

障害者雇用対策の現状と今後の展望

令和3年3月



厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課
小野寺 徳子



我が国の障害者雇用

障害者雇用率制度について

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

■ 民間企業における雇用率設定基準

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

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

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

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

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

<民間企業>

民間企業 = 2.2%

特殊法人等 = 2.5%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.5%

都道府県等の教育委員会 = 2.4%

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

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

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

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

知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象

「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年
10月

昭和63年
4月

平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

法定雇用率の変遷

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

※ 昭和51年10月まで民間企業は努力義務。

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

(非現業的機関): 現業的機関以外

障害者雇用率制度(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）

（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条 事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。次章を除き、以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、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（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

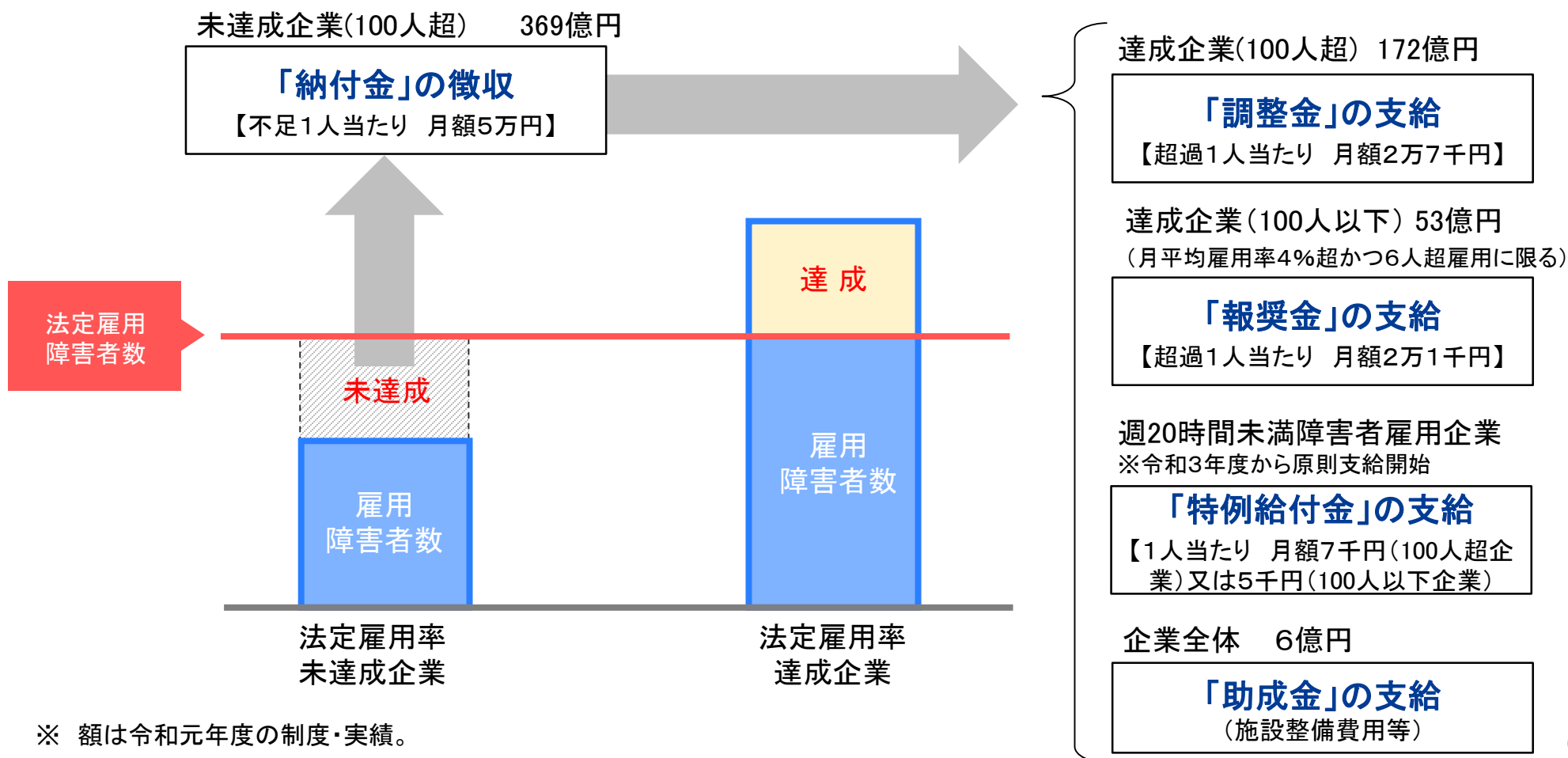
○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和35年政令第292号）

