

障害者雇用の現状と対策

令和元年12月11日



厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課長 小野寺 徳子

障害者雇用対策の趣旨、これまでの経緯等

背景・趣旨

- 雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱。
- 障害者が、適性に応じて、能力を十分に発揮して働くことができるようにしていく必要。

※「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）

障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

日本における障害者の雇用法について

昭和35(1960)年 身体障害者雇用促進法の制定

我が国で最初に定められた障害者の雇用に関する法律
法定雇用率：公的機関は義務、民間企業は努力目標

昭和51(1976)年 すべての企業に法定雇用率を義務化(納付金制度も施行)

当初の法定雇用率は、1.5%

昭和62(1987)年 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正

法の対象となる範囲を、身体障害者から、知的障害者や精神障害者を含む
全ての障害者に拡大

平成10(1998)年 知的障害者についての雇用の義務化

平成28(2016)年 事業主に、障害者に対する差別の禁止・合理的配慮を義務化

平成30(2018)年 精神障害者についての雇用の義務化

障害者の権利に関する条約(参照条文)

第二十七条 労働及び雇用

1 締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を包容し、及び障害者にとって利用しやすい労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。締約国は、特に次のことのための適当な措置(立法によるものを含む。)をとることにより、労働についての障害者(雇用の過程で障害を有することとなった者を含む。)の権利が実現されることを保障し、及び促進する。

(a) あらゆる形態の雇用に係る全ての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。)に関し、障害に基づく差別を禁止すること。

(b) 他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件(均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬を含む。)、安全かつ健康的な作業条件(嫌がらせからの保護を含む。)及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護すること。

(c) 障害者が他の者との平等を基礎として労働及び労働組合についての権利を行使することができることを確保すること。

(d) 障害者が技術及び職業の指導に関する一般的な計画、職業紹介サービス並びに職業訓練及び継続的な訓練を利用する効果的な機会を有することを可能とすること。

(e) 労働市場において障害者の雇用機会の増大を図り、及びその昇進を促進すること並びに職業を求め、これに就き、これを継続し、及びこれに復帰する際の支援を促進すること。

(f) 自営活動の機会、起業家精神、協同組合の発展及び自己の事業の開始を促進すること。

(g) 公的部門において障害者を雇用すること。

(h) 適当な政策及び措置(積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。)を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進すること。

(i) 職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること。

(j) 開かれた労働市場において障害者が職業経験を得ることを促進すること。

(k) 障害者の職業リハビリテーション、職業の保持及び職場復帰計画を促進すること。

2 締約国は、障害者が、奴隷の状態又は隷属状態に置かれぬこと及び他の者との平等を基礎として強制労働から保護されることを確保する。

障害者雇用促進法の概要

【目的】 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置

雇用義務	<p>①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る</p> <p>民間企業2.2%（～平成30年3月2.0%）（令和3年4月より前に、2.3%） 国、地方公共団体、特殊法人等2.5%（ " 2.3%）（令和3年4月より前に、2.6%） 都道府県等の教育委員会2.4%（ " 2.2%）（令和3年4月より前に、2.5%）</p> <p>※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合等、雇用率算定の特例も認めている。</p>
納付金・調整金	<p>②障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る</p> <p>○ 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（適用対象：常用労働者100人超） ※ 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</p> <p>○ 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（適用対象：常用労働者100人超） ※ この他、100人以下の事業主については報奨金制度あり。 （障害者を4%又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給）</p> <p>・ 上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある。（在宅就業障害者支援制度）</p>
助成金 各種	<p>③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</p> <p>・障害者作業施設設置等助成金 ・障害者介助等助成金 等</p>

障害者本人に対する措置

職業リハビリテーションの実施	<p>④地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援＜福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進＞</p> <p>○ ハローワーク（全国544か所）… 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等</p> <p>○ 地域障害者職業センター（全国52か所）… 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）</p> <p>○ 障害者就業・生活支援センター（全国334か所）… 就業・生活両面にわたる相談・支援</p>
----------------	--

1. 障害者雇用施策の動向

働き方改革実行計画(抄)

平成29年3月28日
働き方改革実現会議決定

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

(2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

障害者等に対する就労支援を推進するにあたっては、時間、空間の制約を乗り越えて、障害者の意欲や能力に応じた仕事を提供するなど、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

近年、障害者の雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務のある企業の約3割が障害者雇用ゼロとなっているほか、経営トップを含む社内理解や作業内容の改善等にも課題が残されている。また、就労に向けた関係行政機関等の更なる連携も求められている状況にある。

このため、2018年4月より法定雇用率を引き上げるとともに、障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講を進めるほか、障害者雇用に知見のある企業OB等の紹介・派遣を行う。

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

さらに、障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給する制度の活用促進を図るとともに、ICTの活用を進め、仲介事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援する。

加えて、障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具の普及を図るとともに、農業に取り組む障害者就労施設に対する6次産業化支援など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

今後、多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う。

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会(概要)

1. 趣旨

我が国の障害者雇用については、近年、障害者の就労意欲の高まり、企業理解や取組の進展、就労支援機関等の支援体制の充実等により、大幅に雇用者数が増加するとともに、雇用障害者に占める知的障害者や精神障害者の割合が高まるなど、大きな変化が生じている状況にある。こうした中、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において、「多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う」こととされたことを踏まえ、障害者雇用促進制度の中心的役割を果たす障害者雇用納付金制度や雇用率制度のほか、各種支援策について、今後の在り方の検討を行う。

2. 主な検討事項

(1)障害者雇用納付金制度の在り方について、(2)障害者雇用率制度の在り方について、(3)その他

3. 参集者(五十音順、敬称略。◎座長)

◎ 阿部 正浩	中央大学経済学部教授	塩野 典子	株式会社富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ
漆原 肇	日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長		ビジネスマネジメント本部長代理
加賀 時男	日本身体障害者団体連合会副会長	志賀 利一	横浜やまびこの里相談支援事業部長
工藤 正一	日本盲人会連合 総合相談室室長	眞保 智子	法政大学現代福祉学部教授
久保 厚子	全国手をつなぐ育成会連合会会長	長谷川珠子	福島大学行政政策学類准教授
栗原 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役会長	本條 義和	全国精神保健福祉会連合会理事長

4. 開催状況(平成29年9月～平成30年7月)

第1回(平成29年9月20日) 研究会の開催について、今後の研究会の進め方について、障害者雇用の現状等について 等
第2回～第6回 関係団体からのヒアリング 等

平成29年10月23日	全国精神保健福祉会連合会／日本発達障害ネットワーク／全国就業支援ネットワーク
平成29年10月30日	全国手をつなぐ育成会連合会／日本盲人会連合／全国就労移行支援事業所連絡協議会／全国重度障害者雇用事業所協会
平成29年11月 7日	日本難病・疾病団体協議会／就労継続支援A型事業所全国協議会
平成29年11月24日	日本身体障害者団体連合会／障害者雇用企業支援協会／日本経済団体連合会／日本商工会議所／日本労働組合総連合会 全日本ろうあ連盟(意見の紹介)
平成29年12月22日	これまでのヒアリング等を踏まえた意見交換

第7回～第13回(平成30年2月～6月) 論点整理

- ・ 障害者雇用の質の向上について
- ・ 中小企業における障害者雇用の推進について
- ・ その他、障害者雇用促進制度の在り方について 等

第14回、第15回(平成30年7月) 研究会の取りまとめ ⇒ 平成30年7月30日 研究会の報告書 公表

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書の概要①

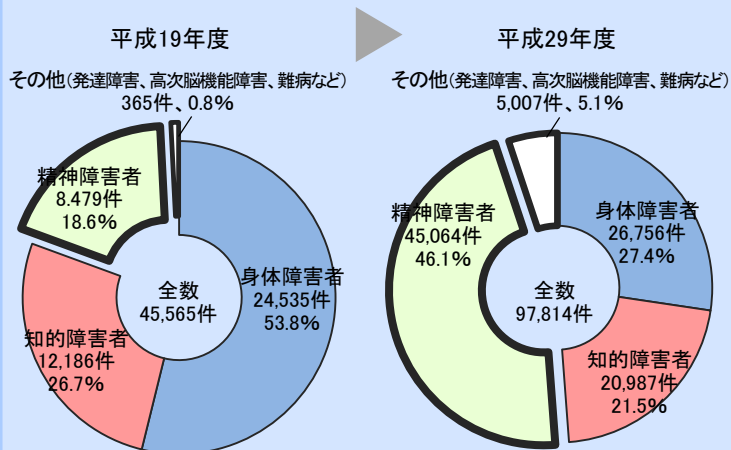
I はじめに

- 障害者の希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指しているところ。
- 企業理解の深まりや障害者の就労意欲の高まり等により、障害者雇用の量的側面は着実に進展。企業や地域の就労支援機関における理解促進等の雇用の質の改善が見られる一方、多様な特性に対応した職場定着支援や就労環境の整備等が、より一層重要な課題。
- 働き方改革実行計画を踏まえ、平成29年9月から本研究会を開催。関係団体のヒアリング等の後、多くの意見が提示された課題等を踏まえて議論を行い、今後進めていくことが望ましいと考えられる政策の方向性について、報告する。

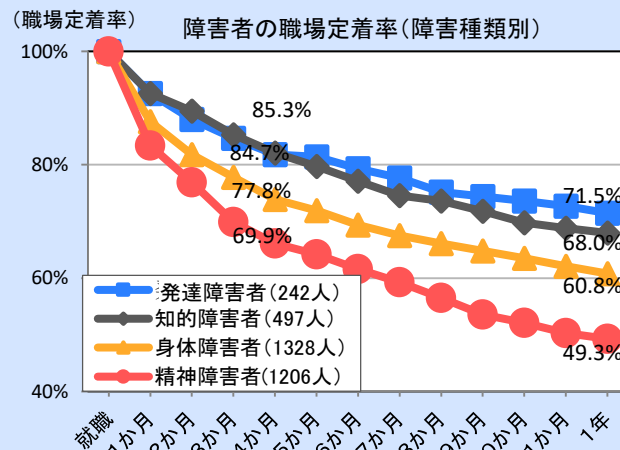
II 障害者雇用の現状と課題、本研究会における議論の論点

- 制度の機能強化や就労支援体制の強化等とも相まって、障害者雇用者数は毎年着実に増加するとともに、障害種別についても多様化。
- 精神障害者の職場定着率が低い傾向。
- 雇用障害者の年齢別の状況を見ると、身体障害者は高齢者の増加傾向。知的障害者や精神障害者は若年層が増加傾向にあり、高齢層の雇用者割合は限定的。
- 精神障害者のほか、重度の身体障害者や高次脳機能障害者、難病患者等については、体力面の制約や通院等の必要性から働き方の維持が困難となるケースが多い一方、ICTの進展等に伴うテレワーク等の活用により柔軟な働き方が認められてきている。
- 中小企業の中には障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）も多く、常用労働者100人以下の中小企業における障害者雇用は依然停滞。
- 地域の就労支援機関によって、受けられる支援に大きな差。

障害者雇用者数の着実な増加とともに、障害種別も多様化



精神障害者の職場定着率が低い傾向



ICTの進展等に伴うテレワーク等の活用により、柔軟な働き方が可能に



今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書の概要②

Ⅲ 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の雇用の質の向上に向けた取組の推進

1. 障害者の雇用の質について

- 就労を希望する障害者の障害特性等が多様化する中、その希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、雇用の質に着目した取組が必要。
- 雇用の質のとらえ方として共通する考え方は、「希望や特性に応じて、安心して、安定的に働き続けることができる環境が整っていること」。
- こうした環境を整えるために、障害者差別禁止・合理的配慮の提供の徹底や、ハローワーク等における支援に加えて、2. 及び3. を踏まえた検討を進めることが考えられる。

2. 多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大

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措置の創設

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、週所定労働時間20時間未満の常用労働者として障害者を雇用する事業主に、障害者雇用納付金財政を活用して、特例的な給付金による負担の調整を行う仕組みを、制度上組み込んではどうか。

②自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保

一般雇用への転換を進めるとともに、通勤等に困難を抱える障害者の就業機会を確保するため、在宅就業障害者支援制度について、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せや、施設外就労の場合等には算定基礎を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等の見直しが考えられるのではないか。

③希望する障害者のテレワークの推進

都市部の未充足求人と、地方部での就労希望者のマッチングを促進することが求められる。また、障害者特有の雇用管理等の課題についても整理を進め、障害者と企業の双方にとって適切な職場環境でのテレワークが実現するよう取組を進める必要。

3. 安心して安定的に働き続けられる環境の整備

①精神障害者等の個別性の高い支援を要する場合の支援の充実

障害者本人の障害理解や支援機関同士での情報連携等を促すとともに、事業主による環境整備を促すため、就労に向けた情報共有フォーマット(就労パスポート)を整理し、利活用の促進を図ってはどうか。その際には、支援機関同士の具体的な情報連携の進め方等についても整理して示すことが求められる。

②中高年齢層の障害者が希望により長く安定的に働ける環境の整備

中高年齢層の障害者を長く雇用し続けられるよう、事業主が、自治体や家族、支援機関等の協力も得つつ、本人との間で、配置転換や就業時間の設定等から、安定的な住まいや居場所作りの確保までといった、職業生活全般の再設計を丁寧に話し合う場を整えていくことが望ましい。

③地域における就労支援体制の機能強化

地域における就労支援体制の現状等を踏まえ、障害者就業・生活支援センターについて、今後、次の取組が期待される。

- ・「地域の支援機関のネットワークのハブ」として、支援機関等への助言・相談支援の実施や、ノウハウの移転等、地域全体の支援力の底上げを図ること
- ・事業主団体や地域の事業主との関係構築による事業所開拓や障害者理解を促進すること
- ・企業内で実際に障害者の雇用管理に携わっている社員等に対する相談支援をすること
- ・難病患者や依存症といった多様化する障害者や、生活困窮者等で障害のうかがわれる方等に対する支援を充実していくこと

④障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組に対する支援措置の創設等

長期間にわたり雇用継続してきた障害者については、雇用率制度におけるカウントを上積みする措置を講ずることも考えられる。

中途障害の場合を含め、障害者に対するoff-JT等に積極的に取り組む事業主に対する支援措置を講ずることが考えられる。

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書の概要③

Ⅳ 中小企業における障害者雇用の推進

1. 中小企業における障害者の雇用状況と支援措置

- 常用労働者100人以下の中小企業については障害者雇用が比較的停滞。また、障害者雇用ゼロ企業のほぼ全てが中小企業。
- 現行の、企業ニーズに合わせた支援計画に基づく採用準備段階から定着支援までの一貫した支援に加え、本研究会で議論した週所定労働時間20時間未満の雇用に対する支援措置等は、障害者雇用ゼロ企業を含む、障害者雇用のイメージが十分につかめていない中小企業の観点からも、取組の選択肢となる。

2. 障害者の働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設

障害者に係る雇用管理等の取組が優良な中小企業について、その事業活動の活性化の支援や、障害者が安定的に働き続けられる環境の整備に資する観点から、公的な認証制度を創設することが考えられるのではないかと。

3. 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

障害者雇用調整金の支給及び納付金の徴収を行う制度が適用される企業の範囲を、常用雇用労働者50人以上（現行100人超）の中小企業に拡大することが考えられるのではないかと。

Ⅴ 障害者が長く安心して安定的に働き続けられる環境整備に繋げる制度の在り方

1. 障害者雇用率制度の在り方

障害者が安定的に働き続けられる環境の整備に向けて、事業主が障害者の雇用環境や業務内容の整備を計画的に実施できるよう、今後の法定雇用率見直しに当たっては、労使及び当事者並びに有識者の議論により決定していくこととしてはどうか。

2. 障害者雇用納付金制度の在り方

（障害者雇用調整金について）

中小企業の環境整備を支援する財源の確保等のため、経営基盤が比較的安定している大企業や、利用者ごとに障害報酬が支給される就労継続支援A型事業所について、障害者雇用調整金の支給上限額等を設定することが考えられる。

（障害者雇用納付金財政の調整機能について）

障害者雇用納付金財政の持続可能性を確立するため、単年度収支が赤字になった場合には、赤字額の程度に応じて翌年度以降の調整金の額を減額させる仕組み等を導入することも考えられるのではないかと。

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。

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

平成32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）

《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、9年連続で増加（H19：45,565件 ⇒ H29：97,814件）

精神障害者や中小事業主における障害者雇用に関する課題

- 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
改正法案概要

対象障害者の不適切計上の再発防止

- 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

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

- 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

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保

- 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

中小企業における障害者雇用の促進

- 中小事業主（300人以下）の認定制度の新設

特例給付金の支給要件等について

基本的な考え方

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

改正障害者雇用促進法の規定（抜粋）

（納付金関係業務）

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

一 （略）

一 の二 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

二～十一 （略）

2 （略）

支給要件・額

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

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

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

申請・支給の時期・要領

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

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

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

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

支給：申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施

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

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

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の創設

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設する。

<認定のメリット>

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

<認定基準の項目>

○雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反していない企業のうち、以下の評価基準に基づき加点方式で採点し、一定以上の得点のある企業について認定を行う。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクロージャー)	取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑰の評価項目のうち2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨

(①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点)) を定性的又は定量的に証することを可能とする。

