

# 最近の障害者雇用対策について

---

令和2年3月9日



厚生労働省職業安定局

# 障害者雇用対策の概要

---

# 障害者雇用対策について

## 障害者雇用義務制度等

### ○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

- ・民間企業 2.2% ・国、地方公共団体等 2.5% ・都道府県等の教育委員会 2.4%

### ○納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者100人超）の経済的負担の調整。

- ・障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主）不足1人 月額5万円徴収  
※ 常用労働者100人超200人以下の事業主は、不足1人月額4万円
- ・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）超過1人 月額2万7千円支給  
100人以下の事業主には報奨金制度あり。

### ○納付金助成金制度

納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。

## 障害者雇用のための助成措置

### ○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者の常用雇用への移行を推進するため、ハローワーク等の紹介により原則3か月（精神障害者は6か月）のトライアル雇用を行う事業主に対し助成金を支給。

### ○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者等を雇用する事業主に対し助成。

### ○特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）

障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、助成金を支給。等

## 労働局・ハローワークにおける支援

### ○職業紹介等（ハローワーク）

専門職員や職業相談員による障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援指導等を実施。

### ○チーム支援（ハローワーク）

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者からなる「障害者就労支援チーム」を結成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

### ○福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業（労働局・ハローワーク）

企業、障害者とその保護者や就労支援機関等の職員等の、障害者が企業で就労することに対する不安感等の払拭や理解促進を図るため、就労支援セミナー等により企業理解を促進するとともに、障害者に対する職場実習を推進。

## 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣または配置し、職場での課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を実施。

\* 主な支援内容

- 障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など
- 事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

## 障害者就業・生活支援センターにおける支援

身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を実施。

- \* 主な支援内容 ①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- ②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言 住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

## 地域障害者職業センターにおける支援

障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。

※ その他、障害特性に応じた支援策を講じている。

# 障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

## 障害者

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（以下「障害」と総称する。）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（法第2条第1号）

### 身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの  
（法第2条第2号）

### 知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※1）で定めるもの  
（法第2条第4号）

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

### 精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第6号）

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
  - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
  - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

### その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

## 雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

…「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（…精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。…）をいう。（法第37条第2項）

# 障害者雇用率制度について

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

## ■ 民間企業における雇用率設定基準

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

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

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

## ■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 現行の障害者雇用率 (平成30年4月1日から。令和3年4月より前に、さらに、0.1%ずつの引き上げ。)

### <民間企業>

民間企業 = 2.2%

特殊法人等 = 2.5%

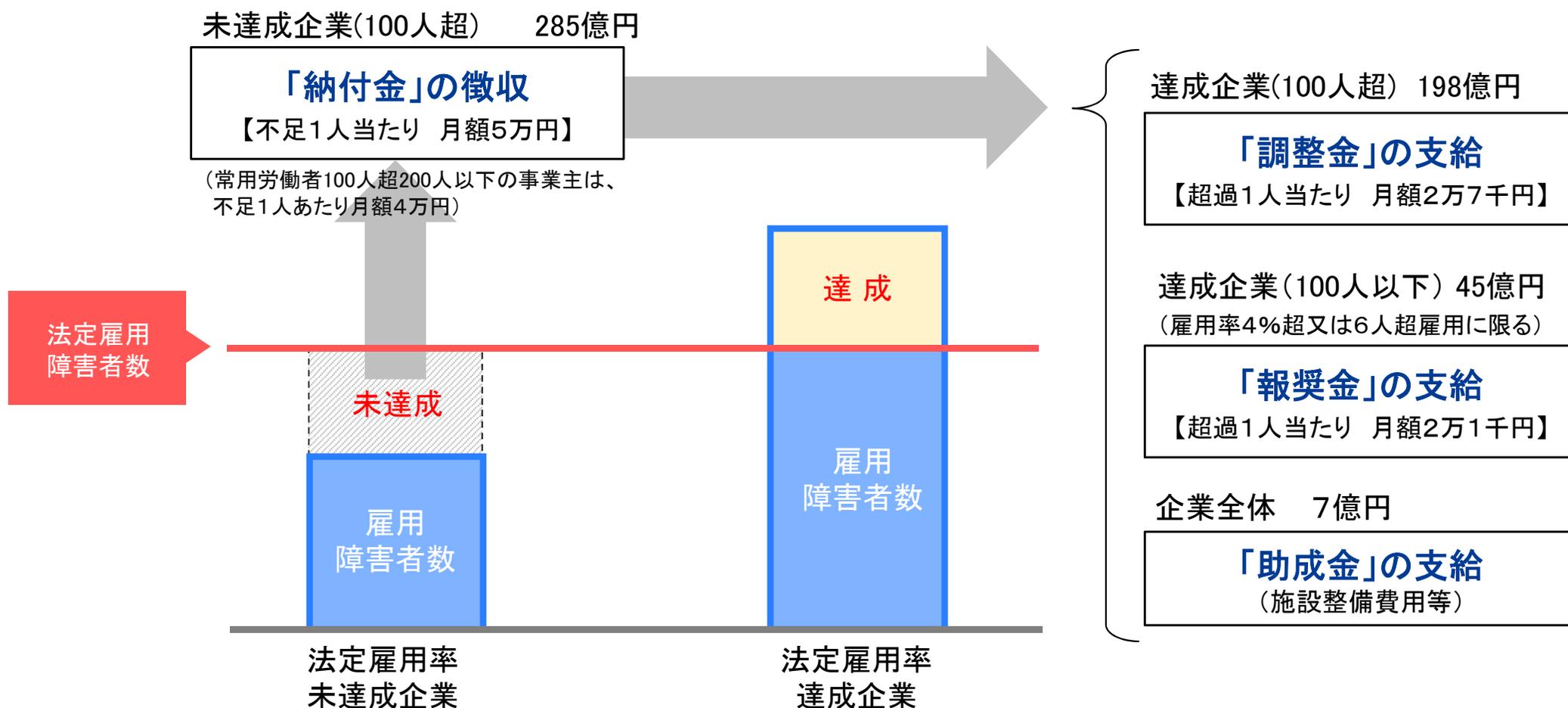
### <国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.5%