（障害者雇用率）

第九条 法第四十三条第二項 に規定する障害者雇用率は、百分の二・二とする。

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。



障害者雇用の状況

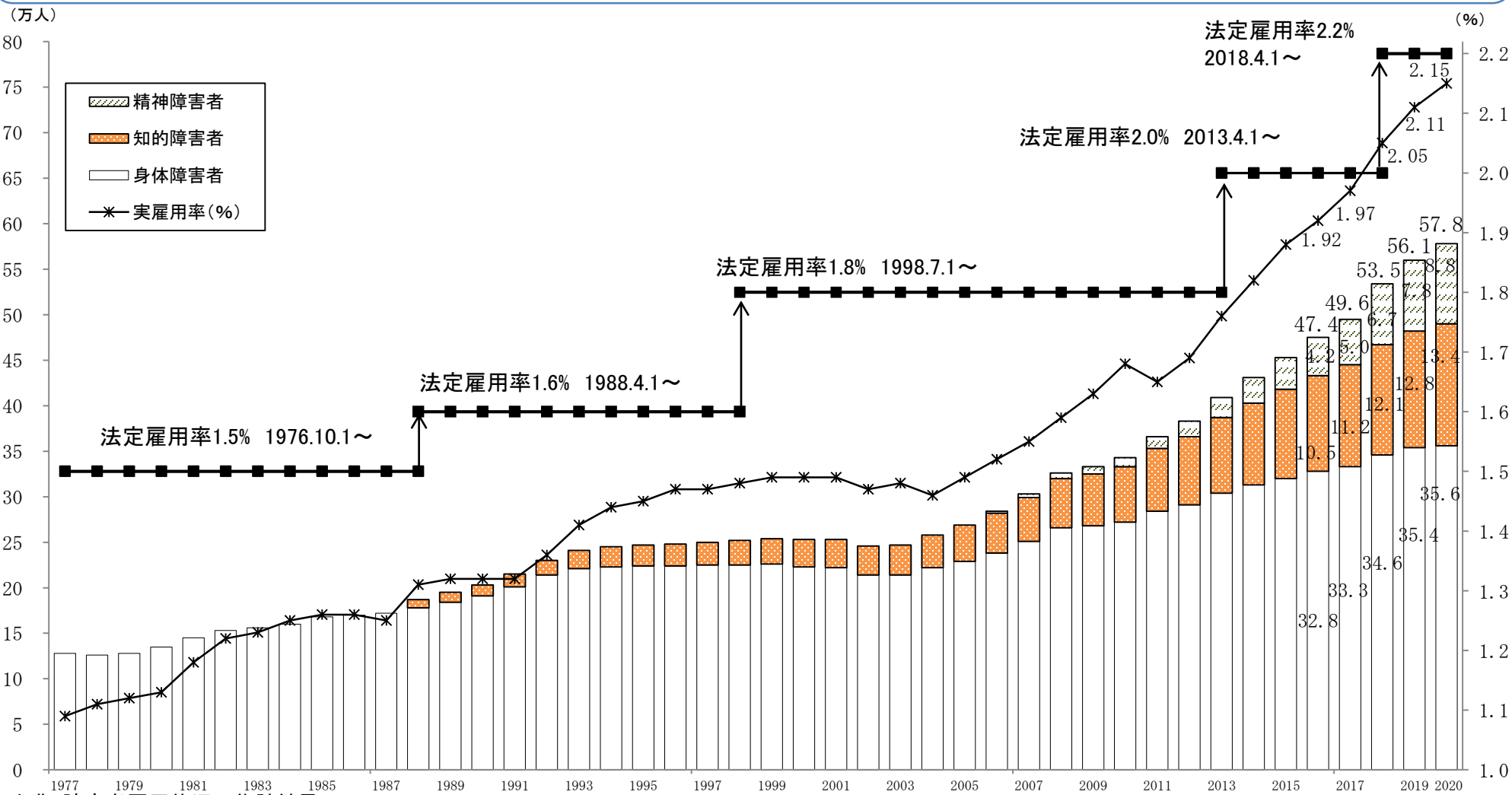
(2020年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