具体的な認定基準

- ①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上を得ること。（取組関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること。）
- ②実雇用率が法定雇用率を下回るものでないこと。（雇用不足数が0であること） ※雇用率カウント後に45.5人未満となる事業主は要件を満たす。
※特例子会社が申請する場合にあっては、グループ全体で法定雇用率を満たした（雇用不足数が0）事業主を対象とする。
- ③障害者（A型事業所の利用者は含まない。）を雇用していること。 ※A型事業所の利用者以外の障害者に関する取組状況を評価。
- ④障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 (アウト プット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点
			優良	1点
		②人材面	特に優良	2点
			優良	1点
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点
			優良	1点
		④職務選定・創出	特に優良	2点
			優良	1点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点
			優良	1点
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点
			優良	1点
		⑦募集・採用	特に優良	2点
			優良	1点
		⑧働き方	特に優良	2点
			優良	1点
		⑨キャリア形成	特に優良	2点
			優良	1点
	⑩その他の雇用管理	特に優良	2点	
		優良	1点	
取組関係の合格最低点				5点 (満点20点)

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	
成果 (アウトカ ム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点	
			優良	4点	
			良	2点	
		⑫定着状況	特に優良	6点	
			優良	4点	
			良	2点	
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点	
			優良	4点	
			良	2点	
		⑭キャリア形成	特に優良	6点	
			優良	4点	
			良	2点	
	成果関係の合格最低点				6点 (満点24点)
	情報開示 (ディスク ロージャー)	取組 (アウト プット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
優良				1点	
成果 (アウト カム)		⑯数的側面	特に優良	2点	
			優良	1点	
		⑰質的側面	特に優良	2点	
			優良	1点	
情報開示関係の合格最低点				2点 (満点6点)	
合計の合格最低点				20点 (満点50点) 17	

認定後の状況把握について

- 認定後の状況把握は、必要に応じて行うこととし、例えば、毎年6月1日時点の障害者雇用状況報告等を通じて、法定雇用率を一時的に下回る状況を把握した場合であっても、直ちに認定の取消を行うことはしない。
- ただし、法定雇用率未達成状態が1年を超えて続いた場合、又は雇入れ計画の作成命令（雇用状況が悪い場合に発出するもの）が発出された場合には、認定の取消を原則行うこととする。

障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。

雇用状況報告（毎年6月1日の状況）

（障害者雇用促進法 第43条第7項）

雇入れ計画作成命令（2年計画）

※ 翌年1月を始期とする2年間の計画を作成するよう、公共職業安定所長が命令を発出（同法第46条第1項）

雇入れ計画の適正実施勧告

※ 計画の実施状況が悪い企業に対し、適正な実施を勧告（計画の1年目終了時）（同法第46条第6項）

特別指導

※ 雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施（計画期間終了後に9か月間）

企業名の公表

※（同法第47条）

公表の状況：30年度 0社、29年度 0社、28年度 2社、27年度 0社、26年度 8社、25年度 0社、24年度 0社、23年度 3社、22年度 6社、21年度 7社、20年度 4社、19年度 2社

■ 各府省※₁においては、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」により策定された採用計画※₂に基づき、2018年10月23日以降、積極的に障害者雇用の推進に取り組んできたところであり、2019年6月1日時点までの状況は以下のとおり。

※₁ 2018年6月1日現在で法定雇用率を達成している6府省は含まない28府省。

※₂ 28府省の採用計画数合計は4,075.5人

採用状況・定着状況（2018年10月23日から2019年6月1日までの採用者）

○ 採用者数は3,444.0人※、離職者数は161.0人であり、採用計画に対する進捗率は全体で80.6%。

※ 法定雇用率上の数（採用者数の実人員3,131人）。なお、障害種別では身体障害者1,639.0人（47.6%）、知的障害者62.5人（1.8%）、精神障害者1,742.5人（50.6%）

○ 離職者数は161人（定着率は94.9%）※。

※ 実人員ベース

※ うち、常勤は2人、非常勤159人。障害種別では身体障害者62人（定着率95.3%）、知的障害者4人（定着率94.4%）、精神障害者95人（定着率94.5%）

○ 離職理由のうち多かったのは「体調悪化」（31.7%）、「本人都合」（26.1%）※。

※ 非常勤職員（159人）のうち約4割は期間満了を機に離職している。

職場等の満足度に関するアンケート調査※（2019年6月1日在職者）

○ 「現在の府省に就職し、働いていることへの全体評価」は「満足・やや満足」が88.2%。

※ 「不満・やや不満」と感じている点として、「休憩スペース」「遠慮なく相談出来る環境」「障害特性に合った業務分担・業務指示」等が挙げられた。

※ アンケート回収率88.2%。

国の機関（行政機関、立法機関、司法機関）における任免状況（2019年6月1日時点）

○ 2019年6月1日現在の国の機関における雇用障害者数は7,577.0人。

○ 法定雇用率2.5%に対して、国の機関全体の実雇用率は2.31%、前年（1.22%）に比べ1.09ポイント上昇。

〈参考〉行政機関の雇用障害者数は7,184.0人であり、実雇用率は2.40%、前年（1.24%）に比べ、1.16ポイント上昇。

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において引き続き検討とされた論点 ①

項目	研究会報告書の主な指摘 (一部分科会意見書の指摘)	分科会意見書の記載
<p>① 法定雇用率の算定方法</p>	<p>(1)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「A型事業所での雇用は、利用者である雇用者の数等に応じて障害福祉サービスの報酬が支払われる等、いわゆる一般雇用とは異なることから、A型事業所が増えれば増えるほど法定雇用率が引き上げられていくような仕組みは適当ではない」 「法定雇用率の計算式の分子において就労継続支援A型事業所の利用者を控除すべき」 <hr/> <p>(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウント（暫定措置として0.5を1カウントとして算定）を、今後どのように取扱うべきかとの指摘。【分科会意見書】 	<ul style="list-style-type: none"> 「A型事業所については、福祉施策との調整を重ねる必要があること等の課題があることも踏まえ、引き続き検討を行うことが適当。」との整理。 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> 「短時間労働者に係る雇用率については、<u>時限的な措置として導入した効果を分析する必要があること等の課題があることも踏まえ、引き続き検討を行うことが適当。</u>」との整理。
<p>② 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用範囲を、雇用義務の対象とされている<u>50人規模以上</u>に適用拡大していくこととするのが適当ではないかとの指摘。 	<ul style="list-style-type: none"> 「制度の対象拡大は慎重に検討すべき」、「障害者雇用の土壌づくりから丁寧に意識改革を促さないと雇用が進まない」、「50人以上に拡大すれば調整金の範囲も拡大され雇用のインセンティブになる」との指摘。 「適用に関しては、<u>納付金財政の持続可能性、中小企業における障害者の受入れ体制の整備や支援機関等との関係構築、就労支援機関における理解の状況等を踏まえつつ、納付金の額を引き下げる等の猶予措置及び報奨金の要件緩和を含めて引き続き総合的に検討することが適当。</u>」との整理。

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において引き続き検討とされた論点 ②

項目	研究会報告書の主な指摘 (一部分科会意見書の指摘)	分科会意見書の記載
<p>③ 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「大企業や就労継続支援A型事業所等で障害者を多数雇用し、障害者雇用調整金を集中的に支給されている場合、企業同士の社会連帯に基づく範囲を超えて負担の調整を受けているのではないか」 ・「法定雇用義務を一定以上超過した場合には支給額を<u>逡減又は停止させる、障害者雇用調整金の単位調整額を一定程度減額</u>するといった措置を講ずるかどうか。」 	<ul style="list-style-type: none"> ・「大企業に対する上限額設定については理解できる」、「A型事業所における障害者の就労場所が失われる懸念がある」、「支給上限額の設定や支給対象となる事業所の見直しを行うことは妥当である」との指摘。 ・「上限額の設定に関しては、社会連帯の理念に基づき、企業間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることが納付金制度の目的であること、A型事業所の見直しが近年行われてきたことに留意して、障害者雇用に当たって特別にかかる費用と企業規模の関係、納付金制度に基づく調整金とA型事業所に支給される障害福祉サービスの報酬との関係等の整理を踏まえつつ、大企業及びA型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱いについて、<u>労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当。</u>」と整理。
<p>④ 障害者雇用納付金財政の調整機能</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「単年度財政が赤字になった時点で、赤字額の程度に応じて翌年度以降の障害者雇用調整金の額を減額させる仕組み等をあらかじめ規定しておくこと等も考えられるのではないか。」 	<ul style="list-style-type: none"> ・「納付金制度を維持するためには上限設定を含め何らかの調整をしていかなければならないことはやむを得ない」との指摘。 ・「調整金の支給額について一定の枠組みを設けることからすれば、まずはそうした制度改正の影響等も踏まえつつ、障害者雇用納付金財政の調整機能について、引き続き検討することが適当。」と整理。

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において引き続き検討とされた論点 ③

項目	研究会報告書の主な指摘 (一部分科会意見書の指摘)	分科会意見書の記載
⑤ 除外率制度に関する対応	<ul style="list-style-type: none"> ・「<u>現在適用されている除外率の更なる引下げについては慎重に検討すべきとの意見も多い。</u>」との指摘の一方、 ・「<u>(除外率制度は) 障害者と共に働くことが当たり前の社会という理念にそぐわない</u>」との指摘 	<ul style="list-style-type: none"> ・「除外率制度はノーマライゼーションの観点から廃止すると決めたもの」、「除外率引下げの課題や引下げ時の問題点への対処こそが必要」、「障害者が就くのが難しい職種が現状として残っているのは事実であり経過措置であったとしても一定割合残しておくことは政策的には必要」、「将来的にどう変えていくかを議論することは必要」、「諸外国での該当する業種の対応も参考にする必要」との指摘。 ・「除外率の廃止について、諸外国を含め、特定の業種における障害者雇用の実態把握を行いながら、引き続き検討することが適当。」との整理。
⑥ 障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価	<ul style="list-style-type: none"> ・「<u>長期間にわたり雇用継続してきた障害者については、雇用率制度におけるカウントを上積みする措置を講ずることも考えられる。</u>」 	<ul style="list-style-type: none"> ・「当該措置を肯定する意見のほか、「常勤雇用の障害者が長期に就労することは当然であってカウントの上積みは理念的に問題」との指摘。 ・「長期継続雇用の評価について、引き続き検討することが適当。」との整理。
⑦ 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅就業障害者特例調整金という名称では、就労支援施設内や施設外(=発注企業内)での就労にも利用できることがわかりにくい ・障害者を全く雇用していない企業は使えない要件を見直せないか ・支給額を増額できないか ・企業に対する調整金であるので、一般雇用への転換を図る就労支援施設の取組を評価する別個の助成金が考えられないか などの指摘 	<ul style="list-style-type: none"> ・「<u>障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていること、在宅就業障害者支援制度があくまでも一般就労への移行制度として設けられているものであること等にも関係することを踏まえつつ、自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当。</u>」との整理。

項目	研究会報告書の主な指摘 (一部分科会意見書の指摘)	分科会意見書の記載
<p>⑧ 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲の検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「<u>精神通院医療の自立支援医療受給者証の交付者を（雇用率の）対象としてはどうか</u>」 ・「<u>障害者雇用率制度の対象となる身体障害者の範囲について、障害者手帳ではなく就労能力の判定等によることとしてはどうか</u>」 ・「<u>難病患者の就労支援等の観点からも、障害者手帳を所持していない者を障害者雇用率制度の対象としてはどうか</u>」 	<ul style="list-style-type: none"> ・「<u>手帳のみに関わらず働きづらさを抱える障害者に対しては一定の支援は必要。ただ、手帳制度によらない支援の方策は、専門家も入った検討会を設置して、中長期的に議論して欲しい。</u>その際、現在働いている障害者の不利益にならないよう配慮しつつ、<u>働きづらさに応じた支援が可能となるよう、就労能力や職業適性に関する判定の在り方もあわせて検討して欲しい</u>」、「<u>障害者の定義については、社会保障審議会とも連携してきっちり議論していくべき</u>」との指摘。 ・「<u>知的障害の療育手帳は、国の制度ではなく都道府県によって制度に若干の相違が存在。手帳所持を原則とすること、基準にすることが合理的なのか。手帳については慎重な審議が必要</u>」との指摘 ・「<u>障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について、諸外国における仕組みも参考にしつつ、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当。</u>」との整理。
<p>⑨ 通勤支援の検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>通勤に係る継続的な支援のニーズが存在するとの指摘。【分科会意見書】</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・「<u>重度身体障害者等において、通勤に係る継続的な支援のニーズが存在することを踏まえつつ、通勤支援の在り方について労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当。</u>」との整理。

<参考資料>

① 障害者雇用の現状

障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約964万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約377万人。

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 (障害者施設等 入所者や入院患者)
身体障害児・者	436.0	428.7	101.3	7.3
知的障害児・者	108.2	96.2	58.0	12.0
精神障害者	419.3	389.1	217.2*	30.2
総計	963.5	914.0	376.5	49.5

* 精神障害者については20歳～65歳未満である。また、身体障害や知的障害と異なり、手帳所持に限定しない統計に基づいている。

身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成27年)等、知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成27年)、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成29年)

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約964万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳:身体101万人、知的58万人、精神217万人)

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約30.1% 就労系障害福祉サービスの利用が約30.2%
 - ② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間1.3%(H15) → 4.3%(H29)
- ※就労移行支援からは27.0%(H29)

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.3万人
 - ・就労継続支援A型 約 6.9万人
 - ・就労継続支援B型 約24.0万人
- (平成30年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/H15	1.0
2,460人/H18	1.9倍
3,293人/H21	2.6倍
4,403人/H22	3.4倍
5,675人/H23	4.4倍
7,717人/H24	6.0倍
10,001人/H25	7.8倍
10,920人/H26	8.5倍
11,928人/H27	9.3倍
13,517人/H28	10.5倍
14,845人/H29	11.5倍

企業等

雇用者数
約53.5万人
(平成30年6月1日)
*45.5人以上企業

ハローワークからの
紹介就職件数
102,318件
※A型:19,502件
(平成30年度)

12,906人/年

(うち就労系障害福祉サービス 6,626人)

769人/年

特別支援学校

卒業生21,657人(平成30年3月卒)

就職

就職 6,760人/年

【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査 等

障害者雇用の状況

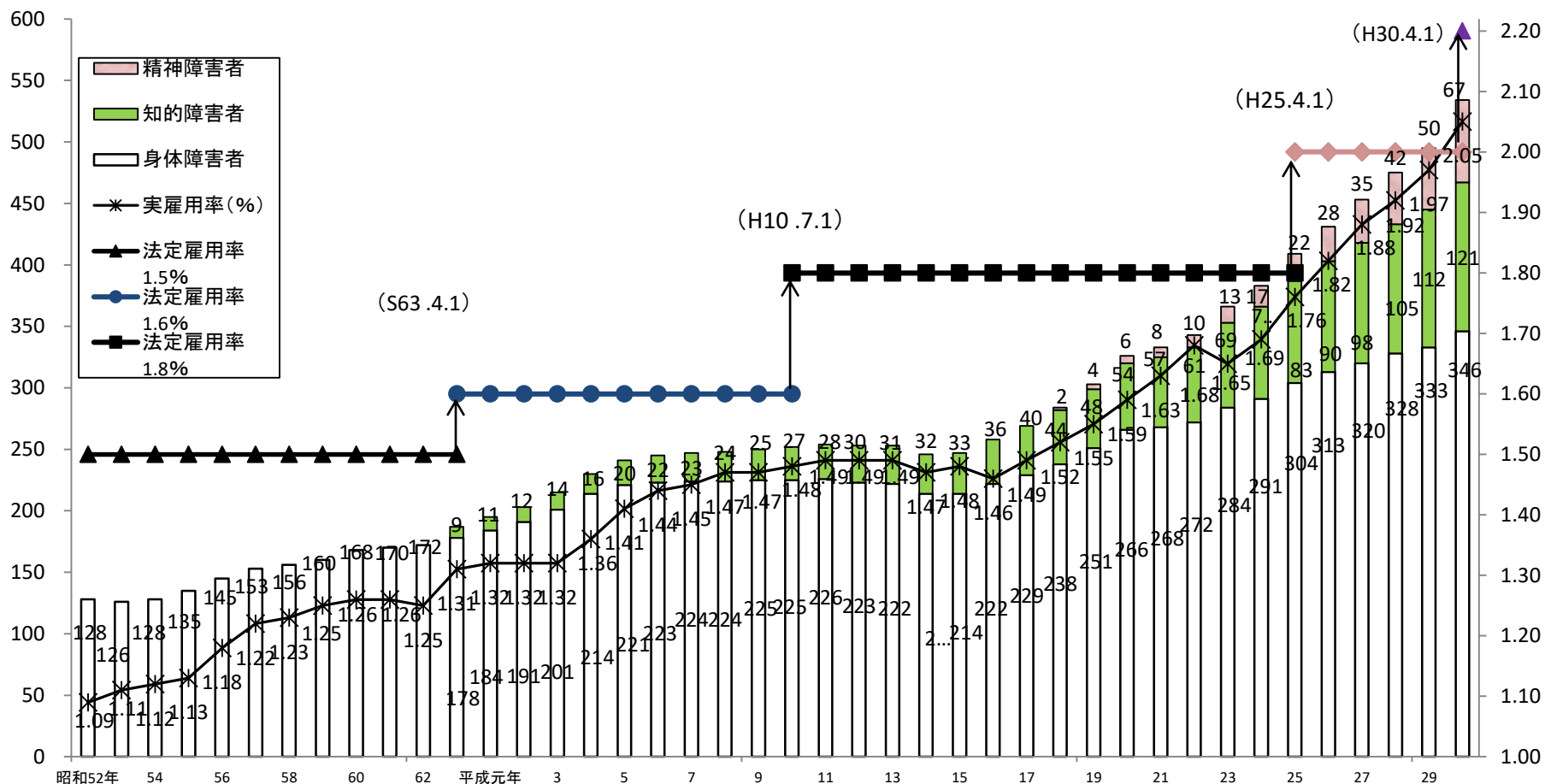
(平成30年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 53.5万人 (身体障害者34.6万人、知的障害者12.1万人、精神障害者6.7万人)

