした場合は、当該事業主等の氏名並びに事業所の名称及び所在地、事業の概要等を公表することができることとする。

六 その他所要の改正を行うこと。

## 第二 障害者雇用調整金及び報奨金の支給額の算定に関する事項

一 障害者雇用調整金の支給額の算定に関し、法第五十条第一項の厚生労働省令で定める金額は、二万三千円とすること。

二 報奨金の支給額の算定に関し、法附則第四条第三項の法第五十条第一項の政令で定める数以上の数で厚生労働省令で定める数は、四百二十人とし、同項の政令で定める数以上の数で厚生労働省令で定める額に満たない範囲内において厚生労働省令で定める額は、一万六千円とすること。

### 第三 特定短時間労働者等に関する特例

一 法第六十九条から第七十一条まで及び第七十四条の二第十一項並びに法附則第四条第九項の法第四十条第五項の厚生労働省令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数は、〇・五人とすること。

二 法第七十条の厚生労働省令で定める便宜は、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施行規則第六条の十第一号に定める便宜とすること。

### 第四 施行期日等

一 この省令は、令和六年四月一日から施行すること。

二 この省令の施行に関し、必要な経過措置を定めること。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行に伴う厚生労働省関係告示の整備に関する告示案要綱

第一 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第十八条第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者作業施設設置等助成金の額等を定める件の一部改正

一 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（以下「施行規則」という。）第十七条の二第一項第二号に規定する中高年齢等障害者作業施設等（以下単に「中高年齢等障害者作業施設等」という。）の設置又は整備に係る助成金の額は、当該措置に要する費用の額に三分の二を乗じて得た額（その額が次の1及び2に掲げる助成金の区分に応じ、それぞれ1及び2に掲げる額を超えるときは、当該額）とすること。

1 中高年齢等障害者作業施設等の設置（賃借による設置を除く。）又は整備に係る助成金 四百五十万円（中高年齢等障害者作業施設等のうち設備の設置又は整備については、百五十万円（中途障害者に係る職場復帰のための設備の設置又は整備にあつては、その設置又は整備に要する額に相当する額）として四百五十万円を超えない範囲で独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」

という。)が定める額)に当該中高年齢等障害者作業施設等の設置又は整備に係る雇入れ又は継続雇用に係る障害者の数を乗じて得た額(その額が一事業所につき一会計年度において四千五百万円を超えるときは、四千五百万円)

2 中高年齢等障害者作業施設等の賃借による設置に係る助成金 一月につき十三万円(中高年齢等障害者作業施設等のうち設備の賃借による設置については、五万円(中途障害者に係る職場復帰のための設備の賃借による設置にあつては、その設置に要する額に相当する額として十三万円を超えない範囲で機構が定める額)

二 一の2の助成金の支給の対象となる期間は、当該中高年齢等障害者作業施設等の賃借が開始された日の属する月の翌月から起算して三年の期間のうち、当該中高年齢等障害者作業施設等を当該助成金の支給に係る障害者のために使用している期間とすること。

三 その他所要の改正を行うこと。

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

一 次の1から9までに掲げる事業主に対して支給する助成金の額は、それぞれ1から9までに掲げる額とすること。

1 施行規則第十九条の二第一項第一号の二に規定するその雇用する障害者である労働者の職務の遂行に必要な基本的な知識及び技能を習得させるための措置等を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した当該措置等に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額（ただし、同号の措置に係る障害者一人につき年額二十万円（中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主（障害者の雇用の促進等に関する法律（第五の一において「法」という。）第五十条第一項に規定する障害者雇用調整金の支給を受ける事業主であつて、同項に規定する超過数が同項の政令で定める数を超える事業主をいう。以下同じ。）（施行規則第十九条の二第一項第一号の二に該当する事業主に限る。）にあつては、年額三十万円）を限度とする。）

2 施行規則第十九条の二第一項第二号イに規定する介助の業務を担当する者（以下「介助者」という。）の配置又は委嘱の措置を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した介助者の配置又は委嘱に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額（その額が次に掲げる区分に応じ、それぞれに掲

げる額を超えるときは、当該額)

(一) 介助者（事務的業務以外の業務に従事する者に係るものに限る。(二)において同じ。)の配置に係る助成金 介助者一人につき月額十五万円

(二) 介助者の委嘱に係る助成金 介助者の委嘱一回につき一万円(ただし、一年につき百五十万円を限度とする。)

3 施行規則第十九条の二第一項第二号ロに規定する手話通訳、要約筆記等を担当する者(以下「手話通訳担当者等」という。)の配置又は委嘱の措置を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した手話通訳担当者等の配置又は委嘱に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額(その額が次に掲げる区分に応じ、それぞれに掲げる額を超えるときは、当該額)

(一) 手話通訳担当者等の配置に係る助成金 手話通訳担当者等一人につき月額十五万円

(二) 手話通訳担当者等の委嘱に係る助成金 手話通訳担当者等一人の委嘱一回につき一万円(ただし、一年につき百五十万円を限度とする。)

4 2又は3の措置を行い、引き続き当該措置に係る障害者である労働者を継続して雇用し、かつ、当

該労働者について当該措置を継続して行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した介助者又は手話通訳担当者等の配置又は委嘱に要する費用の額に三分の二を乗じて得た額（その額が次に掲げる区分に応じ、それぞれに掲げる額を超えるときは、当該額）

- (一) 2の(一)の助成金 介助者一人につき月額十三万円
- (二) 2の(二)の助成金 介助者の委嘱一回につき九千円（ただし、一年につき百三十五万円を限度とする。）

- (三) 3の(一)の助成金 手話通訳担当者等一人につき月額十三万円

- (四) 3の(二)の助成金 手話通訳担当者等の委嘱一回につき九千円（ただし、一年につき百三十五万円を限度とする。）

5 施行規則第十九条の二第一項第二号ホに規定する健康相談のために必要な医師（以下この5及び2の5において「健康相談医」という。）の委嘱の措置を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した健康相談医の委嘱に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額（ただし、健康相談医一人の委嘱一回につき二万五千円を限度とし、健康相談医一人につき年額三十万円を限度とする。）

6 施行規則第十九条の二第一項第二号へに規定する職業生活に関する相談及び支援の業務を専門に担当する者（以下この6及び二の6において「職業生活相談支援専門員」という。）の配置又は委嘱の措置を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した職業生活相談支援専門員の配置又は委嘱に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額（その額が次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる額を超えるときは、当該額）

(一) 職業生活相談支援専門員の配置に係る助成金 職業生活相談支援専門員一人につき月額十五万円  
(二) 職業生活相談支援専門員の委嘱に係る助成金 職業生活相談支援専門員一人の委嘱一回につき一  
万円（ただし、職業生活相談支援専門員一人につき年額百五十万円を限度とする。）

7 施行規則第十九条の二第一項第二号トに規定する職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者（以下この7及び二の7において「職業能力開発向上支援専門員」という。）の配置又は委嘱の措置を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した職業能力開発向上支援専門員の配置又は委嘱に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額（その額が次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる額を超えるときは、当該額）

(一) 職業能力開発向上支援専門員の配置に係る助成金 職業能力開発向上支援専門員一人につき月額十五万円

(二) 職業能力開発向上支援専門員の委嘱に係る助成金 職業能力開発向上支援専門員一人の委嘱一回につき一万円(ただし、職業能力開発向上支援専門員一人につき年額百五十万円を限度とする。)

8 施行規則第十九条の二第一項第二号チに規定する介助等の業務を行う者の資質の向上のための措置を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した当該措置に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額(ただし、一事業主につき年額百万円を限度とする。)

9 施行規則第十九条の二第一項第四号に該当する中高年齢等障害者の雇用の継続のための措置を行う事業主 次に掲げる助成金の区分に応じ、それぞれに掲げる額

(一) 施行規則第十九条の二第一項第四号イに規定する措置に係る助成金 機構が別に定める基準に従って算定した介助者の配置又は委嘱に要する費用の額に三分の二を乗じて得た額(その額が次のイ又はロに掲げる区分に応じ、当該イ又はロに掲げる額を超えるときは、当該額)

イ 介助者の配置に係る助成金 介助者一人につき月額十三万円(中小企業事業主又は調整金支給

調整対象事業主にあつては、十五万円)

ロ 介助者の委嘱に係る助成金 介助者の委嘱一回につき九千円(中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては一万円) (ただし、一年につき百三十五万円(中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては、百五十万円)を限度とする。)

(二) 施行規則第十九条の二第一項第四号ロに規定する措置に係る助成金 機構が別に定める基準に従つて算定した手話通訳担当者等の配置又は委嘱に要する費用の額に三分の二を乗じて得た額(その額が次に掲げる区分に応じ、それぞれに掲げる額を超えるときは、当該額)

イ 手話通訳担当者等の配置に係る助成金 手話通訳担当者等一人につき月額十三万円(中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては、十五万円)

ロ 手話通訳担当者等の委嘱に係る助成金 手話通訳担当者等一人の委嘱一回につき九千円(中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては一万円) (ただし、一年につき百三十五万円(中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては、百五十万円)を限度とする。)

(三) 施行規則第十九条の二第一項第四号ハに規定する措置に係る助成金 次に掲げる額の合計額

イ 職場支援員の配置に係る障害者の数（職場支援員一人につき障害者三人までを限度とする。）に、一月につき三万円（中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては、四万円）を乗じて得た額

ロ 職場支援員の委嘱の回数（機構が別に定める回数を限度とする。）に、一万円を乗じて得た額

二 助成金の支給の対象となる期間は、次の1から8までに掲げる助成金の区分に応じ、それぞれ1から8までに掲げる期間とすること。

1 一の1に掲げる助成金 当該措置等を開始した日の属する月の翌月から起算して一年の期間

2 一の2及び一の9の(一)に掲げる助成金 次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる期間

(一) 介助者の配置 当該介助者を配置した日の属する月の翌月から起算して十年の期間のうち当該介助者を配置している期間

(二) 介助者の委嘱 介助者の委嘱を初めて行った日から起算して十年の期間

3 一の3及び一の9の(二)に掲げる助成金 次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる期間

(一) 手話通訳担当者等の配置 手話通訳担当者等を配置した日の属する月の翌月から起算して十年の

期間のうち当該手話通訳担当者等を配置している期間

(二) 手話通訳担当者等の委嘱 手話通訳担当者等の委嘱を初めて行った日から起算して十年の期間

4 一の4に掲げる助成金 次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる期間

(一) 介助者の配置 2の(一)に掲げる期間が終了した日の属する月の翌月から起算して五年の期間のうち当該介助者を配置している期間

(二) 介助者の委嘱 2の(二)に掲げる期間が終了した日の翌日から起算して五年の期間

(三) 手話通訳担当者等の配置 3の(一)に掲げる期間が終了した日の属する月の翌月から起算して五年の期間のうち当該手話通訳担当者等を配置している期間

(四) 手話通訳担当者等の委嘱 3の(二)に掲げる期間が終了した日の翌日から起算して五年の期間

5 一の5に掲げる助成金 健康相談医の委嘱を初めて行った日から起算して十年の期間

6 一の6に掲げる助成金 次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる期間

(一) 職業生活相談支援専門員の配置 職業生活相談支援専門員を配置した日の属する月の翌月から起

算して十年の期間のうち当該職業生活相談支援専門員を配置している期間

(二) 職業生活相談支援専門員の委嘱 職業生活相談支援専門員の委嘱を初めて行った日から起算して十年の期間

7 一の7に掲げる助成金 次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる期間

(一) 職業能力開発向上支援専門員の配置 職業能力開発向上支援専門員を配置した日の属する月の翌月から起算して十年の期間のうち当該職業能力開発向上支援専門員を配置している期間

(二) 職業能力開発向上支援専門員の委嘱 職業能力開発向上支援専門員の委嘱を初めて行った日から起算して十年の期間

8 一の9の(三)に掲げる助成金 施行規則第十九条の二第一項第四号ハの措置に係る障害者一人につき七十二箇月（当該障害者につき施行規則第二十条の二第一項第三号ロに該当することにより同条の助成金の支給対象となる期間を除く。）

三 その他所要の改正を行うこと。

第三 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二の三第四項の規定に基づき厚生労働大臣が定める職場適応援助者助成金の額等の一部改正

施行規則第二十条の二第一項に規定する職場適応援助者助成金の額は、次の一及び二に掲げる助成金の区分に応じ、それぞれ一及び二に掲げる額とすること。

一 施行規則第二十条の二第一項第一号又は第三号イに該当する社会福祉法人等であつて、障害者である労働者が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画に基づき、訪問型職場適応援助者による援助の事業を行うものに対し支給する助成金 次に掲げる額の合計額（その額が一日につき三万六千円を超えるときは、三万六千円）

1 訪問型職場適応援助者が障害者（精神障害者を除く。2において同じ。）に対し、四時間以上の援助を行った回数に一万八千円を乗じて得た額

2 訪問型職場適応援助者が障害者に対し、四時間未満の援助を行った回数に九千円を乗じて得た額

3 訪問型職場適応援助者が障害者（精神障害者に限る。4において同じ。）に対し、三時間以上の援助を行った回数に一万八千円を乗じて得た額

4 訪問型職場適応援助者が障害者に対し、三時間未満の援助を行った回数に九千円を乗じて得た額

二 施行規則第二十条の二第一項第二号又は第三号ロに該当する障害者である労働者の雇用に伴い必要と

なる援助に関する計画に基づき援助を行う企業在籍型職場適応援助者の配置を行う事業主に対し支給する助成金 次に掲げる額の合計額（施行規則第十九条の二第一項第二号ニ又は同項第四号ハに規定する職場支援員の配置又は委嘱に係る障害者の数と合計して三人までの支給に限り、その額が一事業主につき一会計年度（四月一日から翌年三月三十一日までをいう。）において三百万円を超えるときは、三百万円）

1 企業在籍型職場適応援助者が行う援助を受ける者（精神障害者を除く。）の数に、一月につき六万

円（中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては、八万円）を乗じて得た額

2 企業在籍型職場適応援助者が行う援助を受ける者（精神障害者に限る。）の数に、一月につき九万

円（中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては、十二万円）を乗じて得た額

三 その他所要の改正を行うこと。

第四 障害者の雇用の促進に関する法律施行規則第二十条の四第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める重度障害者等通勤対策助成金の額等を定める件の一部改正

一 施行規則第二十一条の二第一項第一号へに規定するその雇用する重度障害者等である労働者の通勤を

容易にするための指導、援助等を行う者の委嘱に係る助成金の支給期間を、当該者の委嘱を初めて行った日から起算して三月の期間とすること。

二 その他所要の改正を行うこと。

## 第五 その他

一 障害者作業施設設置等助成金等について、障害者が法第七十条に規定する重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（二において「特定短時間労働者」という。）である場合における支給額を二分の一とすること。

二 障害者介助等助成金（職場支援員の配置又は委嘱に対する支給に限る。）及び職場適応援助者助成金について、特定短時間労働者である場合における支給額を四分の一とすること。

三 関係告示について、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行による題名の改正その他所要の改正を行うこと。

## 第六 適用期日

この告示は、令和六年四月一日から適用すること。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十四条の二第八項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者雇用相談援助助成金の額等案要綱

第一 障害者雇用相談援助助成金の額等

一 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（以下「施行規則」という。）第二十四条の二第一項に規定する障害者雇用相談援助助成金（以下「助成金」という。）の額は、次の1又は2に掲げる助成金の区分に応じ、それぞれ1又は2に定める額とすること。

1 施行規則第二十四条の二第一項第一号及び第二号イに該当するものに対し支給する助成金 六十万円（中小事業主又は除外率設定業種事業主に対して障害者雇用相談援助事業を行ったときは、八十万円）

2 施行規則第二十四条の二第二項一号及び第二号ロに該当するものに対し支給する助成金 1の金額に、その事業所において雇い入れた対象障害者（障害者雇用相談援助事業により雇い入れられ、及び六箇月以上その雇用が継続されたと独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下三において

「機構」という。）が認める者に限る。）の数に七万五千元（中小企業事業主又は除外率設定業種事業主に対して障害者雇用相談援助事業を行ったときは、十万円）を乗じて得た額を加えた額（四人までの支給に限る。）

二 一の1又は2に掲げる助成金の支給回数は、事業主につき、それぞれ一回に限るものとする。

三 この告示に定めるもののほか、障害者雇用相談援助助成金の支給に関し必要な事項は、機構が定めることとする。

## 第二 適用期日

この告示は、令和六年四月一日から適用すること。

障害者の雇用の促進等に関する法律第六十九条及び第七十条の厚生労働大臣の定める時間案要綱

一 障害者の雇用の促進等に関する法律第六十九条及び第七十条の厚生労働大臣の定める時間は、十時間以

上二十時間未満とすること。

二 この告示は、令和六年四月一日から適用すること。

- 今般の法改正による改正で、令和6年度から施行されるものとして、以下の事項について、これまでの議論や分科会の意見書等を踏まえ、必要な政省令、告示の改正を行う。

## 1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について（省令・告示）

- ① 加齢により職場への適応が困難となった中高年齢等障害者の雇用継続への支援
- ② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充
- ③ 障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設
- ④ 不正受給対策 等

## 2. 障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について（政令・省令）

- 障害者雇用調整金・報奨金の調整後の支給額及び調整対象となる人数

## 3. 特定短時間労働者等の特例について（省令・告示）

- 特定短時間労働者等の週所定労働時間の範囲
- 雇用率制度におけるカウント

# 1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

## ① 加齢により職場への適応が困難となった中高年齢等障害者の雇用継続への支援

- 加齢により職場への適応が困難となった中高年齢等障害者（35歳以上の者）の雇用継続が図られるよう、事業主が行う、  
 ①業務の遂行に必要な施設の設置等への助成、②職務の遂行のための能力開発、③業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱への助成を新設

### 支給額等

※支給額は原則既存のメニューと同様

#### ① 業務の遂行に必要な施設の設置等への助成（障害者作業施設設置等助成金の拡充）

助成対象措置	助成率	上限額
設置又は整備（賃借によるものを除く。）	2 / 3	年・450万円／人（作業設備のみ：150万円。中途障害者は450万円） 会計年度・4,500万円／事業所
賃借	2 / 3	月13万円／人（作業設備のみ：5万円。中途障害者は13万円）

#### ② 職務の遂行のための能力開発（職場介助者等助成金の拡充）

対象事業主	助成率	上限額（年額・一人当たり）
中小企業事業主等以外の事業主	3 / 4	20万円
中小企業事業主等（※1）	3 / 4	30万円

#### ③ 業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱（職場介助者等助成金、職場適応援助者助成金の拡充）

助成金	配置	委嘱
職場介助者（助成率：2 / 3）	月13万円／人（※1：15万円／人）	1人 0.9万円／回（※1：1万円）
手話通訳・要約筆記等担当者（助成率：2 / 3）		（上限：年135万円／人（※1：150万円））
職場支援員	月3万円／人（※1：4万円）	1人 1万円／回（上限：※2）

助成金	訪問型	企業在籍型	
		精神障害者以外	精神障害者
職場適応援助者	4時間以上 1.8万円。4時間未満 9千円 上限額：3.6万円／日（支援ケースごと）	月6万円（※1：8万円）	月9万円（※1：12万円）

※1 中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主

※2 既存メニューの上限が4万円／月であることを踏まえ、288回（4回×12ヶ月×6年）最大6年間の中で、柔軟に使えるよう設定

### 支給回数・期間

- ① 賃借の場合：最大3年間
- ② 最大1年間
- ③ 最大10年間（職場介助者、手話通訳担当者）  
最大6年間（職場支援員）

# 1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

## ② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充(1) (障害者介助等助成金①)

○ 助成金の分かりやすさ等も考慮し、助成金のメニューの整理・拡充を実施

### 職場介助者の整理・拡充事項 (助成上限額)

※助成率：3/4 (継続については2/3)

		対象障害者等	現行	改正案	期間(最大)	
配置	参考) 四肢機能障害		月15万円/人	月15万円/人	10年	
	視覚障害	事務的業務				
		事務的業務以外	なし			
委嘱	参考) 四肢機能障害		1万円/回 (1年につき150万円/人)	1万円/回 (1年につき150万円/人)	10年	
	視覚障害	事務的業務				
		事務的業務以外	1万円/回 (1年につき <b>24万円/人</b> )			
継続	配置	参考) 四肢機能障害		月13万円/人	5年	
		視覚障害	事務的業務			
			事務的業務以外	なし		
	委嘱	参考) 四肢機能障害		9千円/回 (1年につき135万円/人)	9千円/回 (1年につき135万円/人)	5年
		視覚障害	事務的業務			
			事務的業務以外	9千円/回 (1年につき <b>22万円/人</b> )		

※ 中高年齢等障害者以外への能力開発の措置に対する助成については、職場適応措置の実施を要件としないこととするほか、助成額について、費用額に応じた支給ではなく一定額とする。(助成率：3/4、上限額：①中小企業事業主 年30万円/人、②それ以外の事業主年20万円/人、期間：最大1年)

### 手話通訳・要約筆記等担当者の整理・拡充事項 (助成上限額)

※助成率：3/4 (継続については2/3)

		現行	改正案	期間(最大)
配置		なし	月15万円/人	10年
委嘱		<b>6千円/回 (1年につき28万8千円/企業)</b>	1万円/回 (1年につき150万円/人)	10年
継続	配置	なし	月13万円/人 (※)	5年
	委嘱	なし	9千円/回 (1年につき135万円/人) (※)	5年

※職場介助者の継続措置の助成金の上限額と同額

# 1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

## ② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充(2) (障害者介助等助成金②)

- 事業主が行う①障害者の雇用管理のために必要な専門職の配置又は委嘱、②障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者の配置又は委嘱、③障害者の介助の業務等を行う者の資質の向上のための措置への助成を新設

### 支給対象

#### ① 障害者の雇用管理のために必要な専門職（医師又は職業生活相談支援専門員）の配置又は委嘱

(1) 雇用する五人以上の障害者の健康相談のために必要な医師の委嘱

(2) 雇用する五人以上の障害者の雇用管理のために必要な職業生活に関する相談及び支援の業務を専門に担当する者（※1）の配置又は委嘱

※1 精神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、公認心理師、産業カウンセラー、看護師、保健師の資格を保有し、一定期間以上の障害者雇用に関する実務経験を有する者等を想定。

#### ② 障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者（職業能力開発向上支援専門員）の配置又は委嘱

雇用する五人以上の障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者（※2）の配置又は委嘱

※2 キャリアコンサルタントの資格を保有し、一定期間以上の障害者雇用に関する実務経験を有する者等を想定

#### ③ 障害者の介助の業務等を行う者の資質の向上のための措置

障害者である労働者の介助等の業務を行う者の資質の向上のための措置

### 支給額

①、② 費用の3/4を助成。ただし、上限等は以下のとおり。

①(1) 委嘱：1回 2.5万円/人（上限：年額30万円）

①(2) ② 配置：1人 15万円/月、委嘱：1回 1万円/人（上限：150万円/年）

③ 費用の3/4を助成。ただし、1事業主 100万円/年を限度。

### 支給回数・期間

①、② 10年間

# 1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

## ② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充(3) (職場適応援助者助成金、重度障害者等通勤対策助成金)

### 職場適応援助者の拡充事項

	現行	改正案
訪問型職場適応援助者助成金	単価：支援4時間*以上 16,000円 支援4時間*未満 8,000円 1日当たり上限額：16,000円 (複数の企業等において支援を実施しても、 1日の支援時間の合計で算定)	単価：支援4時間*以上 18,000円 支援4時間*未満 9,000円 1日当たり上限額：36,000円 (支援ケースごとに算定)
企業在籍型職場適応援助者助成金	同一事業主の同一事業所において2回目以降の支援は支給対象外	支援回数の上限なし(ただし、事業主一年度当たり助成金額の上限は300万円)

\* 支援対象障害者が精神障害者の場合は「3時間」

### 重度障害者等通勤対策助成金の拡充事項

	現行	改正案
重度障害者等通勤対策助成金	第一号通勤援助者の委嘱の期間 1ヶ月	第一号通勤援助者の委嘱の期間 3ヶ月

# 1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

## ② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充(4) (障害者雇用啓発活動)

	拡充案
障害者雇用啓発活動 (障害者職場実習等支援事業)  障害者雇用啓発活動として障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発活動(障害者の雇用の促進に必要であると認められる啓発活動に限る。)を実施	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 障害者を雇用したことがない事業主等が職場実習の実習生を受け入れた場合に、受入れの経費を支援。</li><li>○ 障害者を雇用したことがある事業主等が職場実習の実習生を受け入れ、雇用に結びついた場合には、受入れの経費を支援。 <b>【支援額等】</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ 受入謝金：実習対象者一人につき1日5,000円(一年度、一事業主当たり50万円を限度)</li><li>○ 実習指導員への謝金：一時間当たり2,000円</li></ul></li><li>○ 障害者雇用の経験やノウハウのある事業主が、障害者を雇用したことがない事業主の見学等を受け入れた場合の経費を支援。 <b>【支援額等】</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ 受入謝金：受入れ一回につき1日5,000円(一年度、一事業主当たり50万円(もにす認定企業にあつては100万円)を限度)</li><li>○ 受入対応者への謝金：一時間当たり2,000円</li></ul></li></ul>