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

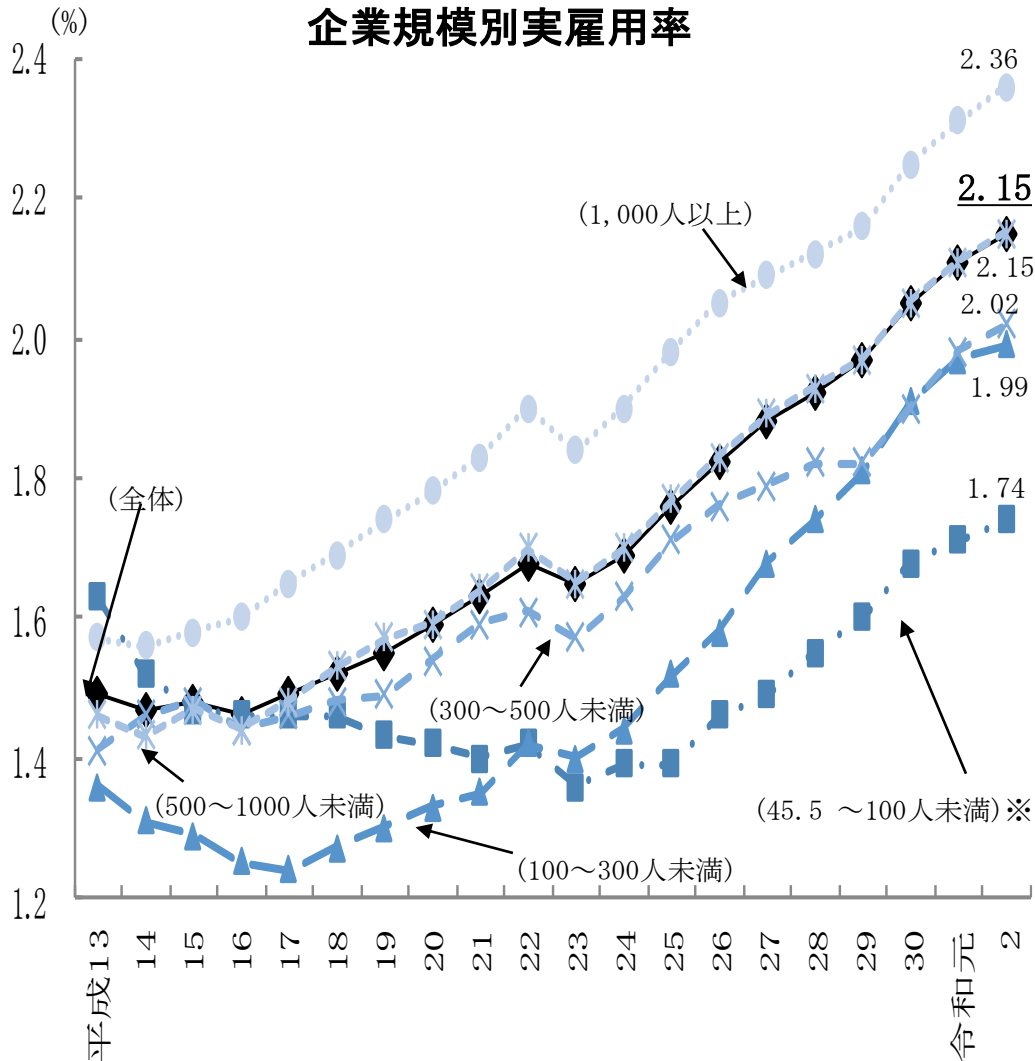
実雇用率 2.15% 法定雇用率達成企業割合 **48.6%**

○ **雇用者数は17年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