都道府県等の教育委員会 = 2.4%

# 障害者雇用納付金制度について

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



※ 額は平成30年度の制度・実績。

# 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

# 障害者雇用の現状

---

# 障害者雇用の状況

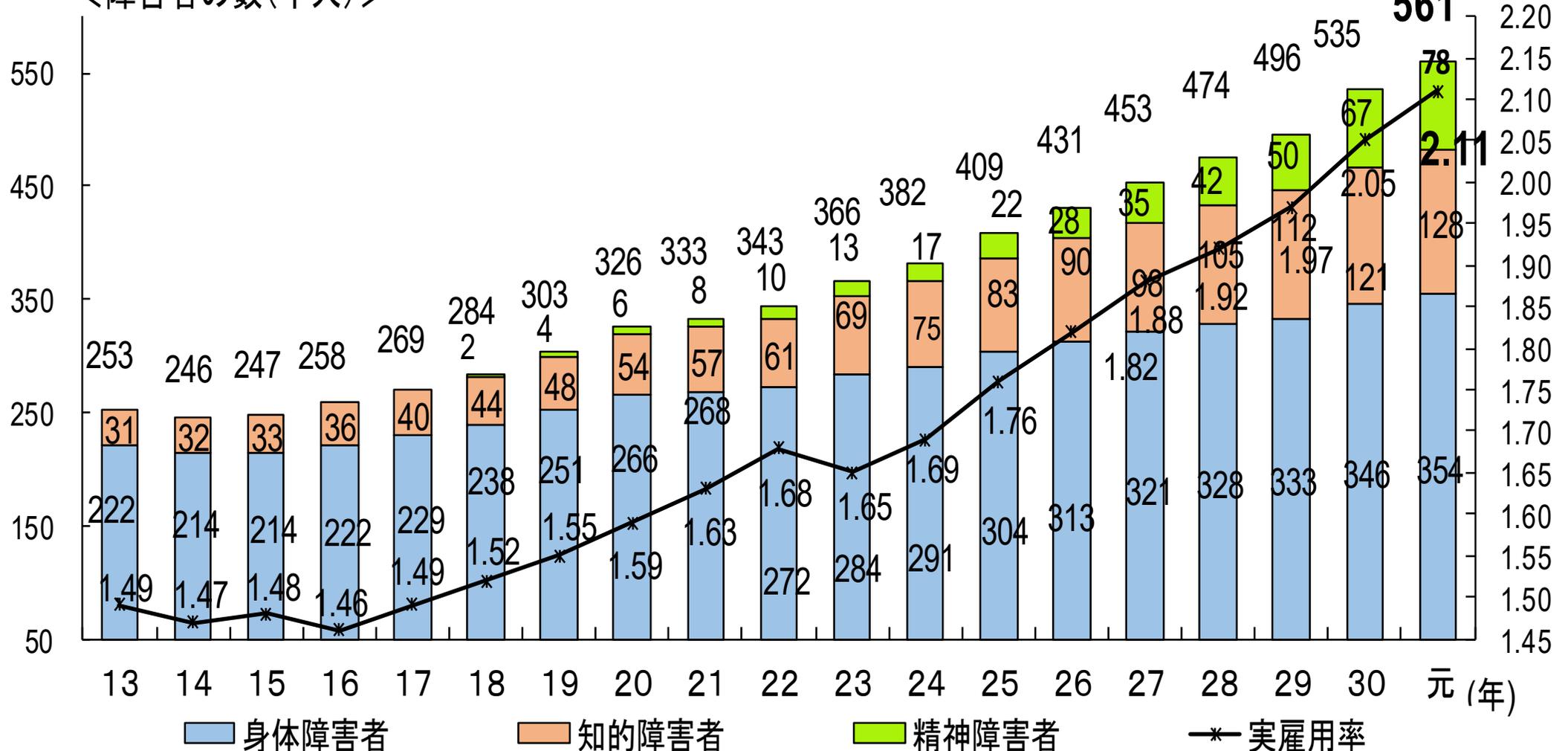
(令和元年6月1日現在)

## ○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 56.1万人 (身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人)  
 実雇用率 2.11% 法定雇用率達成企業割合 48.0%