※要件等の詳細については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の実施要領で定める。

# 1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

## ③ 障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設(1) (助成金の概要)

### 支給対象

- ①、②のいずれにも該当するものに対し、予算の範囲内において支給
  - ① 都道府県労働局長の認定を受け、対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の事業（以下「障害者雇用相談援助事業」という。）を行うもの
    - ※ 特例子会社が親事業主等を対象に相談援助事業を実施する場合には、当該相談援助事業により当該特例子会社で就労する障害者の親事業主等での雇入れや出向が実現し、かつ、今後も親事業主等での雇入れや出向を予定しているときに限る（②の（1）のみ受給可）。
  - ② (1)、(2)のいずれかに該当するもの
    - (1) その事業所で、対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための措置を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該措置が行われたと機構が認めるもの（※）に限る。）を行ったもの
    - (2) その事業所で、対象障害者の雇入れ、6ヶ月以上その雇用の継続を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該雇入れ又は当該雇用の継続が行われたと機構が認めるもの（※）に限る。）を行ったもの
      - ※ 機構の認定に当たっては、①事業者が行った相談援助の詳細、②相談援助に基づく事業主の取組、③相談援助を受けた事業主の証明により確認を行うこととし、（2）の場合は、追加で、④雇入れ及びその雇用の継続の実績の証明により確認

### 支給額

- (1) 60万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあっては80万円）
- (2) (1)の助成額に、一人当たり7.5万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあっては10万円）を上乗せ（ただし、4人までを上限とする。）

### 支給回数・期間

1事業主につき、1回

# 1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

## ③ 障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設(2) (相談援助事業者の認定要件①)

### 事業者要件

- 一定の質を担保し、障害者雇用相談援助事業が適正に行われるよう、以下の要件を設定する。
  - ・ 法人として、障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助の業務又は実務の実績があること
  - ・ 事業実施責任者及び事業実施者を配置していること
    - ▶ 事業実施責任者：下記ア又はイの業務や実務に5年以上従事した経験を有し、当該業務等に総括的な指導監督の立場で2年以上従事した経験を有する者
    - ▶ 事業実施者：ア又はイの経験を有する者
      - ア 障害者の雇用に関する相談援助等を行う事業所で、障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務に3年以上従事した経験
      - イ 特例子会社等で、障害者の一連の雇用管理についての実務に3年以上従事した経験
  - ・ 法定雇用率以上の障害者を雇用していること
  - ・ 労働局又は機構が行う障害者雇用相談援助事業の実施状況等に関する調査への協力その他適正な実施に関する要請に応じることとしていること。
  - ・ 個人情報を適正に管理し、秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

### 欠格事由

- 以下の者については認定事業者となることができないこととする。
  - ・ 障害者雇用相談援助事業を行う事業者としての認定の取消しを受けてから5年を経過しない者（法定雇用率以上の障害者の雇用に関する要件を満たさなくなったことや、廃止の届出により、認定の取消しを受けた者は除く。）
  - ・ 労働関係法令に違反する重大な事実があると認められる者
  - ・ 不正受給を行ったことのある者など、雇用関係助成金の支給要件を満たさない者 等

# 1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

## ③ 障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設(3) (相談援助事業者の認定要件②)

### 申請及び認定

- 認定申請に当たり、障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための一連の雇用管理を行う能力を有することを確認するため、法人等の当該一連の相談援助に関する具体的な実績又は経験の内容(※1)を記載した書面等の提出を求める。

※1 具体的な実績又は経験の内容として、以下の項目等の報告を求める。

①経営陣の理解促進、②推進体制の構築、③社内での障害者雇用の理解促進、④その事業所内における職務の創出・選定、⑤採用・雇用計画の策定、⑥求人票の作成など募集や採用活動の準備、⑦社内の支援体制等の環境整備、⑧採用後の雇用管理や職場定着等

※2 事業主の利用に当たり参考となるよう、報告の内容について原則公表することとする。

(この他、実施体制や支援事例を含む具体的な支援内容、相談援助事業を利用した事業所の評価等を公表する。)

- 認定事業者は、申請内容に変更が生じたときや、廃止や休止等をしようとするときは、報告をしなければならないこと等とする。

### 取消要件

- 認定後においても継続的に質を担保できるよう、事業者要件を満たさなくなった場合のほか、
  - ・ 実施した相談援助事業の多くで求人票の提出に至っていないなど、実施状況等を勘案し、適正に障害者雇用相談援助事業を実施する能力を有すると認められなくなったとき
  - ・ 正当な理由なく、労働局又は機構が行う調査に協力せず、又は、適正な実施に関する要請に応じなかったとき
  - ・ 偽りその他不正な手段で認定を受けたときや、正当な理由なく、申請内容の変更報告をしなかった又は変更に係る虚偽の報告をしたとき等は、認定を取り消すことができることとする。

### その他

- 施行の日(令和6年4月1日)前であっても、認定を受けようとする法人はその申請を行うことができることとし(当該申請は施行日にしたものとみなす)、都道府県労働局長は、申請の受理等の準備行為をすることができることとする。

# 1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

## ④ 不正受給対策等

### 不正受給対策

- 助成金の不正受給対策を強化するため、以下の事項について省令上に明記することとする。
  - ・ **不支給**  
障害者雇用納付金助成金について、障害者雇用納付金の納付の状況が著しく不適切である、又は過去5年以内に偽りその他不正の行為により、障害者雇用納付金助成金の支給を受け、又は受けようとした事業主等に対しては支給しない。  
(代理人が手続きを代理して行った場合を含む。)
  - ・ **返還命令**  
上記の場合等において、支給した障害者雇用納付金助成金の全部又は一部を返還すること等を命ずることができること。
  - ・ **事業主名等の公表**  
上記の場合等において、偽りその他不正の行為を行った事業主等の氏名並びに事業所の名称及び所在地、偽りその他不正の行為の内容等を公表することができること。

### 特定短時間労働者の取扱い

- 助成金に共通する事項として、対象となる「労働者」に、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）を追加した上で、労働時間によって支給額を設定。
- 具体的には、以下のとおり設定。
  - ・ 障害者作業施設設置等助成金や障害者福祉施設設置等助成金は、支給上限額を一般労働者等の2分の1
  - ・ 障害者介助等助成金における職場支援員の配置や職場適応援助者助成金における企業在籍型職場適応援助者の配置は、支給額を一般労働者の4分の1

## 2. 障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について

○ 令和6年度からの障害者雇用調整金や報奨金の支給調整の方法について、以下のとおりとする。

※ 令和6年度の実績に基づく令和7年度の支給から反映

### 1. 障害者雇用調整金の支給調整について

- 調整金について、支給対象人数が**10人**を超える場合には、当該超過人数分への支給額を**23,000円**（本来の額から6,000円を調整）とする。

### 2. 報奨金の支給調整について

- 報奨金について、支給対象人数が**35人**を超える場合には、当該超過人数分への支給額を**16,000円**（本来の額から5,000円を調整）とする。

#### ■ 設定の考え方について

障害者雇用納付金財政の安定的な運営を前提として、障害者雇用の質の向上に重点をおいて障害者雇用を推進していくため、一般に障害者の雇用に要する費用は雇用者数が増えるほど低減していく傾向にあることなど障害者雇用に要する費用の実態に基づき、一定数を超えて障害者を雇用する部分への支給調整によって生じる財源など納付金財政全体で必要な額を確保し、助成金の充実を図り、事業主支援を強化する。

#### ■ 分科会の意見書のとりまとめ時（令和4年6月17日）からの状況の変化等について

- ・ 必要な助成金の拡充を行い、事業主への支援を強化していくという考え方に変更はないが、直近の障害者雇用やそれに要する費用の実態、納付金財政の状況のほか、雇用率の引上げ等も加味した財政状況の見込み、事業主の指摘等を精査し、改めて調整金等の調整額を設定したもの。
- ・ なお、報奨金については、一定の数以上を雇用している場合に支給しないという取扱いについて、事業運営上極めて厳しいという指摘や、一定の数以上雇用することに関する否定的な情報発信につながる可能性があるとの指摘があったことも踏まえ、調整金と概ね同様の調整割合としたもの。

### 3. 特定短時間労働者の雇用率算定について

○ 令和6年度からの重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者の実雇用率における算定は、以下のとおりとする。

- 雇用率の算定の対象となる、特定短時間労働者の労働時間について**10時間以上20時間未満**とする。
- 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者のカウントについて、**1人をもって0.5人**とする。
- なお、算定対象となる特定短時間労働者から、就労継続支援A型の利用者は、除く取扱いとする。

雇用率制度における算定方法（赤枠が措置予定の内容）

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 0.5ではなく1とカウントする措置は、当分の間延長されている。

## 障害者雇用分科会における2022年度目標の評価について（案）

2022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

〔2022年度目標〕 2019年度（103,163件）以上

〔2022年度実績〕 102,537件

（参考）ハローワークにおける障害者の就職率 43.9%

（分析）

- 2022年度ハローワークにおける障害者の就職件数は102,537件（対前年度比6.6%増）であり、目標であるコロナ禍以前の2019年度実績（103,163件）に近い水準（対2019年度比0.6%減）まで改善した。
- 障害者の就職状況が改善した要因としては、
  - ・ 障害者の新規求職申込件数が233,434件（対前年比4.2%増）で前年度に引き続き、コロナ禍以前の2019年度実績（223,229件）を4.6%上回る水準となるとともに、
  - ・ 障害者の就職先として比較的高い割合を占める「医療、福祉」、「製造業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「卸売業、小売業」において引き続き求人数が増加し、特に令和3年度においては対前年度比微増であった「卸売業、小売業」において、令和4年度には求人数の増加幅が拡大したことによるものと考えられる。
- 一方で、改善したものの、2022年度目標を達成しなかった要因としては、求人について、
  - ・ 「医療、福祉」はコロナ禍前の水準を達成したが、その次に障害者の就職先として高い割合を占める「製造業」、「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」を中心に多くの産業において、前年同期比では増加したものの、コロナ禍以前の水準までの回復には至らず、
  - ・ 全体としても同様傾向になったこと（2022年度：240,486人（前年度比12.7%増。対2019年度比4.6%減）が影響していると考えられる。

【参考1】産業別の求人・就職の状況・「製造業」

対前年度比 求人 10.0%増、就職 4.0%増

- 対 2019 年度比：求人 13.5%減、就職 4.9%減
- ・「卸売業, 小売業」
- 対前年度比：求人 11.6%増、就職 4.5%増
- 対 2019 年度比：求人 20.7%減、就職 9.2%減
- ・「サービス業（他に分類されないもの）」
- 対前年度比：求人 7.1%増、就職 2.8%増
- 対 2019 年度比：求人 2.5%減、就職 1.9%増

○ このため、ハローワークにおいて、「企業向けチーム支援」や「障害者向けチーム支援」も活用しつつ、

- ・ 事業所訪問等による企業への更なる積極的な接触を図り、一般求人を活用した求人開発
- ・ 求人者・求職者双方に希望条件の緩和を促す等による適格紹介を通じた能動的なマッチング支援

を引き続き行うこととし、特に令和5年度においては、障害者の職業紹介を担当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、企業・障害者への支援状況の相互共有等により、マッチング機能の更なる強化を図ることとする。

◎ 障害者雇用率関係

- ① 障害者の雇用率達成企業割合  
 [2022 年度目標] 49.8%以上  
 [2022 年度実績] 調査中 (2023 年 6 月 1 日時点)
- ② 障害者雇用ゼロ企業 (2022 年 6 月 1 日時点) のうち、新たに障害者を雇用した企業 (2023 年 6 月 1 日時点) の割合  
 [2022 年度目標] 15.2%以上  
 [2022 年度実績] 調査中 (2023 年 6 月 1 日時点)

○ 2023 年の障害者雇用状況報告 (2023 年 6 月 1 日時点) の結果を踏まえて分析する予定 (2023 年の障害者雇用状況報告は年度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

〔2022 年度目標〕	75.6%以上
〔2022 年度実績〕	83.0%
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	
〔2022 年度目標〕	84.3%以上
〔2022 年度実績〕	86.2%

(分析)

- 2022 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（11,972 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,937 人）の割合は 83.0%となっており、2022 年度目標（75.6%）を上回った。
  
- また、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（9,937 人）のうち、就職した者（8,561 人）の割合は 86.2%となっており、同様に 2022 年度目標（84.3%）を上回った。
  
- これらの主な要因としては、
  - ・ コロナ禍において精神障害の特性により、不安を強く感じ、積極的に求職活動を行うことを躊躇する者もみられたが、行動制限の解除に伴い、求職活動が活発化したこと
  - ・ コロナ禍で制限されていた同行紹介や職場実習が実施できるようになり、それらを通じて、求職者の就職意欲の維持向上や、自己理解の促進等が進んだこと
  - ・ 精神障害等の障害特性の理解促進や雇用管理のノウハウの提供など、精神障害者等の雇入れに係る課題解決のための助言や事業主に対する働きかけを積極的に行ったことが考えられる。
  
- 引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、事業主に対しても、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。
  
- なお、全体として目標は上回ったものの、各労働局の状況を個別に見ると、実績が目標を下回っている労働局もあり、実績が低調な労働局においては、職場実習や同行紹介等の支援実績が低調な場合が多かった。
  
- このため、事業所見学、職場実習、同行紹介、個別求人開拓など、事業所

への働きかけを行っていない場合は、支援メニューの幅を広げるために、積極的にこれらを取り入れていくこととする。また、ナビゲーションブックや就労パスポート等の活用経験が浅い精神障害者雇用トータルサポーターを対象とした研修を実施し、各種支援ツールの更なる活用を図り、障害特性や課題等の整理を通じて効果的な支援を着実に実施していく。

## 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	2022年度 目標	2022年度 実績	2021年度 実績	2020年度 実績
ハローワークにおける障害者の就職件数 (参考)ハローワークにおける障害者の就職率 (※1)	103,163件 以上	102,537件  (参考)43.9%	96,180件  (参考)42.9%	89,840件  (参考)42.4%

#### 【障害者雇用率関係】

①障害者の雇用率達成企業割合(※2)	49.8%以上	2023年6月1日時点の実績により評価	48.3% (2022年6月1日時点)	47.0% (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	15.2%以上	2023年6月1日時点の実績により評価	13.7% (2022年6月1日時点)	12.5%

#### 【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	75.6%以上	83.0%	78.7%	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	84.3% 以上	86.2%	84.5%	80.9%
---	-------------	-------	-------	-------

(備考)

※1 就職件数／新規求職申込件数

※2 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

※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

#### 2022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】

コロナ禍以前の2019年度実績を踏まえて設定。

##### 【障害者雇用率関係】

① 障害者の雇用率達成企業割合

前々年度の実績に過去10か年分の平均伸び率を加味して設定。

② 障害者雇用ゼロ企業(2022年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2023年6月1日時点)の割合

引き続き前年度と同様の目標値を設定。

##### 【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

引き続き前年度と同様の目標値を設定。

#### 施策実施状況

※実績等はいずれも2022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一人ひとりの障害特性や適性を的確に把握し、これを踏まえ、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、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（障害者支援分）」（2022年度280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、就職の準備段階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43,166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」（2022年度229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等

企業支援を担当する「就職支援コーディネーター（企業支援分）」（2022年度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、募集の準備段階から定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」（支援対象企業4,672社）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）」（2022年度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当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85,499件、支給額23,764百万円）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5,175件、支給額1,171百万円）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、職場支援員の配置や中途障害者の職場復帰支援を行う事業主に対する助成（支給実績：支給件数2,838件、支給額約1,027百万円）を行った。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（支給実績：支給件数 729 件、支給額約 292 百万円）を行った。

また、障害者雇用経験のある企業が障害者雇用ゼロ企業に転じることを避けるべく、関係機関等とも連携した定着に向けた課題解決等の支援を行った。

### 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：113,466 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：6,225 人）、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：1,026 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：24,587 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：9,743 件）を実施した。

また、障害者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性やアピールポイント、希望する配慮などを整理して事業主に伝える等の取組を実施した。

## 2022 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

2022 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は 102,537 件（対前年比 6.6%増）であり、目標であるコロナ禍以前の 2019 年度実績（103,163 件）に近い水準（対 2019 年度比 0.6%減）まで改善した。

障害者の就職状況が改善した要因としては、

- ・ 障害者の新規求職申込件数が 233,434 件（対前年比 4.2%増）で前年度に引き続き、コロナ禍以前の 2019 年度実績（223,229 件）を 4.6%上回る水準となるとともに、
- ・ 障害者の就職先として比較的高い割合を占める「医療、福祉」、「製造業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「卸売業、小売業」において引き続き求人数が増加し、特に令和 3 年度においては対前年度比微増であった「卸売業、小売業」において令和 4 年度には求人数の増加幅が拡大したこと

によるものと考えられる。

一方で、改善したものの、2022 年度目標を達成しなかった要因としては、求人について、

- ・ 「医療、福祉」はコロナ禍前の水準を達成したが、その次に障害者の就職先として高い割合を占める「製造業」、「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」を中心に多くの産業において、前年同期比では増加したものの、コロナ禍以前の水準までの回復には至らず、
- ・ 全体としても同様傾向になったこと（2022 年度：240,486 人（前年比 12.7%増。対 2019 年比 4.6%減）

が影響していると考えられる。

・「製造業」

対前年度比 : 求人 10.0%増、就職 4.0%増

対 2019 年度比 : 求人 13.5%減、就職 4.9%減

・「卸売業, 小売業」

対前年度比 : 求人 11.6%増、就職 4.5%増

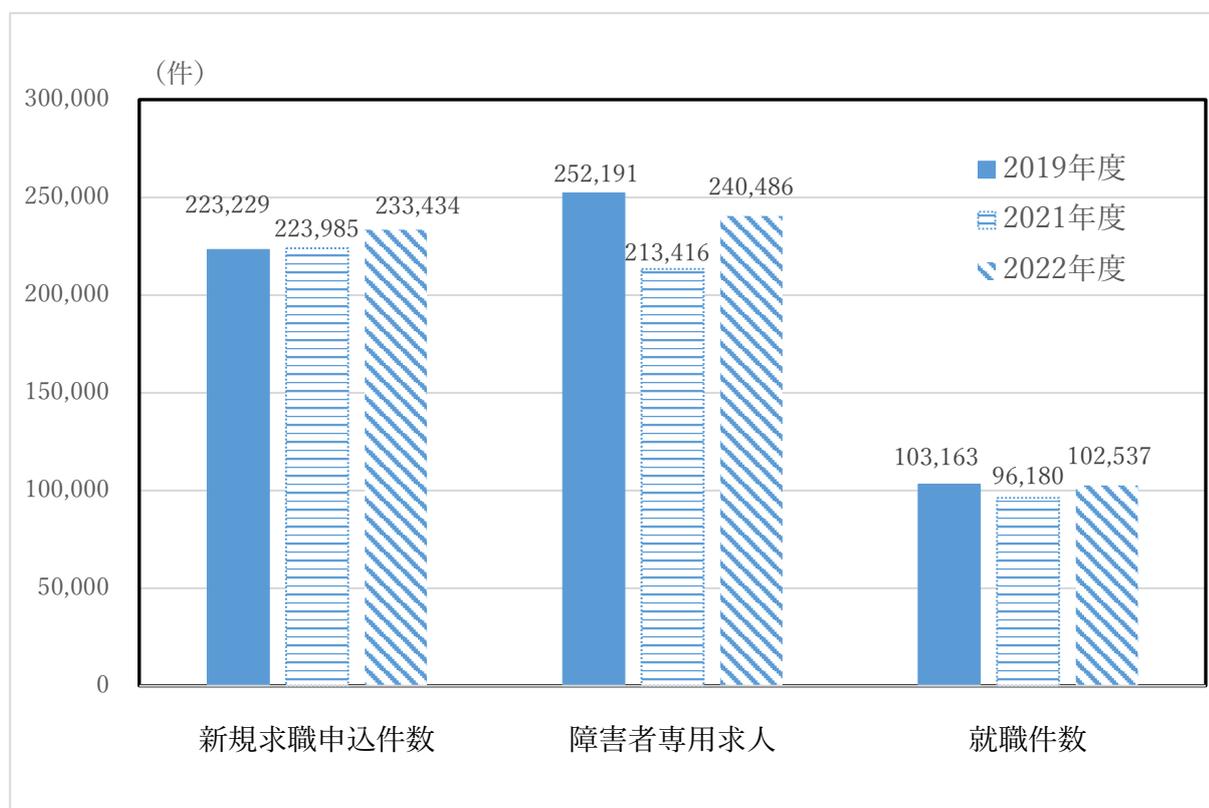
対 2019 年度比 : 求人 20.7%減、就職 9.2%減

・「サービス業（他に分類されないもの）」

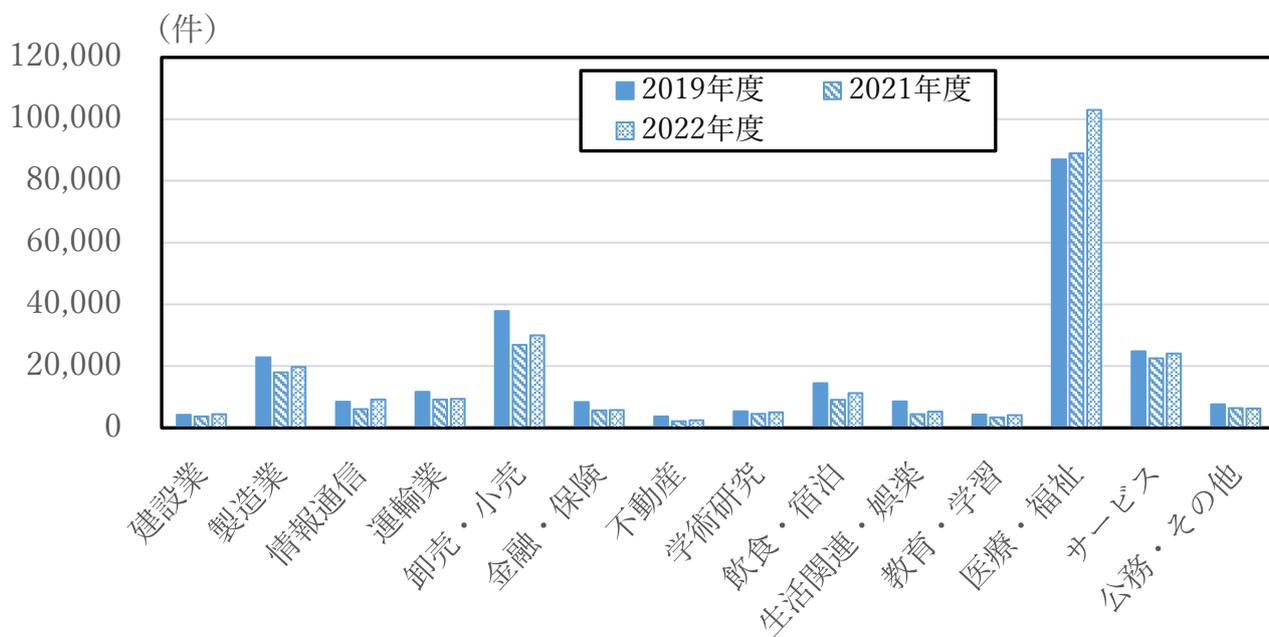
対前年度比 : 求人 7.1%増、就職 2.8%増

対 2019 年度比 : 求人 2.5%減、就職 1.9%増

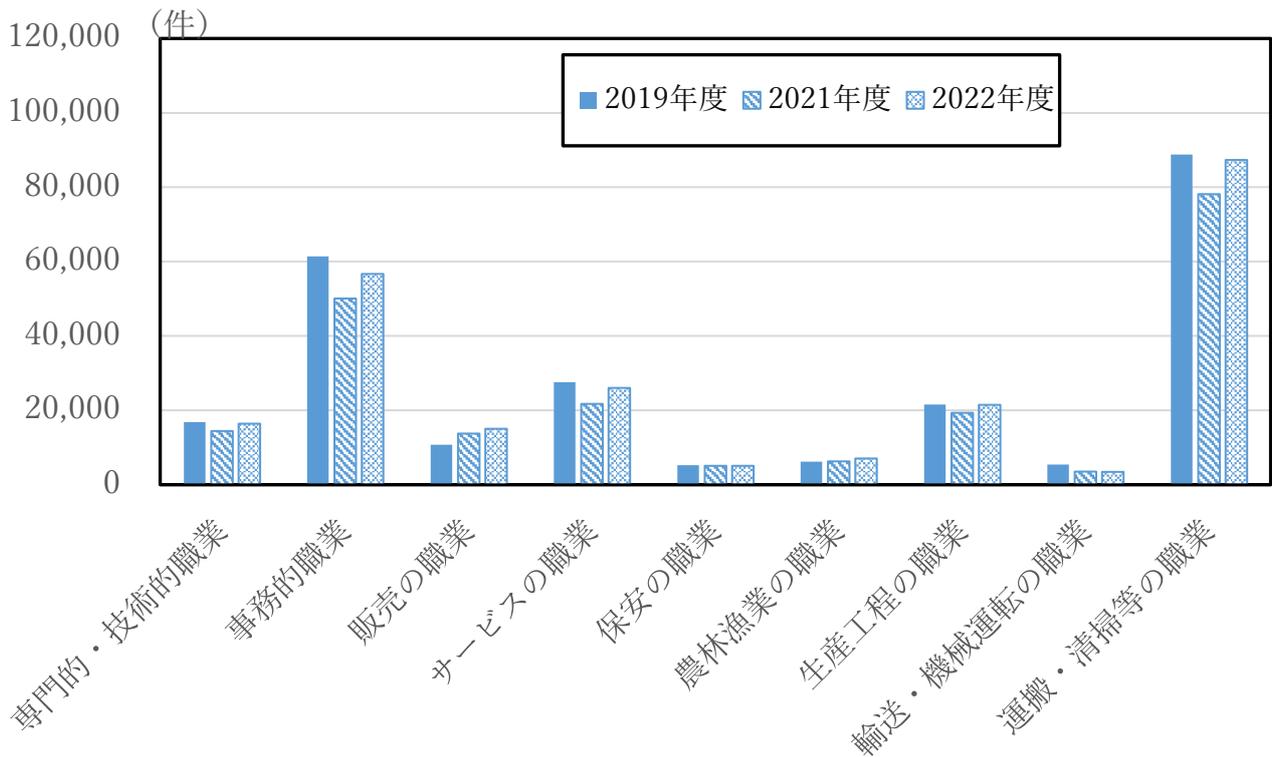
【参考 1】新規求職申込件数、障害者専用求人数、就職件数の年度比較



【参考2】産業別障害者専用求人数



【参考3】職種別障害者専用求人数



※職種別専用求人数については、年度あたり 1000 件以上ある種別を集計。

【参考4】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	233,434	4.2	102,537	6.6	43.9	1.0
身体障害者計	58,095	0.1	21,914	5.2	37.7	1.8
視覚障害	4,111	▲ 1.2	1,499	0.1	36.5	0.5
聴覚・言語障害	7,479	▲ 0.6	3,148	3.7	42.1	1.7
肢体不自由	28,336	0.0	11,069	4.9	39.1	1.8
上肢	10,671	1.6	4,274	5.2	40.1	1.4
下肢	14,880	▲ 0.3	5,712	4.7	38.4	1.8
体幹	2,388	▲ 4.4	924	5.0	38.7	3.5
脳病変(※)	397	▲ 2.9	159	3.2	40.1	2.4
内部障害	17,558	1.5	6,049	8.7	34.5	2.3
知的障害者	35,610	2.8	20,573	3.1	57.8	0.2
精神障害者	123,593	14.2	54,074	17.8	43.8	1.4
統合失調症	22,000	2.2	11,494	6.8	52.2	2.2
そううつ病	60,164	13.5	24,279	14.6	40.4	0.4