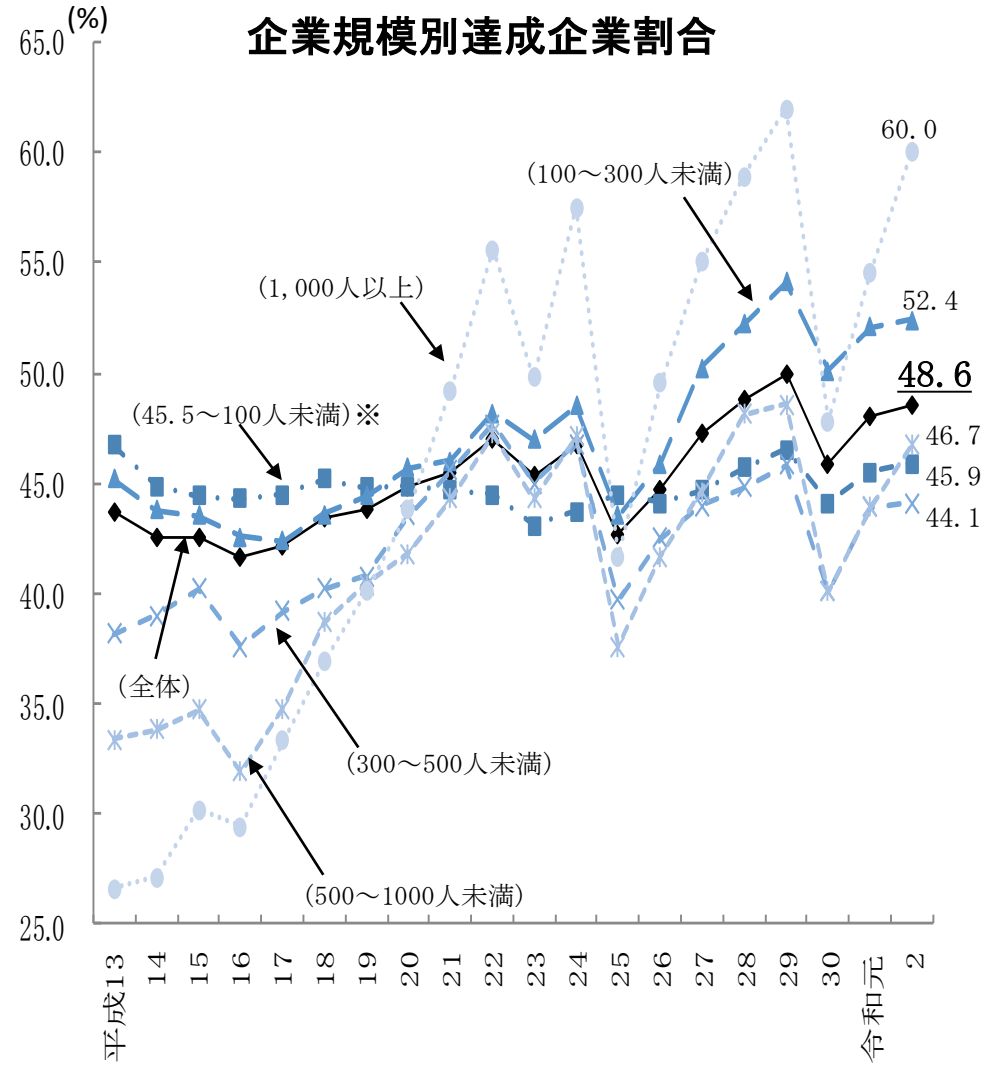


障害者の雇用の状況(企業規模別)

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



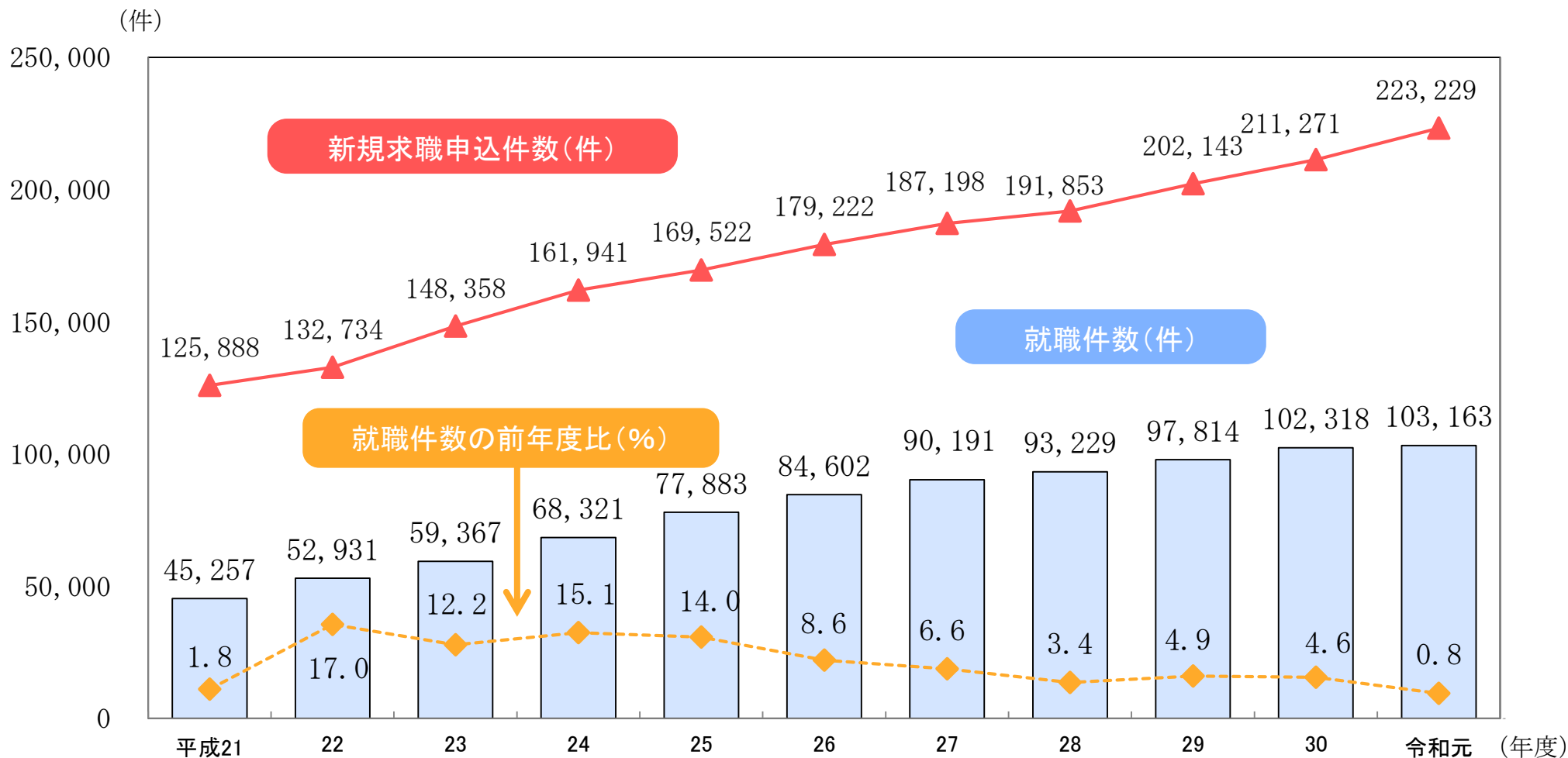
※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※平成30年からは45.5~100人未満