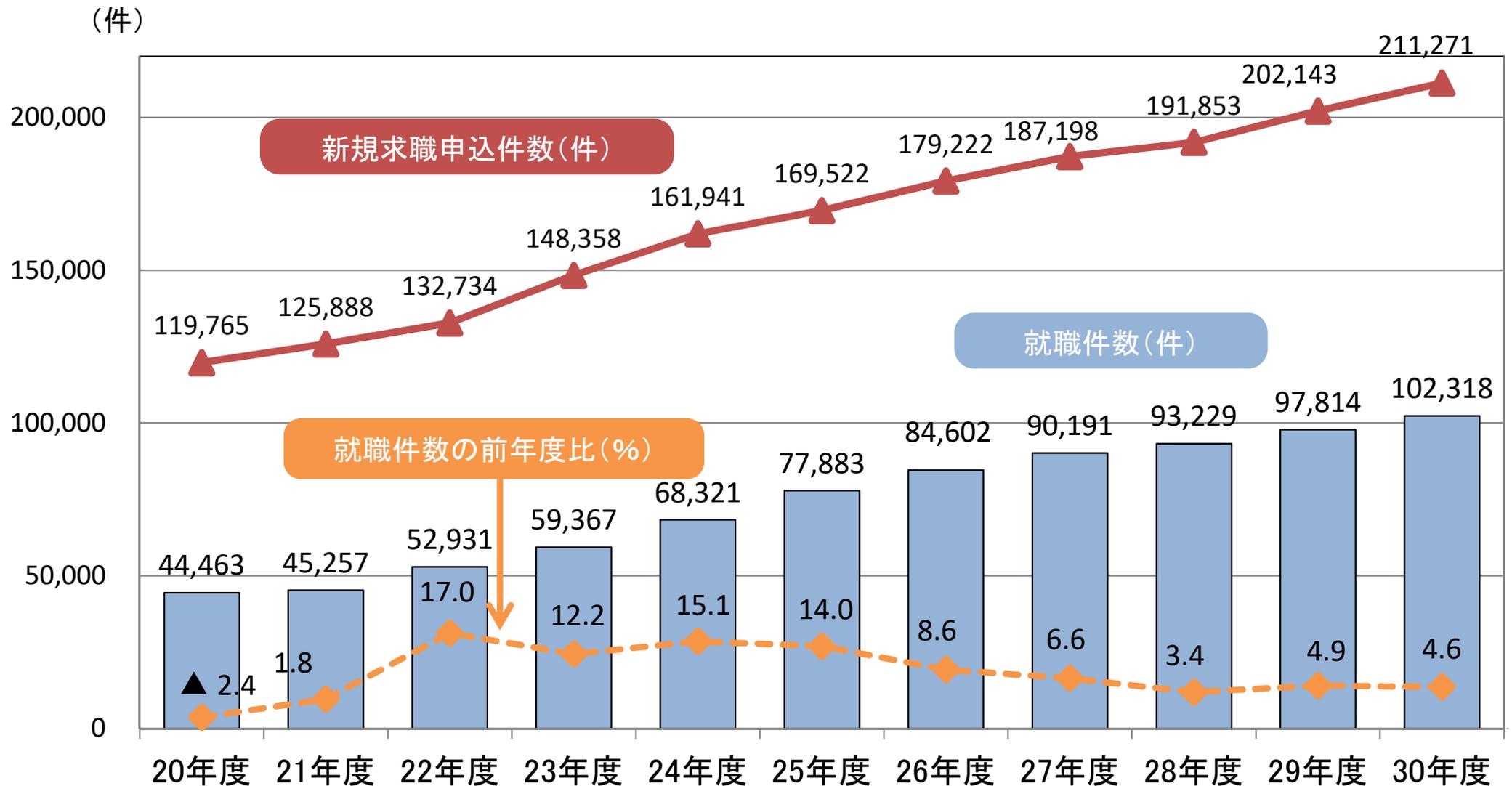
## ○ 雇用者数は16年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

<障害者の数(千人)>



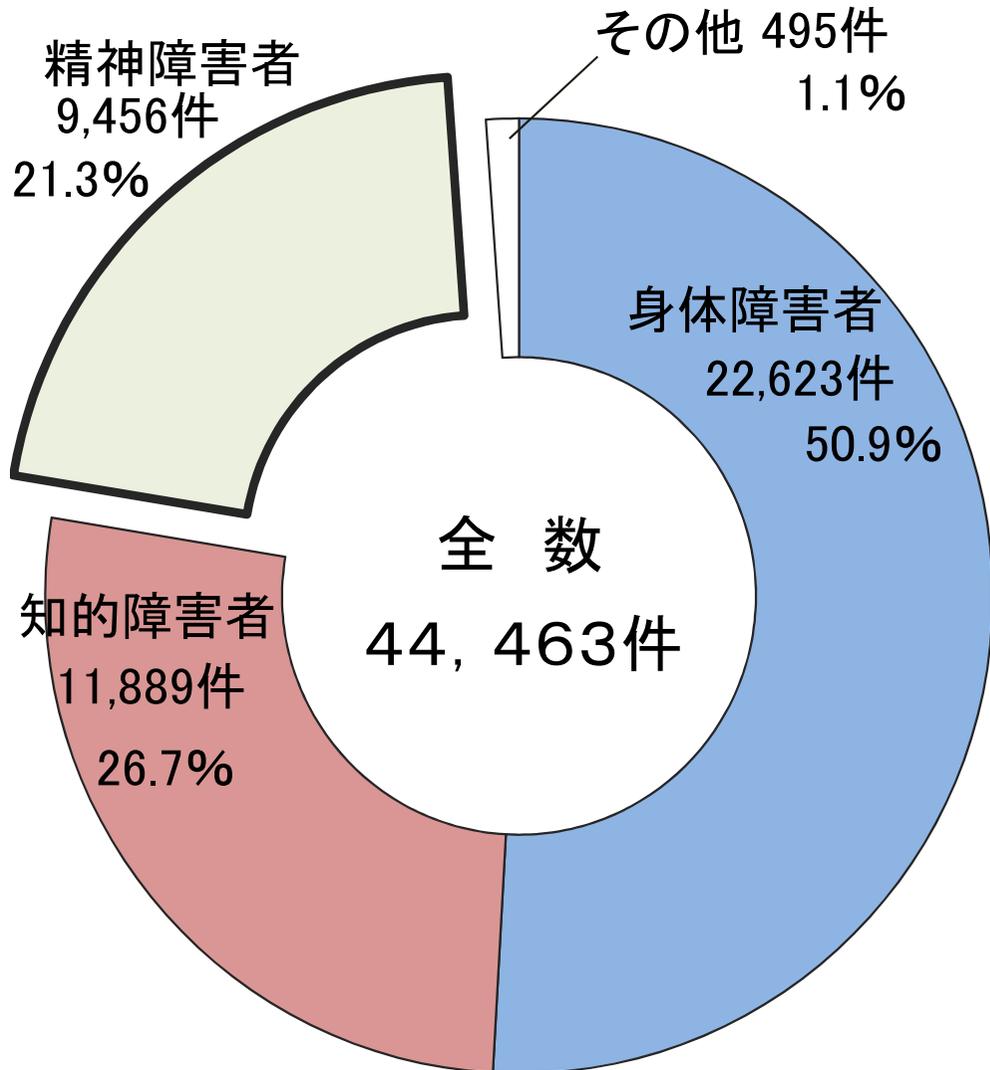
# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成30(2018)年度の就職件数・新規求職申込件数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は102,318件と10年連続で増加。新規求職申込件数は211,271件と19年連続で増加。