てんかん	5,061	5.6	2,290	8.2	45.2	1.1
その他の精神障害	36,368	25.6	16,011	35.5	44.0	3.2
その他の障害者	16,136	▲ 30.0	5,976	▲ 37.2	37.0	▲ 4.3

※ 「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。

### 【参考5】ハローワークにおける一般職業紹介等の状況

	2022年度実績	対前年度比	2019年度比
就職件数	102,265件	▲1.3%	▲16.7%
新規求職申込件数	382,126件	▲1.0%	▲2.7%
有効求人数	2,511,369件	10.8%	▲5.7%

## 2 障害者の雇用率達成企業割合

2023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（2023年の障害者雇用状況報告は年度内を目途に公表する予定）。

### 【参考1】2022年6月1日現在の雇用状況

- ・ 雇用率達成企業割合：48.3%（対前年比 1.3pt）
- ・ 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：13.7%

### 【参考2】2022年6月1日現在の企業規模別の達成割合

43.5人～100人未満	45.8%	（対前年比 0.6pt）
100人～300人未満	51.7%	（対前年比 1.1pt）
300人～500人未満	43.9%	（対前年比 2.2pt）
500人～1000人未満	47.2%	（対前年比 4.3pt）
1000人以上	62.1%	（対前年比 6.2pt）

### 【参考3】2021年6月1日時点の障害者雇用ゼロ企業に係る2022年6月1日の状況

- ・ 障害者雇用ゼロ企業数：32,644社（前年差2,102社）
- ・ 新たに障害者を雇用した企業数：3,989社（前年差523社）
- ・ 前年から引き続き障害者雇用ゼロ企業であった企業数：25,150社（前年差885社）
- ・ 報告対象外となった企業数：3,505社（前年差694社）

## 3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

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：11,972人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（B：9,937人）の割合は83.0%となってお

り、2022年度目標（75.6%）を上回った。

（参考）2021年度 78.7%（A：9,354人、B：7,907人）

また、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（C：9,937人）のうち、就職した者（D：8,561人）の割合は86.2%となっており、同様に2022年度目標（84.3%）を上回って推移している。

（参考）2021年度 84.5%（C：9,354人、D：7,907人）

これらの主な要因としては、

- ・ コロナ禍において精神障害の特性により、不安を強く感じ、積極的に求職活動を行うことを躊躇する者もみられたが、行動制限の解除に伴い、求職活動が活発化したこと
- ・ コロナ禍で制限されていた同行紹介や職場実習が実施できるようになり、それらを通じて、求職者の就職意欲の維持向上や、自己理解の促進等が進んだこと
- ・ 精神障害等の障害特性の理解促進や雇用管理のノウハウの提供など、精神障害者等の雇入れに係る課題解決のための助言や、事業主に対する働きかけを積極的に行ったことが考えられる。

#### 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

2022年度のハローワークにおける障害者の就職件数は102,537件（対前年比6.6%増）であり、目標であるコロナ禍以前の2019年度実績（103,163件）に近い水準（対2019年度比0.6%減）まで改善した。

障害者の就職状況が改善した要因としては、

- ・ 障害者の新規求職申込件数が233,434件（対前年比4.2%増）で前年度に引き続き、コロナ禍以前の2019年度実績（223,229件）を4.6%上回る水準となるとともに
- ・ 障害者の就職先として比較的高い割合を占める「医療、福祉」、「製造業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「卸売業、小売業」において引き続き求人数が増加し、特に令和3年度においては対前年度比微増であった「卸売業、小売業」において令和4年度には求人数の増加幅が拡大したことによるものと考えられる。

一方で、改善したものの、2022年度実績を達成しなかった要因としては、求人について、

- ・ 「医療、福祉」はコロナ禍前の水準を達成したが、その次に障害者の就職先として高い割合を占める「製造業」、「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」を中心に、多くの産業において、前年同期比では増加したものの、コロナ

禍以前の水準までの回復には至らず、

- ・ 全体としても同様傾向になったこと（2022年度：240,486人（前年度比12.7%増。対2019年度比4.6%減）

が影響していると考えられる。

- ・「製造業」

対前年度比：求人10.0%増、就職4.0%増

対2019年度比：求人13.5%減、就職4.9%減

- ・「卸売業、小売業」

対前年度比：求人11.6%増、就職4.5%増

対2019年度比：求人20.7%減、就職9.2%減

- ・「サービス業（他に分類されないもの）」

対前年度比：求人7.1%増、就職2.8%増

対2019年度比：求人2.5%減、就職1.9%増

このため、ハローワークにおいて、「企業向けチーム支援」や「障害者向けチーム支援」も活用しつつ、

- ・ 事業所訪問等による企業への更なる積極的な接触を図り、一般求人を活用した求人開発
- ・ 求人者・求職者双方に希望条件の緩和を促す等による適格紹介を通じた能動的なマッチング支援

を引き続き行うこととし、特に令和5年度においては、障害者の職業紹介を担当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、企業・障害者への支援状況の相互共有等により、マッチング機能の更なる強化を図ることとする。

#### 【参考】2023年度の目標値及び目標設定の考え方

目標値：2022年度（102,537件）以上

目標設定の基本的な考え方：前年度実績以上として設定

2023年度目標設定の考え方：2022年度実績を踏まえて設定

【過去3か年の実績】2020年度実績89,840件、2021年度実績96,180件、  
2022年度実績102,537件

## 2 障害者雇用率関係

2022年度の目標の達成状況が現時点では明らかではないが、2022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した企業があることから、引き続き、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。

加えて、今後予定される法定雇用率の引上げや除外率引下げにより、法定雇用率が未達成となることが見込まれる事業主に対して早期の働きかけを行っていく。

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、障害者雇用率を達成しつつも、障害者の雇入れや職場定着に不安のある企業等、引き続き障害者雇用の促進に向け支援をしていく。

#### 【参考】2023年度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：46.6%

目標設定の基本的な考え方：前々年度の実績に過去10か年分の平均伸び率を加味して設定

2023年度目標設定の考え方：2024年4月に雇用率の引上げがあることから、過去10か年の平均伸び率及びの雇用率の引上げ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、2018年及び2021年を除いた過去10か年分（2009年～2022年）の平均伸び率（+1.49pt増）及び2024年度中に予定されている法定雇用率0.2%の引上げによる影響（3.20pt減（R3年の法定雇用率0.1%引上げの影響が1.60pt減であったことを踏まえ設定））を踏まえて設定。

【過去3か年実績】2019年度実績48.6%、2020年度実績47.0%、  
2021年度実績48.3%

##### 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%以上

目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定

2023年度目標設定の考え方：直近3か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様。

※ 参考値：2016年度実績15.0%、2017年度実績16.0%、2018年度実績15.9%、  
2019年度実績13.8%、2020年度実績12.5%、2021年度実績13.7%

【過去3か年実績等】2019年度実績13.8%、2020年度実績12.5%、  
2021年度実績13.7%。3か年平均は13.3%

##### 3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

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（11,972人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,937人）の割合は83.0%となっており、2022年度目標（75.6%）を上回った。

また、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（9,937人）のうち、就職した者（8,561人）の割合は86.2%となっており、同様に2022年度目標（84.3%）を上回って推移している。

これらの主な要因としては、

- ・ コロナ禍において精神障害の特性により、不安を強く感じ、積極的に求職活動を行うことを躊躇する者もみられたが、行動制限の解除に伴い、求職活動が活発化したこと
- ・ コロナ禍で制限されていた同行紹介や職場実習が実施できるようになり、それらを通じて、求職者の就職意欲の維持向上や、自己理解の促進等が進んだこと
- ・ 精神障害等の障害特性の理解促進や雇用管理のノウハウの提供など、精神障害者等の雇入りに係る課題解決のための助言や、事業主に対する働きかけを積極的に行ったこと

が考えられる。

引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、事業主に対しても、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

なお、全体として目標は上回ったものの、各労働局の状況を個別に見ると、実績が目標を下回っている労働局もあり、実績が低調な労働局においては、職場実習や同行紹介等の支援実績が低調な場合が多かった。

このため、事業所見学、職場実習、同行紹介、個別求人開拓など、事業所への働きかけを行っていない場合は、支援メニューの幅を広げるために、積極的にこれらを取り入れていくこととする。また、ナビゲーションブックや就労パスポート等の活用経験が浅い精神障害者雇用トータルサポーターを対象とした研修を実施し、各種支援ツールの更なる活用を図り、障害特性や課題等の整理を通じて効果的な支援を着実に実施していく。

#### 【参考】2023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：78.8%以上

目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定

2023年度目標設定の考え方：直近3か年分の実績の平均値以上

【過去3か年実績等】2020年度実績74.8%、2021年度実績78.7%、  
2022年度実績83.0%。3か年平均は78.8%

- 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

目標値：84.3%以上

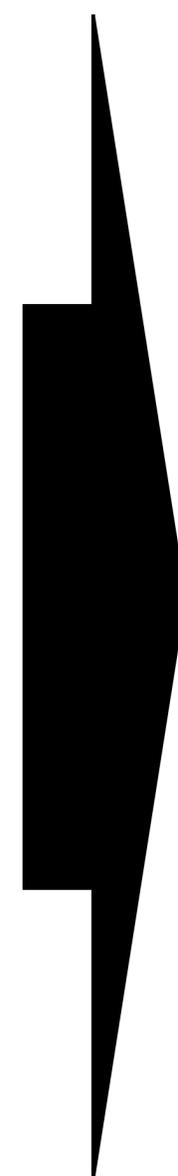
目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定

2023 年度目標設定の考え方：直近 3 か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様

【過去 3 か年実績等】2020 年度実績 80.9%、2021 年度実績 84.5%、  
2022 年度実績 86.2%。3 か年平均は 83.9

# 障害者雇用分科会における2023年度の年度目標(案)

年度目標項目	2022年度の年度目標	2022年度の年度実績	2023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	102,537件	102,537件以上	職業安定業務統計
<b>【障害者雇用率関係】</b> 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	①49.8%以上  ②15.2%以上 (※) <small>※障害者雇用ゼロ企業(2022年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2023年6月1日時点)の割合</small>	①調査中 (2023年6月1日時点)  ②調査中 (2023年6月1日時点)	①46.6%以上  ②15.2%以上 (※) <small>※障害者雇用ゼロ企業(2023年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2024年6月1日時点)の割合</small>	障害者雇用状況報告
<b>【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】</b> 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	①75.6%以上  ②84.3%以上	①83.0%  ②86.2%	①78.8%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



【参考】障害者雇用分科会における2023年度の年度目標(案)の考え方

年度目標項目	2023年度の年度目標(案)	年度目標(案)の考え方
ハローワークにおける障害者の就職件数	102,537件以上	目標設定の基本的な考え方: 前年度実績以上として設定 目標(案): 2022年度実績以上 【過去3カ年の実績】2020年度実績89,840件、2021年度実績96,180件、2022年度実績102,537件
【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	①46.6%以上 ②15.2%以上	目標設定の基本的な考え方: 前々年度の実績に過去10か年分の平均伸び率を加味して設定 目標(案): 2024年4月に雇用率の引上げがあることから、過去10か年の平均伸び率及び雇用率の引上げの影響を踏まえて設定 ※雇用率に関する取扱いが変更された2011年、2013年、2018年及び2021年を除いた過去10か年分(2009年～2022年)の平均伸び率(+1.49pt増)及び2024年度中に予定されている法定雇用率0.2%の引上げによる影響(3.20pt減(R3年の法定雇用率0.1%引上げの影響が1.60pt減であったことを踏まえ設定))を踏まえて設定 【過去3か年実績】2019年度実績48.6%、2020年度実績47.0%、2021年度実績48.3% 目標設定の基本的な考え方: 直近3か年の実績の平均値以上として設定 目標(案): 直近3か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様 【過去3カ年実績等】2019年度実績13.8%、2020年度実績12.5%、2021年度実績13.7%。3か年平均は13.3%
【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 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	①78.8%以上 ②84.3%以上	目標設定の基本的な考え方: 直近3か年の実績の平均値以上として設定 目標(案): 直近3か年の実績の平均値以上 【過去3カ年実績等】2020年度実績74.8%、2021年度実績78.7%、2022年度実績83.0%。3か年平均は78.8% 目標設定の基本的な考え方: 直近3か年の実績の平均値以上として設定 目標(案): 直近3か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様 【過去3カ年実績等】2020年度実績80.9%、2021年度実績84.5%、2022年度実績86.2%。3か年平均は83.9%

## 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和5年4月27日現在

### (公益代表)

◎ おおい 方子	高知県立大学文化学部教授
かげやま 摩子弥	横浜市立大学都市社会文化研究科教授
くらち 延章	九州産業大学人間科学部教授
たなか 克俊	北里大学大学院医療系研究科教授
◎ やまかわ 隆一	明治大学法学部教授
わたなべ 絹子	筑波大学ビジネスサイエンス系准教授

### (労働者代表)

うちだ 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
かめだ 隆仁	サービス・ツーリズム産業労働組合連合会副会長
とうや 孝朗	全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
とみたか 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
もんざき 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 素弘	日本商工会議所産業政策第二部課長
すずき 淑子	富士通株式会社 Employee Success 本部人材採用センターマネージャー
にった 秀司	(一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長
まつなが 恭興	(株) 日立製作所人財統括本部人財業務本部長兼人事勤労本部エンプロイヤーリレーション部長
やまぐち 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 喜博	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
こにし 慶一	(社福) 日本身体障害者団体連合会副会長
しんぎん 輝子	(公社) 全国精神保健福祉会連合会理事
たなか 伸明	(社福) 日本視覚障害者団体連合 評議員

## 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）

- 令和6年度から、納付金助成金の充実を図ることとしているが、これまでの障害者雇用分科会における議論を踏まえるとともに、特に指摘のあった分かりやすさにも考慮し、下記の考え方で、全体を次ページ以降のとおり見直す。

### 基本的な考え方

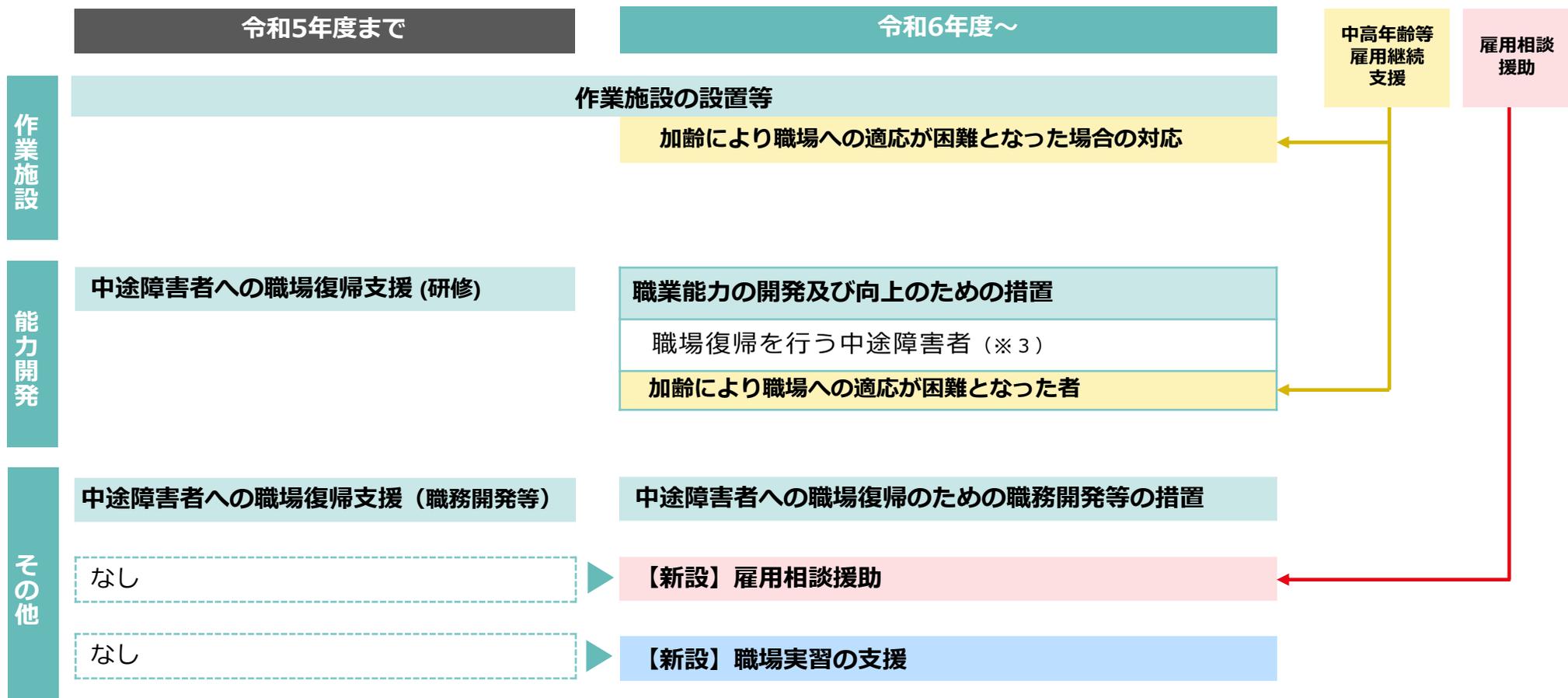
- 分科会の意見書やこれに基づく個々の企業へのヒアリングを通じて把握したニーズ等を踏まえ、納付金助成金について、
  - ・ 障害者雇用の経験・ノウハウが不足する事業主への障害者雇用に関する相談援助のほか、
  - ・ 加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続のための支援を新たに行うとともに、
  - ・ 雇入れ時等の介助者、ジョブコーチ、専門職等による職場への定着支援の拡充等を行う。
- その際、以下の観点に留意し、全体を見直すこととする。
  - ・ 事業主が目的に応じ助成金を適切に活用できるよう、分かりやすさ等も考慮し、助成金やそのメニューの拡充、整理を行う。
  - ・ なお、新たに加齢に伴う課題に対する支援を行うに当たっては、可能な限り切れ目のない支援を行うこと、また分かりやすい制度設計とすることが重要であるため、既存の助成金の枠組みを活用し、その中で継続して支援を行うことができるようにする。

# 令和6年度以降の助成金の拡充イメージ①

令和5年度まで		令和6年度～		中高年齢等 雇用継続 支援	雇用相談 援助		
<b>業務上必要な介助等を行う者の配置・委嘱</b>							
① 職場介助者の配置または委嘱 ①の継続	視覚、 四肢機能	① 職場介助者（事務的な業務とそれ以外の業務の統一等 ※1） ①の継続	加齢により職場への適応が困難となった場合の対応	←			
② 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱	聴覚	② 手話通訳・要約筆記等担当者（配置の新設、単価引上げ等 ※1） ②の継続	加齢により職場への適応が困難となった場合の対応			←	
③ 職場支援員の配置または委嘱	身体、 知的、 精神等	③ 職場支援員	加齢により職場への適応が困難となった場合の対応			←	
<b>職場適応援助者による支援</b>							
④ 訪問型職場適応援助者 ⑤ 企業在籍型職場適応援助者		④ 訪問型職場適応援助者（単価、上限額の引上げ） ⑤ 企業在籍型職場適応援助者（支援回数の制限撤廃）	加齢により職場への適応が困難となった場合の対応（④、⑤とも）	←			
なし		<b>【新設】雇用管理等を行う者の配置・委嘱</b> ⑥ 健康相談や雇用管理等のために必要な専門職 ⑦ 職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者					
<b>障害者相談窓口担当者の配置</b>		廃止 ※2 新設の⑥の中に機能を移管					
なし		<b>【新設】資質の向上のための措置</b> ①～⑦の介助等を行う者や雇用管理等を行う者の能力開発					

※1 介助者等の配置及び委嘱について、申請期間が雇入れから一定期間とされているが、職務内容の変更等があれば認定申請できることについて明確化するとともに、手話通訳・要約筆記等担当者については支給期間（10年）を企業単位ではなく、障害者毎に計算することとする。

# 令和6年度以降の助成金の拡充イメージ②



※3 支給に当たって、

- ・ 職場適応措置の実施を要件としないこととするほか、
- ・ 助成額について、費用額に応じた支給ではなく、加齢により職場への適応が困難となった場合と同様の助成率等（助成率：3 / 4、上限額：①中小企業年30万 / 人、②それ以外の事業主年20万 / 人）とする。

# (参考) 中高年齢等雇用継続支援について

	助成金	支援内容・拡充内容
新設	中高年齢等障害者職場適応助成金 (仮称)	加齢により職場への適応が困難となった中高年齢等障害者(35歳以上の者)の雇用継続が図られるよう、事業主が行う①職務の転換のための能力開発、②業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱、③業務の遂行に必要な施設の設置等への助成を実施。 【中小・多数雇用事業主に上乘せ】

## 支給額

### ① 能力開発

対象事業主	助成率	上限額(年額・一人当たり)
中小企業主等以外の事業主	3/4	20万円
中小企業主又は多数雇用事業主	3/4	30万円

### ② 職場介助者(視覚、四肢機能)、手話通訳・要約筆記等担当者(聴覚)、職場支援員(身体、知的、精神等)の配置または委嘱、職場適応援助者による支援

介助等助成金、職場適応援助者助成金と同様。

### ③ 施設又は設備の設置又は整備

障害者作業施設設置等助成金と同様。

## 支給回数・期間

① 最大1年間(支給後、5年間は支給しない。)

② 最大10年間(職場介助者、手話通訳担当者)

最大6年間(ジョブコーチ(1年8か月又は2年8か月) + 職場支援員(残期間))

③ 既存の障害者作業施設設置等助成金と同様。

厚生労働省において、障害者雇用ビジネス(※1)実施事業者やその利用企業の実態把握を行っています。明らかに法令に反する事例は確認されていませんが、障害者雇用促進法の趣旨に照らして疑義が残る事例等があった一方で、能力開発・向上につながる事例もみられたところです(※2)。

※1 障害者の就業場所となる施設・設備(農園、サテライトオフィス等)  
及び障害者の業務の提供を行う事業

※2 令和5年4月時点

### 【参考資料】

障害者雇用ビジネスに係る実態把握の取組について  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001087755.pdf>

参考資料



今般、これらの把握した事例などを踏まえ、障害者が活躍できる職場環境の整備や適正な雇用管理のため事業主が行うことが望ましい取組のポイントについて本リーフレットにまとめました。障害者が活躍できる職場づくりの取組の参考としていただくようお願いします。

障害のある方の特性を強みとして捉え、事業活動に貢献できるような活躍の場を提供することは、雇用する企業にとっても貴重な労働力や戦力の確保につながります。

また、障害のある方が能力を発揮し、活躍できるよう、職場環境の改善やコミュニケーションの活性化、必要な能力の開発を図ることにより、多くの従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられるだけでなく、企業全体の生産性向上やマネジメント力強化にも結びつきます。

取組に当たっては、ハローワークが関係機関と連携しながら支援いたします。お気軽にご相談ください。

## 参考

令和5年4月からは、障害者である労働者の「職業能力の開発・向上に関する措置を行うこと」が事業主の責務として法律に明記されました。障害のある方が企業の成長、発展にとって無くてはならない人材として活躍し続けることができる環境づくりを一層進めることが重要です。

今後は、雇用機会の確保及び必要な合理的配慮を行うことに加え、

- ・ 障害のある方がその特性や希望に応じて能力を発揮できる業務の提供
- ・ 雇入れ後も、職域開発や業務の選定を通じて多様な業務に取り組む機会、特性を生かしその能力を発揮する機会の提供
- ・ 障害者本人の希望、能力等を踏まえた業務目標の設定、業務実績等を踏まえた人事評価、その結果に基づく待遇の実施
- ・ キャリア形成の視点を踏まえた継続的な能力開発・向上の機会の提供

等、障害者が活躍できる職場環境の整備や適切な雇用管理の取組を行うことが望まれます。

## 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）抄

### （基本的理念）

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第四条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