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

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

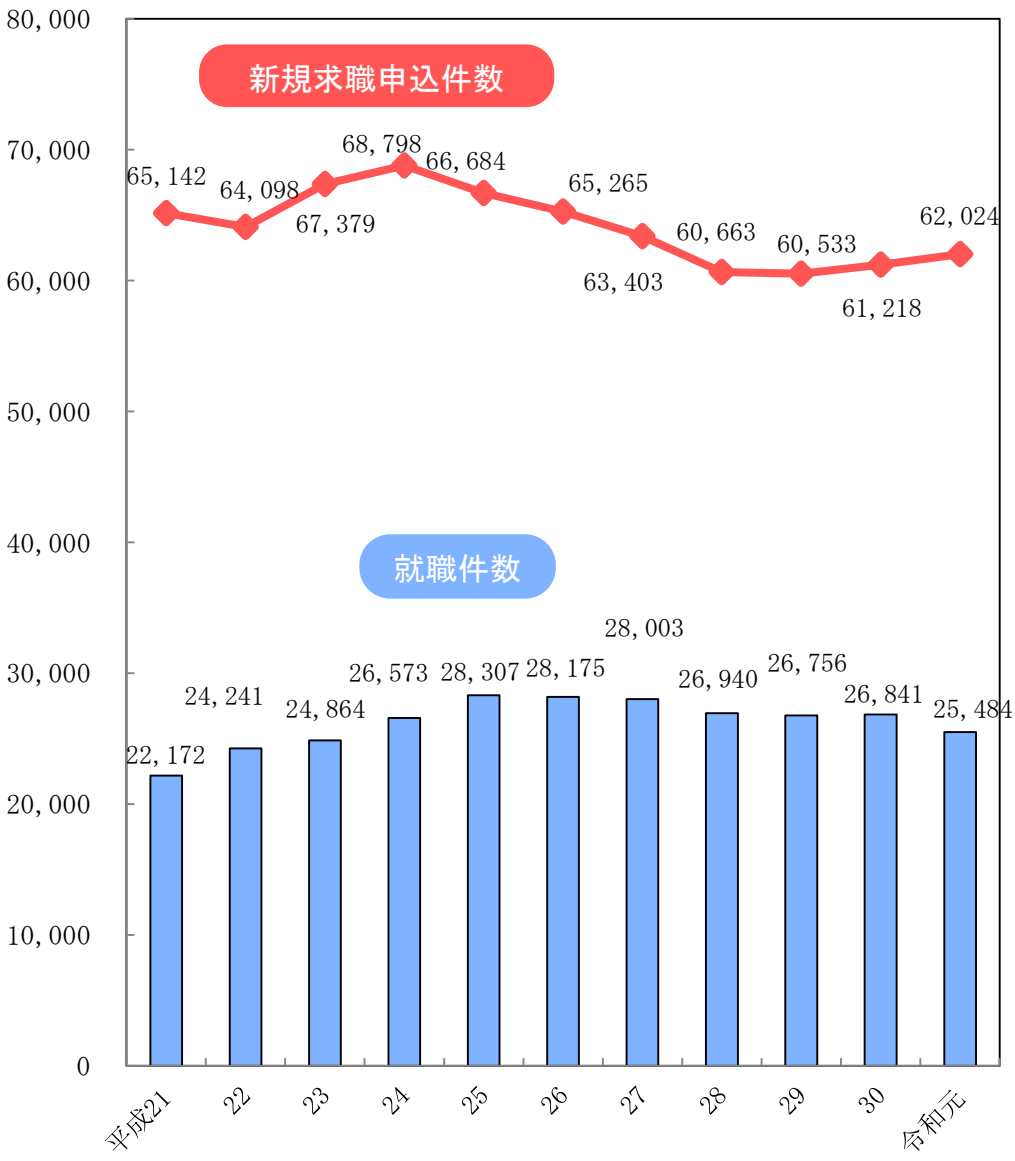
- 令和元(2019)年度の就職件数・新規求職申込件数は、**前年度から更に増加**。
- 就職件数は103,163件と**11年連続で増加**。新規求職申込件数は223,229件と**20年連続で増加**。



ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①

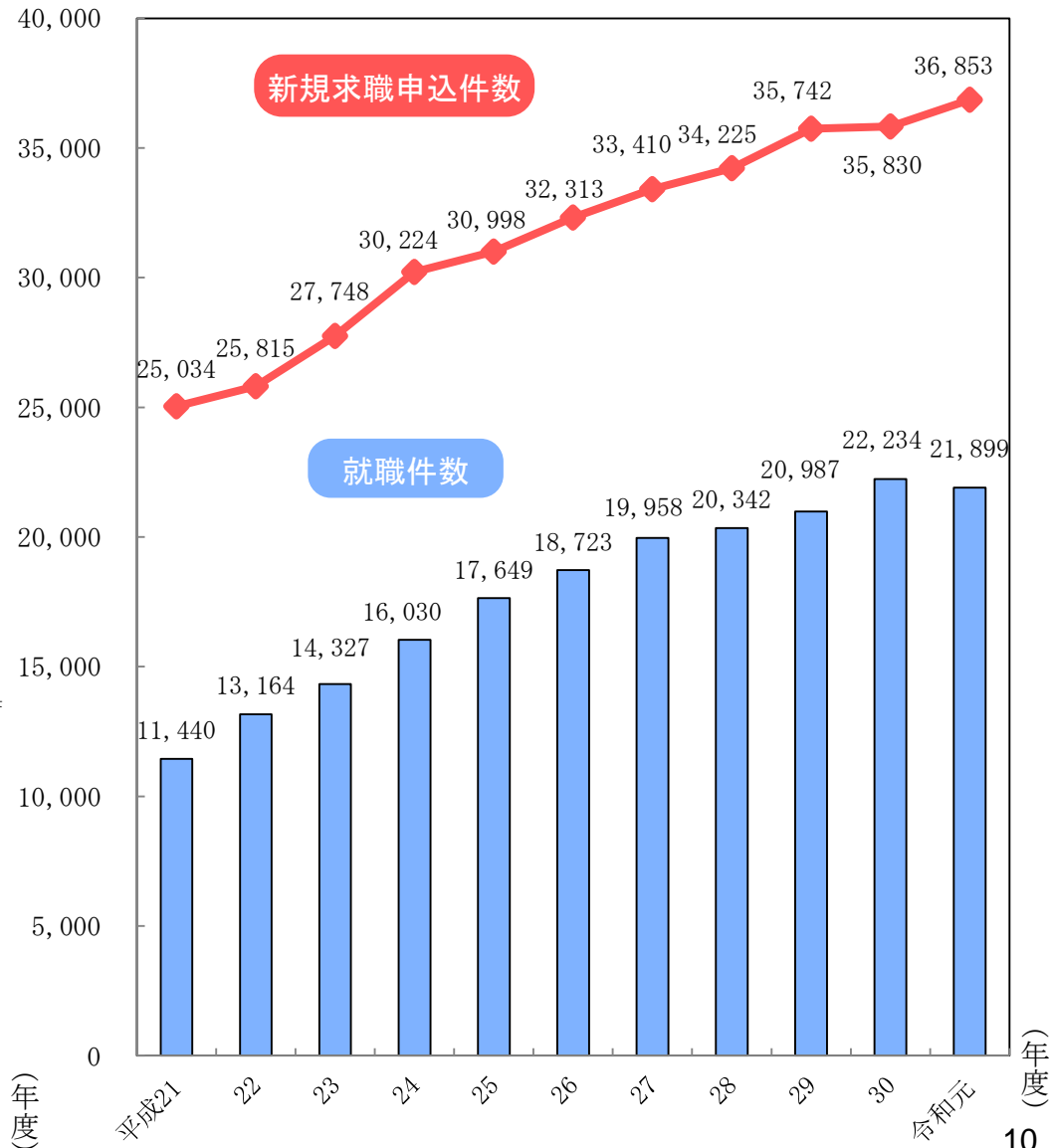
身体障害者

(件)