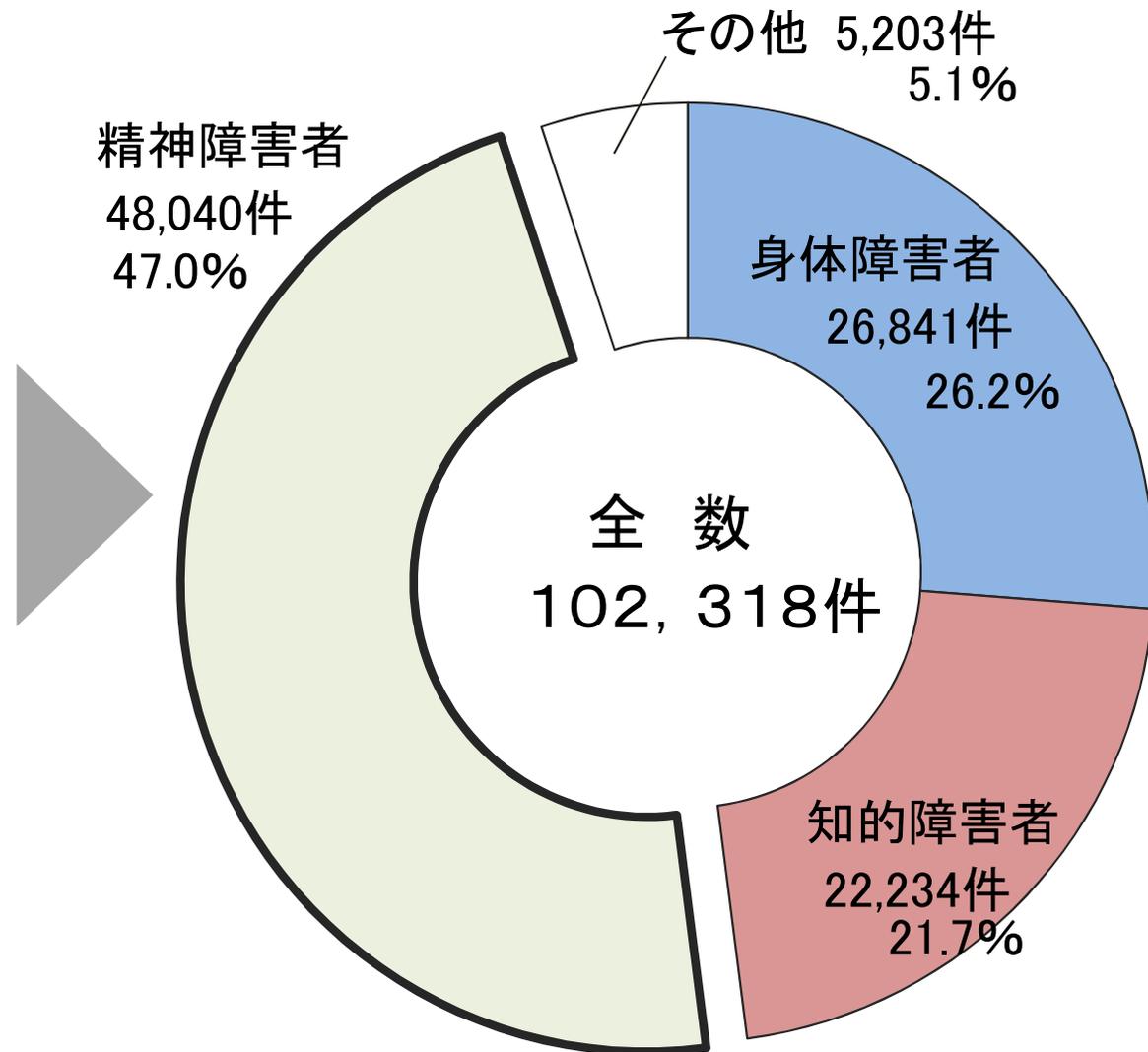


# ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成20年度



平成30年度



# 改正障害者雇用促進法の概要

---

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）の概要

## 改正の趣旨

障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置

#### (1) 国及び地方公共団体に対する措置

- ① 国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととする。
- ② 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めるものとし、国及び地方公共団体は、同指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととする。
- ③ 国及び地方公共団体は、障害者雇用推進者（障害者雇用の促進等の業務を担当する者）及び障害者職業生活相談員（各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者）を選任しなければならないこととする。
- ④ 国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況を公表しなければならないこととする。
- ⑤ 国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、公共職業安定所長に届け出なければならないこととする。