### （事業主の責務）

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

# 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

## I 障害者雇用の方針の検討、社内理解の促進

障害者雇用についての基本的理念や事業主の責務を踏まえ、自社において障害者雇用にどう取り組むのか、その方針を明確にしましょう。

### ポイントI

障害のある方も組織の一員として、希望や適性に応じた仕事でその持てる能力を発揮し自社の事業活動に参画し、組織に貢献することができるよう、障害者雇用に関する方針やその実現のための取組を検討することが重要となります。

 必要な合理的配慮を行いながら障害者が能力を発揮して活躍している企業においては、以下のようなメリットを実感している事例も見られます。

### (望ましい取組事例)

-  障害者の特性を踏まえ、業務を選定、マッチングすることを通じて戦力化するノウハウを他の全ての従業員の能力を引き出すことに生かすことができ、経営改善に貢献
-  障害者雇用への取組をきっかけに社内全体のコミュニケーションが活発化し、組織内の心理的安全性が向上し組織環境が改善、さらに顧客サービスの質も向上
-  障害者が働きやすいように職場環境の見直し(部品の配置場所の整理など)を行ったことで他の従業員も作業しやすくなり、企業全体の労働生産性が向上
-  既存の業務を細分化し、その中から障害者の特性に合った業務を選定して任せることで、他の従業員もさらに効率的に業務に取り組むことができ、それぞれが能力を最大限に発揮して企業全体の生産性が向上
-  障害者自らが商品開発に参画することで、ヒット商品が生まれるなど収益の向上に貢献

 法定雇用率を達成することのみが目的化してしまうと、こうした障害者雇用のメリットを感じるようになります。

(次頁に続く)

## 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

 障害者雇用に関する他社の事例なども参考にしながら、自社での取組について検討しましょう。

- ハローワークでは、障害者雇用に関するセミナーや先行取組企業への見学会などを開催していますので、是非ご参加ください。
- 障害者雇用の事例やマニュアル等については厚生労働省や(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページでも紹介しています。

(事例)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/jirei/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/jirei/index.html)

事例



(マニュアル等)

<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/index.html>

マニュアル等



- 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(もにす認定制度)の認定を受けた事業主の事例も参考にしましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>  
(「認定事業主の一覧」から各認定事業主の情報を  
ご覧いただけます。)

もにす認定制度



 障害者雇用の取組を進めるに当たっては、障害者雇用の意義や、働く上での必要な合理的配慮などについて、社内の理解を促すこともポイントです。

- 障害者雇用のメリットを踏まえ、経営戦略として障害者雇用に取り組む方針をトップ自らが示すことが、社内の理解を促す上でも効果的です。
- 障害者雇用に関する社内研修にハローワークから講師を派遣することもできます。その他、ハローワークの実施するセミナーや先進企業の見学会等への社員の参加、障害者の職場実習の受入れなどについてもご相談ください。



# 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

## 2 障害者の職務の選定・創出

自社の事業活動において、障害者が持てる能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられるような業務を選定・創出しましょう。

### ポイント1

事業収益の向上やコスト削減等に直接資する事業活動に参画することにより、障害者が「無くてはならない存在」となり、障害者本人も一層組織への帰属意識や意欲をもって、働きがいを感じながら働いている事例が多くみられます。

### ポイント2

社内の仕事の内容や必要なスキルなどについて整理する職務整理表の作成、従業員に対するアンケートやヒアリングの実施など、自社に合った方法を工夫しながら、障害者が行う業務を選定・創出しましょう。

### (望ましい取組事例)

-  業務の選定に当たっては、①「季節ごとや繁忙期等に発生する定型業務」、②「できれば行いたい、手が回らずできないままになっている業務」、③「行わなければならないが、後回しになりがち業務」等の観点で業務を抽出し、企業の業務の合理化を図りつつ、障害者の特性に合った作業を選定している例も見られます。
-  危険な仕事、高度・専門的な仕事等について、業務を細分化することで、障害者の特性に合った作業が見つかる可能性があります。「障害者には専門性のある仕事や高度な仕事等は無理」という思い込みは禁物です。
-  人事担当部門のみならず、部署横断的に社員が幅広く検討に参画することが効果的です。

 ハローワークや地域障害者職業センター((独)高齢・障害・求職者支援機構が各都道府県に設置しています。)等の支援機関で業務の選定等についての支援を行いますので、ハローワークに御相談ください。

(次頁に続く)

## 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

### ポイント3

障害者ご本人の特性や能力を発揮できる業務を選定し、障害者にこれを担ってもらうことで、自社の「戦力」として活躍してもらうことが可能となります。

### ポイント4

こうしたプロセスを通じて得たノウハウは、障害の有無に関わらず、従業員全体の能力を引き出し、活躍してもらう戦略として自社内に蓄積され、企業経営の改善に繋がるなど、企業にとってもメリットを得ることが期待できます。

こうした取組を進めている企業からは、「障害者雇用は『社会貢献』や『CSR』ではなく、『経営戦略』として取り組んでいる」といった声も聞かれます。

### ポイント5

採用後も、障害者の能力をより有効に発揮し活躍できるようにする観点から、各人の職務遂行状況や習熟状況等を評価し、継続的に職域開発、業務の遂行方法や分担の見直しなどを行うことが重要です。



# 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

## 3 募集・採用・配置（マッチング）

「障害者の能力を正當に評価した適当な雇用の場」となるよう、選定・創出した業務に求められる知識・スキルと、障害者の能力や特性、必要な合理的な配慮について明確化し、募集・採用を進めることが重要です。

### ポイント1

選定・創出した業務について、その遂行に必要な能力等を整理し、求人内容を決めることが必要です。応募者の能力や必要な合理的配慮を踏まえ、職務内容や就業時間等について調整する余地がある場合には、求人内容に明示しておくことでマッチングに効果的です。

### ポイント2

求職者が応募前に職務内容や職場環境について理解できるよう、また企業としても求職者の職務への適性や必要な合理的配慮について把握できるよう、企業は、職場見学の実施や職場実習を主体的に実施しましょう。

### ポイント3

ハローワーク、民間職業紹介事業者の利用など、いずれの方法で募集する場合でも、自社の従業員の採用・配置のプロセスとして、応募者の職業能力の評価、必要な合理的配慮の確認、採否の判断を主体的に行いましょう。



障害者の職業能力評価や必要な合理的配慮の確認等について、外部機関の助言や支援を受けることが有効な場合もありますが、雇用主としてあくまでも主体的に判断することを前提に、支援を受ける範囲について整理し明確化しておきましょう。

### ポイント4

採用時や、雇用後も職場に定着して活躍し続けられるように、必要な作業施設の整備、支援者の配置など、職場環境、支援体制の整備等を進めるに当たっては、助成金を積極的に活用し取り組みましょう。

- (独)高年齢・障害・求職者支援機構の助成金案内ページ  
<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>

助成金案内



# 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

## 4 雇用形態・雇用期間

雇用形態や雇用期間については、障害のない労働者と同様に、労働者が従事する事業や職務の継続性を踏まえて適切に判断しましょう。

### ポイント1

特に、雇用期間については、労働契約法に基づき、労働者が働く目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることのないよう配慮することが必要です。

### ポイント2

無期転換ルールは、当然ながら、障害者雇用においても適用されます。

無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは合理的な理由を欠くものとして無効とされる場合があることに留意することが必要です。



- 無期転換ルールについては、「無期転換ポータルサイト」をご参照ください。  
<https://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換ポータルサイト



例えば、障害者雇用ビジネス実施事業者が行うサービスにおいて、障害者に対し就業場所や業務等の変更を生じさせないからといって、無期転換申込権が発生する前に同じ施設を利用する他の企業への転職を促すといったケースは、望ましいものではありません。

### ポイント3

雇用する障害者を在籍型出向により他社に出向させる場合には、将来自社内で従事すべき業務に必要な能力の開発等の目的及び当該目的に沿った出向期間等を明確にして行うことが必要です。



在籍型出向の形態は、労働者供給に該当します。労働者供給を「業として行う」ことは職業安定法第44条により禁止されていますが、能力開発の一環として行う場合や技術指導の実施などの目的があるもの等は、基本的には「業として行う」ものではないと判断されます。



在籍型出向により他の企業が雇用する障害者を受け入れて事業を行う事業者や、障害者を雇い入れてすぐにこうした事業者へ出向させる企業の例も見られますが、単に障害者雇用率の達成のみ のための形式的な雇用ではないかという指摘を受けることや、場合によっては労働者供給に該当することとなる可能性も懸念されます。

# 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

## 5 労働時間・休日

障害者の労働時間や休日については、職務の遂行上の必要性和障害のある方それぞれの特性に応じた合理的配慮の必要性、希望や能力を踏まえ、可能な限り柔軟に調整しましょう。

### ポイント1

短時間勤務からスタートし徐々に労働時間を延ばしていくことや、短時間労働で働くことで、自信を持って安定的・継続的に勤務することができる方もいます。こうした方々の就業機会の確保に当たり、以下のような雇用率制度における特例も順次措置されます。



令和5年度からは雇入れからの期間等に関係なく、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、1カウントとして算定できます（当分の間）。



令和6年度から週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、0.5カウントとして算定できるようになります。

### ポイント2

一方、短時間労働者である障害者が労働時間の延長を希望する場合には、法律上の努力義務規定を踏まえ、適切に対応する必要があります。

### 障害者の雇用の促進等に関する法律 抄

第80条 事業主は、その雇用する障害者である短時間労働者が、当該事業主の雇用する労働者の所定労働時間労働すること等の希望を有する旨の申出をしたときは、当該短時間労働者に対し、その有する能力に応じた適切な待遇を行うように努めなければならない。



# 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

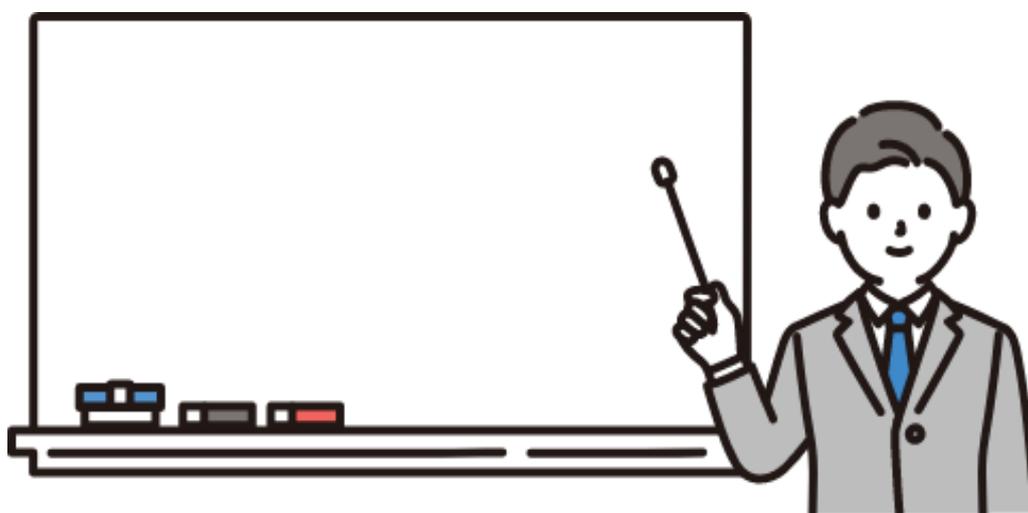
## 6 賃金等労働条件

賃金等労働条件については、労働基準法や最低賃金法等の関係法令を遵守することはもとより、職務の内容及び障害者各人の能力等を踏まえ適切に設定しましょう。

### ポイント1

 農園やサテライトオフィスなど、本社から離れた場所を障害者の就業場所とする場合には、最低賃金の取り扱いに注意が必要です。

- ✓ 地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用されます。
- ✓ 例えば、サテライトオフィス等の場合には、規模が小さく組織的関連ないし事務能力を勘案して独立した事業場に該当しない場合もあります。この場合、地域別最低賃金は当該サテライトオフィスの所在地ではなく、サテライトオフィスを所管する直近上位の支社・営業所、または本社などの所在地の地域別最低賃金が適用されることとなります。
- ✓ サテライトオフィス等が独立した事業場に該当するかどうかは個別具体的に判断されますので、サテライトオフィス等の所在する最寄りの労働基準監督署にご相談ください。



# 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

## 7 勤怠管理、業務管理

自らの事業活動において  
労働者を使用する雇用主として、障害者の勤務状況の把握、業務の遂行に関する指示・指導・支援等の業務管理を主体的に行う必要があります。



就業場所等を提供する事業者を利用して障害者雇用を行う企業（以下「利用企業」という。）などにおいて、就業場所に自らが雇用する管理者を配置せず、メール等で勤怠管理、業務指示を行う、または就業場所等を提供する事業者が指示の伝達を受託して実施するなど、業務指示ルートが不明確になることが懸念されるケースも見られます。

### ポイント1

特に本社から離れた就業場所等においては、利用企業などが雇用主としての雇用管理責任を十分果たすため、業務管理体制の確保や個々人の特性等を踏まえた支援担当者の配置等に特に留意すること、業務の予定・目標・遂行実績等を管理するための日報作成などの工夫を行うことも必要です。

### ポイント2

職場定着の促進に資する指導・指示・支援等のノウハウについては、就労支援機関の助言その他の支援を受けることも効果的です。



就労支援機関の支援を受ける際には、業務管理全般についてはあくまでも雇用主として主体的に取り組むことを前提に、支援を受ける期間・頻度、範囲や役割分担について整理し明確化しておきましょう。



職場適応に具体的な課題が生じた場合に、職場を訪問し、障害者に対する業務遂行能力やコミュニケーション能力の向上支援、事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言等を行う職場適応援助者（ジョブコーチ）の支援が無料で利用できます。

- ジョブコーチ支援の利用については、ハローワーク、地域障害者職業センターにお問い合わせください。  
<https://www.jeed.go.jp/disability/person/job01.html>

ジョブコーチ支援



# 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

## 8 職業能力の開発・向上

企業における人材確保・育成の観点から、雇用後においても障害者本人の希望等を踏まえた計画的かつ必要な職業能力開発・向上の機会を計画的かつ積極的に提供することが重要です。

### ポイント1

雇い入れ後も企業の発展に寄与する人材として活躍できるようにするためには、継続的な能力開発、向上の機会の提供が重要です。



「定型的な業務をコツコツ行うのが得意」といったステレオタイプのような企業側の思い込みにより、ご本人の希望等を踏まえず、雇用以降、同一部署、単一業務に配置し続けることは、中長期的なキャリア形成の視点が十分とはいえません。

### ポイント2

定期的な面談等を通じて、現在の状況のみならず、障害者の特性を踏まえ、今後どう働いていきたいのか等障害者本人の希望等を十分に聴取するとともに、職務遂行状況や習熟状況等を評価し、必要な業務の分担や配置の見直し、スキルアップや職域の拡大に向けた職業訓練機会の提供を計画的かつ積極的に行いましょう。

#### (望ましい取組事例)



「やってみたい」という他の業務を一時的にOJTで経験させる、一日の中で複数の業務を組み合わせるシフトを組み、多能工として育成する等、日常的な業務実践の中で工夫する事例も見られます。



また、他社と連携し一定期間従業員を入れ替える交流研修を行う企業や特例子会社などでは、関連会社への研修や出向、転籍など、本人の希望等を踏まえた挑戦の機会を設けている企業もあります。

### ポイント3

能力開発、向上に係る取組を進める上では、企業のニーズはもとより、一人ひとりの希望等を踏まえつつ、自社の事業活動に貢献しているという誇りや自信を感じることが出来る業務に携わる人材を育成していくといった視点が必要です。

#### (望ましい取組事例)



本業基幹業務に必要な資格取得に向けて必要な支援を実施する、主力製品の開発業務を細分化し、その一部の業務に必要な訓練を新たに行って障害者をチームメンバーに加えるといった事例などもみられます。

### ポイント4

在職者に対する訓練としては都道府県や(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構等の行う公共職業訓練(ハロートレーニング)等も活用できます。

- ・ ハロートレーニング(障害者訓練)の概要

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/shougaisa.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/shougaisa.html)

障害者訓練



# 障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

## 9 評価、待遇

適性や能力を正當に評価し、職務の見直しや待遇への反映を適切に行いましょう。

### ポイント1

能力開発・向上の取組と併せて人事評価制度や報酬、昇格などの待遇制度の構築を行うとともに、それらの制度について広く周知し、一人ひとりが目標を持ち、やりがいや意欲をもって働き続けられることが重要です。

#### (望ましい取組事例)



採用時にスタートする等級を低く設定しつつ、障害の有無に関わらず同一の報酬・等級制度を運用しているケースや、リーダーや管理職を目指すだけでなく、専門職としてレベルアップしていくことを評価する2軸の評価制度とするといった、それぞれの特性等を踏まえた工夫が行われている事例も見られます。

### ポイント2

その上で、定期的な面談等を通じ、障害者個々人の職業能力や職務遂行の状況、体調、モチベーション、必要な合理的配慮等について把握し、アセスメント結果を障害者本人とも共有しましょう。こうした継続的なモニタリングが障害のある方々の職業人生全般においても必要不可欠であることに留意しましょう。

### ポイント3

評価結果に基づき、各人の能力や適性を最大限に生かすことのできるよう、その後のキャリア形成にも配慮しつつ、業務分担や配置、提供する合理的配慮の内容についてその都度見直し、必要な措置や能力開発・向上の取組を行うとともに、報酬や等級等の待遇に反映させていくことが重要です。

窓口案内

障害者雇用に関して、  
お困りごとやご不明点がございましたら  
最寄のハローワークまでお越しください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/senmon\\_19585.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/senmon_19585.html)



報道関係者 各位

令和5年5月31日(水)

【照会先】

職業安定局 障害者雇用対策課

課長 小野寺 徳子

主任障害者雇用専門官 榎野 一美

課長補佐 堀場 絵里香

(代表電話) 03(5253)1111(内線 5857、5301)

(直通電話) 03(3502)6775

## 令和4年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などの 取りまとめを公表します

～障害者の就職件数が、コロナ禍以前の水準に向けさらに改善～

厚生労働省は、令和4年度のハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などを取りまとめましたので、公表します。

### 【ポイント】

- **新規求職申込件数・就職件数**

新規求職申込件数は233,434件(対前年度比4.2%増)、就職件数は102,537件(対前年度比6.6%増)となり、いずれも前年度を上回った。

コロナ禍以前の令和元年度と比較すると、新規求職申込件数は、前年度に引き続き令和元年度(223,229件)を上回り、就職件数は令和元年度(103,163件)に近い水準まで改善した。

- **就職率(就職件数/新規求職申込件数)**

就職率は43.9%で、対前年度差1.0ポイント増となった。

	就職件数(件)	対前年度差(比)	就職率(%) (対前年度差)
身体障害者	21,914	1,085件増(5.2%増)	37.7(1.8ポイント増)
知的障害者	20,573	616件増(3.1%増)	57.8(0.2ポイント増)
精神障害者	54,074	8,189件増(17.8%増)	43.8(1.4ポイント増)
その他の障害者(※)	5,976	3,533件減(37.2%減)	37.0(4.3ポイント減)
合計	102,537	6,357件増(6.6%増)	43.9(1.0ポイント増)

※「その他の障害者」とは、身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病疾患、高次脳機能障害者など。対前年度差(比)減は、ハローワークシステム刷新の影響により、令和3年度において障害者手帳所持者が一部計上されていた影響が大きい。

- **就職件数の増加要因**

前年度に引き続き新規求職申込件数が増加するとともに、障害者の就職先として比較的高い割合を占める「医療、福祉」、「製造業」、「サービス業(他に分類されないもの)」、「卸売業、小売業」において引き続き求人数が増加し、特に「卸売業、小売業」において令和4年度に求人数の増加幅が拡大したことによるものと考えられる。

- **解雇者数(ハローワークに届出のあったもの)**

ハローワークに届出のあった障害者の解雇者数は1,605人で、前年度(1,656人)を下回った。

## ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

### 1. 概況

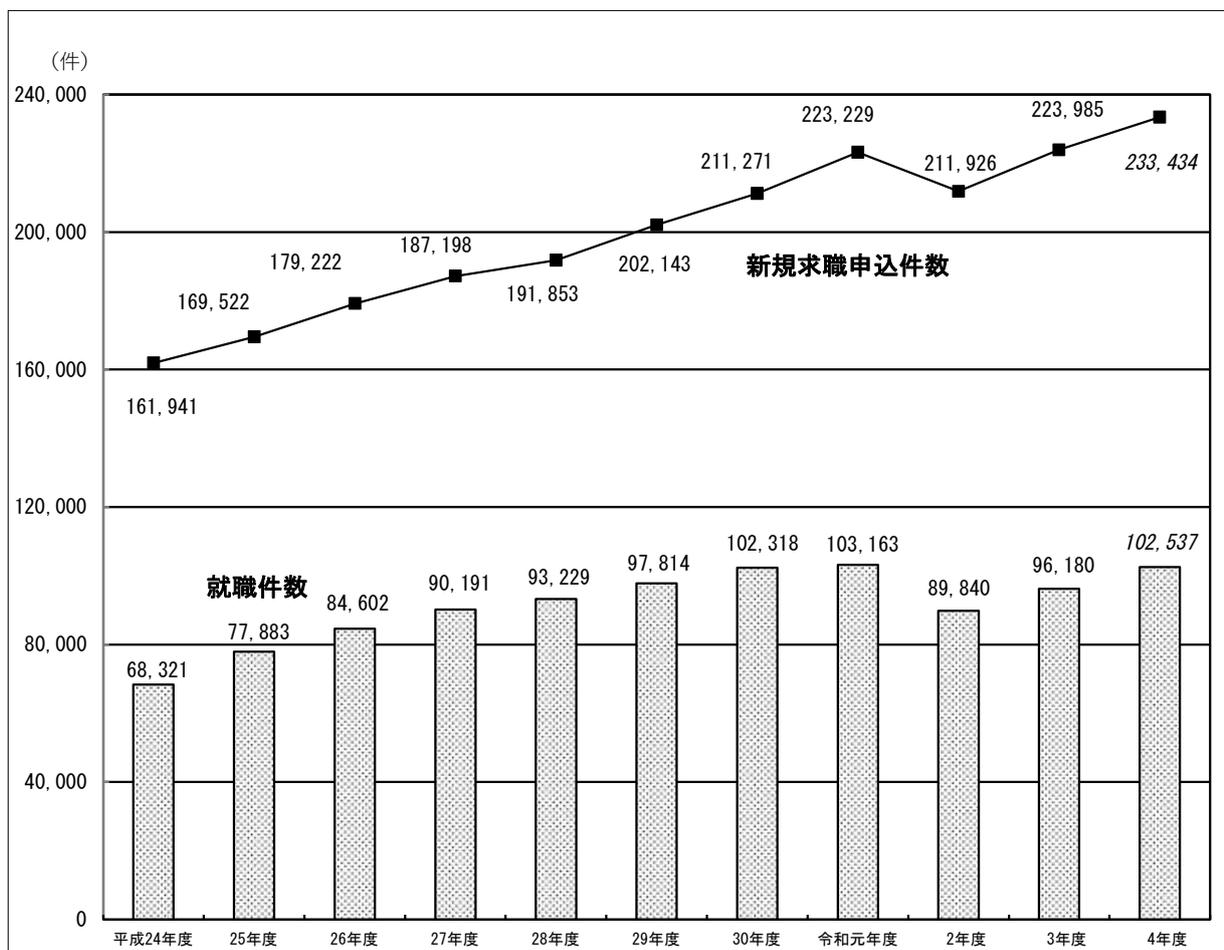
	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成24年度	161,941	9.2	198,755	8.9	68,321	15.1	42.2	2.2
25年度	169,522	4.7	207,956	4.6	77,883	14.0	45.9	3.7
26年度	179,222	5.7	218,913	5.3	84,602	8.6	47.2	1.3
27年度	187,198	4.5	231,066	5.6	90,191	6.6	48.2	1.0
28年度	191,853	2.5	240,744	4.2	93,229	3.4	48.6	0.4
29年度	202,143	5.4	255,612	6.2	97,814	4.9	48.4	△ 0.2
30年度	211,271	4.5	272,481	6.6	102,318	4.6	48.4	0.0
令和元年度	223,229	5.7	300,518	10.3	103,163	0.8	46.2	△ 2.2
2年度	211,926	△ 5.1	331,266	10.2	89,840	△ 12.9	42.4	△ 3.8
3年度	223,985	5.7	358,554	8.2	96,180	7.1	42.9	0.5
4年度	233,434	4.2	382,115	6.6	102,537	6.6	43.9	1.0

(注) 表中の「①新規求職申込件数」の令和3年度以降の数値には、令和3年9月より開始されたハローワークインターネットサービスにより新規求職申込を行った者(同月中に来所した者を除く)の件数(オンライン新規求職申込件数:令和3年度2,864件、令和4年6,211件)は計上していない。(次頁以降も同じ)

(注) 表中の「②有効求職者」の令和3年度以降の数値には、オンライン新規求職申込後も来所せず求职活動を行う者(オンライン登録者の有効求職者数:令和3年度1,424人、令和4年度1,429人)は計上していない。(次頁以降も同じ)

(注) 表中の「③就職件数」には、ハローワークインターネットサービスのオンライン自主応募(ハローワークの職業紹介を経ずに直接応募できる機能を利用したこと)による就職件数は計上していない。(次頁以降も同じ)