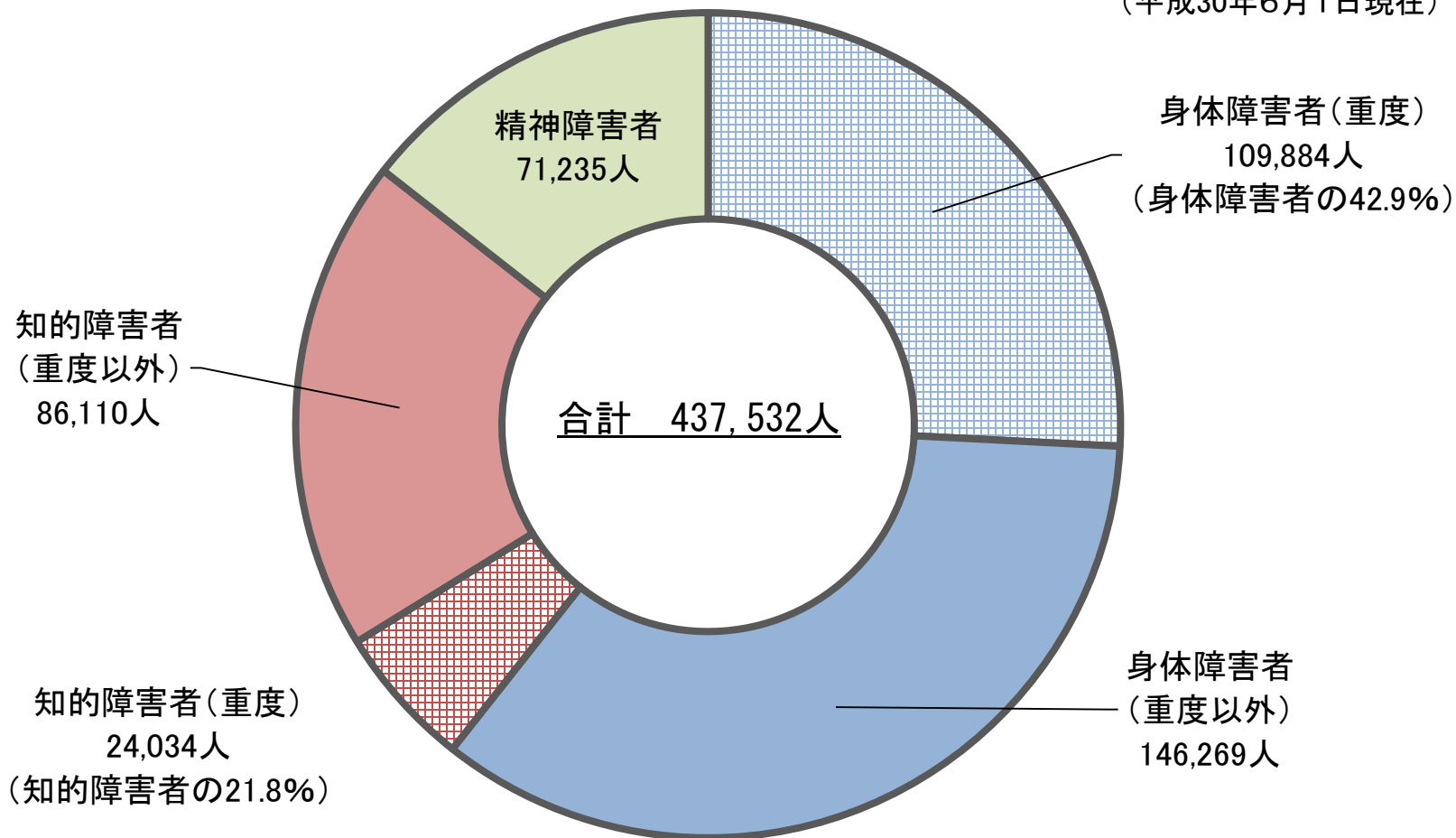
実雇用率 2.05% **法定雇用率達成企業割合 45.9%**

○ 雇用者数は15年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



雇用障害者数における障害種別ごとの重度障害等の実人数について

(平成30年6月1日現在)



○重度知的障害者

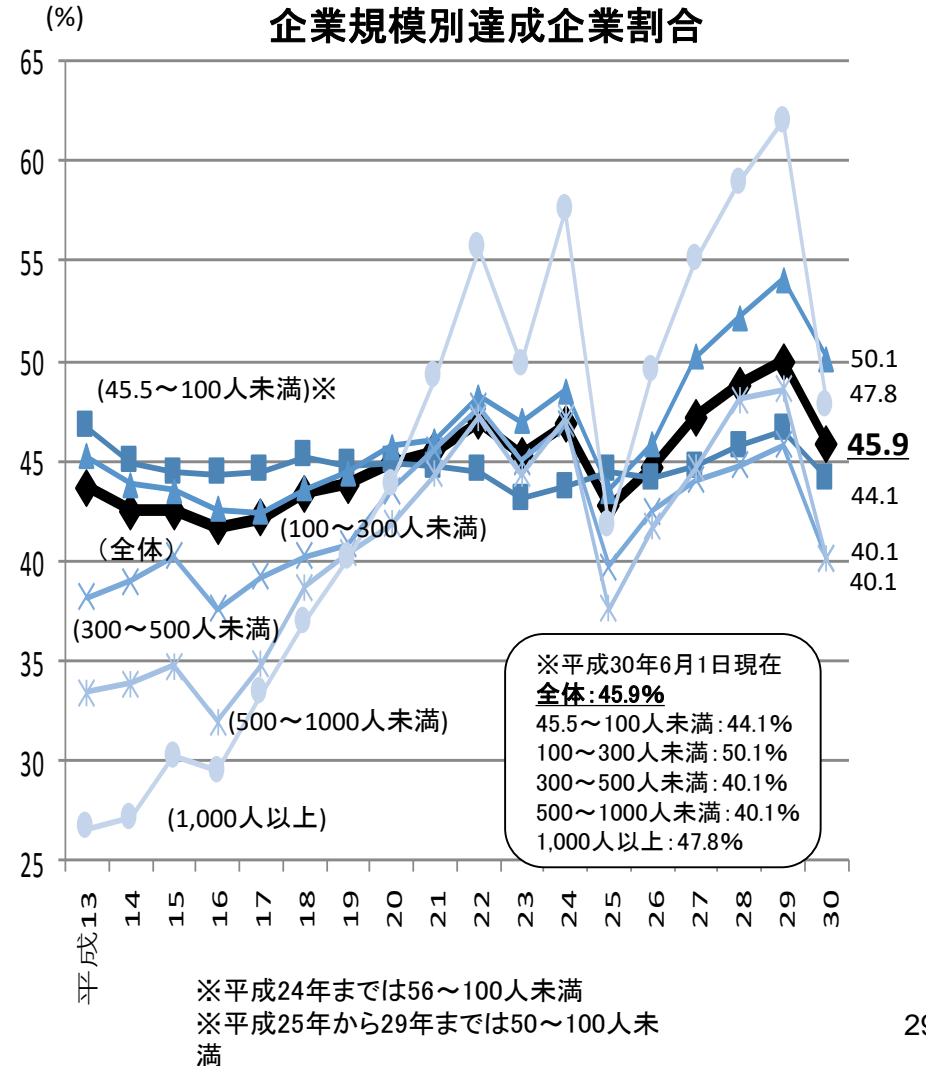
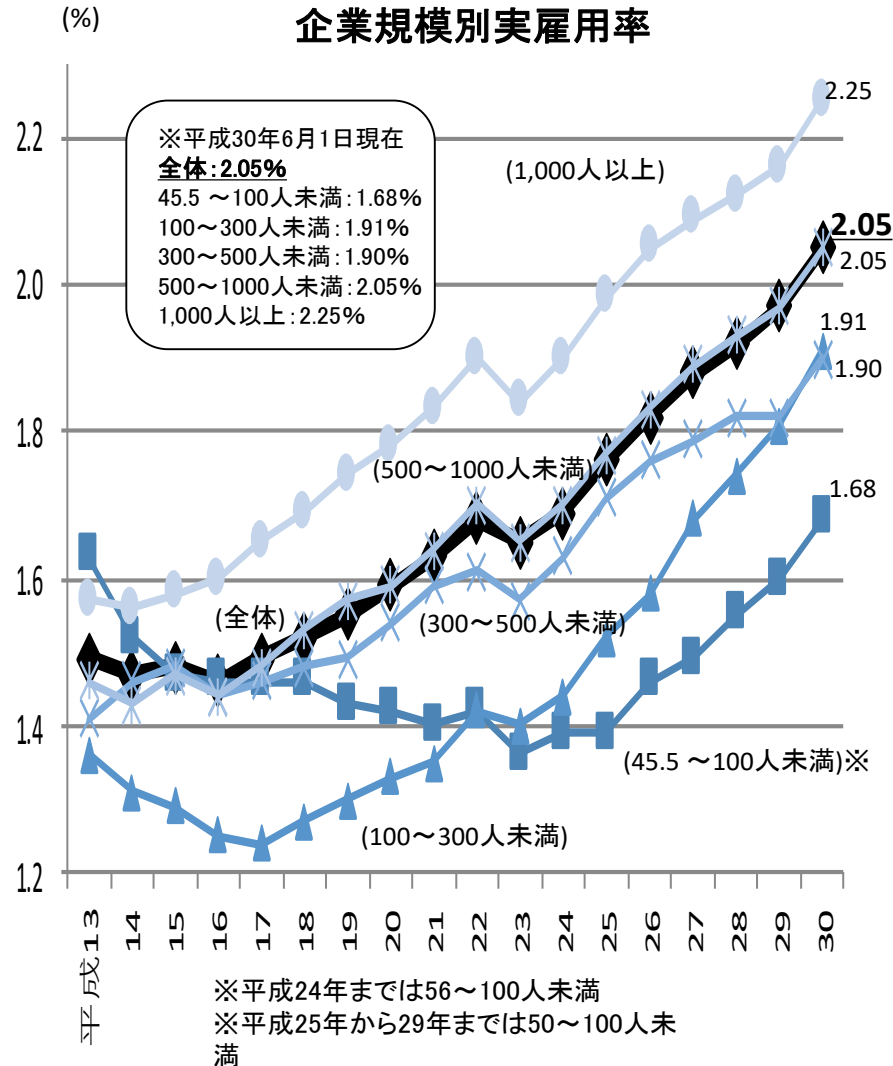
知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判断された者

○重度身体障害者

身体障害者障害程度等級表の1級又は2級に該当する障害を有する者及び同表の3級に該当する障害を2以上重複して有すること等によって2級に相当する障害を有するとされる者

障害者の雇用の状況(企業規模別)

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



公的機関の障害者雇用状況

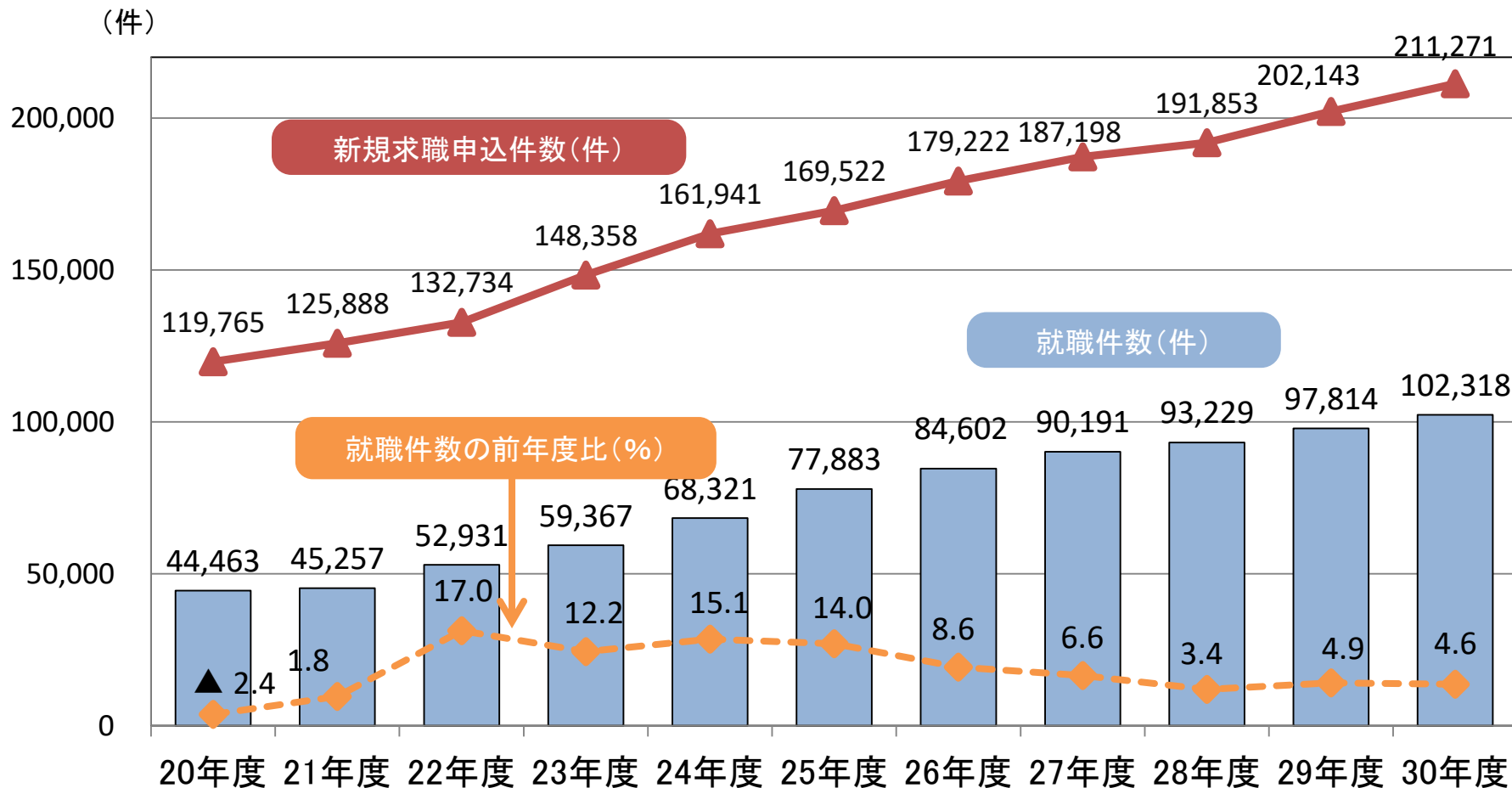
		法定雇用率(%)	実雇用率(%)	雇用率達成割合(%)
国		2.5	2.31(1.22)	61.4 (27/44機関) (18.6 (8/43機関))
	厚生労働省	//	3.12	—
都道府県	知事部局	2.5	2.47(2.42)	51.1 (24/47機関) (59.6 (28/47機関))
	その他の機関		2.32(2.16)	65.8 (75/114機関) (72.1 (80/111機関))
市町村		2.5	2.38(2.29)	69.6 (1,718/2,470機関) (77.7 (1,838/2,367機関))
教育委員会	都道府県	2.4	1.87(1.82)	10.6 (5/47機関) (31.9 (15/47機関))
	市町村		2.10(2.02)	64.2 (34/53機関) (75.0 (51/68機関))

注1: 国は令和元年6月1日時点(速報値、令和元年8月28日公表)、地方公共団体は平成30年6月1日時点(平成30年12月25日公表及びその後の訂正を反映したもの)の障害者の任免状況に係る数値。

注2: 国の()は、平成30年6月1日現在(平成30年12月25日公表及びその後の訂正を反映したもの)の数値。地方公共団体の()は、平成29年6月1日現在(平成30年10月22日公表、同年12月25日補正)の数値。