#### (2) 民間の事業主に対する措置

- ① 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みを創設する。
- ② 障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小事業主（常用労働者300人以下）を認定することとする。

### 2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置

- (1) 厚生労働大臣又は公共職業安定所長による国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定を設ける。
- (2) 国及び地方公共団体並びに民間の事業主は、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する書類を保存しなければならないこととする。
- (3) 障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法を明確化するとともに、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体に対して、確認の適正な実施に関し、勧告をすることができることとする。

## 施行期日

令和2年4月1日（ただし、1. (1)①及び2. (1)については公布の日（令和元年6月14日）、1. (1)③④⑤並びに2. (2)及び(3)については公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日（令和元年9月6日））

# 障害者雇用をめぐる現状・課題と対応（改正法の概要）

## 《施策の基本理念》 社会連帯の理念に基づく事業主の共同の責務として、障害者雇用を促進

### 国・地方公共団体

#### 障害者の任免状況について、再点検結果を公表（H30.8）

多くの機関において、対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状態であることが明らかになった。

[再点検前 ⇒ 再点検後]

(H29.6.1時点)	実雇用率	不足数
国	2.50% ⇒ 1.17%	2.0人 ⇒ 3,814.5人
地方公共団体	2.40% ⇒ 2.16%	677.0人 ⇒ 4,734.0人

※法定雇用率 2.3%（H30.4～2.5%）  
（ただし、都道府県等の教育委員会 は 2.2%（H30.4～2.4%））

#### 関係閣僚会議で「基本方針」を決定し、取組を開始（H30.10）

- ①チェック機能の強化
- ②法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組
- ③国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大
- ④公務員の任用面での対応等

※ 同方針において、引き続き、法的整備を視野に入れた検討を行う旨を表明

### 民間

#### 企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は着実に進展

- 雇用者数は、15年連続で過去最高を更新  
（H20： 32.6万人 ⇒ H30： 53.5万人）
- ハローワークにおける障害者の年間就職件数は、10年連続で増加  
（H20： 44,463件 ⇒ H30： 102,318件）

#### 精神障害者や中小事業主における障害者雇用は課題

- 精神障害者の年間就職件数は増加しているが、雇用者数がまだ少ない  
ハローワークにおける精神障害者の就職 4万5千件(障害者全体の半分)※H29  
⇨雇用者数(精神障害者) 6.7万人(障害者全体の1割) ※H30
- 精神障害者は、短時間労働者の割合が多い（3割）  
⇨身体障害者 1割、知的障害者 2割 ※H30
- 中小企業における障害者雇用が進んでいない  
実雇用率:全体 2.05%  
⇨100人以上300人未満 1.91%、45.5人以上100人未満 1.68% ※H30

現状

課題

対策  
(改正法の概要)

対象障害者の不適切計上の再発防止

精神障害者や重度障害者を含めた、障害者雇用の計画的な推進

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保

中小企業における障害者雇用の促進

- 報告徴収の規定の新設
  - 書類保存の義務化
  - 対象障害者の確認方法の明確化
- ⇒ 適正実施勧告の規定の新設

- 国等が率先して障害者を雇用する責務の明確化
- 「障害者活躍推進計画」の作成・公表の義務化
- 障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任の義務化

- 週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金の新設

- 中小事業主（300人以下）の認定制度の新設

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議

令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成に当たっては、障害者団体の参画を得て指針を策定するとともに、現に就労している障害者、地域の関係者等からの意見を踏まえつつ、その内容について、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を基準として、国及び地方公共団体における採用方法、採用後の労働環境等の実態の把握及び公表並びに実態を踏まえた改善策を当該計画に盛り込むこと。また、当該計画の実施に当たり、地方公共団体間で格差が生じないよう、各地方公共団体の財政状況や地域事情に応じて、計画実現のための必要な支援を検討すること。
- 二 国及び地方公共団体による障害者の大量採用の影響を受けて法定雇用率未達成となった民間企業については、その実態把握に努め必要な支援策を検討すること。
- 三 対象者の範囲を含む障害者雇用率制度の在り方及び助成金の支給を含む障害者雇用納付金制度の在り方について、障害者団体が参画する検討の場を設けること。その際、障害者雇用率制度の対象者の範囲については、障害者基本法及び障害者雇用促進法の障害者の定義を踏まえ、障害者手帳所持者以外も含めることを検討すること。
- 四 障害者雇用率制度において長期の雇用に対するインセンティブを付与することを検討する等、障害者の平均勤続年数の増加に向けた施策に取り組むこと。
- 五 除外率制度の廃止に向けて、労働政策審議会において遅滞なく検討すること。
- 六 在宅就業障害者支援制度について、民間企業を含む関係団体の意見を踏まえつつ、その充実に向けて取り組むこと。また、福祉的就労の場への仕事の発注に関して、民間企業等からの発注促進策について検討すること。
- 七 国、地方公共団体及び民間企業における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、その実態を幅広く把握し、個人情報の保護に留意しつつ公表すること。また、実態把握に当たっては、事業主だけでなく雇用されている障害者及び障害者団体からの意見や情報を十分に反映すること。
- 八 障害者が働くための人的支援など合理的配慮を含む環境整備に関する支援策の充実強化に向けて検討すること。また、職場介助者や手話通訳者の派遣等の人的支援に関し、現行制度上の年限の撤廃及び制度利用の促進について検討すること。
- 九 男女別の障害者の雇用状況等の実態把握を行い、障害のある女性の複合的困難に配慮したきめ細かい支援を講ずること。
- 十 労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議①