#### (新規求職申込件数及び就職件数の推移)

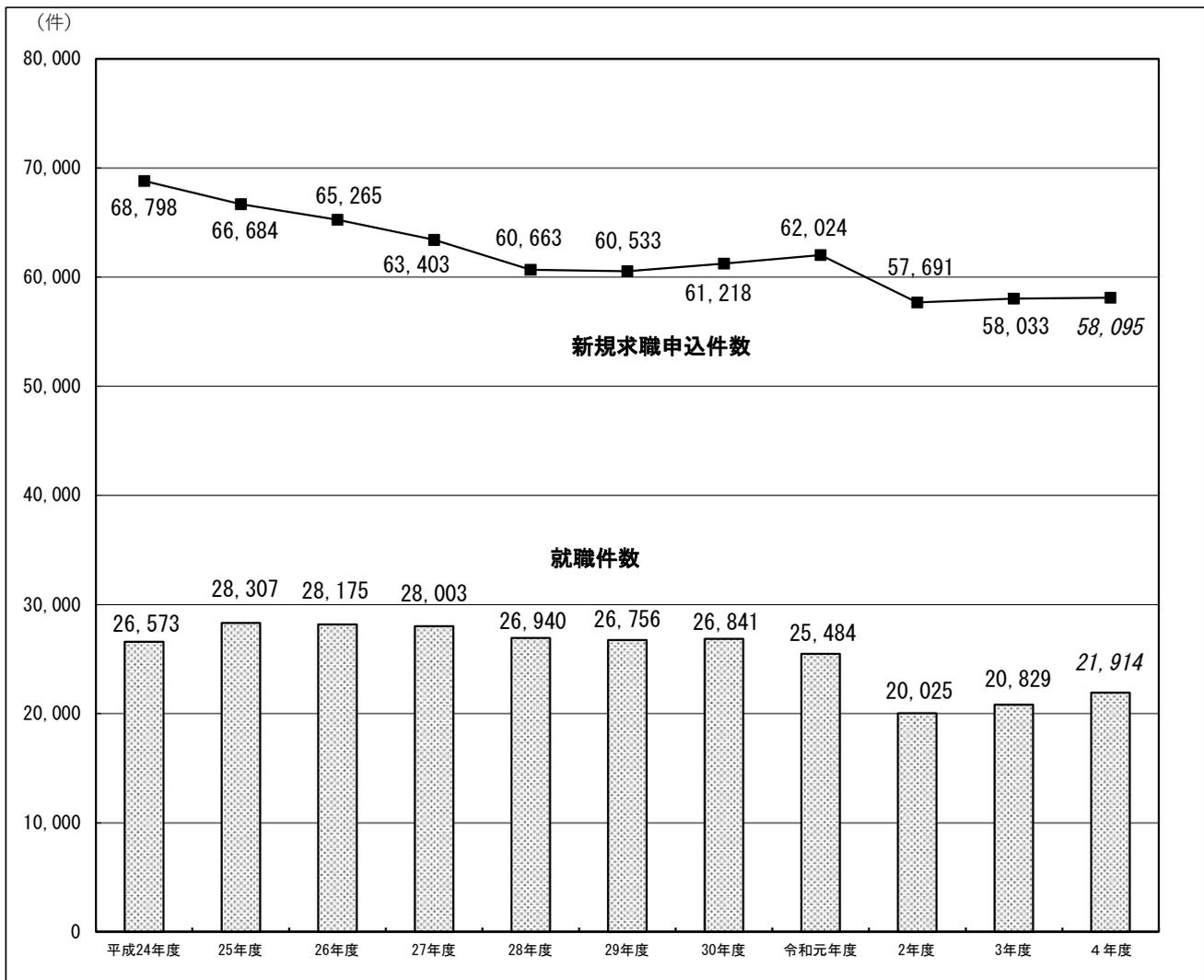


## 2. 障害種別の職業紹介状況

### (1) 身体障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成24年度	68,798	2.1	92,096	3.5	26,573	6.9	38.6	1.7
25年度	66,684	△ 3.1	91,677	△ 0.5	28,307	6.5	42.4	3.8
26年度	65,265	△ 2.1	91,537	△ 0.2	28,175	△ 0.5	43.2	0.8
27年度	63,403	△ 2.9	91,939	0.4	28,003	△ 0.6	44.2	1.0
28年度	60,663	△ 4.3	89,797	△ 2.3	26,940	△ 3.8	44.4	0.2
29年度	60,533	△ 0.2	90,649	0.9	26,756	△ 0.7	44.2	△ 0.2
30年度	61,218	1.1	92,824	2.4	26,841	0.3	43.8	△ 0.4
令和元年度	62,024	1.3	98,683	6.3	25,484	△ 5.1	41.1	△ 2.7
2年度	57,691	△ 7.0	107,191	8.6	20,025	△ 21.4	34.7	△ 6.4
3年度	58,033	0.6	113,195	5.6	20,829	4.0	35.9	1.2
4年度	58,095	0.1	117,747	4.0	21,914	5.2	37.7	1.8

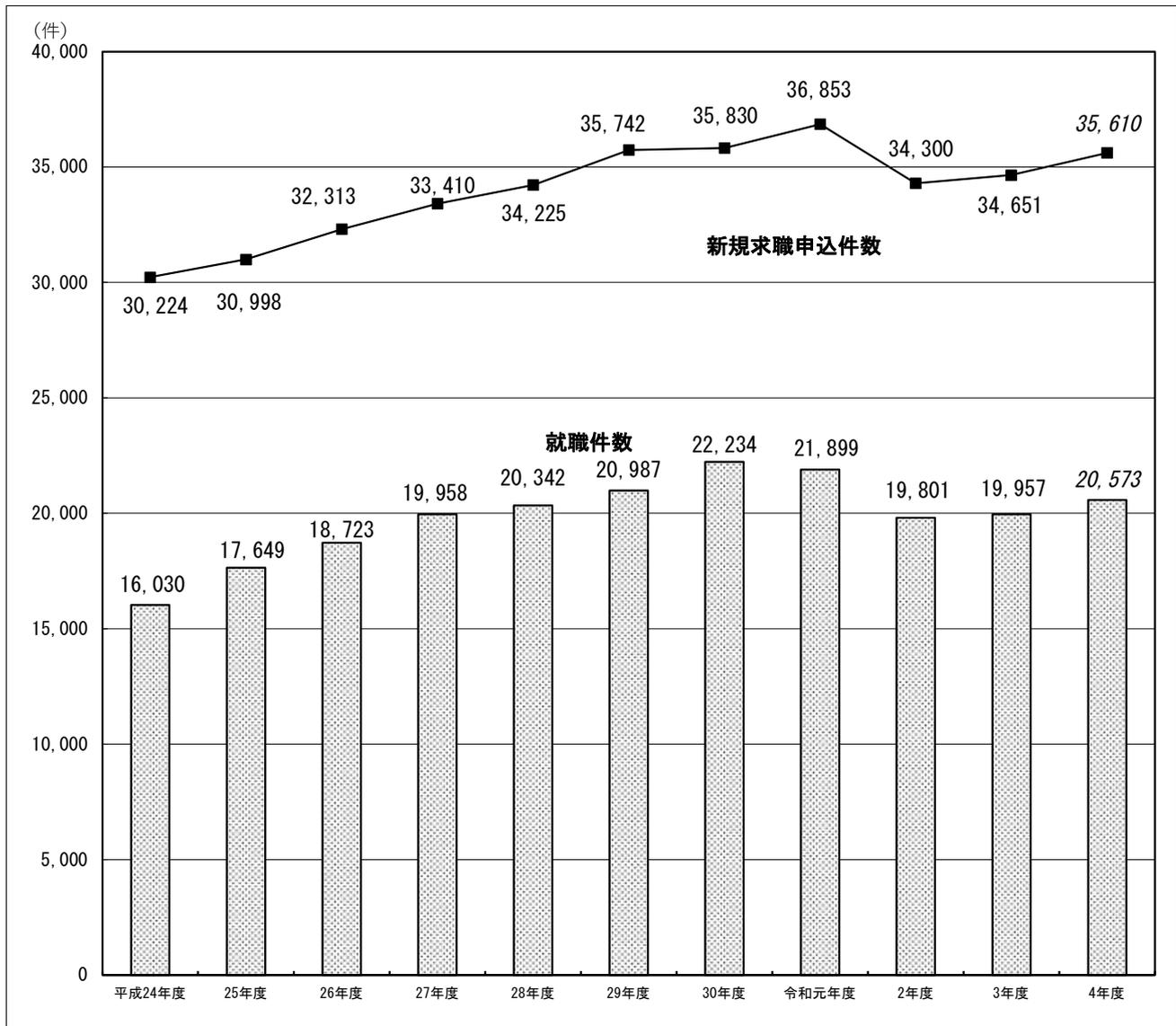
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



(2) 知的障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成24年度	30,224	8.9	38,739	7.4	16,030	11.9	53.0	1.4
25年度	30,998	2.6	39,321	1.5	17,649	10.1	56.9	3.9
26年度	32,313	4.2	40,544	3.1	18,723	6.1	57.9	1.0
27年度	33,410	3.4	41,803	3.1	19,958	6.6	59.7	1.8
28年度	34,225	2.4	43,343	3.7	20,342	1.9	59.4	△ 0.3
29年度	35,742	4.4	45,770	5.6	20,987	3.2	58.7	△ 0.7
30年度	35,830	0.2	46,928	2.5	22,234	5.9	62.1	3.4
令和元年度	36,853	2.9	50,211	7.0	21,899	△ 1.5	59.4	△ 2.7
2年度	34,300	△ 6.9	52,264	4.1	19,801	△ 9.6	57.7	△ 1.7
3年度	34,651	1.0	54,618	4.5	19,957	0.8	57.6	△ 0.1
4年度	35,610	2.8	56,737	3.9	20,573	3.1	57.8	0.2

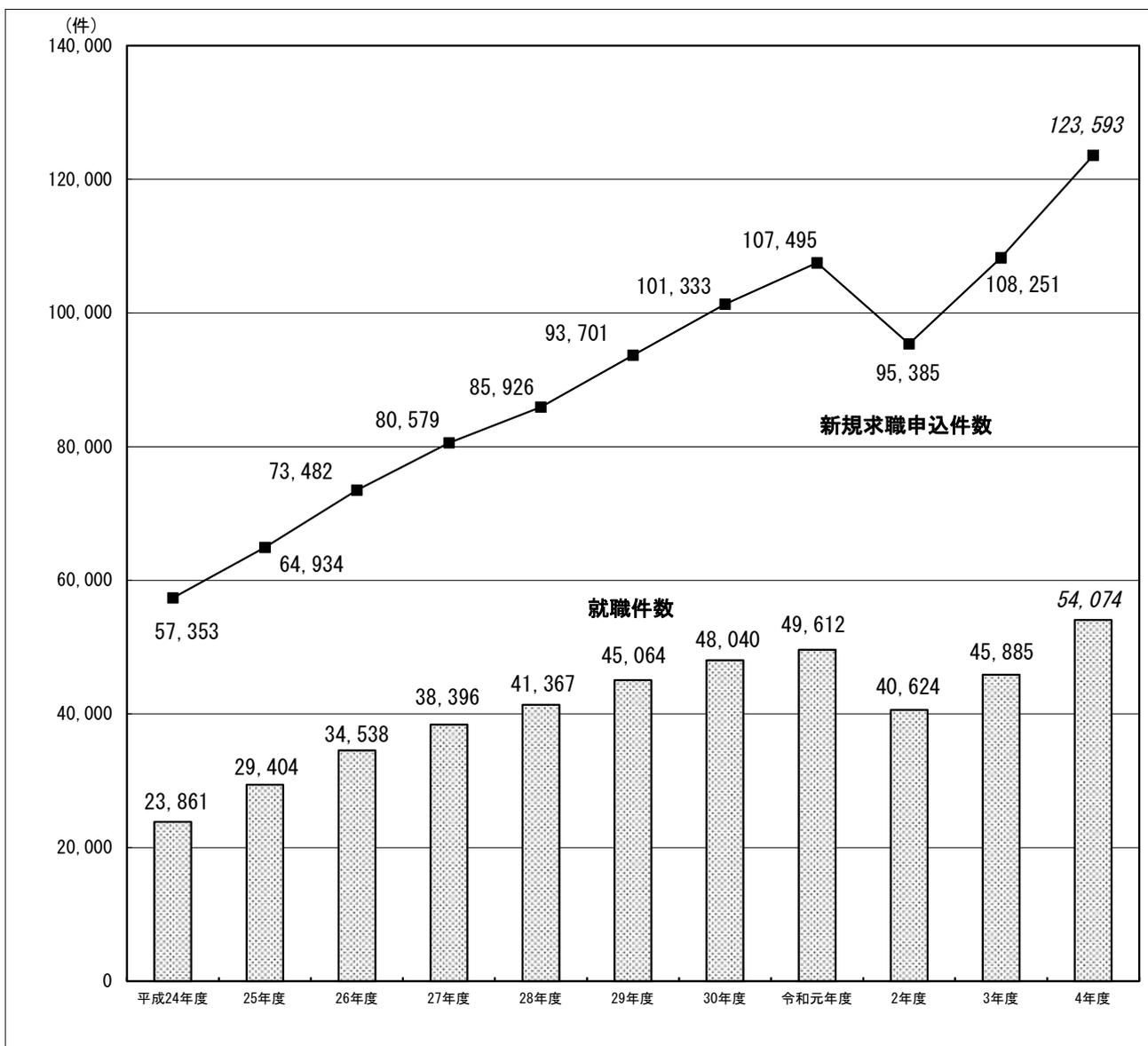
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



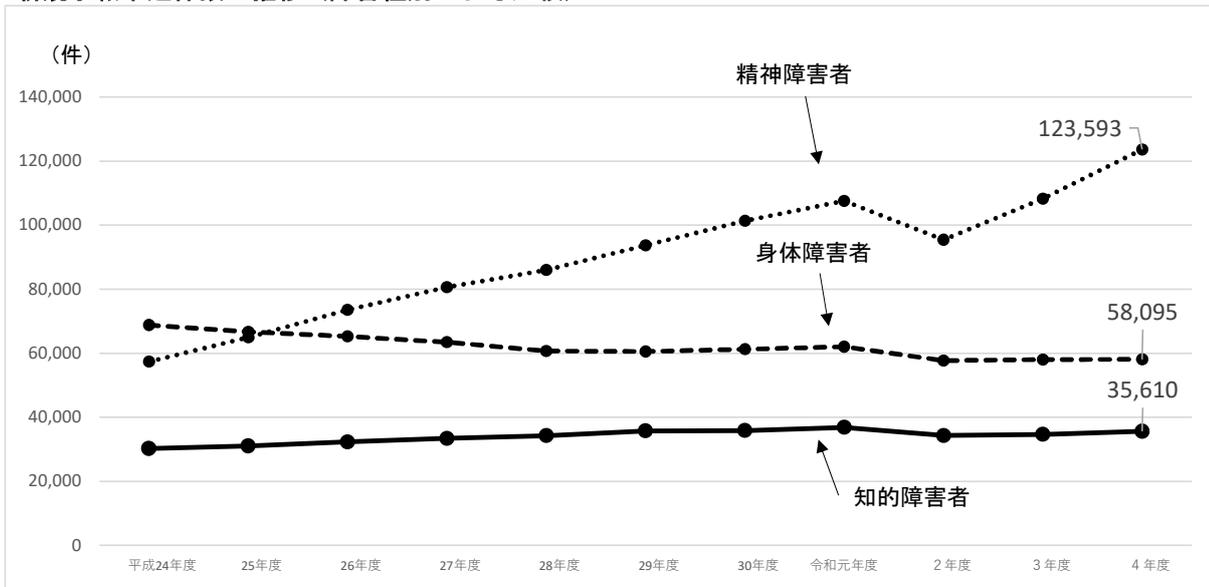
(3) 精神障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成24年度	57,353	17.6	63,392	17.4	23,861	26.6	41.6	3.0
25年度	64,934	13.2	71,184	12.3	29,404	23.2	45.3	3.7
26年度	73,482	13.2	79,796	12.1	34,538	17.5	47.0	1.7
27年度	80,579	9.7	88,857	11.4	38,396	11.2	47.7	0.7
28年度	85,926	6.6	97,913	10.2	41,367	7.7	48.1	0.4
29年度	93,701	9.0	107,991	10.3	45,064	8.9	48.1	0.0
30年度	101,333	8.1	119,983	11.1	48,040	6.6	47.4	△ 0.7
令和元年度	107,495	6.1	132,942	10.8	49,612	3.3	46.2	△ 1.2
2年度	95,385	△11.3	144,611	8.8	40,624	△18.1	42.6	△ 3.6
3年度	108,251	13.5	163,064	12.8	45,885	13.0	42.4	△ 0.2
4年度	123,593	14.2	191,531	17.5	54,074	17.8	43.8	1.4

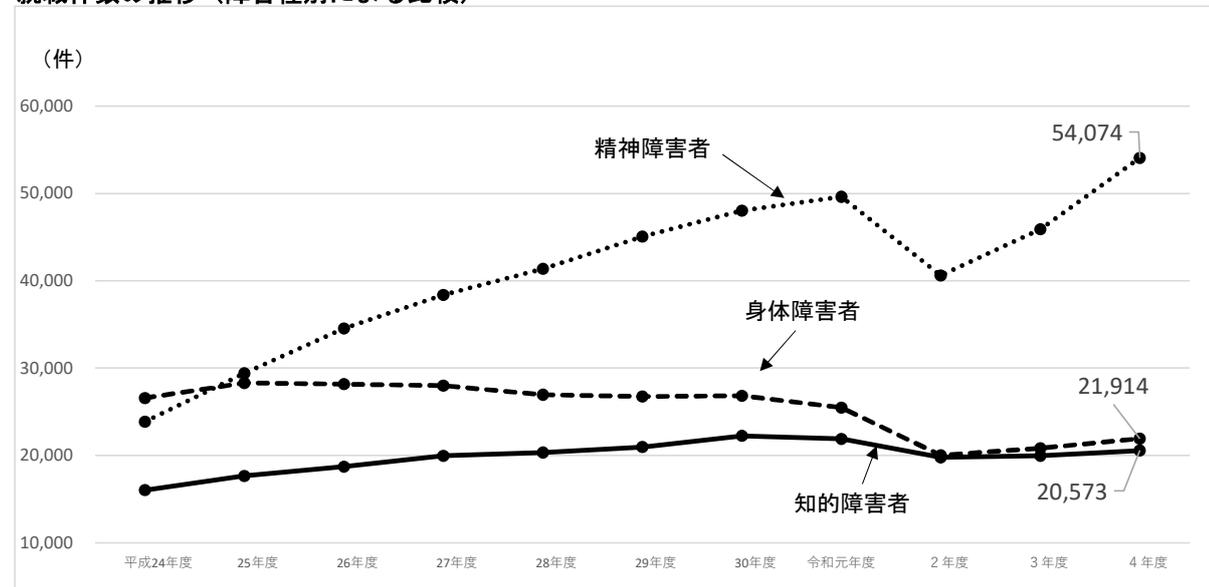
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



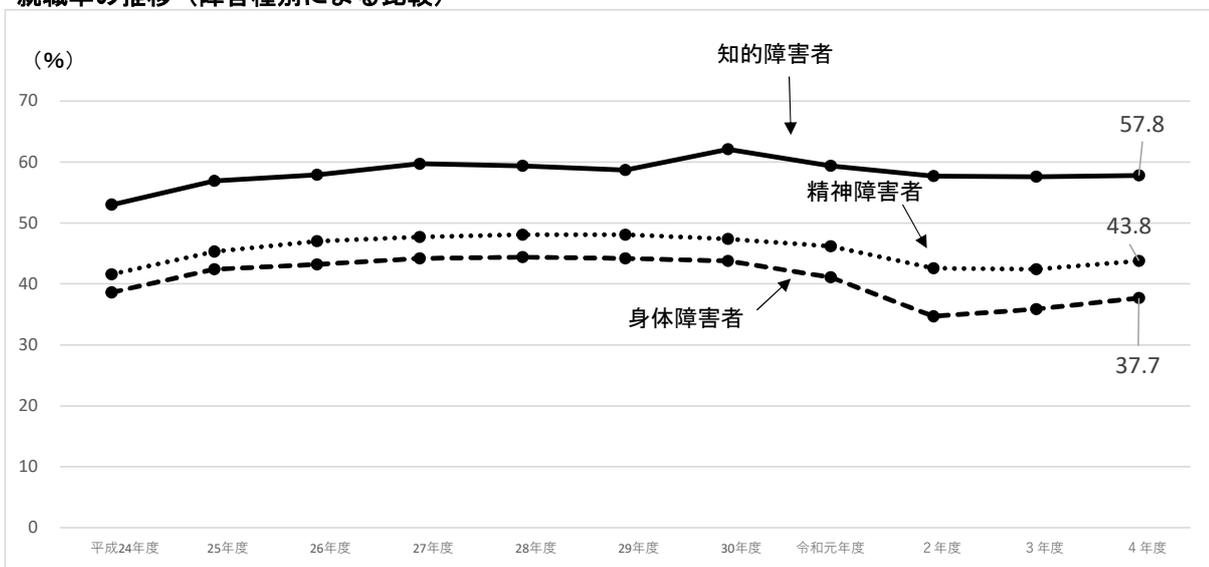
新規求職申込件数の推移（障害種別による比較）



就職件数の推移（障害種別による比較）



就職率の推移（障害種別による比較）



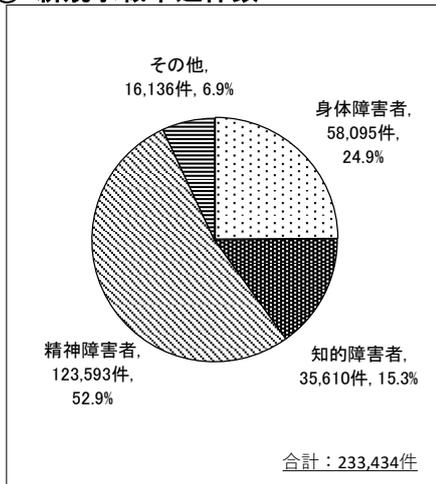
#### (4) その他の障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成24年度	5,566	25.0	4,528	30.8	1,857	39.5	33.4	3.5
25年度	6,906	24.1	5,774	27.5	2,523	35.9	36.5	3.1
26年度	8,162	18.2	7,036	21.9	3,166	25.5	38.8	2.3
27年度	9,806	20.1	8,467	20.3	3,834	21.1	39.1	0.3
28年度	11,039	12.6	9,691	14.5	4,580	19.5	41.5	2.4
29年度	12,167	10.2	11,202	15.6	5,007	9.3	41.2	△ 0.3
30年度	12,890	5.9	12,746	13.8	5,203	3.9	40.4	△ 0.8
令和元年度	16,857	30.8	18,682	46.6	6,168	18.5	36.6	△ 3.8
2年度	24,550	45.6	27,200	45.6	9,390	52.2	38.2	1.6
3年度	23,050	△ 6.1	27,677	1.8	9,509	1.3	41.3	3.1
4年度	16,136	△30.0	16,100	△41.8	5,976	△37.2	37.0	△ 4.3

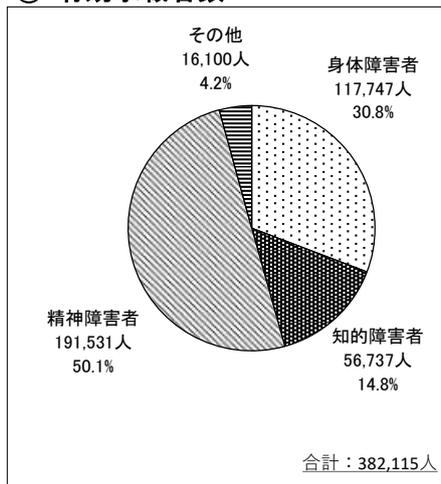
(注)「その他の障害者」とは、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等を保有しない者であって、発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患等により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者である。ただし、令和2年1月のハローワークシステム刷新により、障害者手帳を有する者も一部計上されている。