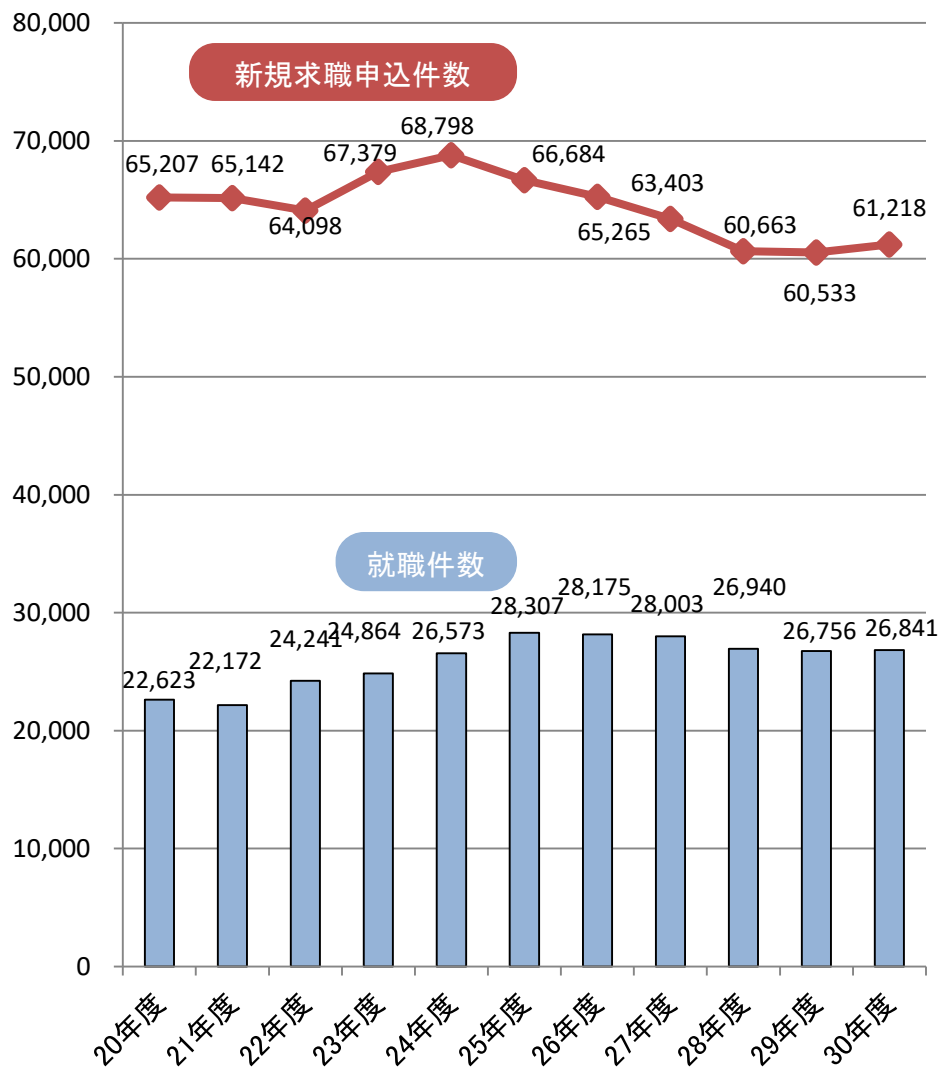
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 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(障害種別)①

身体障害者



知的障害者



ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②

精神障害者

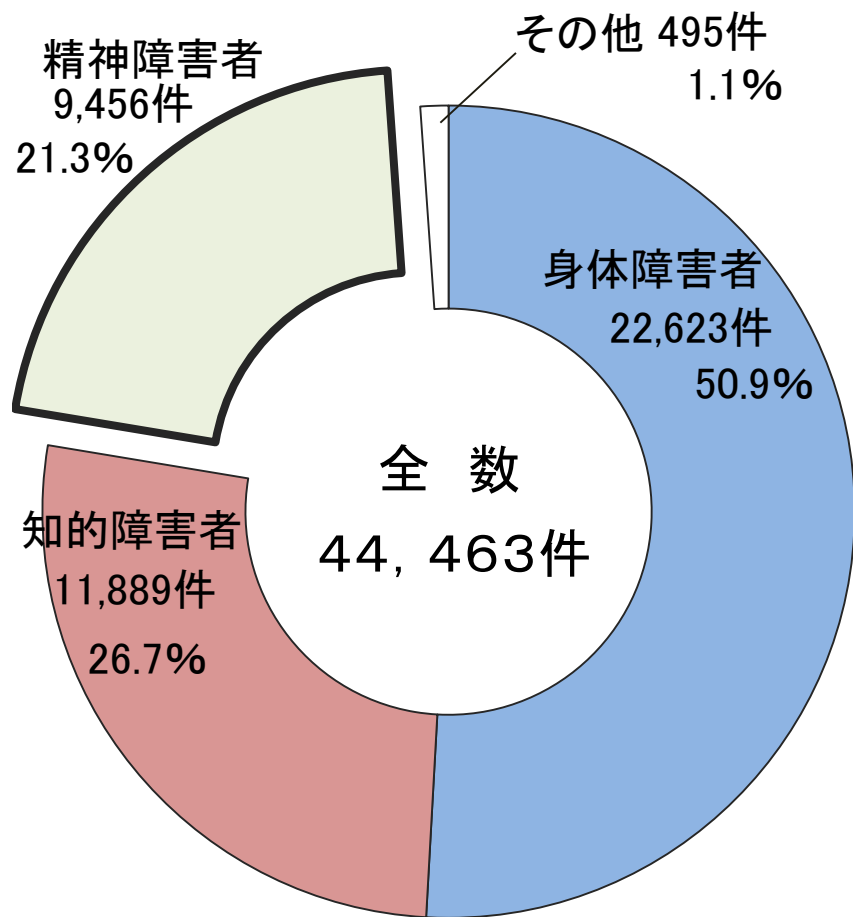


その他 (発達障害、高次脳機能障害など)

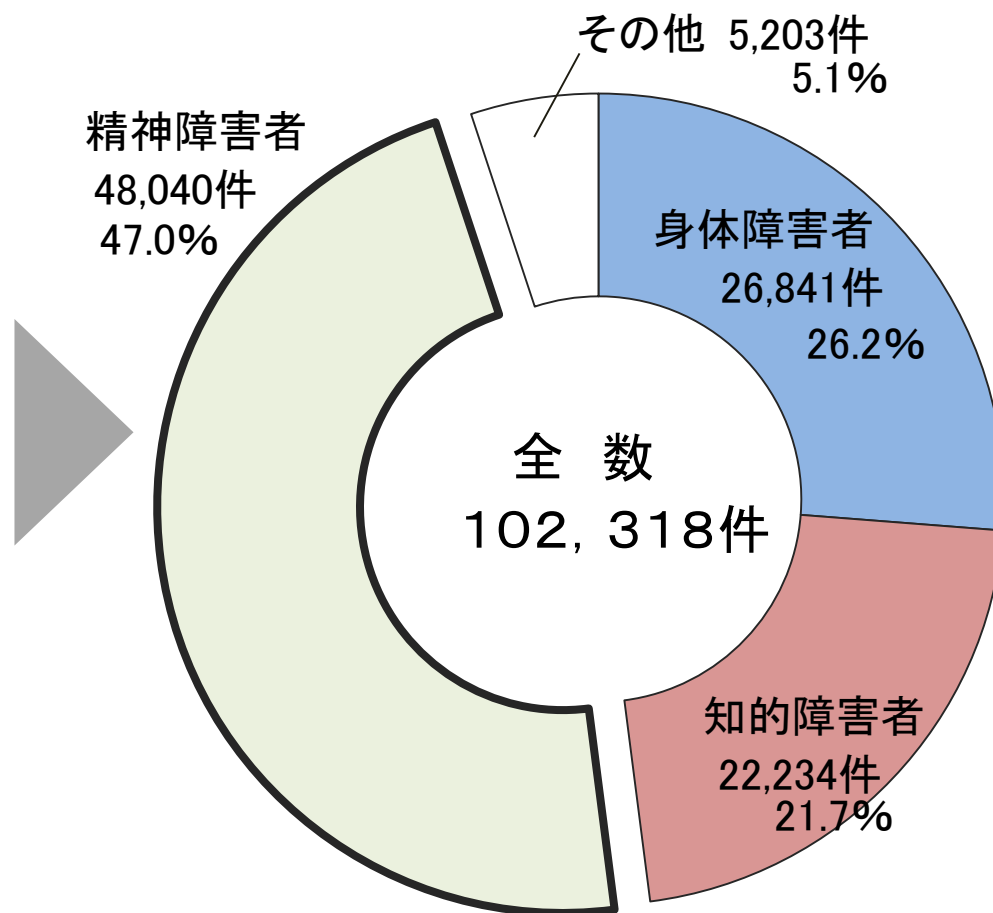


ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成20年度

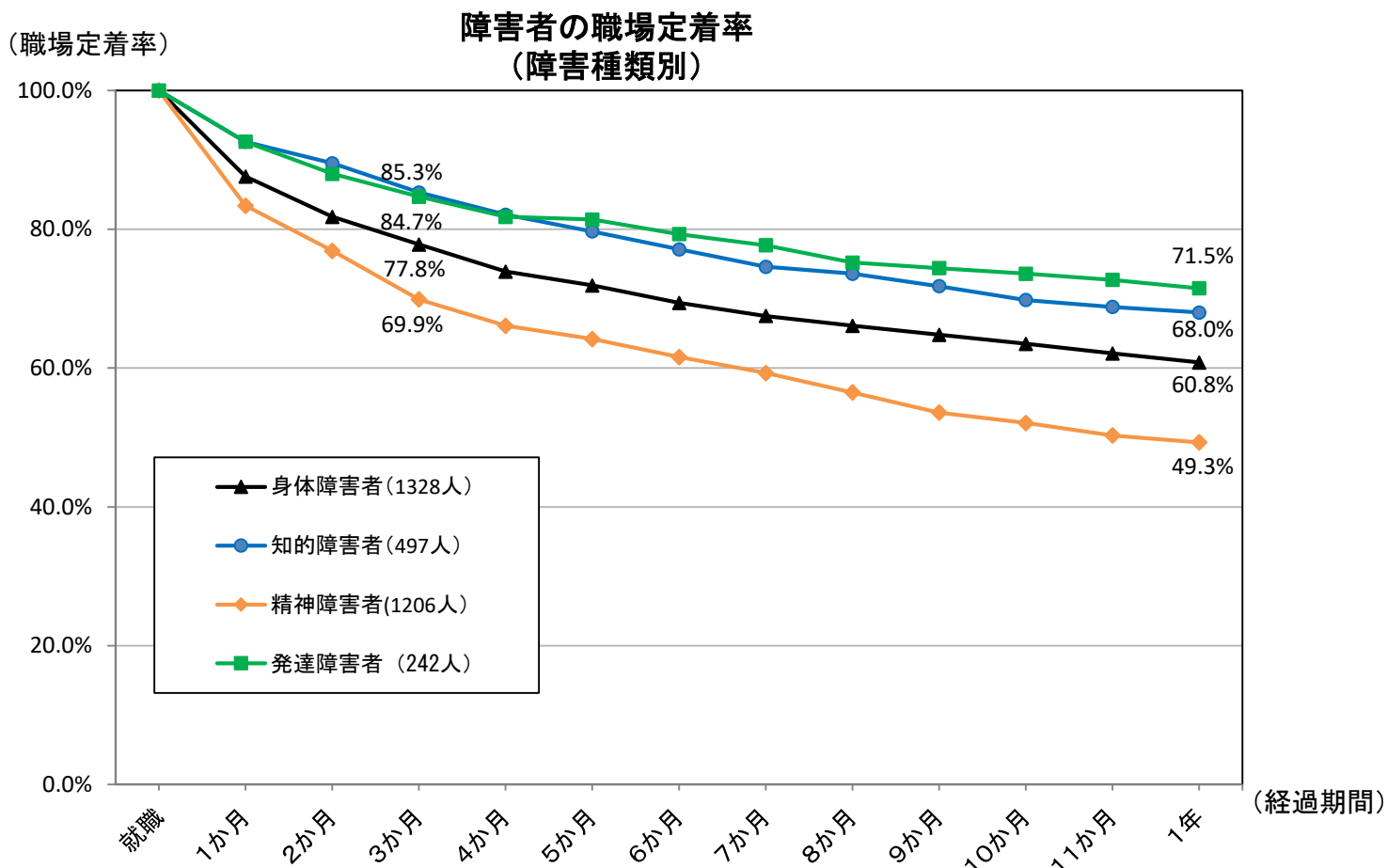


平成30年度



障害者の定着状況について(障害種別)

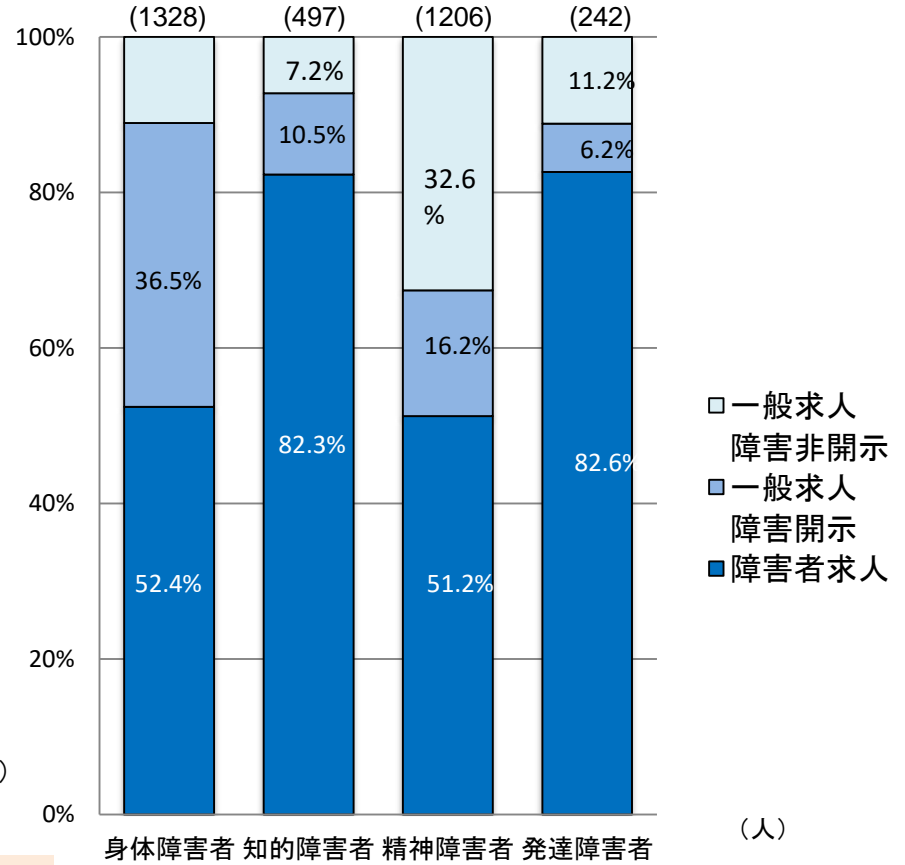
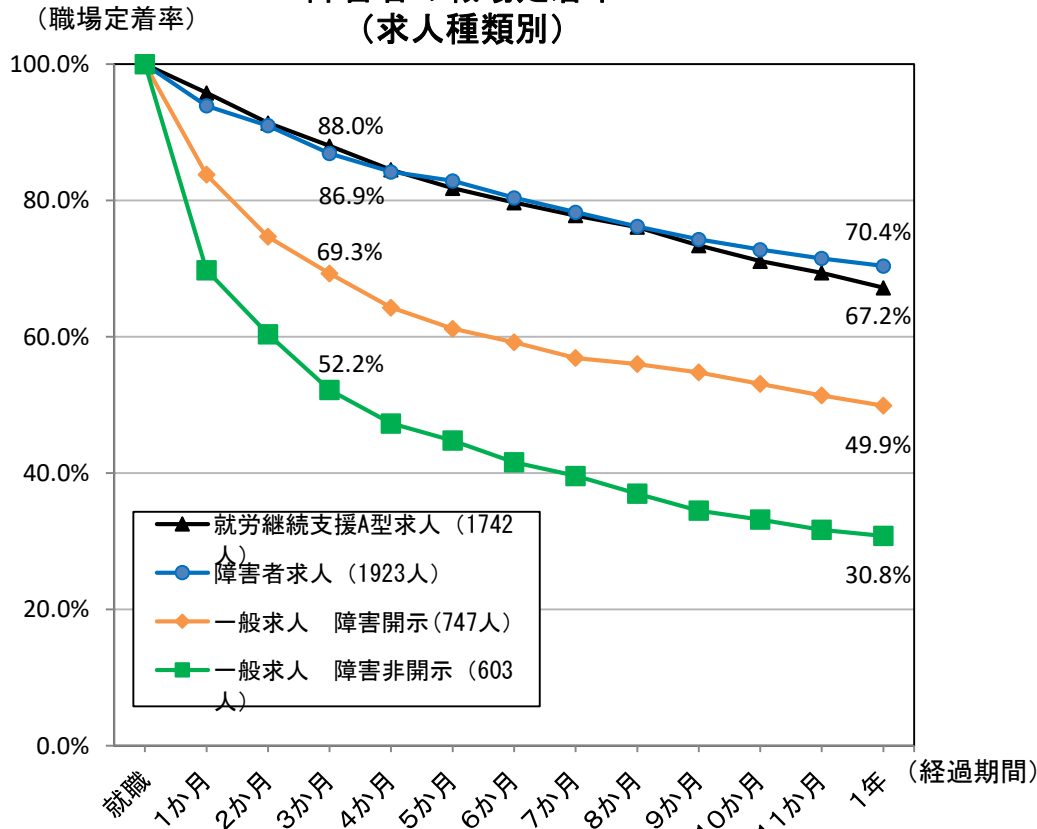
障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。



障害者の定着状況について(求人種別別)

一般求人へ障害非開示で就職する場合や、一般求人へ障害開示で就職する場合に、職場定着率は低くなる傾向がある。また、身体障害者は一般求人へ障害開示、精神障害者は一般求人へ障害非開示で就職するケースが多くみられる。

障害者の職場定着率
(求人種別別)