令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、国及び地方公共団体は自ら率先して障害者の雇用に努めるという責務を規定することの意義を重く受け止め、障害者が自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく安心して、かつ働きがいを持って安定的に働くことができるよう、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めること。また、民間企業における先進的な取組事例などを参考にしつつ、障害者権利条約が求めるインクルーシブ雇用の推進も念頭に置きながら、公務部門における重度障害者の雇用の促進に努めること。
- 二、国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成に当たっては、障害者団体や当事者の参画を得て指針を策定するとともに、現に就労している障害者や地域の関係者等からの意見も踏まえつつ、その内容について、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を基準として、国及び地方公共団体における採用方法、採用後の労働環境等の実態の把握及び公表並びに実態を踏まえた改善策を当該計画に盛り込むこと。また、当該計画の実施に当たり、地方公共団体間で格差が生じないよう、各地方公共団体の財政状況や地域事情に応じて、計画実現のための必要な支援を検討すること。
- 三、国及び地方公共団体による障害者の大量採用の影響を受けて法定雇用率が未達成となった民間企業については、その実態把握に努め、当該企業に対して集中的な支援を行うことを含め、必要な支援策を速やかに検討すること。
- 四、対象者の範囲を含む障害者雇用率制度の在り方及び助成金の支給を含む障害者雇用納付金制度の在り方について、障害者団体が参画する検討の場を設けること。その際、障害者雇用率制度の対象者の範囲については、障害者基本法及び障害者雇用促進法の障害者の定義を踏まえ、障害者手帳所持者以外も含めることを検討すること。
- 五、障害者雇用においては、障害者の能力を引き出して就労できるようにすることが重要であることを踏まえ、障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援と、そのために必要となる就労能力の判定の在り方について、専門家による検討の場を設け、速やかに検討を開始すること。
- 六、障害者雇用率制度において長期の雇用に対するインセンティブを付与することを検討する等、障害者の平均勤続年数の増加に向けた施策の実現に取り組むこと。
- 七、障害者雇用の促進等に関する取組が優良な中小事業主に対する認定制度の創設に当たっては、中小企業の障害者雇用や経営の実情等を踏まえ、評価項目等を検討すること。また、当該制度が広く普及するよう、国民に制度の周知啓発を行うとともに、認定制度の新たなメリットの付与について検討を進め、併せて、労働関係法令違反など、制度の趣旨にふさわしくない企業の不認定及び認定取消しについても基準を設けること。

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議②

令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会

八、除外率制度の廃止に向けて、除外率の段階的な引下げ等を労働政策審議会において遅滞なく検討すること。

九、在宅就業障害者支援制度について、民間企業を含む関係団体の意見を踏まえつつ、その充実に向けて取り組むこと。また、障害者就労施設等への仕事の発注に関して、民間企業等からの発注促進策について検討すること。

十、国地方公共団体及び民間企業における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、その実態を広く把握し、個人情報保護に留意しつつ公表すること。また、実態把握に当たっては、事業主だけでなく雇用されている障害者及び障害者団体からの意見や情報を十分に反映すること。

十一、障害者が働くための人的支援など合理的配慮を含む環境整備に関する支援策の充実強化に向けて検討すること。また、職場介助者や手話通訳者の派遣等の人的支援に関し、現行制度上の年限の撤廃及び制度利用の促進について検討すること。

十二、障害の種別・程度に応じた男女別、年齢層別の障害者の雇用・就労状況等の実態把握を丁寧に行い、障害のある女性や中高年齢層の複合的困難、また労働時間など働き方に特段の対応が必要な障害者等に配慮したきめ細かい支援策を具体的に検討し、講じていくこと。

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

十四、教育委員会における障害者の雇用の促進のため、障害を有する教職員の採用を進めるに当たっては、文部科学省と厚生労働省が連携して、共生社会の形成の理念のもと、必要な施策を進めること。

十五、障害を有する者の勤労意欲が増進し、また、減退しないことを主眼に置いた上で、雇用、年金、福祉等の諸制度間の連続性が確保されるよう、必要な検討を行うこと。

右決議する。

# 今後の障害者雇用施策の充実強化について(概要①)

(平成31年2月13日 労働政策審議会 障害者雇用分科会 意見書)

- 今後の障害者雇用施策については、平成30年7月に報告書がとりまとめられた「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の議論を十分踏まえつつ検討を深める必要がある。
- 今般、国及び地方公共団体の多くで、対象障害者の確認・計上に誤りがあったことが明らかとなった。これを重く受け止めた上で、再発防止を徹底するだけでなく、これを契機として、名実ともに民間事業主に率先垂範する姿勢のもとで、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を進めていくことが必要である。
- このような状況を踏まえ、官民間問わず、障害者が働きやすい環境を作り、全ての労働者にとっても働きやすい場を作ることを目指すことが重要であるという観点から、法的整備を中心に、今後の障害者雇用施策の充実強化に取り組むことが必要である。

## 第1 民間事業主における障害者雇用の一層の促進に関する措置

### ① 週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援

短時間であれば就労可能な障害者等の就業機会の確保を支援するため、週所定労働時間20時間未満の雇用障害者数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する。

- ・ 給付金の単価については、短時間労働者の雇用率のカウント(0.5)との均衡や納付金財政の持続可能性を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- ・ 支給期間を限定しない。
- ・ 20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限を10時間とする。