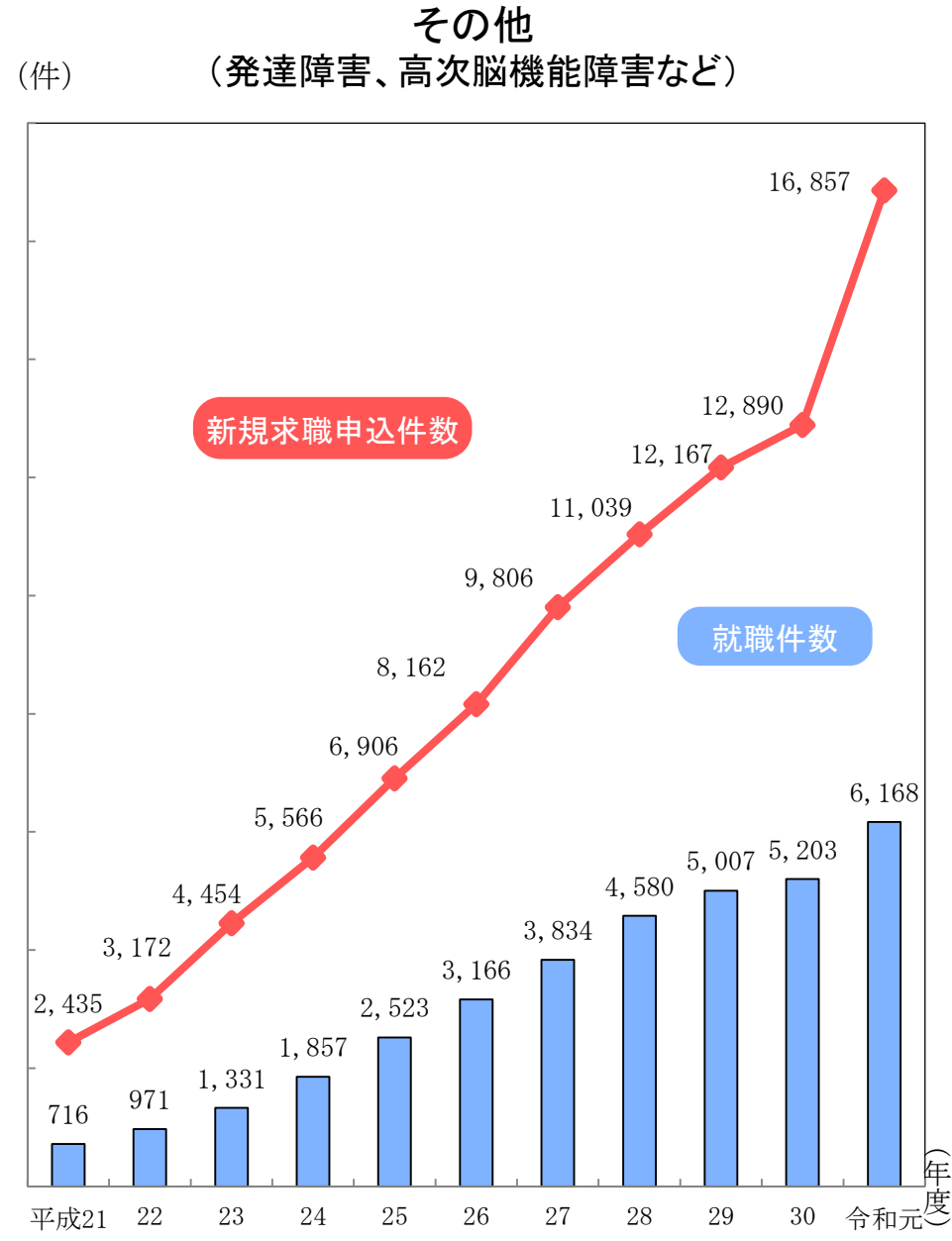
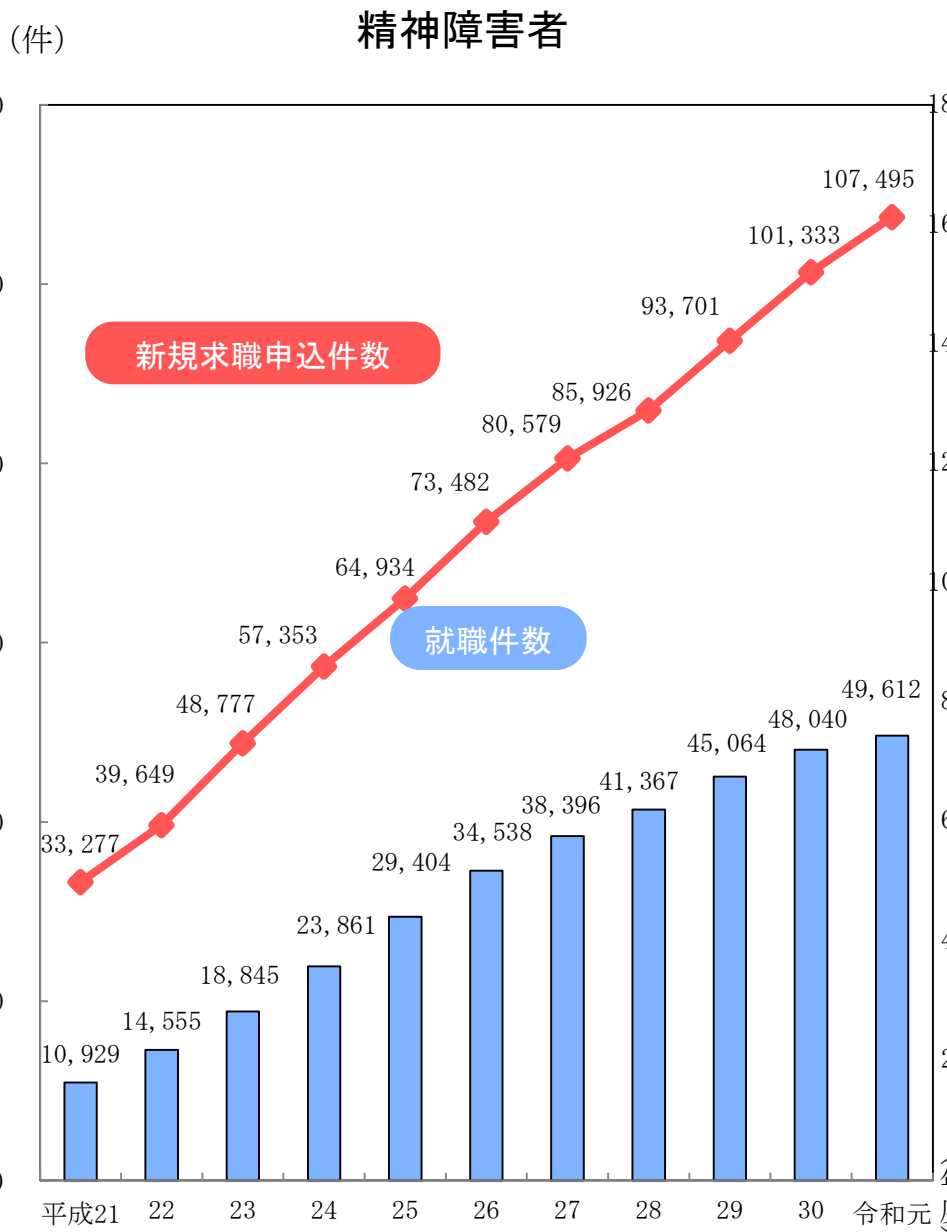