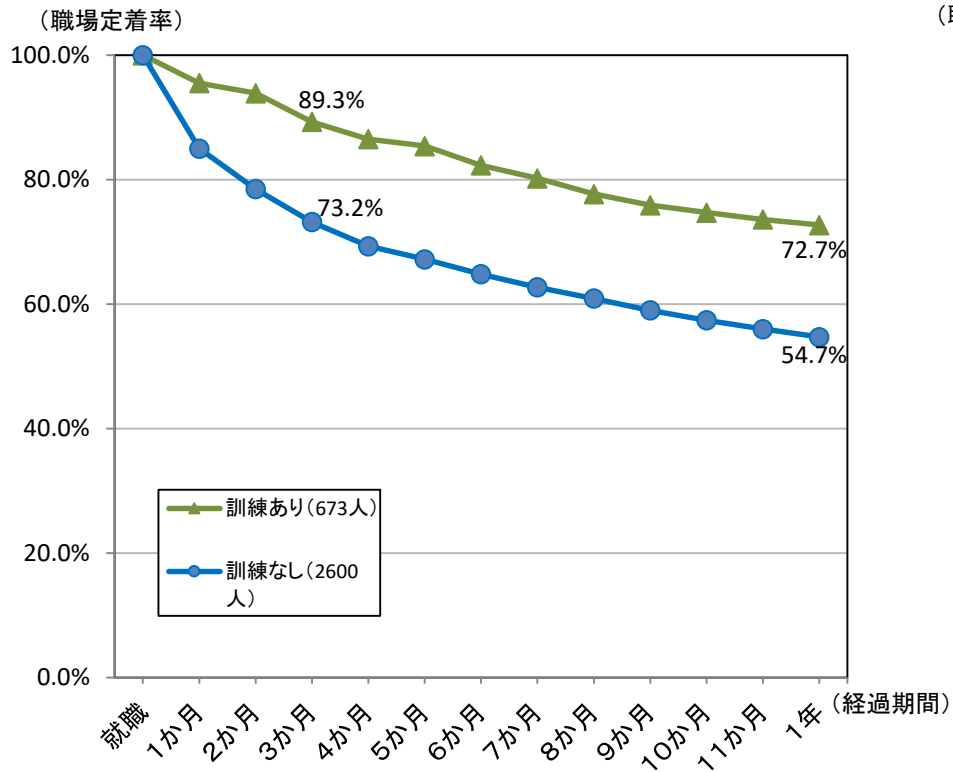
※一般求人非開示とは、一般求人へ紹介就職した者のうち、ハローワークに障害の情報を開示している者で、企業に対しては障害の情報を開示せずに就職した者を指す。なお、事業主は、雇用労働者の障害の情報等の把握・確認等を行う際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に沿って、プライバシーに配慮する必要があり、本人の意に反してプライバシーに係る情報の報告等を行わせてはならない。また、事業主には、障害者雇用促進法に基づき、雇用障害者に対し、差別の禁止、合理的配慮の提供等の義務が課されている。

出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)
右図上の括弧内の数値は、サンプル数

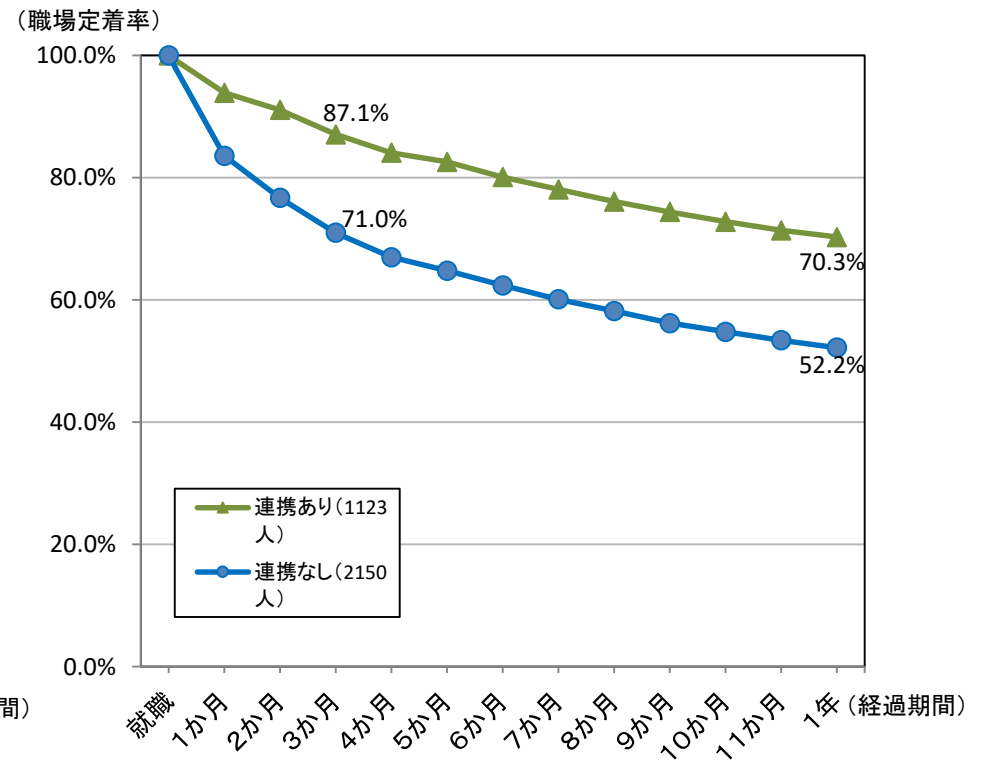
地域の支援機関を活用した場合の定着状況について

障害者の定着状況については、就労前の訓練受講や、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも、定着率が高い。

障害者の職場定着率
(就労前訓練の受講の有無別)



障害者の職場定着率
(地域の就労支援機関との連携の有無別)



出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)

<参考資料>

② 障害者雇用率制度

障害者雇用対策について

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

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 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>

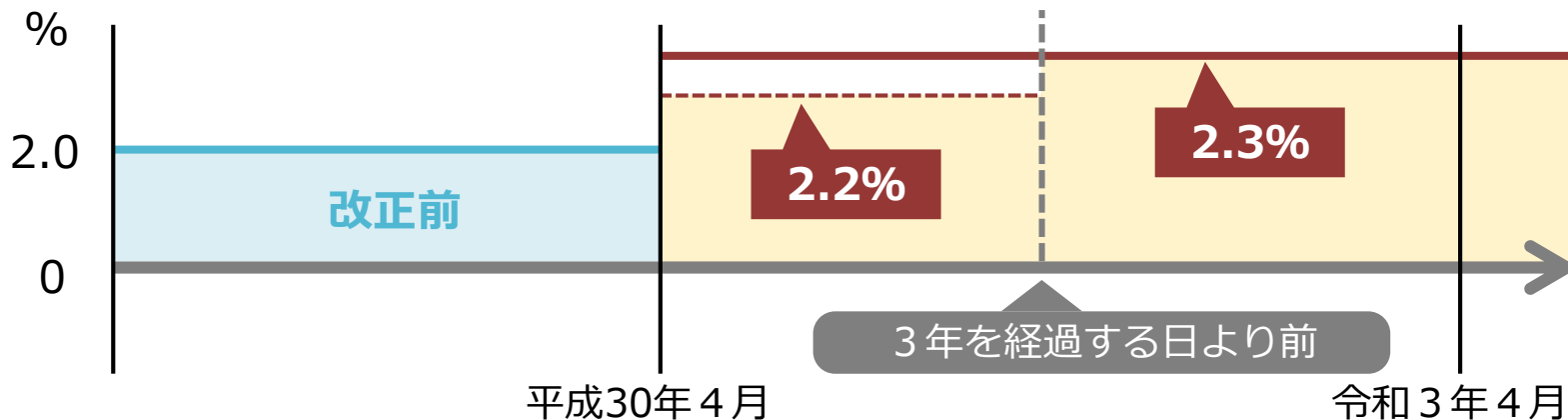
国、地方公共団体 = 2.5%

都道府県等の教育委員会 = 2.4%

障害者雇用率の見直し

平成25年法改正により、精神障害者の雇用義務が課されることとなったことに伴い、民間企業の障害者雇用率を、30年4月より2.2%、3年を経過するより前に2.3%に引き上げることとした。

(障害者雇用率)



※ 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、平成30年4月より2.5%、3年を経過する日より前に2.6%【改正前 2.3%】とする。

都道府県等の教育委員会については、平成30年4月より2.4%、3年を経過する日より前に2.5%【改正前 2.2%】とする。

※ 雇用率の見直しに伴い、障害者を1人以上雇用しなければならない民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上(雇用率2.3%時は43.5人以上)に変更

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）

障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法

身体障害者

身体障害者手帳※1

※1 当分の間、次のイからハマまでに掲げるいずれかの医師が作成した診断書又は意見書※2によって確認を行って差し支えない。

- イ 身体障害者福祉法の規定により都道府県知事の定める医師(指定医)
- ロ 労働安全衛生法に規定する産業医
- ハ 人事院規則等に規定する健康管理医

※2 心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫又は肝臓の機能の障害については、当分の間、イによるものに限る。

知的障害者

①都道府県知事又は政令指定都市市長が交付する療育手帳(例えば、東京都においては愛の手帳)

又は

②児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターによる判定書

精神障害者

精神障害者保健福祉手帳

障害者雇用率制度について

- 雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱。
- 障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指す。

- ① 事業主に対して、従業員の一定割合(法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け
民間企業: **2.2%** 国、地方自治体: **2.5%** 都道府県等の教育委員会: **2.4%**

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

※ 精神障害者である短時間労働者で、①かつ②を満たす方については、1人をもって1人とみなす。

①新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方

②令和5年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

- ② **令和3年4月の前に、更に、0.1%ずつ**の引き上げ

除外率制度について

1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。
現在の民間事業主の法定雇用率・・・2.2%

2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度(障害者の雇用義務を軽減)を設けていた。

除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。

3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。

経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている(法律附則)。

4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げを実施した。

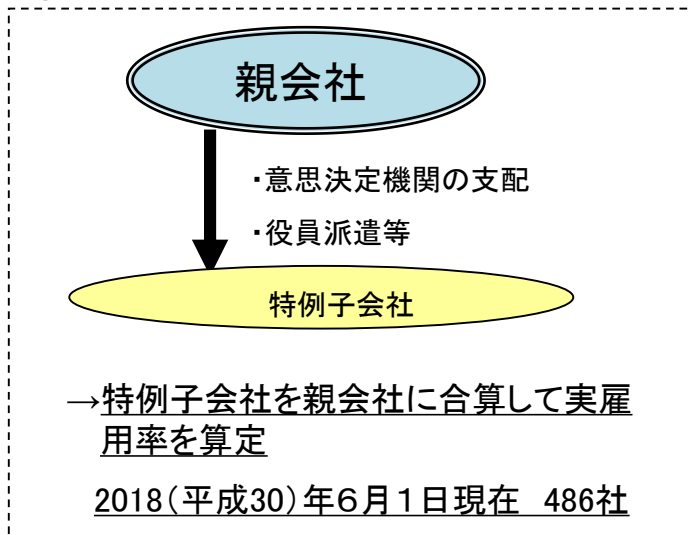
除外率設定業種及び除外率

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

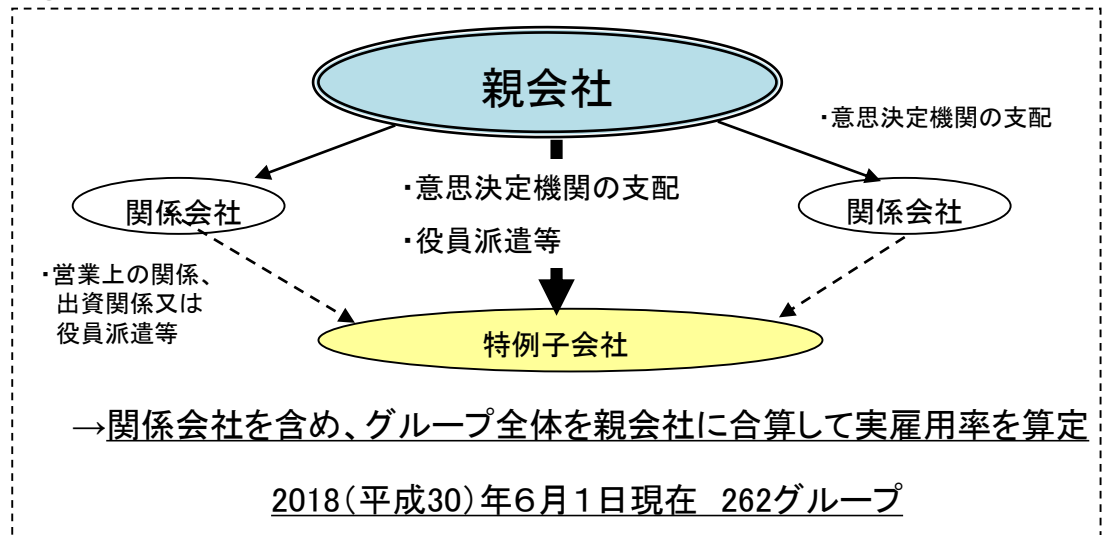
特例子会社制度

- 障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.2％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。
- 一方、①障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。また、②特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。
- これにより、事業主にとっては障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことができること等や、障害者本人にとっては障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保されること等のメリットがある。

①〔特例子会社制度〕

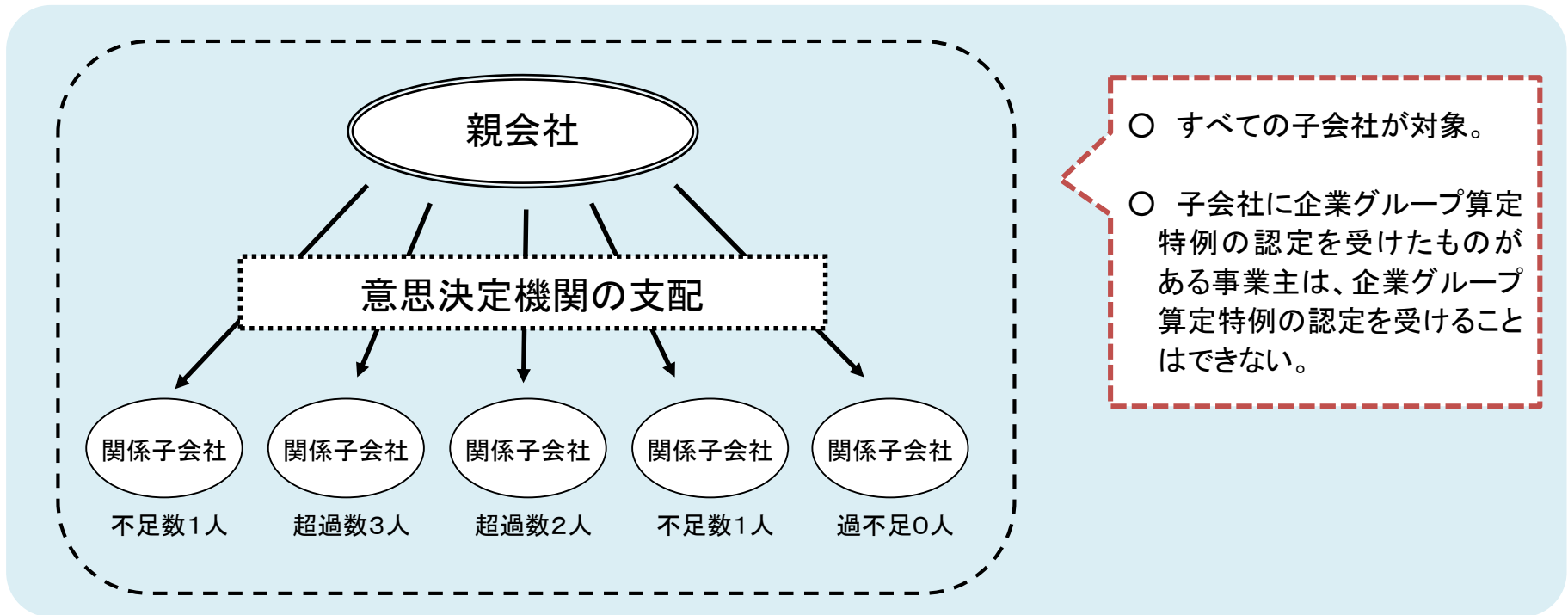


②〔グループ適用〕



企業グループ算定特例

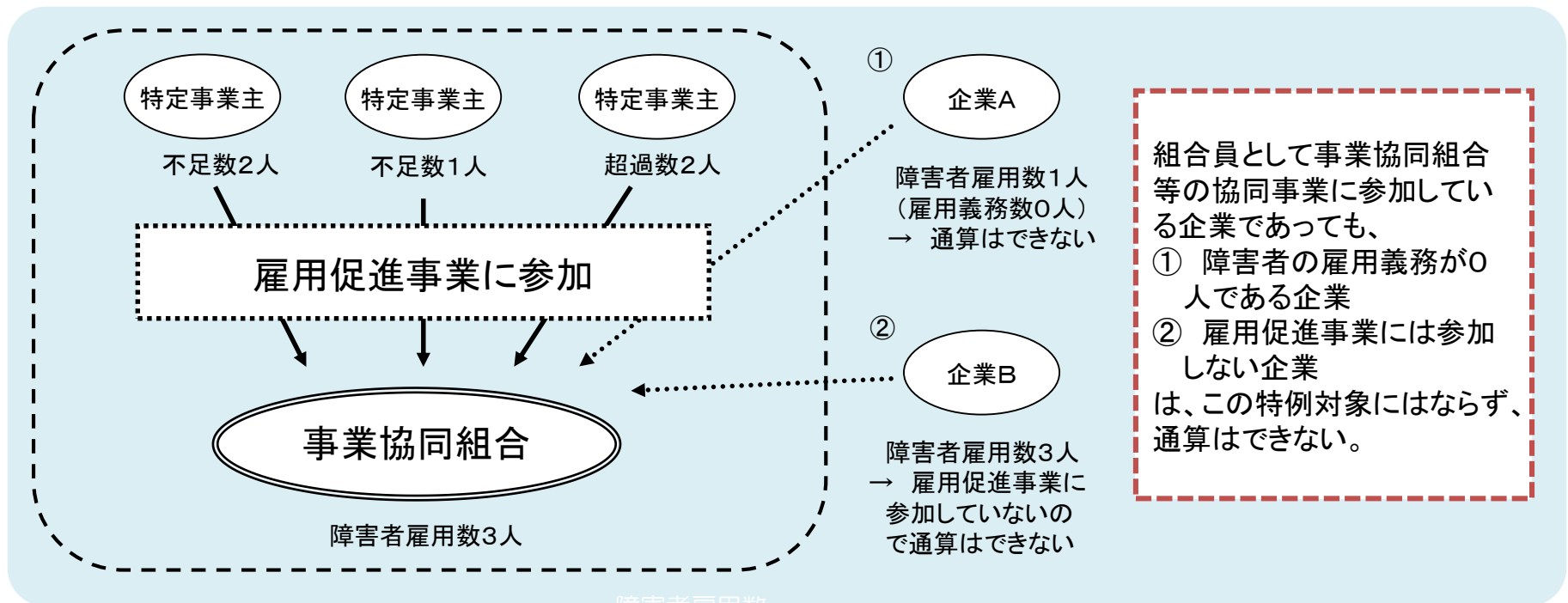
一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率を通算することができる。