### ② 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度の創設

個々の中小企業における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度を創設する。

その際、幅広い評価項目を設定した上で、一定の点数以上となる企業を認定する「ポイント制」とする。

### ③ 法定雇用率の段階的な引上げに関する検討

今後の雇用率見直し時において、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定した上で、企業の障害者雇用状況や行政の支援状況等を勘案して、障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、当該法定雇用率までの引上げを段階的に行うように運用することとし、その具体的な引上げ幅や引上げ時期について当分科会で議論する。

※ 法定雇用率に係る他の論点(就労継続支援A型事業所の雇用者の評価、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウントの取扱い)については、引き続き検討を行う。

- 以下の論点については、引き続き検討する。

「中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用」、「大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金」、「障害者雇用納付金財政の調整機能」、「除外率制度に関する対応」、「障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価」、「自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保」、「障害者雇用率制度の対象障害者の範囲の検討」、「通勤支援の検討」

- 以下の論点については、実態の把握等を実施する。

「障害者に関する差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握」、「障害者に対する短時間勤務制度の措置の検討」

# 今後の障害者雇用施策の充実強化について(概要②)

(平成31年2月13日 労働政策審議会 障害者雇用分科会 意見書)

## 第2 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握及び障害者の活躍の場の拡大に関する措置

### ① 国及び地方公共団体の責務の明確化及び任免状況の公表義務の創設

国等の機関は障害者雇用を推進すべき立場にあることを踏まえ、官民を問わず障害者雇用を推進していくためにも、法律において、障害者を雇用する立場としての国等の責務を明確化するとともに、国等の機関自らが障害者の任免状況を公表する。

### ② 障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定の整備

国等の機関において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、法律において、障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定を整備する。

厚生労働省においては、国等の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、計画の作成指針を示す。

### ③ 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任

国等の機関に対しても、民間事業主と同様に、法律において障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任に関する規定(相談員に関する必要な資格要件を含む。)を整備する。

### ④ 国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定の整備

障害者雇用促進法の実効性を確保するため、厚生労働省が、国等の機関に対し、報告徴収できる規定を整備する。

### ⑤ 国及び地方公共団体に対する解雇の届出義務の適用

障害者である労働者を解雇する場合(労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合等を除く。)の公共職業安定所長への届出について、解雇された障害者である労働者の支援の観点から、国等の機関に対しても規定する。

### ⑥ 書類保存義務の明確化

常時雇用する対象障害者に関する関係書類の保存について、障害者雇用率制度を適正に運用していくため、法律上の義務とする。

※ 書類の保存義務は、官民間問わず重要であることに鑑み、民間事業主においても国等と並んで法律上の義務とする。

### ⑦ 対象障害者の確認方法の明確化

通報対象となる障害者の確認方法について、障害者雇用率制度を適正に運用していくため、法律上明確化する。

※ 対象障害者の確認方法の明確化は、官民間問わず重要であることに鑑み、民間事業主においても同様の明確化をする。

### ⑧ 国等の機関における納付金制度の適用等

国等から納付金を徴収することは、国民の税金から支払うことになり、結果的に国の納付義務を国民に転嫁することとなる等の課題がある。その中で、そもそも、国等の機関は率先して障害者雇用を推進すべき立場であることから、法定雇用率の達成を前提として取組を確実に進めていくことが重要である。

なお、納付金制度は、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成等を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るものであり、果たしてきた機能を維持するためにも、引き続き適切に運用する。

### ⑨ 法定雇用率の達成に向けた計画的な取組等

各府省は、2019年1月を始期とする法令に定められた1年間を計画期間とする採用計画に基づき取組を進めることを第一としながらも、数合わせとならないよう雇用の質の確保を図る観点から採用の進め方を検討するとともに、民間における取組も参考にしつつ、国としてどのような取組ができるか検討する。また、国等における障害者採用による民間事業主への影響に配慮する。

# 労働施策・福祉施策の連携

(通勤や職場における支援の在り方について)

---

# 障害者雇用・福祉連携強化PTについて

## 構成

**主査**：厚生労働審議官 **副主査**：職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官、社会・援護局障害保健福祉部長

## 主な検討事項(現段階のイメージ)

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

## 開催状況 ※1

第1回	令和元年7月25日	議事：(1)今後の検討の進め方について (2)その他
第2回	令和元年8月7日	議事：(1)障害者雇用と福祉の連携強化に向けた検討体制の充実(案)について (2)その他
第3回	令和元年10月2日	議事：関係者ヒアリング① (社会福祉法人リベるたす 理事長 伊藤佳世子氏(重度障害者の就労支援について))
第4回	令和元年10月7日	議事：関係者ヒアリング② ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 副統括研究員 春名由一郎氏 (海外事例について))
第5回	令和元年10月18日	議事：(1)分身ロボットカフェの視察について (2)その他
第6回	令和元年11月12日	議事：関係者ヒアリング③(公益社団法人全国脊髄損傷者連合会(代表理事 大濱 真氏)、一般社団法人日本ALS協会(会長 嶋守 恵之氏) (通勤支援や職場等における支援等の在り方について))
第7回	令和元年12月9日	議事：関係者ヒアリング④(社会福祉法人日本視覚障害者団体連合(会長 竹下義樹氏)(同上))
第8回	令和元年12月9日	議事：関係者ヒアリング⑤(社会福祉法人日本身体障害者団体連合会(会長 阿部一彦氏)(同上))
第9回	令和元年12月13日	議事：関係者ヒアリング⑥(一般社団法人日本経済団体連合会(労働政策本部長 正木義久氏)、日本労働組合総連合会(総合労働局長 仁平章氏) (同上))
第10回	令和元年12月24日	議事：(1)教育分野との連携について ※2 (2)その他 ※文部科学省との意見交換
第11回	令和2年2月3日	議事：(1)今後の障害者就労支援施策について (2)その他