#### (5) 就職件数等における障害種別の割合

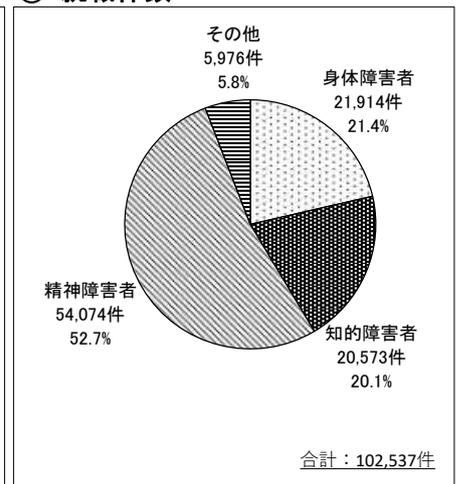
① 新規求職申込件数



② 有効求職者数



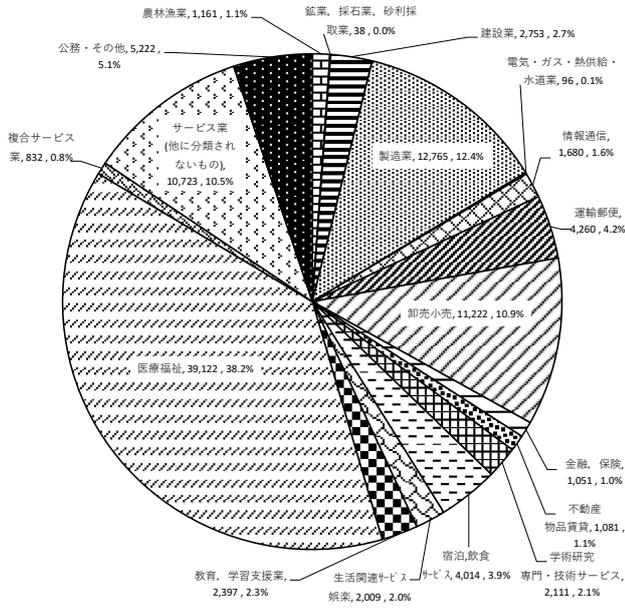
③ 就職件数



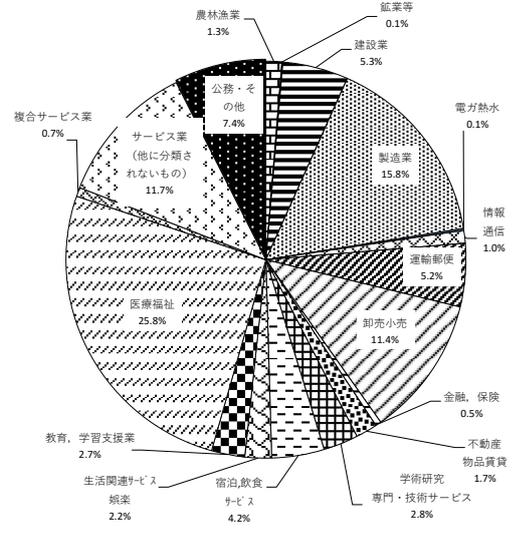
### 3. 産業別の就職状況

#### (1) 概況

##### 障害者計

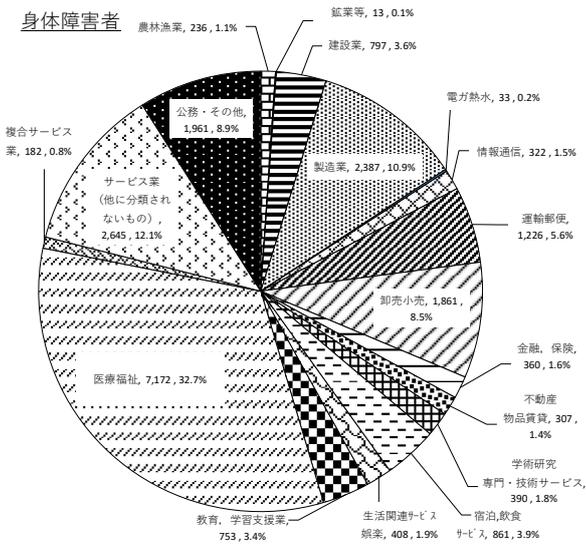


(参考)ハローワークにおける産業別の就職状況(障害者を含む全体)

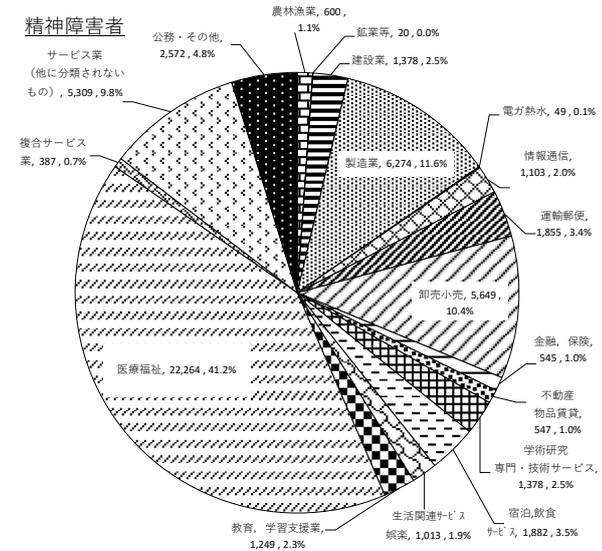


#### (2) 障害種別の状況

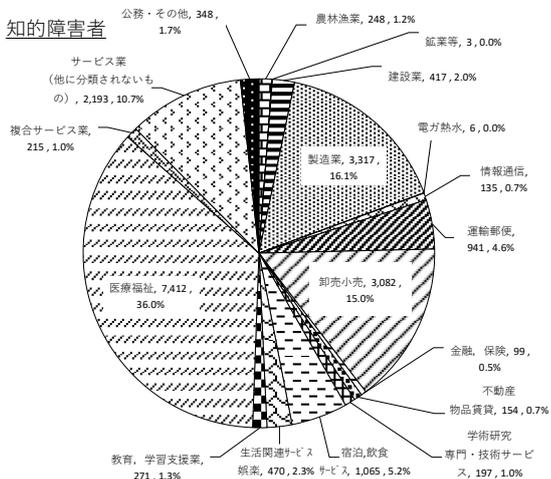
##### 身体障害者



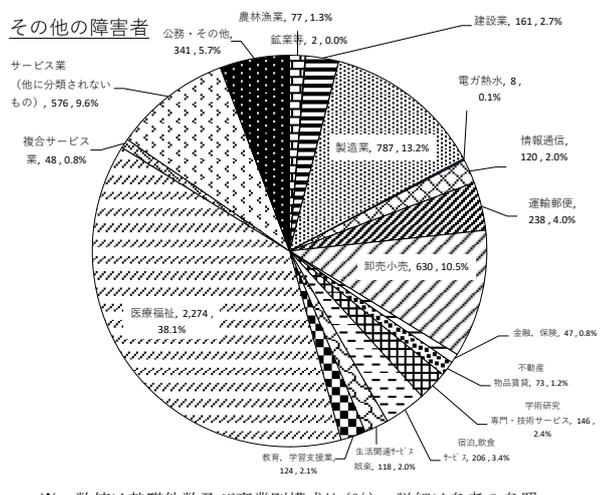
##### 精神障害者



##### 知的障害者



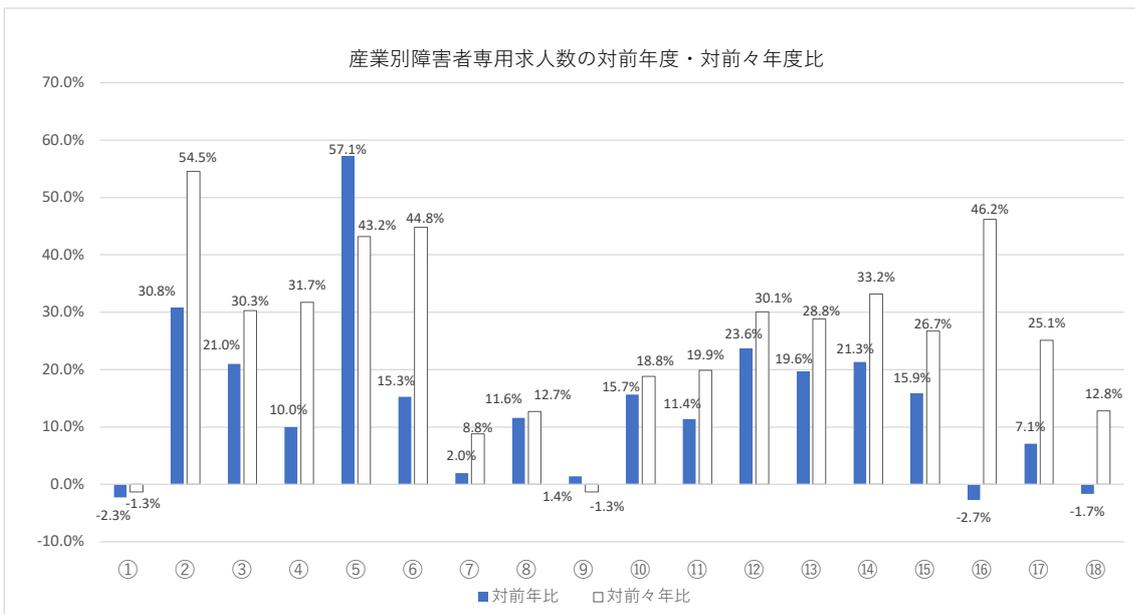
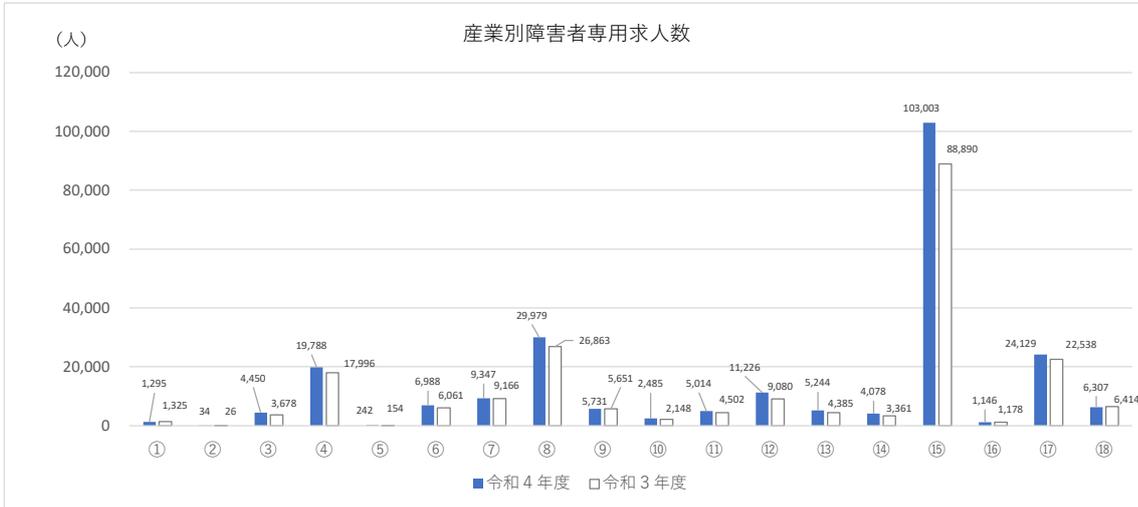
##### その他の障害者



### (3) 障害者専用求人数の状況

	専用求人数(人)	対前年度(%)
令和元年度	252,191	-
2年度	194,746	△ 22.8
3年度	213,416	9.6
4年度	240,486	12.7

※障害者専用求人数については、令和元年度より集計している。

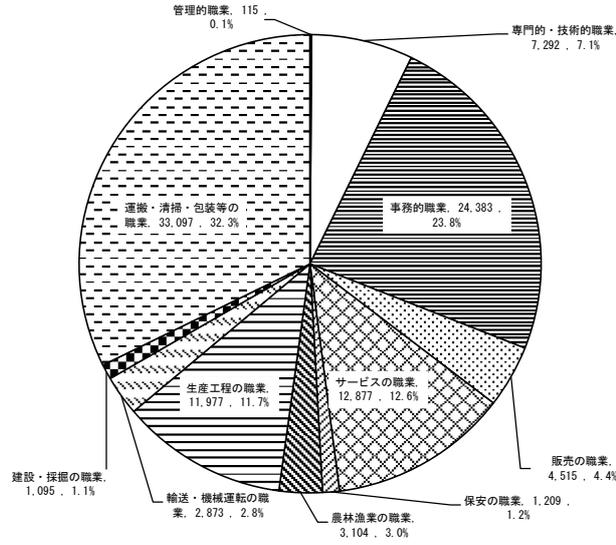


- ①農、林、漁業 ②鉱業、採石業、砂利採取業 ③建設業 ④製造業  
 ⑤電気・ガス・熱供給・水道業 ⑥情報通信業 ⑦運輸業、郵便業 ⑧卸売業、小売業  
 ⑨金融業、保険業 ⑩不動産業、物品賃貸業 ⑪学術研究、専門・技術サービス業  
 ⑫宿泊業、飲食サービス業 ⑬生活関連サービス業、娯楽業 ⑭教育、学習支援業  
 ⑮医療、福祉 ⑯複合サービス事業 ⑰サービス業（他に分類されないもの） ⑱公務・その他

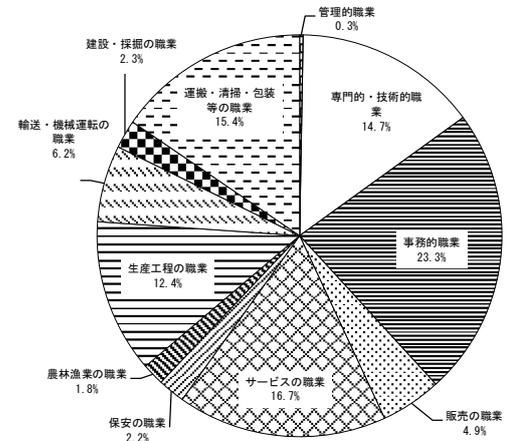
## 4. 職業別の就職状況

### (1) 概況

障害者計



(参考)ハローワーク全体における職業別の就職状況(障害者を含む全体)

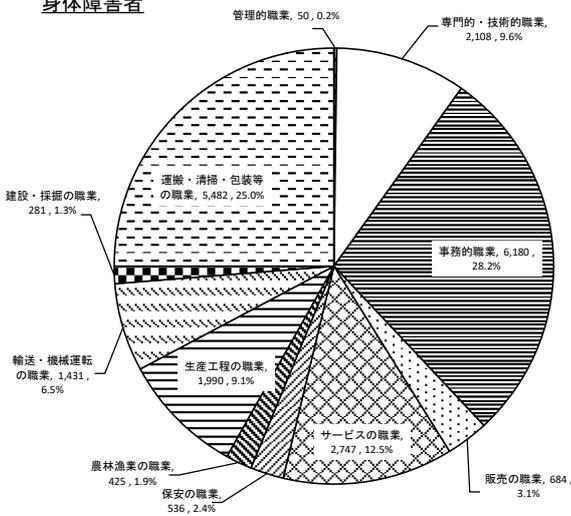


※ 数値は就職件数及び職業別構成比(%)。

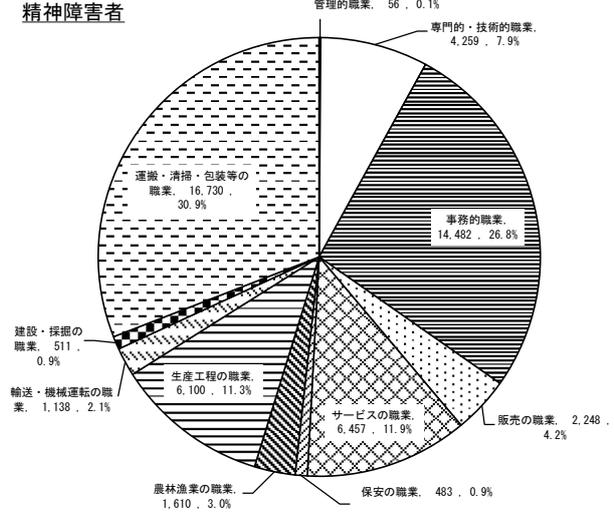
※ 数値は職業別構成比(%)。

### (2) 障害種別の状況

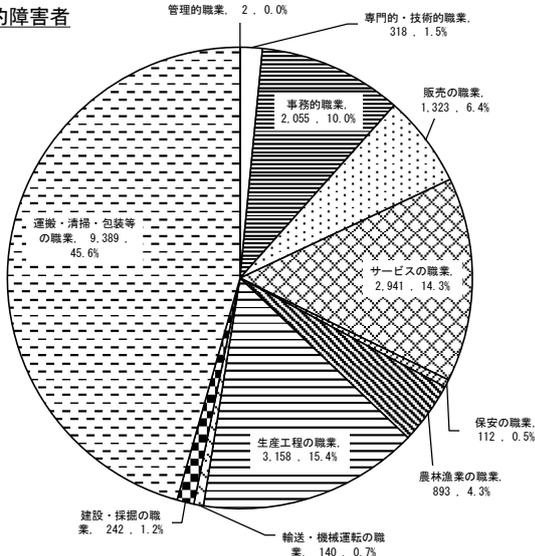
身体障害者



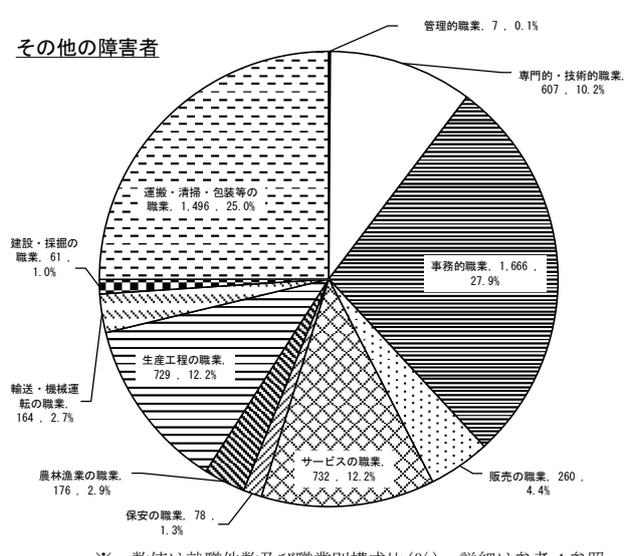
精神障害者



知的障害者

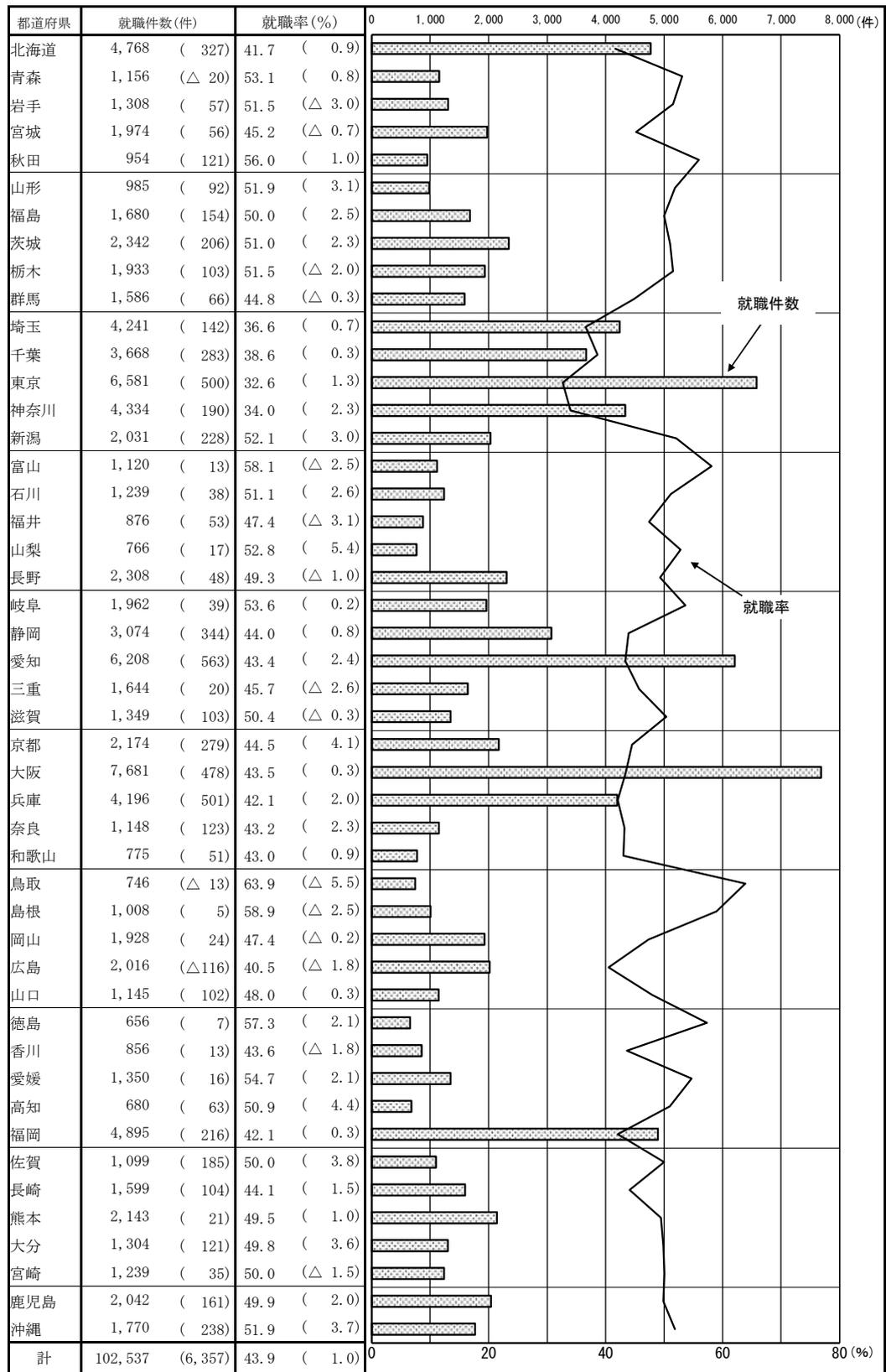


その他の障害者



※ 数値は就職件数及び職業別構成比(%)。詳細は参考4参照。

## 5. 都道府県別の就職状況



※ 「就職率」は(就職件数) / (新規求職申込件数)  
( )は、対前年度差

(参考1) 障害種別の職業紹介状況(構成比入り)

	新規求職申込件数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成24年度	161,941 [100]	68,798 [42.5]	27,986 <40.7>	30,224 [18.7]	5,017 <16.6>	57,353 [35.4]	5,566 [3.4]	
25年度	169,522 [100]	66,684 [39.3]	27,262 <40.9>	30,998 [18.3]	4,960 <16.0>	64,934 [38.3]	6,906 [4.1]	
26年度	179,222 [100]	65,265 [36.4]	27,322 <41.9>	32,313 [18.0]	4,966 <15.4>	73,482 [41.0]	8,162 [4.6]	
27年度	187,198 [100]	63,403 [33.9]	27,057 <42.7>	33,410 [17.8]	4,946 <14.8>	80,579 [43.0]	9,806 [5.2]	
28年度	191,853 [100]	60,663 [31.6]	25,773 <42.5>	34,225 [17.8]	4,963 <14.5>	85,926 [44.8]	11,039 [5.8]	
29年度	202,143 [100]	60,533 [29.9]	26,190 <43.3>	35,742 [17.7]	5,027 <14.1>	93,701 [46.4]	12,167 [6.0]	
30年度	211,271 [100]	61,218 [29.0]	26,434 <43.2>	35,830 [17.0]	4,826 <13.5>	101,333 [48.0]	12,890 [6.1]	
令和元年度	223,229 [100]	62,024 [27.8]	26,104 <42.1>	36,853 [16.5]	4,672 <12.7>	107,495 [48.2]	16,857 [7.6]	
2年度	211,926 [100]	57,691 [27.2]	20,024 <34.7>	34,300 [16.2]	4,088 <11.9>	95,385 [45.0]	24,550 [11.6]	
3年度	223,985 [100]	58,033 [25.9]	19,759 <34.0>	34,651 [15.5]	4,029 <11.6>	108,251 [48.3]	23,050 [10.3]	
4年度	233,434 [100]	58,095 [24.9]	19,964 <34.4>	35,610 [15.3]	4,054 <11.4>	123,593 [52.9]	16,136 [6.9]	

	有効求職者数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成24年度	198,755 [100]	92,096 [46.3]	39,146 <42.5>	38,739 [19.5]	9,713 <25.1>	63,392 [31.9]	4,528 [2.3]	
25年度	207,956 [100]	91,677 [44.1]	39,076 <42.6>	39,321 [18.9]	9,712 <24.7>	71,184 [34.2]	5,774 [2.8]	
26年度	218,913 [100]	91,537 [41.8]	39,523 <43.2>	40,544 [18.5]	9,707 <23.9>	79,796 [36.5]	7,036 [3.2]	
27年度	231,066 [100]	91,939 [39.8]	40,166 <43.7>	41,803 [18.1]	9,834 <23.5>	88,857 [38.5]	8,467 [3.7]	
28年度	240,744 [100]	89,797 [37.3]	39,660 <44.2>	43,343 [18.0]	10,056 <23.2>	97,913 [40.7]	9,691 [4.0]	
29年度	255,612 [100]	90,649 [35.5]	40,476 <44.7>	45,770 [17.9]	10,331 <22.6>	107,991 [42.2]	11,202 [4.4]	
30年度	272,481 [100]	92,824 [34.1]	41,787 <45.0>	46,928 [17.2]	10,236 <21.8>	119,983 [44.0]	12,746 [4.7]	
令和元年度	300,518 [100]	98,683 [32.8]	43,943 <44.5>	50,211 [16.7]	10,554 <21.0>	132,942 [44.2]	18,682 [6.2]	
2年度	331,266 [100]	107,191 [32.4]	44,570 <41.6>	52,264 [15.8]	10,544 <20.2>	144,611 [43.7]	27,200 [8.2]	
3年度	358,554 [100]	113,195 [31.6]	45,145 <39.9>	54,618 [15.2]	10,623 <19.4>	163,064 [45.5]	27,677 [7.7]	
4年度	382,115 [100]	117,747 [30.8]	45,725 <38.8>	56,737 [14.8]	10,538 <18.6>	191,531 [50.1]	16,100 [4.2]	