企業グループ全体で実雇用率を通算 → 合計 超過数3人

事業協同組合等算定特例

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



事業協同組合等及び特定事業主で実雇用率を通算 → 合計 超過数2人

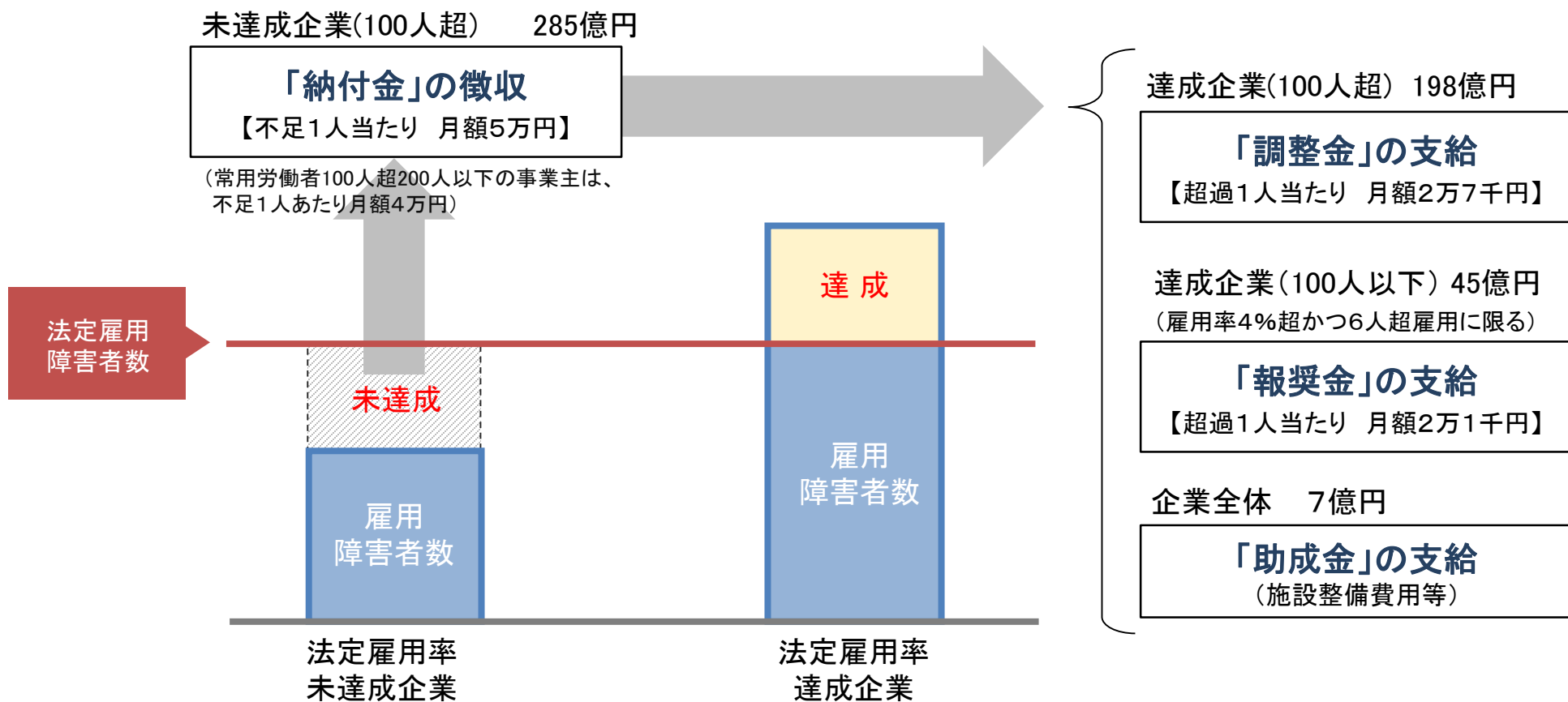
特例承認・特例認定について

- 国・地方公共団体の機関においては、原則として任命権者ごとに障害者雇用義務。しかし、実態としてある国の機関の任命権者が全ての職員の採用・異動についての権限を持っているとは言い難い場合が存在。
- このような場合、各機関の任免に関して影響力を持つ任命権者が一元的に対象障害者の任用に取り組むこととした方が、障害者の雇用の促進・安定に資する。
- そこで、一定の要件のもとで、任命権者の枠を超えて障害者雇用率制度の適用を認めるもの。

	特例承認	特例認定
概要	省庁及びその外局の申請に基づき、厚生労働大臣の承認を受けた場合に、当該外局に勤務する職員を当該省庁に勤務する職員とみなす。	地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなす。
件数	3省庁 ①総務省(消防庁)、②文部科学省(文化庁、スポーツ庁)、 ③経済産業省(中小企業庁、資源エネルギー庁)	19府県 ※企業局、議会事務局等についてみなし
要件	①承認申請をした機関が省庁及び当該省庁に置かれる外局等であること。 ②承認省庁の職員及び承認外局等の職員を合算した後に、障害者の雇用に関する国の義務を果たしていること。当該義務を果たしていない場合においては、障害者採用促進計画書(※)を作成していること。 ※始期:申請の日、終期:申請直後の5月31日	① 次の(イ)及び(ロ)のいずれの要件も満たすこと。 (イ) 認定地方機関の任命権者がその他機関の任命権者を任命していること又は認定地方機関の任命権者若しくは当該任命権者が任命する職員がその他機関の任命権者の職を兼ねていること (ロ) 1人以上の認定地方機関の職員がその他機関において勤務していること ② 認定地方機関の職員及びその他機関の職員を合算した場合に、障害者の雇用に関する地方公共団体の義務を果たしていること。当該義務を果たしていない場合には、障害者採用促進計画書を作成していること。
効果	次の場合に同一の機関とみなして取扱い。 ① 障害者任免状況通報 ② 実雇用率の算定及び障害者採用計画の作成 ③ 障害者採用計画及びその実施状況の通報 ④ 特定身体障害者雇用率の算定及び特定身体障害者採用計画の作成 ⑤ 特定身体障害者採用計画及びその実施状況の通報 ⑥ 旧除外職員が一定以上の割合を占める場合に設定される除外率	次の場合に同一の機関とみなして取扱い。 ① 障害者任免状況通報 ② 実雇用率の算定及び障害者採用計画の作成 ③ 障害者採用計画及びその実施状況の通報 ④ 特定身体障害者雇用率の算定及び特定身体障害者採用計画の作成 ⑤ 特定身体障害者採用計画及びその実施状況の通報 ⑥ 旧除外職員が一定以上の割合を占める場合に設定される除外率

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。

<參考資料>

③ 障害者差別禁止・合理的配慮提供

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	<ul style="list-style-type: none">○ 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	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none">○ 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	<ul style="list-style-type: none">○ 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	<ul style="list-style-type: none">○ 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

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"> 募集内容について、音声等で提供すること。 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。 	5
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 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。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。 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。 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。 	6
聴覚・言語障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 面接を筆談等により行うこと。 	15
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 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。 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。 	17

(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"> 面接の際にできるだけ移動が少なく済むようにすること。 	25
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 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。 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。 スロープ、手すり等を設置すること。 体温調整しやすい服装の着用を認めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 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。 	26
内部障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時間について、体調に配慮すること。 	36
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 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。 	37

(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"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	43
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 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。 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。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 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。 	44
精神障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	53
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 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。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。 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。 	54

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

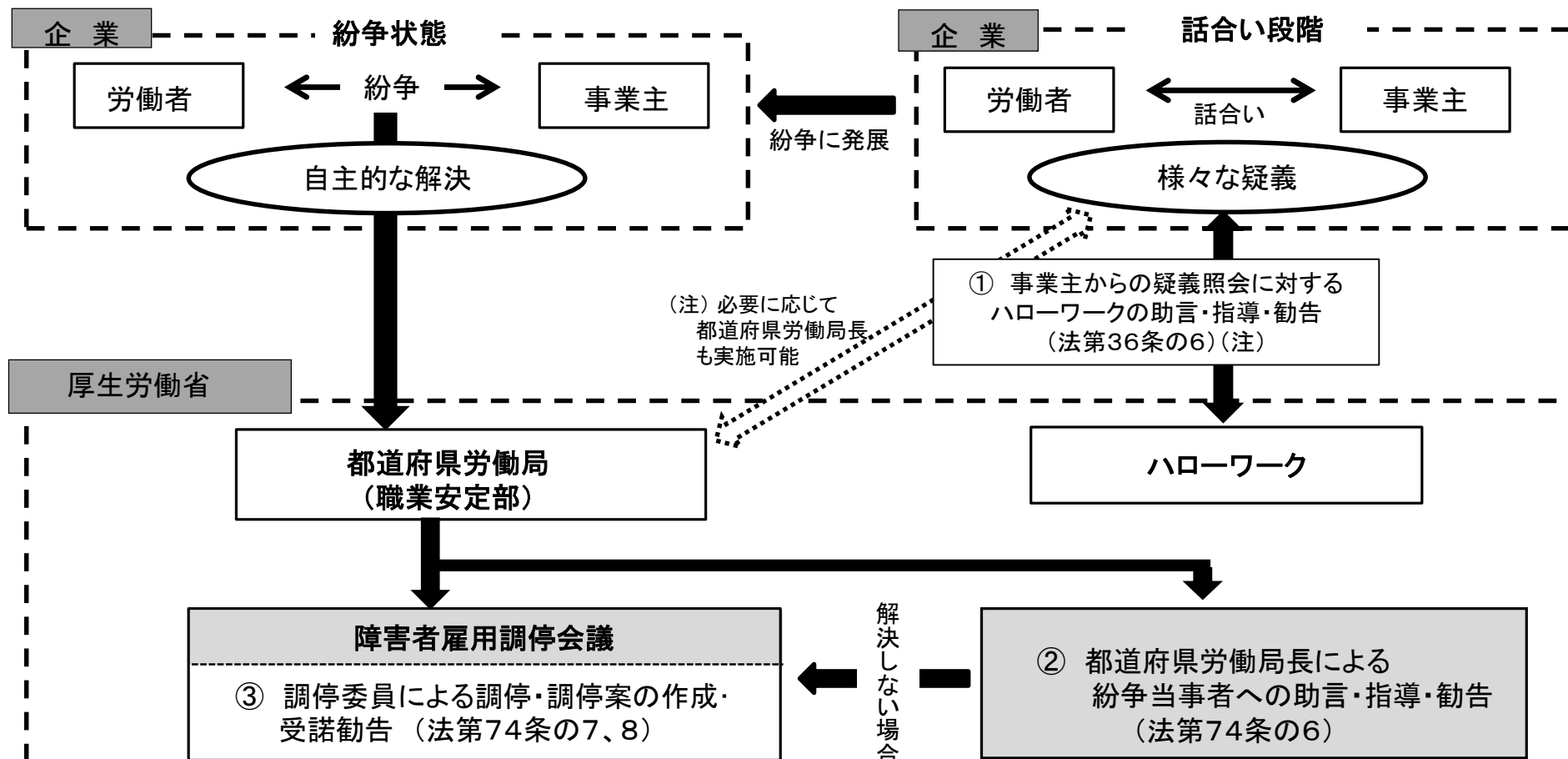
障害区分	場面	事例	事例集 ページ
発達障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。 	63
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 感覚過敏を緩和するため、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。 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。 	65
難病に起因する障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時間について、体調に配慮すること。 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	74
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 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。 	75

(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"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	79
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 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。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 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。 	80

改正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、**新たに創設した調停制度の対象**となる（法第74条の7、8）。



※ 個別紛争解決促進法の特例として、紛争調整委員会の中に設ける。

公務員への適用について

障害者雇用促進法（85条の3）では、国家公務員及び地方公務員に適用除外規定が設けられている。

⇒公務員は勤務条件が法律で定められている等、独自の法体系が存在することから、それぞれの法制度の中で基本的に対応が図られる。

国家公務員

○障害者の差別禁止

⇒国公法27条の平等取扱いの原則に基づき対応が図られる。

○合理的配慮の提供

⇒国公法27条や同71条の能率の根本基準に基づき対応が図られる

地方公務員

○障害者の差別禁止

⇒地公法13条の平等取扱いの原則に基づき対応が図られる。

○合理的配慮の提供

⇒国公法のような能率の根本基準に相当する規定がなく、合理的配慮を直接担保する法律がないため、**障害者雇用促進法の規定を直接適用**

(参考)

○国家公務員法

(平等取扱いの原則)

第二十七条 すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第五号に規定する場合を除くの外政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

(能率の根本基準)

第七十一条 職員の能率は、十分に発揮され、且つ、その増進がはからなければならない。

○2 前項の根本基準の実施につき、必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

○3 内閣総理大臣は、職員の能率の発揮及び増進について、調査研究を行い、その確保のため適切な方策を講じなければならない。

○地方公務員法

(平等取扱いの原則)

第十三条 すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない、人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第十六条第五号に規定する場合を除く外、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて差別されてはならない。

障害者虐待防止

使用者による障害者虐待をなくそう

すべての人が安心して働き続けられる職場にするために



● 障害者虐待防止法が施行されました

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下「障害者虐待防止法」）が平成24年10月1日に施行されました。この法律は、障害者の尊厳を守り、自立や社会参加の妨げとならないよう、虐待を禁止するとともに、その予防と早期発見のための取り組みや、障害者を現に養護する人（養護者）に対して支援措置を講じることなどを定めたものです。

● 「使用者による障害者虐待」とは

法律では、「養護者による障害者虐待」「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」「使用者による障害者虐待」の3つについて、それぞれの防止等を規定していますが、このリーフレットでは、「使用者による障害者虐待」を解説します。

「使用者」とは、障害者を雇用する事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者（工場長、労務管理者、人事担当者など）をいいます。使用者が事業所で雇用する障害者について行う、次のページのような行為を「使用者による障害者虐待」と定義しています。

障害者虐待の具体例

虐待行為	例
1 身体的虐待 障害者の身体に外傷が生じたり、生じる恐れのある暴行を加えること、または正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。	たたく、つねる、なぐる、熱湯を飲ませる、異物を食べさせる、監禁する、危険・有害な場所での作業を強いるなど。
2 性的虐待 障害者に対してわいせつな行為をすること、または障害者にわいせつな行為をさせること。	裸の写真やビデオを撮る、理由もなく不必要に身体に触る、わいせつな図画を配布する、性的暴力をふるう、性的行為を強要するなど。
3 心理的虐待 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応、不当な差別的言動その他、障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。	脅迫する、怒鳴る、悪口を言う、拒絶的な反応を示す、他の障害者と差別的な扱いをする、意図的に恥をかかせるなど。
4 放棄・放任による虐待 障害者を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置のほか、他の労働者による1～3の虐待行為の放置など、これに準じる行為を行うこと。	住み込みで食事を提供することになっているにもかかわらず食事を与えない、仕事を与えない、意図的に無視する、放置することで健康・安全への配慮を怠るなど。
5 経済的虐待 障害者の財産を不当に処分することその他、障害者から不当に財産上の利益を得ること。	障害者であることを理由に賃金等を支払わない、賃金額が最低賃金に満たない（※）、強制的に通帳を管理する、本人の了解を得ずに現金を引き出すなど。 <small>（※）都道府県労働局長から最低賃金の減額特別許可を受けている場合については、減額後の最低賃金に満たないとき。</small>

虐待者、被虐待者本人の「自覚」は問いません

虐待が発生している場合、虐待をしている人（虐待者）、虐待を受けている人（被虐待者）に自覚があるとは限りません。虐待者が、「指導・しつけ・教育」の名の下に不適切な行為を続けていることや、被虐待者が、自身の障害の特性から自分のされていることが虐待だと認識していないこともあります。