※1 PTでの検討状況については、適宜、社会保障審議会障害者部会及び労働政策審議会障害者雇用分科会に報告、議論

※2 教育分野との連携については、PTのもと、担当レベルを中心に、引き続き検討を進める予定

## 現状

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

## 主な論点

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

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

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

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

- 通勤や職場等における支援については、個々の障害者の障害特性や就業場所等に応じて、呼吸器等の調整や体位変換、トイレ利用・昼食時の介助などの支援、書類の読み上げ・ページめくり・整理等の業務補助、就労支援機器（PC入力関連機器等）の整備・操作・入力など、様々なものが考えられるのではないか。
- 提供の責任等を整理するに当たっては、雇用か自営か、民間か公務かなど、障害者の働き方も踏まえる必要があるのではないか。

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

- 現在、常時介護を必要とする「重度訪問介護を利用している方」について、
  - ・ 就労している方がどの程度いるのか
  - ・ （今は就労していなくても）就労を希望している方がどの程度いるのか等の実態把握を目的に、全国調査を実施しており、当該調査結果※4を踏まえつつ、内容を整理していくのではないか。

※4 当該調査において、「就労している方がどの程度いるのか（就労率）」、「（今は就労していなくても）就労を希望している方がどの程度いるのか（就労希望率）」の速報値を集計【参考1】。

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

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

これまでの検討[参考2]等も踏まえ、重度の障害がある方の通勤や職場等における支援において雇用施策と福祉施策が連携して「制度の谷間」に対応していくため、意欲的な企業や自治体について、次の取組を令和2年度に実施してはどうか。

- ・ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充を図るとともに、
- ・ 自治体が必要と認める場合には、地域生活支援事業の新事業により各自治体が支援を行う

※ 新たな取組の利活用状況等を踏まえ、必要に応じて改善について検討

### 1. 障害者介助等助成金（拡充案）

	助成金名	対象者	助成率	限度額	支給期間 (上限)
拡充	重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金（仮称） ○対象障害者（ <u>重度訪問介護サービス、同行援護及び行動援護の利用者に限る。</u> ）の業務遂行のために必要な職場介助者（ <u>重度訪問介護サービス、同行援護又は行動援護の提供事業者に限る。</u> ）の委嘱	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>重度訪問介護サービスの利用者</u></li> <li>・<u>同行援護の利用者</u></li> <li>・<u>行動援護の利用者</u></li> </ul> ※上記について、障害者雇用率制度上の対象障害者の範囲であること。	4/5 (中小事業主は9/10)	・対象障害者1人につき、月13.3万円まで（中小事業主は、月15万円まで）	開始から年度末まで

※ 現行の助成金メニュー（職場介助者の配置・委嘱、手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱、障害者窓口担当者の配置）は現状維持。

### 2. 重度障害者等通勤対策助成金（拡充案）

	助成金名	対象者	助成率	限度額	支給期間 (上限)
拡充	重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金（仮称） ○対象障害者（ <u>重度訪問介護サービス、同行援護及び行動援護の利用者に限る。</u> ）の通勤を容易にするために援助する通勤援助者（ <u>重度訪問介護サービス、同行援護又は行動援護の提供事業者に限る。</u> ）の委嘱	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>重度訪問介護サービスの利用者</u></li> <li>・<u>同行援護の利用者</u></li> <li>・<u>行動援護の利用者</u></li> </ul> ※上記について、障害者雇用率制度上の対象障害者の範囲であること。	4/5 (中小事業主は9/10)	・対象障害者1人につき、月7.4万円まで（中小事業主は、月8.4万円まで）	3月間 (～年度末)

※ 現行の助成金メニュー（住宅・駐車場の賃借、指導員の配置、住宅手当の支払、通勤用バスの購入、通勤用バス運転従事者の委嘱、通勤援助者の委嘱、通勤用自動車の購入）は現状維持。

# 納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金

平成30年度支給実績:7.3億円(5,079件)

## 障害者が作業を容易に行えるような施設の設置等を行った場合の助成措置

<平成30年度支給実績:0.5億円(87件)>

### ○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行えるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に対して、費用の2/3を助成(上限額:障害者1人につき450万円(作業施設の場合)等)

### ○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の設置・整備を行う事業主に対して、費用の1/3を助成(上限額:障害者1人につき225万円)

### ○ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主であって、これらの障害者のために事業施設等の設置・整備を行うものに対して、費用の2/3を助成(上限額:5千万円)

## 障害者を介助する者の配置等を行った場合の助成措置

<平成30年度支給実績:5.7億円(4,291件)>

### ○ 障害者介助等助成金

障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者等の措置を行う事業主に対して、原則、費用の3/4を助成

- ・ 職場介助者の委嘱(上限額:原則1回1万円及び年150万円、支給期間:原則10年間)
- ・ 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱(上限額:1回6千円及び年28万8千円、支給期間:10年間) 等

## 通勤の配慮を行った場合の助成措置

<平成30年度支給実績:1.1億円(701件)>

### ○ 重度障害者等通勤対策助成金

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

- ・ 通勤援助者の委嘱(上限額:1回2千円及び交通費計3万円、支給期間:1月間)
- ・ 駐車場の賃借(上限額:障害者1人につき月5万円、支給期間:10年間) 等