	就職件数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成24年度	68,321 [100]	26,573 [38.9]	10,296 <38.7>	16,030 [23.5]	3,940 <24.6>	23,861 [34.9]	1,857 [2.7]	
25年度	77,883 [100]	28,307 [36.3]	11,069 <39.1>	17,649 [22.7]	4,207 <23.8>	29,404 [37.8]	2,523 [3.2]	
26年度	84,602 [100]	28,175 [33.3]	11,181 <39.7>	18,723 [22.1]	4,248 <22.7>	34,538 [40.8]	3,166 [3.7]	
27年度	90,191 [100]	28,003 [31.0]	11,321 <40.4>	19,958 [22.1]	4,339 <21.7>	38,396 [42.6]	3,834 [4.3]	
28年度	93,229 [100]	26,940 [28.9]	11,017 <40.9>	20,342 [21.8]	4,442 <21.8>	41,367 [44.4]	4,580 [4.9]	
29年度	97,814 [100]	26,756 [27.4]	11,051 <41.3>	20,987 [21.5]	4,330 <20.6>	45,064 [46.1]	5,007 [5.1]	
30年度	102,318 [100]	26,841 [26.2]	11,096 <41.3>	22,234 [21.7]	4,471 <20.1>	48,040 [47.0]	5,203 [5.1]	
令和元年度	103,163 [100]	25,484 [24.7]	10,556 <41.4>	21,899 [21.2]	3,951 <18.0>	49,612 [48.1]	6,168 [6.0]	
2年度	89,840 [100]	20,025 [22.3]	7,384 <36.9>	19,801 [22.0]	3,330 <16.8>	40,624 [45.2]	9,390 [10.5]	
3年度	96,180 [100]	20,829 [21.7]	7,479 <35.9>	19,957 [20.7]	3,151 <15.8>	45,885 [47.7]	9,509 [9.9]	
4年度	102,537 [100]	21,914 [21.4]	7,835 <35.8>	20,573 [20.1]	3,210 <15.6>	54,074 [52.7]	5,976 [5.8]	

	就職率							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成24年度	42.2	38.6	36.8	53.0	78.5	41.6	33.4	
25年度	45.9	42.4	40.6	56.9	84.8	45.3	36.5	
26年度	47.2	43.2	40.9	57.9	85.5	47.0	38.8	
27年度	48.2	44.2	41.8	59.7	87.7	47.7	39.1	
28年度	48.6	44.4	42.7	59.4	89.5	48.1	41.5	
29年度	48.4	44.2	42.2	58.7	86.1	48.1	41.2	
30年度	48.4	43.8	42.0	62.1	92.6	47.4	40.4	
令和元年度	46.2	41.1	40.4	59.4	84.6	46.2	36.6	
2年度	42.4	34.7	36.9	57.7	81.5	42.6	38.2	
3年度	42.9	35.9	37.9	57.6	78.2	42.4	41.3	
4年度	43.9	37.7	39.2	57.8	79.2	43.8	37.0	

※ [ ]内は構成比  
「うち重度」欄の構成比(< >書き)は、当該障害のうちの重度の割合  
新規求職申込件数及び就職件数は年度内の累計、有効求職者数は年度末時点の数値

(参考2) 障害種別の職業紹介状況(対前年度比入り)

	新規求職申込件数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成24年度	161,941 ( 9.2)	68,798 ( 2.1)	27,986 ( 1.8)	30,224 ( 8.9)	5,017 ( 3.3)	57,353 ( 17.6)	5,566 ( 25.0)	
25年度	169,522 ( 4.7)	66,684 (△3.1)	27,262 (△2.6)	30,998 ( 2.6)	4,960 (△1.1)	64,934 ( 13.2)	6,906 ( 24.1)	
26年度	179,222 ( 5.7)	65,265 (△2.1)	27,322 ( 0.2)	32,313 ( 4.2)	4,966 ( 0.1)	73,482 ( 13.2)	8,162 ( 18.2)	
27年度	187,198 ( 4.5)	63,403 (△2.9)	27,057 (△1.0)	33,410 ( 3.4)	4,946 (△0.4)	80,579 ( 9.7)	9,806 ( 20.1)	
28年度	191,853 ( 2.5)	60,663 (△4.3)	25,773 (△4.7)	34,225 ( 2.4)	4,963 ( 0.3)	85,926 ( 6.6)	11,039 ( 12.6)	
29年度	202,143 ( 5.4)	60,533 (△0.2)	26,190 ( 1.6)	35,742 ( 4.4)	5,027 ( 1.3)	93,701 ( 9.0)	12,167 ( 10.2)	
30年度	211,271 ( 4.5)	61,218 ( 1.1)	26,434 ( 0.9)	35,830 ( 0.2)	4,826 (△4.0)	101,333 ( 8.1)	12,890 ( 5.9)	
令和元年度	223,229 ( 5.7)	62,024 ( 1.3)	26,104 (△1.2)	36,853 ( 2.9)	4,672 (△3.2)	107,495 ( 6.1)	16,857 ( 30.8)	
2年度	211,926 (△5.1)	57,691 (△7.0)	20,024 (△23.3)	34,300 (△6.9)	4,088 (△12.5)	95,385 (△11.3)	24,550 ( 45.6)	
3年度	223,985 ( 5.7)	58,033 ( 0.6)	19,759 (△1.3)	34,651 ( 1.0)	4,029 (△1.4)	108,251 ( 13.5)	23,050 (△6.1)	
4年度	233,434 ( 4.2)	58,095 ( 0.1)	19,964 ( 1.0)	35,610 ( 2.8)	4,054 ( 0.6)	123,593 ( 14.2)	16,136 (△30.0)	

	有効求職者数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成24年度	198,755 ( 8.9)	92,096 ( 3.5)	39,146 ( 3.9)	38,739 ( 7.4)	9,713 ( 5.3)	63,392 ( 17.4)	4,528 ( 30.8)	
25年度	207,956 ( 4.6)	91,677 (△0.5)	39,076 (△0.2)	39,321 ( 1.5)	9,712 (△0.0)	71,184 ( 12.3)	5,774 ( 27.5)	
26年度	218,913 ( 5.3)	91,537 (△0.2)	39,523 ( 1.1)	40,544 ( 3.1)	9,707 (△0.1)	79,796 ( 12.1)	7,036 ( 21.9)	
27年度	231,066 ( 5.6)	91,939 ( 0.4)	40,166 ( 1.6)	41,803 ( 3.1)	9,834 ( 1.3)	88,857 ( 11.4)	8,467 ( 20.3)	
28年度	240,744 ( 4.2)	89,797 (△2.3)	39,660 (△1.3)	43,343 ( 3.7)	10,056 ( 2.3)	97,913 ( 10.2)	9,691 ( 14.5)	
29年度	255,612 ( 6.2)	90,649 ( 0.9)	40,476 ( 2.1)	45,770 ( 5.6)	10,331 ( 2.7)	107,991 ( 10.3)	11,202 ( 15.6)	
30年度	272,481 ( 6.6)	92,824 ( 2.4)	41,787 ( 3.2)	46,928 ( 2.5)	10,236 (△0.9)	119,983 ( 11.1)	12,746 ( 13.8)	
令和元年度	300,518 ( 10.3)	98,683 ( 6.3)	43,943 ( 5.2)	50,211 ( 7.0)	10,554 ( 3.1)	132,942 ( 10.8)	18,682 ( 46.6)	
2年度	331,266 ( 10.2)	107,191 ( 8.6)	44,570 ( 1.4)	52,264 ( 4.1)	10,544 (△0.1)	144,611 ( 8.8)	27,200 ( 45.6)	
3年度	358,554 ( 8.2)	113,195 ( 5.6)	45,145 ( 1.3)	54,618 ( 4.5)	10,623 ( 0.7)	163,064 ( 12.8)	27,677 ( 1.8)	
4年度	382,115 ( 6.6)	117,747 ( 4.0)	45,725 ( 1.3)	56,737 ( 3.9)	10,538 (△0.8)	191,531 ( 17.5)	16,100 (△41.8)	

	就職件数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成24年度	68,321 ( 15.1)	26,573 ( 6.9)	10,296 ( 6.4)	16,030 ( 11.9)	3,940 ( 11.1)	23,861 ( 26.6)	1,857 ( 39.5)	
25年度	77,883 ( 14.0)	28,307 ( 6.5)	11,069 ( 7.5)	17,649 ( 10.1)	4,207 ( 6.8)	29,404 ( 23.2)	2,523 ( 35.9)	
26年度	84,602 ( 8.6)	28,175 (△0.5)	11,181 ( 1.0)	18,723 ( 6.1)	4,248 ( 1.0)	34,538 ( 17.5)	3,166 ( 25.5)	
27年度	90,191 ( 6.6)	28,003 (△0.6)	11,321 ( 1.3)	19,958 ( 6.6)	4,339 ( 2.1)	38,396 ( 11.2)	3,834 ( 21.1)	
28年度	93,229 ( 3.4)	26,940 (△3.8)	11,017 (△2.7)	20,342 ( 1.9)	4,442 ( 2.4)	41,367 ( 7.7)	4,580 ( 19.5)	
29年度	97,814 ( 4.9)	26,756 (△0.7)	11,051 ( 0.3)	20,987 ( 3.2)	4,330 (△2.5)	45,064 ( 8.9)	5,007 ( 9.3)	
30年度	102,318 ( 4.6)	26,841 ( 0.3)	11,096 ( 0.4)	22,234 ( 5.9)	4,471 ( 3.3)	48,040 ( 6.6)	5,203 ( 3.9)	
令和元年度	103,163 ( 0.8)	25,484 (△5.1)	10,556 (△4.9)	21,899 (△1.5)	3,951 (△11.6)	49,612 ( 3.3)	6,168 ( 18.5)	
2年度	89,840 (△12.9)	20,025 (△21.4)	7,384 (△30.0)	19,801 (△9.6)	3,330 (△15.7)	40,624 (△18.1)	9,390 ( 52.2)	
3年度	96,180 ( 7.1)	20,829 ( 4.0)	7,479 ( 1.3)	19,957 ( 0.8)	3,151 (△5.4)	45,885 ( 13.0)	9,509 ( 1.3)	
4年度	102,537 ( 6.6)	21,914 ( 5.2)	7,835 ( 4.8)	20,573 ( 3.1)	3,210 ( 1.9)	54,074 ( 17.8)	5,976 (△37.2)	

	就職率							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成24年度	42.2 ( 2.2)	38.6 ( 1.7)	36.8 ( 1.6)	53.0 ( 1.4)	78.5 ( 5.5)	41.6 ( 3.0)	33.4 ( 3.5)	
25年度	45.9 ( 3.7)	42.4 ( 3.8)	40.6 ( 3.8)	56.9 ( 3.9)	84.8 ( 6.3)	45.3 ( 3.7)	36.5 ( 3.1)	
26年度	47.2 ( 1.3)	43.2 ( 0.8)	40.9 ( 0.3)	57.9 ( 1.0)	85.5 ( 0.7)	47.0 ( 1.7)	38.8 ( 2.3)	
27年度	48.2 ( 1.0)	44.2 ( 1.0)	41.8 ( 0.9)	59.7 ( 1.8)	87.7 ( 2.2)	47.7 ( 0.7)	39.1 ( 0.3)	
28年度	48.6 ( 0.4)	44.4 ( 0.2)	42.7 ( 0.9)	59.4 (△0.3)	89.5 ( 1.8)	48.1 ( 0.4)	41.5 ( 2.4)	
29年度	48.4 (△0.2)	44.2 (△0.2)	42.2 (△0.5)	58.7 (△0.7)	86.1 (△3.4)	48.1 (△0.0)	41.2 (△0.3)	
30年度	48.4 ( 0.0)	43.8 (△0.4)	42.0 (△0.2)	62.1 ( 3.4)	92.6 ( 6.5)	47.4 (△0.7)	40.4 (△0.8)	
令和元年度	46.2 (△2.2)	41.1 (△2.7)	40.4 (△1.6)	59.4 (△2.7)	84.6 (△8.0)	46.2 (△1.2)	36.6 (△3.8)	
2年度	42.4 (△3.8)	34.7 (△6.4)	36.9 (△3.5)	57.7 (△1.7)	81.5 (△3.1)	42.6 (△3.6)	38.2 ( 1.6)	
3年度	42.9 ( 0.5)	35.9 ( 1.2)	37.9 ( 1.0)	57.6 (△0.1)	78.2 (△3.3)	42.4 (△0.2)	41.3 ( 3.1)	
4年度	43.9 ( 1.0)	37.7 ( 1.8)	39.2 ( 1.4)	57.8 ( 0.2)	79.2 ( 1.0)	43.8 ( 1.4)	37.0 (△4.3)	

※ ( )内は対前年度比(差)

新規求職申込件数及び就職件数は年度内の累計、有効求職者数は年度末時点の数値

(参考3) 産業別の就職件数

(件、%)

産業	障害者計		身体障害者				知的障害者				精神障害者		その他の障害者	
	件数	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	件数	構成比
合計	102,537	100	21,914	100	7,835	100	20,573	100	3,210	100	54,074	100	5,976	100
農林漁業	1,161	1.1	236	1.1	54	0.7	248	1.2	32	1.0	600	1.1	77	1.3
鉱業,採石業,砂利採取業	38	0.0	13	0.1	3	0.0	3	0.0	0	0.0	20	0.0	2	0.0
建設業	2,753	2.7	797	3.6	241	3.1	417	2.0	46	1.4	1,378	2.5	161	2.7
製造業	12,765	12.4	2,387	10.9	833	10.6	3,317	16.1	453	14.1	6,274	11.6	787	13.2
電気・ガス・熱供給・水道業	96	0.1	33	0.2	16	0.2	6	0.0	0	0.0	49	0.1	8	0.1
情報通信業	1,680	1.6	322	1.5	149	1.9	135	0.7	26	0.8	1,103	2.0	120	2.0
運輸業,郵便業	4,260	4.2	1,226	5.6	361	4.6	941	4.6	145	4.5	1,855	3.4	238	4.0
卸売業,小売業	11,222	10.9	1,861	8.5	633	8.1	3,082	15.0	443	13.8	5,649	10.4	630	10.5
金融業,保険業	1,051	1.0	360	1.6	137	1.7	99	0.5	24	0.7	545	1.0	47	0.8
不動産業,物品賃貸業	1,081	1.1	307	1.4	87	1.1	154	0.7	19	0.6	547	1.0	73	1.2
学術研究,専門・技術サービス業	2,111	2.1	390	1.8	159	2.0	197	1.0	22	0.7	1,378	2.5	146	2.4
宿泊業,飲食サービス業	4,014	3.9	861	3.9	305	3.9	1,065	5.2	174	5.4	1,882	3.5	206	3.4
生活関連サービス業,娯楽業	2,009	2.0	408	1.9	135	1.7	470	2.3	78	2.4	1,013	1.9	118	2.0
教育,学習支援業	2,397	2.3	753	3.4	272	3.5	271	1.3	49	1.5	1,249	2.3	124	2.1
医療,福祉	39,122	38.2	7,172	32.7	2,834	36.2	7,412	36.0	1,261	39.3	22,264	41.2	2,274	38.1
複合サービス事業	832	0.8	182	0.8	47	0.6	215	1.0	22	0.7	387	0.7	48	0.8
サービス業 (他に分類されないもの)	10,723	10.5	2,645	12.1	896	11.4	2,193	10.7	375	11.7	5,309	9.8	576	9.6
公務・その他	5,222	5.1	1,961	8.9	673	8.6	348	1.7	41	1.3	2,572	4.8	341	5.7

対前年度比

(%)

産業	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		件数	重度	件数	重度		
産業計	6.6	5.2	4.8	3.1	1.9	17.8	△37.2
農林漁業	△ 1.7	14.0	5.9	△ 7.8	14.3	1.9	△33.6
鉱業,採石業,砂利採取業	26.7	0.0	0.0	0.0	-	122.2	△60.0
建設業	△ 0.8	2.2	△ 4.4	△ 1.0	7.0	5.7	△40.6
製造業	4.0	△ 1.8	4.3	2.1	△ 8.9	19.8	△41.8
電気・ガス・熱供給・水道業	△13.5	△10.8	6.7	0.0	-	△10.9	△38.5
情報通信業	7.3	8.1	20.2	△ 0.7	△10.3	28.6	△56.2
運輸業,郵便業	2.3	7.8	4.6	△ 6.8	△ 4.6	13.5	△37.7
卸売業,小売業	4.5	6.5	0.2	△ 0.8	△ 1.8	17.4	△41.5
金融業,保険業	1.4	△ 8.4	0.0	△13.2	9.1	30.7	△58.0
不動産業,物品賃貸業	13.2	15.4	1.2	18.5	△34.5	22.6	△35.4
学術研究,専門・技術サービス業	10.9	△ 3.7	9.7	△ 7.5	△26.7	34.6	△44.3
宿泊業,飲食サービス業	24.7	18.1	33.8	19.1	22.5	40.9	△20.5
生活関連サービス業,娯楽業	13.7	10.3	13.4	9.3	20.0	27.7	△32.2
教育,学習支援業	8.8	12.6	20.4	1.1	△ 2.0	18.5	△41.8
医療,福祉	9.0	7.5	6.1	6.8	8.5	16.8	△29.4
複合サービス事業	3.9	10.3	4.4	5.9	△24.1	7.5	△34.2
サービス業 (他に分類されないもの)	2.8	2.0	△ 2.5	△ 1.4	△ 2.8	16.5	△45.5
公務・その他	1.7	2.2	△ 1.2	2.4	13.9	9.9	△36.4

## (参考4) 職業別の就職件数

(件、%)

職業	障害者計		身体障害者				知的障害者				精神障害者		その他の障害者	
	件数	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	件数	構成比
合計	102,537	100	21,914	100	7,835	100	20,573	100	3,210	100	54,074	100	5,976	100
管理的職業	115	0.1	50	0.2	23	0.3	2	0.0	1	0.0	56	0.1	7	0.1
専門的・技術的職業	7,292	7.1	2,108	9.6	911	11.6	318	1.5	33	1.0	4,259	7.9	607	10.2
事務的職業	24,383	23.8	6,180	28.2	2,456	31.3	2,055	10.0	279	8.7	14,482	26.8	1,666	27.9
販売の職業	4,515	4.4	684	3.1	226	2.9	1,323	6.4	173	5.4	2,248	4.2	260	4.4
サービスの職業	12,877	12.6	2,747	12.5	892	11.4	2,941	14.3	433	13.5	6,457	11.9	732	12.2
保安の職業	1,209	1.2	536	2.4	125	1.6	112	0.5	8	0.2	483	0.9	78	1.3
農林漁業の職業	3,104	3.0	425	1.9	133	1.7	893	4.3	184	5.7	1,610	3.0	176	2.9
生産工程の職業	11,977	11.7	1,990	9.1	679	8.7	3,158	15.4	438	13.6	6,100	11.3	729	12.2
輸送・機械運転の職業	2,873	2.8	1,431	6.5	371	4.7	140	0.7	10	0.3	1,138	2.1	164	2.7
建設・採掘の職業	1,095	1.1	281	1.3	60	0.8	242	1.2	13	0.4	511	0.9	61	1.0
運搬・清掃・包装等の職業	33,097	32.3	5,482	25.0	1,959	25.0	9,389	45.6	1,638	51.0	16,730	30.9	1,496	25.0
分類不能の職業	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

## 対前年度比

(%)

職業	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		件数	重度	件数	重度		
職業計	6.6	5.2	4.8	3.1	1.9	17.8	△37.2
管理的職業	△ 0.9	6.4	43.8	100.0	-	△ 3.4	△30.0
専門的・技術的職業	4.2	△ 1.7	△ 1.2	10.8	△ 5.7	14.1	△27.0
事務的職業	9.8	4.2	3.3	7.1	9.8	26.2	△42.0
販売の職業	6.3	0.6	△ 5.0	3.2	8.1	18.3	△32.5
サービスの職業	9.8	7.9	13.1	4.6	4.1	18.2	△19.4
保安の職業	1.1	1.9	△ 9.4	△ 7.4	△33.3	4.3	△ 9.3
農林漁業の職業	0.7	11.8	17.7	△ 0.4	14.3	8.3	△44.8
生産工程の職業	6.6	1.1	3.5	4.7	△ 5.2	19.6	△36.8
輸送・機械運転の職業	2.0	5.1	6.0	△ 3.4	△44.4	1.4	△13.7
建設・採掘の職業	△ 7.4	△11.1	△29.4	△ 5.5	△27.8	△ 2.3	△30.7
運搬・清掃・包装等の職業	5.5	11.3	9.1	1.8	1.4	14.9	△43.9
分類不能の職業	-	-	-	-	-	-	-

(参考5) 身体障害者の部位別職業紹介状況

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率(③/①)	
		対前年度比		対前年度比		対前年度比		対前年度差
視覚障害	4,111	△ 1.2	9,041	3.5	1,499	0.1	36.5	0.5
うち重度	1,995	△ 2.2	4,962	1.8	782	△ 3.2	39.2	△ 0.4
聴覚・言語障害	7,479	△ 0.6	13,523	2.5	3,148	3.7	42.1	1.7
うち重度	3,469	△ 0.1	6,348	△ 0.7	1,516	2.9	43.7	1.3
肢体不自由	28,336	0.0	58,598	3.5	11,069	4.9	39.1	1.8
うち重度	5,782	2.3	14,561	0.3	2,299	2.7	39.8	0.2
上肢	10,671	1.6	21,604	3.8	4,274	5.2	40.1	1.4
うち重度	3,165	7.8	7,654	1.6	1,249	5.8	39.5	△ 0.7
下肢	14,880	△ 0.3	30,307	4.0	5,712	4.7	38.4	1.8
うち重度	1,796	△ 5.8	4,563	△ 0.8	717	△ 4.3	39.9	0.6
体幹	2,388	△ 4.4	5,583	1.0	924	5.0	38.7	3.5
うち重度	619	4.2	1,731	△ 0.6	249	9.7	40.2	2.0
脳病変	397	△ 2.9	1,104	△ 1.6	159	3.2	40.1	2.4
うち重度	202	△ 6.5	613	△ 3.6	84	2.4	41.6	3.6
内部障害	17,558	1.5	35,772	5.6	6,049	8.7	34.5	2.3
うち重度	8,673	1.5	19,786	2.5	3,220	9.3	37.1	2.6
その他の身体障害	611	△ 15.6	813	3.0	149	△ 14.4	24.4	0.4
うち重度	45	△ 10.0	68	△ 9.3	18	28.6	40.0	12.0
身体障害者計	58,095	0.1	117,747	4.0	21,914	5.2	37.7	1.8
うち重度	19,964	1.0	45,725	1.3	7,835	4.8	39.2	1.4

(参考6) 就労継続支援A型事業所への就職件数

	就労継続支援A型事業所 への就職件数	対前年度比
令和2年度	18,569	-
3年度	21,554	16.1
4年度	25,122	16.6

※ 就労継続支援A型事業所への就職件数は、令和2年1月のハローワークシステム刷新に伴い、令和2年度分から集計方法を変更している。

(参考7) 障害者の解雇者数

1. 解雇者数の推移

年 度	解雇者数			障害種別		
	年 度 計	上半期	下半期	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成24年度	1,539	647	892	1,002	394	143
平成25年度	1,248	629	619	732	376	140
平成26年度	1,192	491	701	714	379	99
平成27年度	1,448	688	760	723	395	330
平成28年度	1,335	757	578	588	428	319
平成29年度	2,272	1,166	1,106	714	735	823
平成30年度	1,980	815	1,165	782	607	591
令和元年度	2,074	871	1,203	844	636	594
令和2年度	2,191	1,213	978	951	641	599
令和3年度	1,656	976	680	718	468	470
令和4年度	1,605	850	755	499	562	544

2. 理由別解雇者数

月	理由		事業縮小	その他	計	対前年同期比
	事業廃止					
令和4年4月	137 (34)		67 (89)	1 (18)	205 (141)	45.4
令和4年5月	67 (144)		33 (56)	11 (16)	111 (216)	△ 48.6
令和4年6月	90 (30)		67 (44)	20 (13)	177 (87)	103.4
令和4年7月	57 (85)		63 (42)	4 (12)	124 (139)	△ 10.8
令和4年8月	131 (122)		25 (131)	6 (12)	162 (265)	△ 38.9
令和4年9月	49 (36)		14 (66)	8 (26)	71 (128)	△ 44.5
令和4年10月	46 (52)		45 (35)	18 (7)	109 (94)	16.0
令和4年11月	55 (64)		19 (34)	1 (7)	75 (105)	△ 28.6
令和4年12月	53 (26)		16 (20)	9 (6)	78 (52)	50.0
令和5年1月	61 (33)		33 (45)	8 (6)	102 (84)	21.4
令和5年2月	43 (54)		36 (63)	4 (10)	83 (127)	△ 34.6
令和5年3月	231 (115)		67 (89)	10 (14)	308 (218)	41.3
年度計	1,020 (795)		485 (714)	100 (147)	1,605 (1,656)	△ 3.1

※ ( ) 内は前年同月値。

3. 都道府県別 解雇届の受理状況（解雇者数）

	令和4年度	令和3年度
合計	1,605	1,656
北海道	37	59
青森	27	96
岩手	82	13
宮城	7	10
秋田	21	10
山形	9	70
福島	23	23
茨城	20	28
栃木	25	18
群馬	65	52
埼玉	34	29
千葉	12	30
東京	120	143
神奈川	207	58
新潟	29	42
富山	46	72
石川	28	15
福井	18	9
山梨	8	8
長野	8	20
岐阜	24	31
静岡	22	22
愛知	107	86
三重	21	15
滋賀	6	30
京都	17	26
大阪	95	86
兵庫	35	59
奈良	2	9
和歌山	1	13
鳥取	5	20
島根	8	19
岡山	83	60
広島	13	25
山口	18	12
徳島	13	2
香川	7	21
愛媛	26	8
高知	31	5
福岡	116	118
佐賀	9	9
長崎	17	42
熊本	67	71
大分	1	8
宮崎	4	11
鹿児島	23	11
沖縄	8	32