また、長期間にわたって虐待を受けた場合などでは、被虐待者が無力感から諦めてしまっていることもあります。



<参考資料>

④ 活用できる制度・ツール

雇用関係助成金（雇用保険二事業に基づくもの）

※都道府県労働局又はハローワークにおいて受付

● 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を雇用する事業主に、1人当たり50万円（中小企業の場合は120万円）等を支給。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難治性疾患患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円（中小企業の場合は120万円）を支給。
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、120万円を支給。
● トライアル雇用助成金	
障害者トライアルコース	ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3か月（精神障害者は6か月）の試行雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円の助成金を最大3か月支給。（精神障害者を雇用する事業主に対しては月額最大8万円を3か月、月額最大4万円を3か月の最大6か月支給）。
障害者短時間トライアルコース	精神障害者等について、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月4万円の助成金を支給。
● 障害者雇用安定助成金	
障害者職場定着支援コース	職場定着支援計画を作成し、「柔軟な時間管理・休暇付与」「短時間労働者の勤務時間延長」「正規・無期転換」「職場支援員の配置」「職場復帰支援」「中高年障害者の雇用継続支援」「社内理解の促進」のいずれかの措置を講じた事業主に助成。 ※助成額は措置ごとに異なる。
障害者職場適応援助コース	職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主に助成。訪問型職場適応援助者による支援を実施する場合は支援実施1日当たり最大16,000円、企業在籍型職場適応援助者による支援を実施する場合は最大月額9万円（中小企業の場合は12万円）を支給。そのほか、職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。
● 人材開発支援助成金	
障害者職業能力開発コース	障害者の職業に必要な能力を開発、向上させるため、一定の教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う事業主又は事業主団体に対し助成。設置等に要する経費の3/4（上限額：5000万円、更新の場合は1000万円）、運営費の4/5（上限額：1人当たり月17万円）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）

■ 概要

障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

■ 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下記の金額を支給対象期（6ヶ月）毎に支給する。

	支給額	助成対象期間
身体・知的障害者 ※短時間労働者を除く	120万円 (50万円)	2年 (1年)
重度障害者等 ※短時間労働者を除く (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者)	240万円 (100万円)	3年 (1年6ヶ月)
障害者（短時間労働者）	80万円 (30万円)	2年 (1年)

※ 「短時間労働者」とは一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者をいう

※ () 内は中小企業以外の事業主に対する支給額・助成対象期間

特定求職者雇用開発助成金 (発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

1 趣旨

発達障害者は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。

また、いわゆる難病のある人は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際の就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。

このため、発達障害者及び難病のある人の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用し、雇用管理等について配慮を行う事業主に対する助成を行う。



2 内容

(1) 対象事業主

発達障害者又は難病^{※1}のある人を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 助成対象期間

1年(中小企業2年)

(3) 支給金額

50万円(中小企業の場合 120万円)^{※2}

※1 治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者(障害者総合支援法の対象疾病を基に設定(平成27年7月~))

※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は4回)に分けて支給する。

特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）

1 趣旨

中小企業においては、比較的障害者雇用への取組が遅れている傾向にあり、中小企業における法定雇用率未達成企業のうち、雇用障害者数が0人である企業が約4分の3を占めていることから、障害者雇用の経験のない中小企業において、ハローワークや一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により初めて身体・知的・精神障害者を雇用して法定雇用率を達成し、職場定着が図られた場合に、助成金を支給することにより、中小企業における障害者の雇用促進及び職場定着を図る。



2 内容

(1) 対象事業主

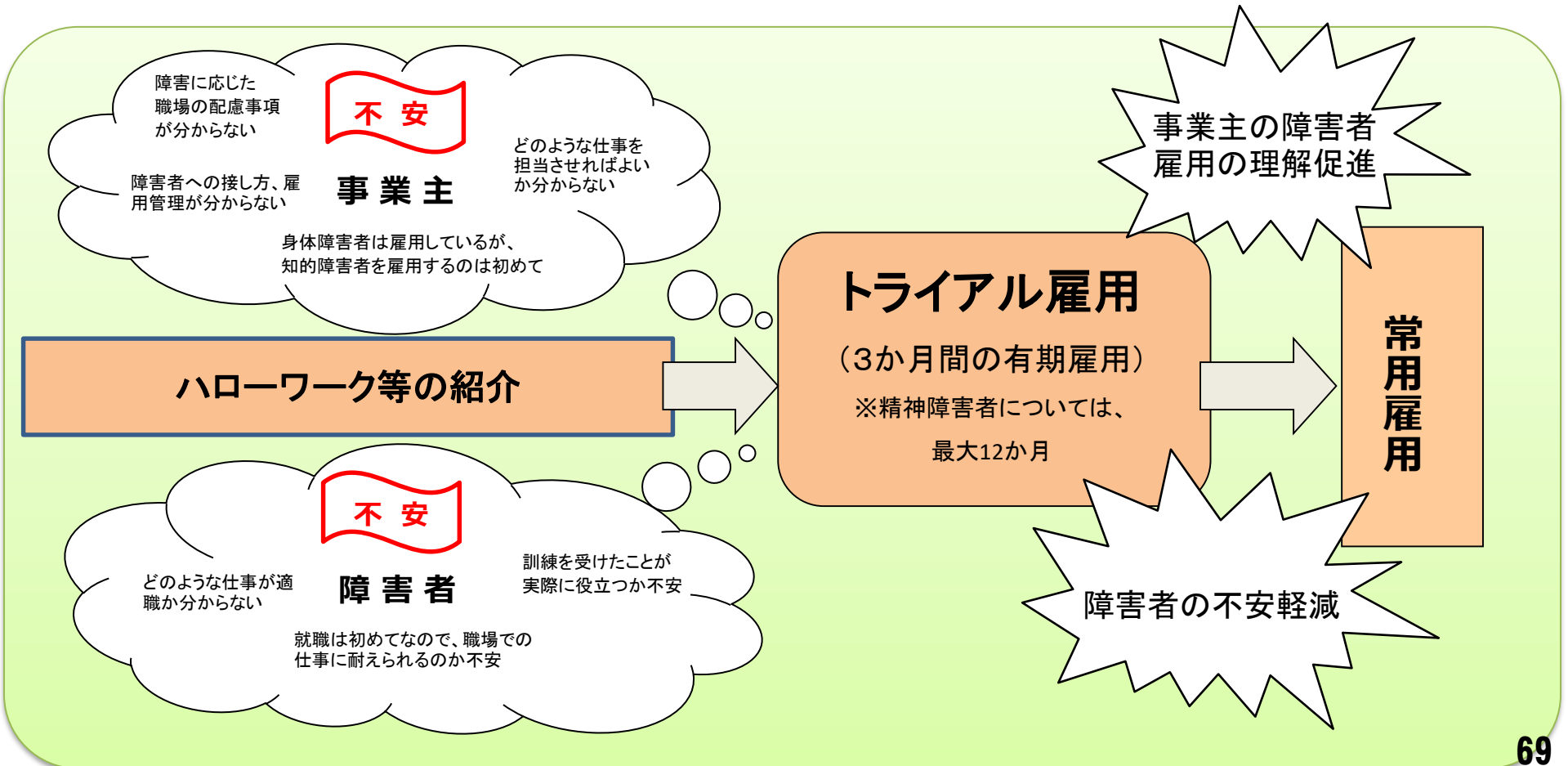
障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる**45.5人～300人規模**の中小企業）の事業主

(2) 支給金額

初めて障害者を雇用した日から3か月の間に法定雇用障害者数以上の障害者を雇用保険被保険者として雇い入れ、一定期間、雇用継続した場合（6か月→12か月）**120万円**支給

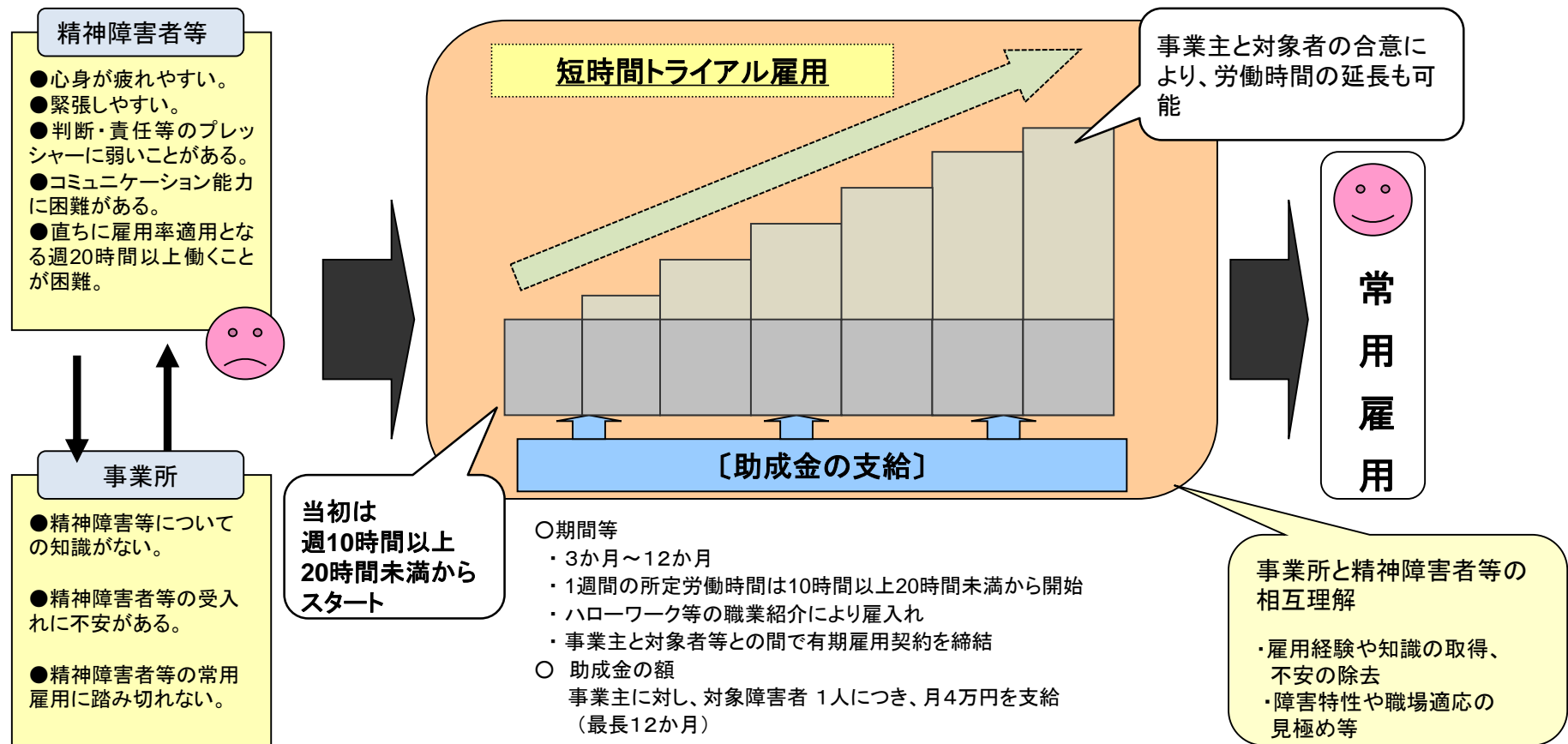
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）の概要

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用（トライアル雇用＝原則3か月）の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を促進することを目的とし、事業主に対して、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）（月額4万円、最大3か月（精神障害者に対しては月額8万円を3か月、月額4万円を3か月の最大6か月））を支給する。



トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）の概要

- 精神障害、発達障害といった障害特性により、**直ちに週20時間以上の労働時間での就業が困難な者**については、雇入れ当初は20時間未満の就業から開始するトライアル雇用。
- トライアル雇用期間中に、事業主と対象者が合意すれば、労働時間を延長することも可能。
- トライアル雇用を通じて、常用雇用への移行を目指す。



障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)

事業所が、雇用する障害者の職場定着に資する、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置について計画を作成し、計画に基づいて1つ以上の措置を講じた場合に助成金を支給。

計画作成

計画確認

措置の実施

助成金支給

項目	① 柔軟な休暇取得・ 時間管理	② 短時間労働者の 勤務時間延長	③ 正規・ 無期転換	④ 職場支援員 の配置	⑤ 職場復帰 の支援	⑥ 中高年障害者の 雇用継続支援	⑦ 社内理解の 促進
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・通院等に配慮した休暇取得 ・障害特性に配慮した勤務時間や休憩時間の設定 ・通勤時間短縮のための勤務地の変更 	<ul style="list-style-type: none"> ・20時間未満→20～30時間未満 ・20～30時間未満→30時間以上 ・20時間未満→30時間以上への延長 	<ul style="list-style-type: none"> ・有期→無期 ・有期→正規 ・無期→正規 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場支援員の配置による定着支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・いずれかの職場適応措置の実施 ・時間的配慮等 ・職務開発等 	<ul style="list-style-type: none"> ・職務開発等 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の同僚などに対する講習の実施
要件	合理的配慮の提供の手続きを経ていること 等	対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること 等	対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること 等	職場支援員を配置(雇用、委託、委嘱により)すること 等	「医師の意見書」で休職が必要とされた者であること 等	45歳以上の障害者(勤続10年以上)であること 等	+ 専門的知識を有する者による講習であること 等
対象労働者が措置実施後6か月以上職場に定着していること							
金額	<ul style="list-style-type: none"> ・対象者1人あたり8(6)万円 	<ul style="list-style-type: none"> ・20時間未満→20～30時間未満への延長 対象者1人あたり20(15)万円 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・有期→正規 対象者1人あたり90(67.5)万円 等 	<ul style="list-style-type: none"> 対象者1人あたり月4(3)万円 	<ul style="list-style-type: none"> 対象者1人あたり月6(4.5)万円 	<ul style="list-style-type: none"> 対象者1人あたり70(50)万円 	<ul style="list-style-type: none"> 講習に要した経費に応じた額

※⑦社内理解の促進は他の措置と組み合わせる場合にのみ助成

注:()内は中小企業以外の事業主に対する支給額及び支給対象期間

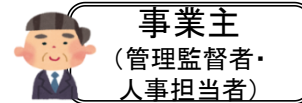
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

1 趣旨

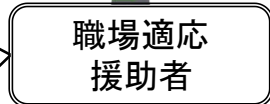
職場適応・定着に特に課題を抱える障害者に対して、雇入れ後の職場適応・定着を図るために、職場適応援助者による直接的・専門的な支援を提供する事業主に対して助成金を支給。

◎ 支援内容

- ・ 障害特性に配慮した対応方法に係る助言・援助
- ・ 配置、職務内容の設定に関する助言



- ・ 障害の理解に係る社内啓発
- ・ 障害者との関わり方に関する助言
- ・ 指導方法に関する助言

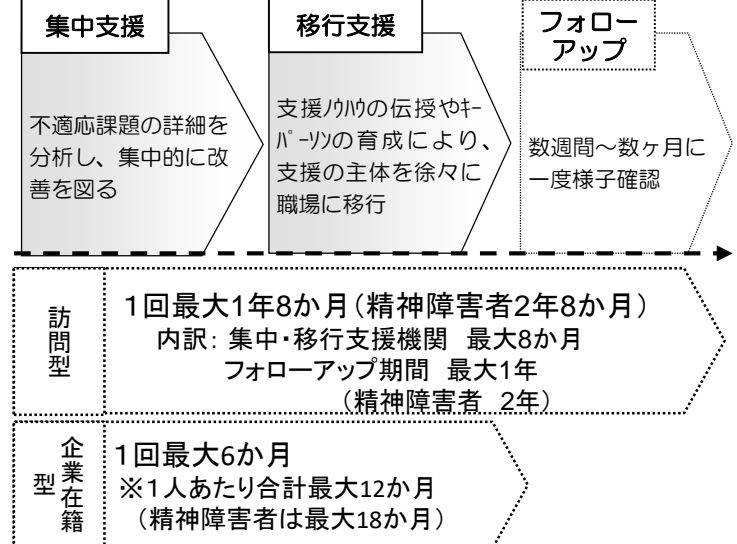


- ・ 業務遂行力の向上支援
- ・ 職場内コミュニケーション能力の向上支援
- ・ 健康管理、生活リズムの構築支援



安定した職業生活を送るための家族の関わり方に関する助言

◎ 標準的な支援の流れ(支給対象期間)



2 内容

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センターが、障害者の職場適応の観点から課題を解決するために必要とする支援内容や程度を勘案して作成又は承認した職場適応援助計画があり、これに基づき職場適応援助者による支援を提供する事業主

2 支給額

○ 支援計画に基づいて支援を行った日数/月数に、それぞれ以下の日額/月額単価を掛けて算出された額

- ・ 訪問型(日額) 1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間以上の日 16,000円
4時間未満の日 8,000円

※ただし、精神障害者を支援する場合は、3時間以上4時間未満16,000円)

- ・ 企業在籍型(月額) 大企業 6万円(対象労働者が短時間労働者の場合 3万円)
中小企業 8万円(対象労働者が短時間労働者の場合 4万円)

※ただし、精神障害者に対する支援を行う場合は大企業9万円(短時間5万円)
中小企業12万円(短時間6万円)

○ 支援の実施のために新たに職場適応援助者を養成した場合、養成研修受講経費の1/2

雇用関係助成金（障害者雇用納付金制度に基づくもの）

障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行うことができ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支給（障害者1人につき上限450万円（作業施設の設置）等）

○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者である労働者の福祉の増進を図るため、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整備を行う事業主に支給（障害者1人につき上限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、知的障害者また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ことと認められる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の設置または整備を行う場合に、費用の一部を助成（上限額5000万円）

障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

○ 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配置・委嘱を行う事業主に支給
（例：手話通訳担当者を委嘱した場合には、委嘱1回当たりの費用の3/4）

通勤の配慮を行った場合の助成措置

○ 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等に支給
（例：駐車場を賃借した場合には、障害者1人につき月上限5万円 等）

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金

障害者作業施設設置等助成金

助成金名	助成率	限度額	支給期間
①第1種作業施設設置等助成金 ○作業施設、作業設備等の設置又は整備	2/3	・障害者1人につき450万円（作業施設、附帯施設、作業設備の合計） ※作業設備の場合 障害者1人につき150万円（中途障害者の場合は1人につき450万円） ・短時間労働者（重度身体障害者、重度知的障害者または精神障害者を除く。）である場合の限度額は1人につき上記の半額（1事業所あたり一会計年度につき合計4,500万円）	—
②第2種作業施設設置等助成金 ○作業施設、作業設備等の賃借		・障害者1人につき月13万円 ※作業設備の場合 障害者1人につき月5万円（中途障害者の場合は1人につき13万円） ・短時間労働者（重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者を除く。）である場合の限度額は1人につき上記の半額	3年間

※対象となる障害者は、身体障害者、知的障害者、精神障害者であって、雇用されて6ヶ月以内の者（中途障害者及び人事異動等の場合を除く。）。

障害者福祉施設設置等助成金

助成金名	助成率	限度額	支給期間
障害者福祉施設設置等助成金	1/3	・障害者1人につき225万円 ・短時間労働者（重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者を除く。）である場合の限度額は1人につき上記の半額 （1事業主又はその事業主の団体1団体あたり一会計年度につき合計2,250万円）	—

※対象となる障害者は、身体障害者、知的障害者、精神障害者。

重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

助成金名	助成率	限度額	支給期間
○設置助成金 事業施設等の設置又は整備に係る助成	2/3	・5千万円	—
○利息支払助成金 事業施設等の設置又は整備に要する費用に充てるため、銀行又は信用金庫から資金を借り入れる場合の利息の支払いに係る助成	借入期間や貸付 年利率に応じて 支給額を算定	・対象となる借入金の限度額は、支給対象費用に30分の7を乗じて得た額又は1,750万円のいずれか低い額	5年間

※1 対象となる障害者は、重度身体障害者、知的障害者（重度でない知的障害者である短時間労働者を除く。）、精神障害者。

※2 対象となる障害者を1年を超えて継続して10人以上雇用し、常用労働者数に占める対象障害者数の割合が2/10以上であることが必要。

障害者介助等助成金（雇用管理のために必要な介助等の措置を行う事業主の方への助成金）

障害者を雇い入れ又は継続雇用する事業主が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を行う場合に、その費用の一部を助成。

助成金名	助成率	限度額	支給期間
①職場介助者の配置または委嘱助成金 ○事務的な業務に従事する視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置又は委嘱	3/4	・配置1人 月15万円 ・委嘱1人 1回 1万円 年150万円まで	10年間
○事務的業務以外に従事する視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱		・委嘱1人 1回 1万円 年24万円まで	
②職場介助者の配置又は委嘱の継続措置に係る助成金 ○事務的な業務に従事する視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置又は委嘱の継続	2/3	・配置1人 月13万円 ・委嘱1人 1回 9千円 年135万円まで	5年間
○事務的業務以外に従事する視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱の継続		・委嘱1人 1回 9千円 年22万円まで	
③手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金 ○聴覚障害者の雇用管理に必要な手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱	3/4	・委嘱1人 1回 6千円 年28万8千円まで（障害者9人までの場合）	10年間
④障害者相談窓口担当者の配置助成金 ○合理的配慮に係る相談等に応じる者の増配置又は委嘱	—	・増配置した担当者が合理的配慮に係る相談業務に専従 月額8万円×担当者数（上限2名）×配置月数（最大6か月） ・増配置した担当者が合理的配慮に係る相談業務以外にも従事 月額1万円×担当者数（上限5名）×配置月数（中小企業：最大12か月、その他：最大6か月）	1回 （支給回数）
	2/3	・研修の受講 障害者専門機関等に支払った研修の受講費の額の2/3（上限20万円）	
	—	時間額700円×研修を受講した担当者数（最大10名）×受講時間（最大月10時間）	
	2/3	・障害者専門機関等への委嘱：対象経費の2/3（上限月10万円かつ最大6か月）	

※対象となる障害者は、助成金メニューにより異なる。

重度障害者等通勤対策助成金（通勤を容易にするための措置を行う事業主の方への助成金）

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者を雇い入れ又は継続雇用する事業主、又はこれらの重度障害者等を雇用している事業主を構成員とする事業主団体が、これらの者の通勤を容易にするための措置を行う場合にその費用の一部を助成。

助成金名	助成率	限度額	支給期間
①住宅の賃借助成金 ○対象障害者用の住宅の賃借	3/4	・世帯用 月10万円 ・単身者用 月6万円	10年間
②指導員の配置助成金 ○対象障害者用住宅への指導員の配置（事業主団体を含む）		・配置1人 月15万円	
③住宅手当の支払助成金		・障害者1人 月6万円	
④通勤用バスの購入助成金 ○対象障害者のための通勤用バスの購入（事業主団体を含む）		・バス 1台 700万円	—
⑤通勤用バス運転従事者の委嘱助成金 ○対象障害者のための通勤用バスの運転に従事する者の委嘱（事業主団体を含む）		・委嘱1人 1回 6,000円	10年間
⑥通勤援助者の委嘱助成金 ○対象障害者の通勤を容易にするために指導、援助等を行う通勤援助者の委嘱		・委嘱1人 1回 2,000円 ・交通費 1認定 3万円	1月間
⑦駐車場の賃借助成金 ○自ら運転する自動車により通勤することが必要な対象障害者に使用させるための駐車場の賃借		・障害者1人 月5万円	10年間
⑧通勤用自動車の購入助成金 ○自ら運転する自動車により通勤することが必要な対象障害者に使用させるための通勤用自動車の購入		・購入 1台 150万円 (1級又は2級の両上肢障害者の場合は1台250万円)	—

※対象となる障害者は、助成金メニューにより異なる。

障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員

- 障害者雇用促進法において、民間事業主に対しては、
 - ・ 第78条により、労働者45.5人以上の事業主に対して障害者雇用推進者の選任についての努力義務を課すとともに、
 - ・ 第79条により、障害者を5人以上雇用する事業所において障害者職業生活相談員を選任する義務を課している。
- 障害者雇用推進者は、各企業に置かれ、障害者職業生活相談員の配置等を含めた障害者の雇用管理等を責任を持って行うとともに、障害者雇用に関する国との連絡窓口となるべき者である。
- 障害者職業生活相談員は、各事業所に置かれ、各障害者の職業生活上に関する相談及び指導を行う者であり、資格認定講習を修了した者等である必要がある。

<参照条文>

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）

（障害者雇用推進者）

第七十八条 事業主は、その雇用する労働者の数が常時第四十三条第七項の厚生労働省令で定める数以上であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

- 一 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- 二 第四十三条第七項の規定による報告（※雇用状況の報告）及び第八十一条第一項の規定による届出（※解雇の届出）を行う業務
- 三 第四十六条第一項の規定による命令（※雇入れ計画作成命令）を受けたとき、又は同条第五項若しくは第六項の規定による勧告（※計画変更勧告・適正実施勧告）を受けたときは、当該命令若しくは勧告に係る国との連絡に関する業務又は同条第一項の計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務

2 （略）

（障害者職業生活相談員）

第七十九条 事業主は、厚生労働省令で定める数以上の障害者（身体障害者、知的障害者及び精神障害者（厚生労働省令で定める者に限る。以下この項において同じ。））に限る。以下この項及び第八十一条において同じ。）である労働者を雇用する事業所においては、その雇用する労働者であつて、厚生労働大臣が行う講習（以下この条において「資格認定講習」という。）を修了したものの其他厚生労働省令で定める資格を有するもののうちから、厚生労働省令で定めるところにより、障害者職業生活相談員を選任し、その者に当該事業所に雇用されている障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

2 （略）

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

趣旨

精神障害、発達障害のある方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「**職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること**」だが、企業で働く一般の従業員が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限定的。ハローワークでは、一般の従業員を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しい理解を促し、職場での応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となる講座を、平成29年秋より開始。（平成30年3月末までに約1,000回講座を開催、約34,000人がサポーターに）

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

- 内容 ◆ 「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について
- メリット ◆ 精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを、短時間で学ぶことができます。
- 講座時間 ◆ 90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- 受講対象 ◆ **企業に雇用されている者を中心に、どなたでも受講可能**
- ※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問わない。
 - ※ 受講者には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈（数に限りあり）。
- 実績 ◆ 実施回数：992回、養成者数：34,018人（平成30年3月末時点）



ハローワークから講師が事業所に出向く、出前講座も実施。また、精神障害者・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士などが相談対応することも可能。

＜参考資料＞

⑤ 地域の支援機関

地域障害者職業センターの概要

- 地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。
- 障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力や職業能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○ 事業主に対する相談・援助

事業主に対して、障害者の従事しやすい職務の設計、わかりやすい指導の方法などを、雇入れの段階から定着に至るまで一貫して実施。

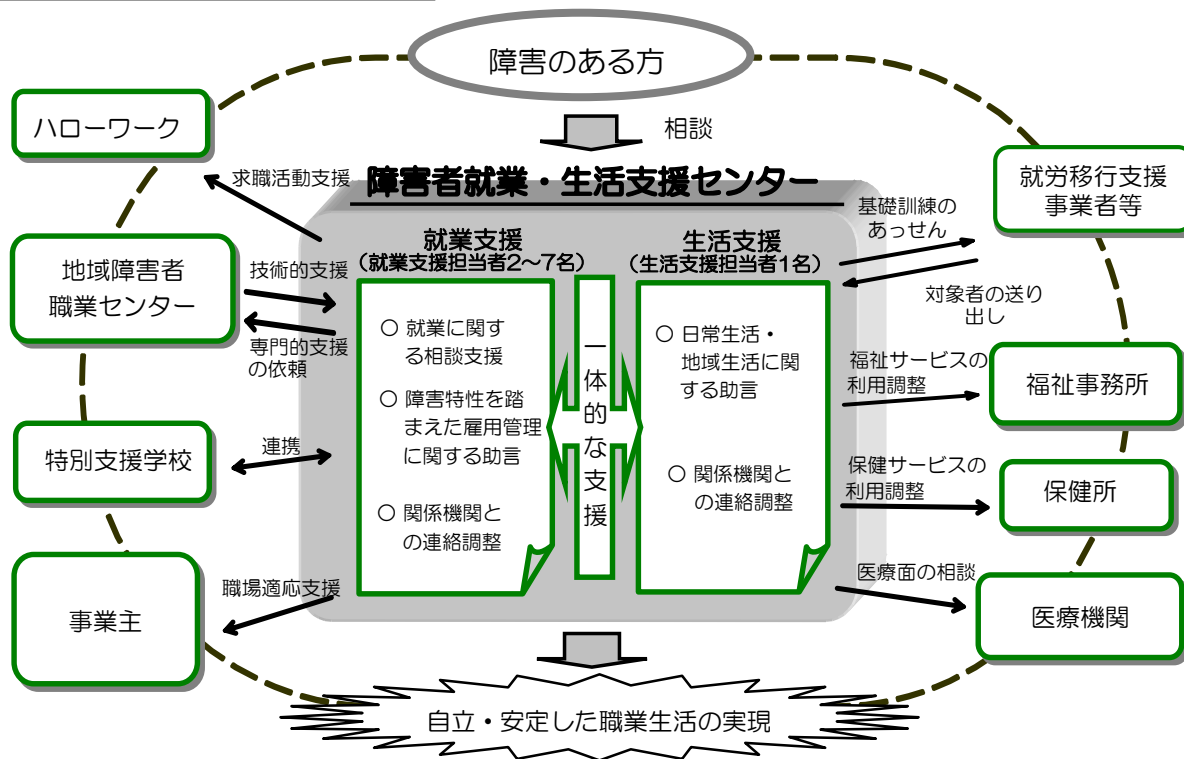
○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成や研修等を実施。

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置(令和元年5月現在 334センター)

雇用と福祉のネットワーク



業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

【30年度実績】 支援対象者数 188,440人
 定着率79.7%(1年)(身体80.8%、知的84.0%、精神74.0%)

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(標準利用期間: 2年)</p> <p>※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労の機会である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間: 3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者</p>	<p>① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者</p>
報酬単価	<p>500～1,089単位/日 <定員20人以下の場合> ※定員規模に応じた設定 ※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬</p>	<p>322～615単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均労働時間が長いほど高い報酬</p>	<p>562～645単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均工賃月額が高いほど高い報酬</p>	<p>1,040～3,200単位/月 <利用者数20人以下の場合> ※利用者数に応じた設定 ※就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い報酬</p>
事業所数	<p>3,279事業所 (国保連データ平成30年12月)</p>	<p>3,794事業所 (国保連データ平成30年12月)</p>	<p>12,285事業所 (国保連データ平成30年12月)</p>	<p>770事業所 (国保連データ平成30年12月)</p>
利用者数	<p>33,453人 (国保連データ平成30年12月)</p>	<p>69,588人 (国保連データ平成30年12月)</p>	<p>252,440人 (国保連データ平成30年12月)</p>	<p>5,798人 (国保連データ平成30年12月)</p>

就労移行支援

○ 対象者

- 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる障害者
- ※ 休職者については、所定の要件を満たす場合に利用が可能であり、復職した場合に一般就労への移行者となる。
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労移行支援の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能

○ サービス内容

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
- 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定
- ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 6:1以上
- 生活支援員 }
- 就労支援員 → 15:1以上

○ 報酬単価（平成30年4月より定員規模別に加え、就職後6月以上定着した割合が高いほど高い基本報酬）

基本報酬

<定員20人以下の場合>

改定前	改定後	
基本報酬	就職後6月以上定着率	基本報酬
804単位	5割以上	1,089単位/日
	4割以上5割未満	935単位/日
	3割以上4割未満	807単位/日
	2割以上3割未満	686単位/日
	1割以上2割未満	564単位/日
	0割超1割未満	524単位/日
	0	500単位/日

主な加算

移行準備支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 41,100単位

- ⇒ Ⅰ:施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合
- ⇒ Ⅱ:施設外就労として、請負契約を結んだ企業内で業務を行った場合

就労支援関係研修修了加算 6単位

- ⇒ 就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合
- ※ H30年～見直し

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15,10,6単位

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

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

- ⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

※ 上表以外に、あん摩等養成事業所である場合の設定、定員に応じた設定あり
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

○ 事業所数 3,303 (国保連平成30年10月実績)

○ 利用者数 34,211 (国保連平成30年10月実績)

就労継続支援A型

○対象者

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

○サービス内容

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

○主な人員配置

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

○報酬単価（平成30年4月より定員規模別、人員配置別に加え、平均労働時間が長いほど高い基本報酬）

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

改定前	改定後	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	615単位/日
	6時間以上7時間未満	603単位/日
	5時間以上6時間未満	594単位/日
	4時間以上5時間未満	586単位/日
	3時間以上4時間未満	498単位/日
	2時間以上3時間未満	410単位/日
	2時間未満	322単位/日

主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日

- ※ 定員規模に応じた設定
- ※ 平成30年新設

就労移行支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 5～42単位/日

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

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

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

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

- ⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

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

○事業所数 3,775 (国保連平成30年10月実績)

○利用者数 69,448 (国保連平成30年10月実績)

就労継続支援B型

○対象者

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
 - ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
 - ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
 - ③ ①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者

○サービス内容

- 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- 利用期間の制限なし

○主な人員配置

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

○報酬単価(平成30年4月より定員規模別、人員配置別に加え、平均工賃月額が高いほど高い基本報酬)

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5 : 1の場合>

改定前	改定後	
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	645単位/日
	3万円以上4.5万円未満	621単位/日
	2.5万円以上3万円未満	609単位/日
	2万円以上2.5万円未満	597単位/日
	1万円以上2万円未満	586単位/日
	5千円以上1万円未満	571単位/日
	5千円未満	562単位/日

主な加算

就労移行支援体制加算 5~42単位/日

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

施設外就労加算 100単位/日

⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

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

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

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

○事業所数 12,166 (国保連平成30年10月実績)

○利用者数 250,966 (国保連平成30年10月実績)

新 就労定着支援

○ 対象者

- 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者

○ サービス内容

- 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施
- 利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面支援
- 月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- 利用期間は3年間(経過後は必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ)

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1
- 就労定着支援員 40:1 (常勤換算)

○ 報酬単価(利用者数規模別に加え、就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い基本報酬)

基本報酬

<利用者数20人以下の場合>

新設	
就労定着率	基本報酬
9割以上	3,200単位/月
8割以上9割未満	2,640単位/月
7割以上8割未満	2,120単位/月
5割以上7割未満	1,600単位/月
3割以上5割未満	1,360単位/月
1割以上3割未満	1,200単位/月
1割未満	1,040単位/月



主な加算

職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算 120単位/月
⇒ 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了した者を就労定着支援員として配置している場合

特別地域加算 240単位/月
⇒ 中山間地域等の居住する利用者に支援した場合

初期加算 900単位/月(1回限り)
⇒ 一体的に運営する移行支援事業所等以外の事業所から利用者を受け入れた場合

企業連携等調整特別加算 240単位/月
⇒ 支援開始1年以内の利用者に対する評価

就労定着実績体制加算 300単位/月
⇒ 就労定着支援利用終了者のうち、雇用された事業所に3年6月以上念月未満の機関継続して就労している者の割合が7割以上の事業所を評価する

※ 上表以外に、利用者数に応じた設定あり(21人以上40人以下、41人以上)

※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。

※ 職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

○ 事業所数 561 (国保連平成30年10月実績)

○ 利用者数 3,495 (国保連平成30年10月実績)