※ 解雇届については事業所を管轄する労働局ごとに計上しており、障害者の居住地により計上したものではない。

## Press Release

報道関係者 各位

令和5年5月31日

【照会先】

職業安定局 障害者雇用対策課

課長 小野寺 徳子

障害者雇用促進研究官 古田 詩織

(代表電話) 03(5253)1111 (内線)5821

(直通電話) 03(3502)6775

### 「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る 相談等実績（令和4年度）」を公表します

相談等実績は、全体として減少傾向

厚生労働省は、このたび、都道府県労働局や公共職業安定所（ハローワーク）における「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和4年度）」を取りまとめましたので、公表します。

ハローワークに寄せられた障害者差別および合理的配慮の提供に関する相談は225件で、対前年度比7.8%減と減少しました。

一方、労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は1件と前年度の2件から減少、障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は9件と前年度の10件から減少しました。（詳細は「集計結果の主なポイント」参照）

厚生労働省では、雇用分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る制度\*の施行状況を踏まえ、制度のさらなる周知に努めます。同時に、公共職業安定所などに寄せられる相談への適切な対応と紛争解決のための業務的的確な実施に取り組んでいきます。

#### 【集計結果の主なポイント】

[資料1 図表1]

- 公共職業安定所に寄せられた障害者差別および合理的配慮の提供に関する相談は225件（対前年度比7.8%減）。  
うち障害者差別に関する相談は37件（対前年度比32.7%減）、  
合理的配慮の提供に関する相談は188件（対前年度比0.5%減）。

[資料1 図表6・図表7]

- 公共職業安定所が行った事業主への助言件数は1件\*。  
指導件数および都道府県労働局長が行った勧告件数は、前年度に引き続き、ともに0件。  
\* 法違反に係る助言件数を計上

[資料1 図表8]

- 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は1件（前年度2件）。

[資料1 図表9]

- 障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は9件（前年度10件）。

※ 雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る制度について  
〔資料 2～4〕

障害者雇用促進法（以下、「法」）では、全ての事業主に対して、「障害者であることを理由とした障害者でない者との不当な差別的取扱いの禁止」（法第 34 条及び第 35 条）、「障害者に対する合理的配慮の提供義務」（法第 36 条の 2 から第 36 条の 4 まで）、「障害者からの相談に対応する体制の整備・障害者からの苦情を自主的に解決することの努力義務」（法第 36 条の 4 及び第 74 条の 4）を規定している。

事業主による法令違反等事案に対しては、公共職業安定所等が行う助言、指導又は勧告（法第 36 条の 6）により是正を図っている。

なお、障害のある労働者と事業主の話合いによる自主的な解決が難しい場合は、関係当事者の申立て等に基づき、①都道府県労働局長による助言、指導又は勧告（法第 74 条の 6）、又は②障害者雇用調停会議による調停（法第 74 条の 7 及び第 74 条の 8）により、紛争の早期解決を支援している。

[添付資料]

- 資料 1 令和 4 年度 都道府県労働局職業安定部・公共職業安定所での法施行状況  
～雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績～
- 資料 2 雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務
- 資料 3 障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続
- 資料 4 〔関係条文抜粋〕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）

令和 4 年度 都道府県労働局職業安定部・公共職業安定所での法施行状況  
 ～雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務  
 に係る相談等実績～

1 公共職業安定所等で取り扱った相談、助言・指導・勧告の状況

(1) 公共職業安定所への相談

◆ 令和 4 年度に公共職業安定所に寄せられた障害者差別及び合理的配慮の提供に関する相談は、225 件（図表 1）。

- 令和 4 年度に、障害者や事業主等から公共職業安定所に寄せられた相談のうち、障害者差別に関する相談は 37 件、合理的配慮の提供に関する相談は 188 件であった（図表 1）。
- 相談者の内訳は、障害者からの相談が 213 件、事業主からの相談が 6 件、その他（家族等）が 6 件であった（図表 2）。
- 障害者差別に関する相談内容として、「募集・採用時」「配置」「賃金」に関するもの、合理的配慮の提供に関する相談内容として、「上司・同僚の障害理解に関するもの」「業務内容・業務量に関するもの」「相談体制の整備、コミュニケーションに関するもの」が多かった（図表 3、4）。
- 相談後の状況は、「HW において確認後、助言等を実施（法違反は確認されず）」「相談のみで終了」が多かった。（図表 5）

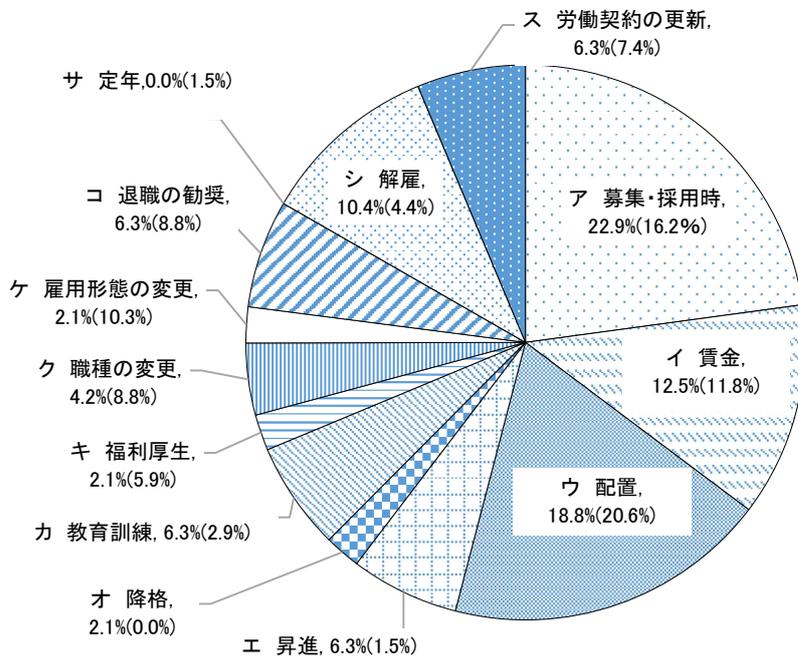
図表 1 内容別相談件数の推移（過去 5 か年度）

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
障害者差別	62	75	69	55	37
合理的配慮の提供	186	179	177	189	188
合計	248	254	246	244	225

図表 2 相談者別相談件数の推移（過去 5 か年度）

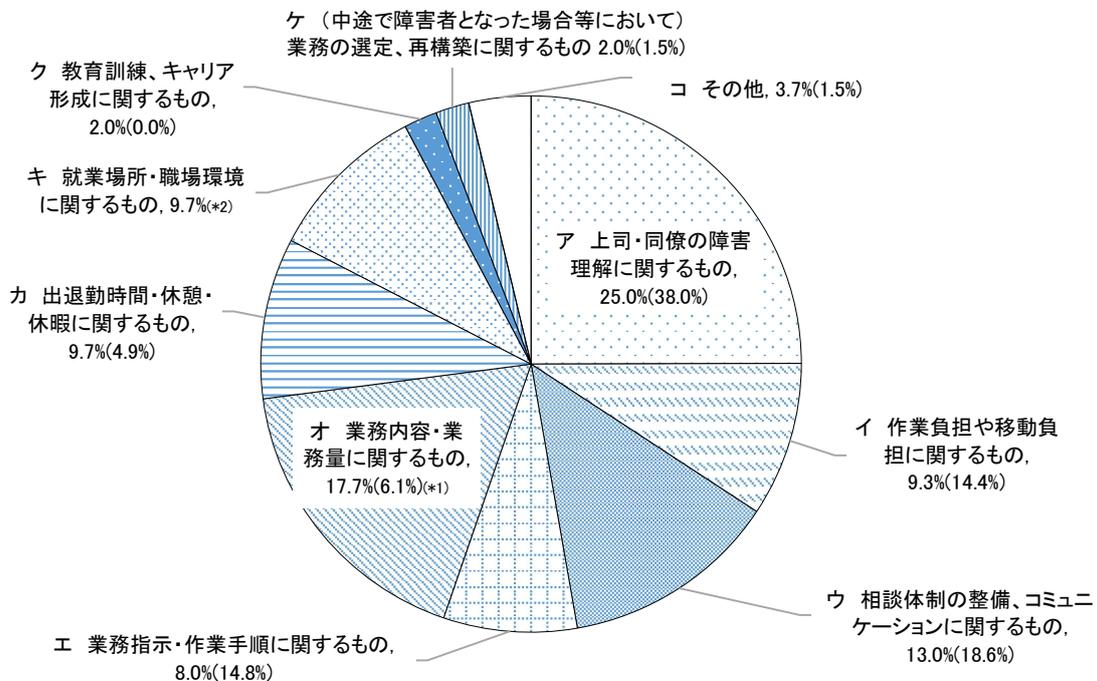
	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
障害者	226	243	232	227	213
事業主	15	7	9	8	6
その他（家族等）	7	4	5	9	6
合計	248	254	246	244	225

図表3 障害者差別に関する相談内容



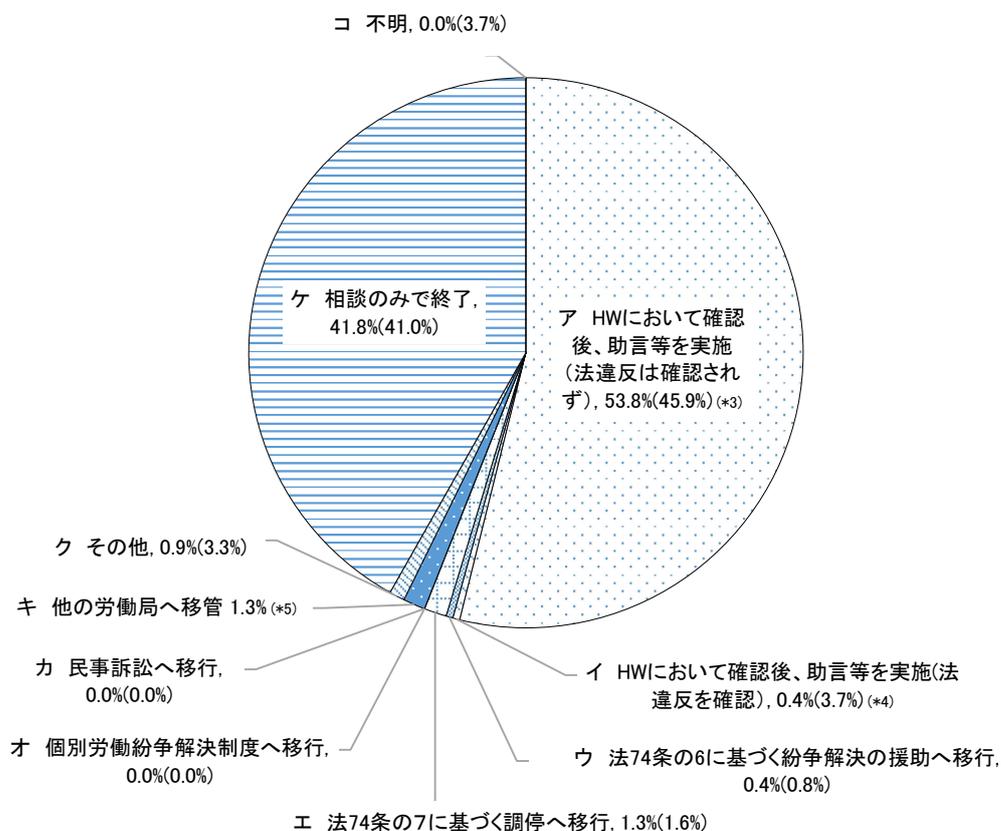
(注) ・該当する内容ごとに複数計上している場合もあるため、障害者差別に関する相談件数の計(37件)とは一致しない。  
 ・カッコ内は前年度実績。

図表4 合理的配慮の提供に関する相談内容



(注) ・該当する内容ごとに複数計上している場合もあるため、合理的配慮の提供に関する相談件数の計(188件)とは一致しない。  
 ・カッコ内は前年度実績。ただし「オ 業務内容・業務量に関するもの」は、前年度の「オ 業務量に関するもの」の実績を記載(\*1)。また「キ 就業場所・職場環境に関するもの」は令和4年度からの新規項目(\*2)。

図表 5 相談後の状況



(注)・令和5年3月31日時点の状況。

- ・カッコ内は前年度実績。ただし、「ア HWにおいて確認後、助言等を実施（法違反は確認されず）」は、前年度の「ア HWにおいて確認後、法18条に基づく助言等を実施（法違反は確認されず）」の実績を、「イ HWにおいて確認後、助言等を実施（法違反を確認）」は「イ HWにおいて確認後、法36条の6に基づく助言等を実施（法違反を確認）」の実績を記載(\*3, 4)。また、「キ 他の労働局へ移管」は令和4年度からの新規項目(\*5)。
- ・「ケ 相談のみで終了」には継続中の相談を含む。

(2) 公共職業安定所等が行った助言・指導・勧告<sup>※1</sup> (障害者雇用促進法第 36 条の 6)

◆ 公共職業安定所が行った助言件数は 1 件<sup>※2</sup> (図表 6)、指導件数は 0 件 (図表 7)。都道府県労働局職業安定部が行った勧告件数は 0 件<sup>※3</sup>。

※ 1 : 厚生労働大臣は、法第 34 条及び第 35 条 (障害者に対する差別の禁止) 並びに第 36 条の 2 から第 36 条の 4 まで (障害者に対する合理的配慮の提供義務) の規定の施行に関し、必要と認めるときは、助言・指導・勧告をすることができる。

助言は、公共職業安定所が法違反等について口頭により行う。

指導は、助言を行った事案のうち法違反に係る場合で、是正の意思が確認できないものについて、公共職業安定所長名の指導書交付により行う。

勧告は、指導によっても法違反が是正されない事案について、労働局長名の勧告書交付により行う。

※ 2 : 令和 3 年度実績より、法違反に係る助言件数を計上。また、障害者虐待に係る事案を端緒に法違反を確認し、助言に至ったものも含まれる。

※ 3 : 平成 30 年度～令和 4 年度の勧告件数は 0 件。

○ 公共職業安定所が行った助言件数の内訳は、障害者差別に関する助言が 0 件、合理的配慮の提供に関する助言が 1 件であった (図表 6)。

図表 6 内容別助言件数の推移 (過去 5 か年度)

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
障害者差別	15	13	9	3	0
合理的配慮の提供	50	63	45	6	1
合計	65	76	54	9	1

図表 7 内容別指導件数の推移 (過去 5 か年度)

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
障害者差別	0	0	0	0	0
合理的配慮の提供	2	0	0	0	0
合計	2	0	0	0	0

## 2 都道府県労働局職業安定部で取り扱った紛争解決の援助

## (1) 労働局長による紛争解決の援助 (障害者雇用促進法第 74 条の 6)

◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は 1 件 (図表 8)。

○ 障害者差別に関する援助申立受理件数が 0 件、合理的配慮の提供に関する援助申立受理件数が 1 件であった (図表 8)。

図表 8 内容別紛争解決援助申立受理件数の推移 (過去 5 か年度)

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
障害者差別	0	2	3	1	0
合理的配慮の提供	3	1	9	1	1
合計	3	3	12	2	1

## (2) 障害者雇用調停会議による調停 (障害者雇用促進法第 74 条の 7 及び第 74 条の 8)

◆ 障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は 9 件。(図表 9)

○ 障害者差別に関する調停申請受理件数が 0 件、合理的配慮の提供に関する調停申請受理件数が 9 件であった (図表 9)。

○ 調停の実施結果を見ると、令和 4 年度中に申請を受理し、調停を開始した 6 件<sup>※4</sup>のうち 2 件については、関係当事者双方が調停案を受諾した<sup>※5</sup>。

※4： 令和 4 年度中に調停申請を受理した 9 件だが、うち 3 件は第 4 四半期での申請受理等により、同年度中に調停を開始しなかったため、6 件となっている。

※5： いずれも解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾勧告を行ったところ、合意が成立し、解決した。

図表 9 調停申請受理件数の推移 (過去 5 か年度)

	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
障害者差別	0	4	1	4	0
合理的配慮の提供	5	9	4	6	9
合計	5	13	5	10	9

# 雇用の分野における障害者の差別禁止 及び合理的配慮の提供義務

---

# 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

## ◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

## ◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

### 【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

### 【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

# 障害者差別禁止指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(概要)

## (1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。  
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。  
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

## (2) 差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。  
例: 募集・採用
  - イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
  - ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
  - ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
  - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
  - ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
  - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。 など

## (参考)差別に該当すると考えられる例

### 1 募集及び採用

- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと。
- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること。
- ・ 採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく、障害者でない者から順番に採用すること。

### 2 賃金

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ賞与を支給しないこと。
- ・ 昇給に当たって、障害者に対してのみ試験を課すこと。

### 3 配置

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、特定の仕事を割り当てること。  
(合理的配慮として、障害者本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てる場合を除く。)
- ・ 営業職への配置に当たって、障害者に対してのみ資格取得を条件とすること。
- ・ 営業職への配置の基準を満たす労働者が障害者を含めて複数いる場合に、障害者でない者から順番に営業職に配置すること。

### 4 昇進

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を昇進の対象としないこと。
- ・ 障害者に対してのみ上司の推薦を昇進の要件とすること。
- ・ 昇進基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者でない者を優先して昇進の対象とすること。

### 5 降格

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ降格の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを降格の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を降格の対象とすること。
- ・ 降格基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して降格の対象とすること。

## (参考)差別に該当すると考えられる例

### 6 教育訓練

- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、障害者でない者は教育訓練の対象としているが、障害者は教育訓練の対象としないこと。
- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、労働能力等に基づくことなく、障害者については、障害者でない者と比較して長い勤続年数を教育訓練の受講要件とすること。

### 7 福利厚生

- ・ 企業が福利厚生の措置を行っている場合に、単に障害者だからという理由で、当該福利厚生の措置の対象としないこと。
- ・ 私的保険制度の補助、奨学金の支給等の福利厚生の措置を行っている場合に、障害者に対してのみ、特別な条件を付すこと。
- ・ 障害者と障害者でない者が等しく要件を満たしているにも関わらず、障害者でない者を優先して住宅資金の貸付等の福利厚生の措置の対象とすること。

### 8 職種の変更

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを総合職から一般職に変更させること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、一般職から総合職への変更の対象から排除すること。
- ・ 一般職から総合職への職種の変更に当たって、障害者に対してのみ長期の勤続年数の要件を付すこと。

### 9 雇用形態の変更

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、フルタイムからパートタイムに変更させること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、パートタイムからフルタイムへの変更の対象から排除すること。
- ・ パートタイムからフルタイムへの変更の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先してその対象とすること。

### 10 退職の勧奨

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者のみを退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを退職の勧奨の対象とするが、障害者については平均以下の者を退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 退職の勧奨の対象となる基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。

## (参考)差別に該当すると考えられる例

### 11 定年

- ・ 障害者でない者には定年を定めない一方で、障害者のみ定年を60歳と定めること。
- ・ 障害者でない者の定年は65歳とする一方で、障害者の定年は60歳とすること。

### 12 解雇

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、解雇の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを解雇の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を解雇の対象とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

### 13 労働契約の更新

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ、労働契約を更新しないこと。
- ・ 労働契約の更新の際、障害者に対してのみ、一定以上の成績を上げていることを条件とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、障害者でない者を優先して労働契約更新の対象とすること。

# 合理的配慮指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

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

## (1) 基本的な考え方

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

## (2) 合理的配慮の内容

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

### (別表の記載例)

#### 【募集及び採用時】

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

#### 【採用後】

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

### (3) 合理的配慮の手続

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

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

### (4) 過重な負担

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

### (5) 相談体制の整備

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

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ(※)
視覚障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 募集内容について、音声等で提供すること。</li> <li>・ 採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。</li> </ul>	5
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。</li> <li>・ 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	6
聴覚・言語障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> <li>・ 面接を筆談等により行うこと。</li> </ul>	16
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	18

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ(※)
肢体不自由	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにすること。</li> </ul>	26
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。</li> <li>机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。</li> <li>スロープ、手すり等を設置すること。</li> <li>体温調整しやすい服装の着用を認めること。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	27
内部障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時間について、体調に配慮すること。</li> </ul>	38
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	39

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ(※)
知的障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	45
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。</li> <li>図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	46
精神障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	56
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。</li> <li>本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	57

## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ(※)
発達障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> <li>・ 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。</li> </ul>	68
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	70
難病に起因する障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時間について、体調に配慮すること。</li> <li>・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	80
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>・ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	81

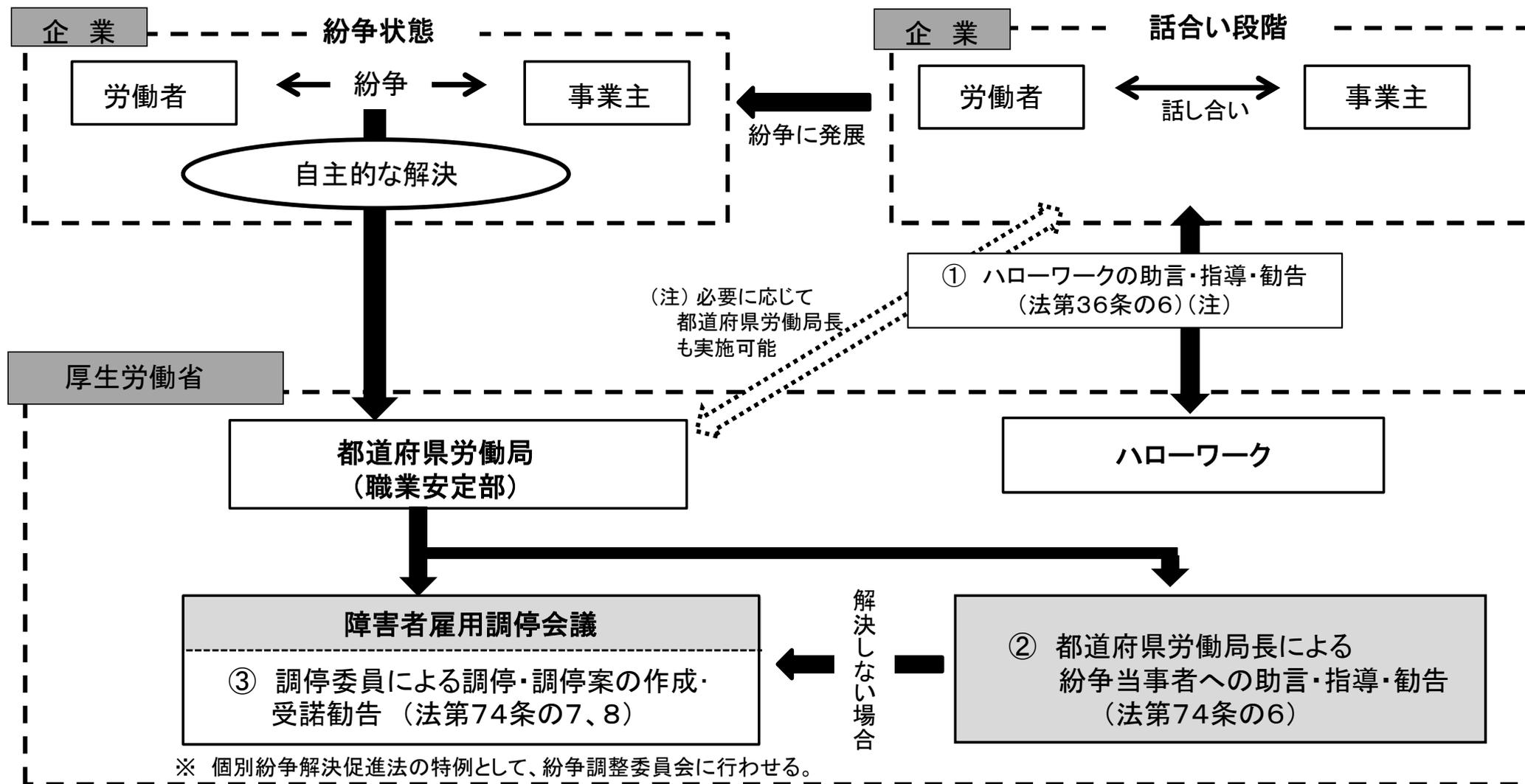
## (参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ(※)
高次脳機能 障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。</li> </ul>	87
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務指導や相談に関し、担当者を定めること。</li> <li>仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。</li> <li>出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。</li> <li>本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。</li> <li>本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。</li> </ul>	88

(※)「合理的配慮指針事例集【第四版】」における掲載ページ

## 障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続

- 障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、ハローワークが中心となって助言・指導・勧告を行う（法第36条の6）。
- 事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合、当該事項に係る紛争は、**都道府県労働局長が 必要な助言、指導又は勧告をする**（法第74条の6）とともに、**創設した調停制度の対象**となる（法第74条の7、8）。



[関係条文抜粋]

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)

第二章の二 障害者に対する差別の禁止等

(障害者に対する差別の禁止)

第三十四条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第三十五条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

(障害者に対する差別の禁止に関する指針)

第三十六条 厚生労働大臣は、前二条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「差別の禁止に関する指針」という。)を定めるものとする。

2 第七条第三項及び第四項の規定は、差別の禁止に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置)

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針)

第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。)を定めるものとする。

2 第七条第三項及び第四項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(助言、指導及び勧告)

第三十六条の六 厚生労働大臣は、第三十四条、第三十五条及び第三十六条の二から第三十六条の四までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

## 第三章の二 紛争の解決

### 第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第七十四条の四 事業主は、第三十五条及び第三十六条の三に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第七十四条の五 第三十四条、第三十五条、第三十六条の二及び第三十六条の三に定める事項についての障害者である労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第七十四条の八までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第七十四条の六 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、障害者である労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第二節 調停

(調停の委任)

第七十四条の七 都道府県労働局長は、第七十四条の五に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、障害者である労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第七十四条の八 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「障害者の医療に関する専門的知識を有する者」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。