知的障害者

(件)



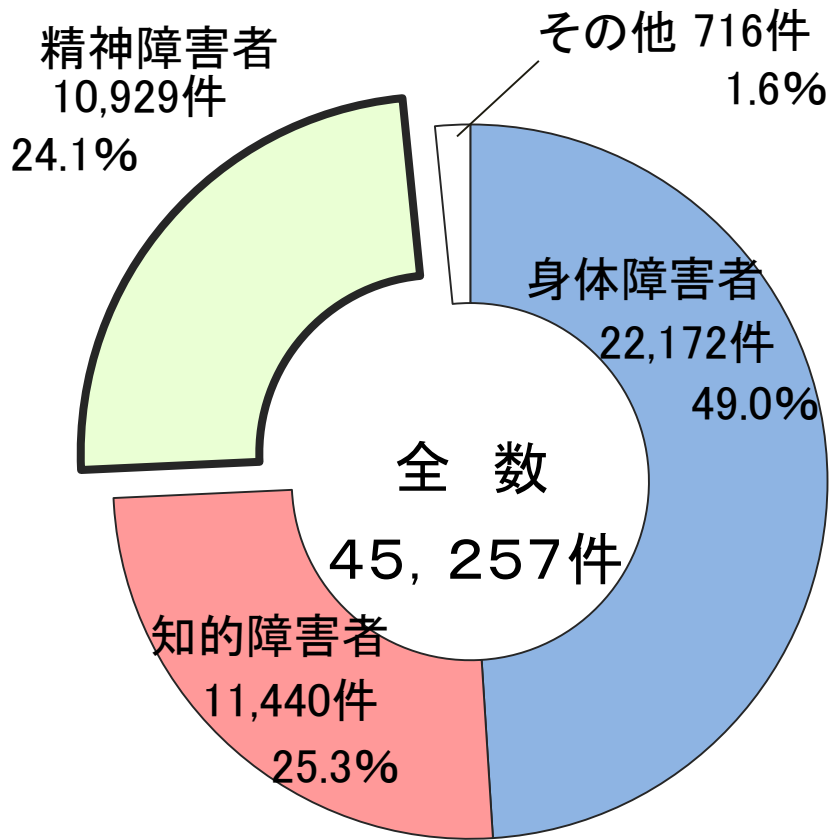
ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②



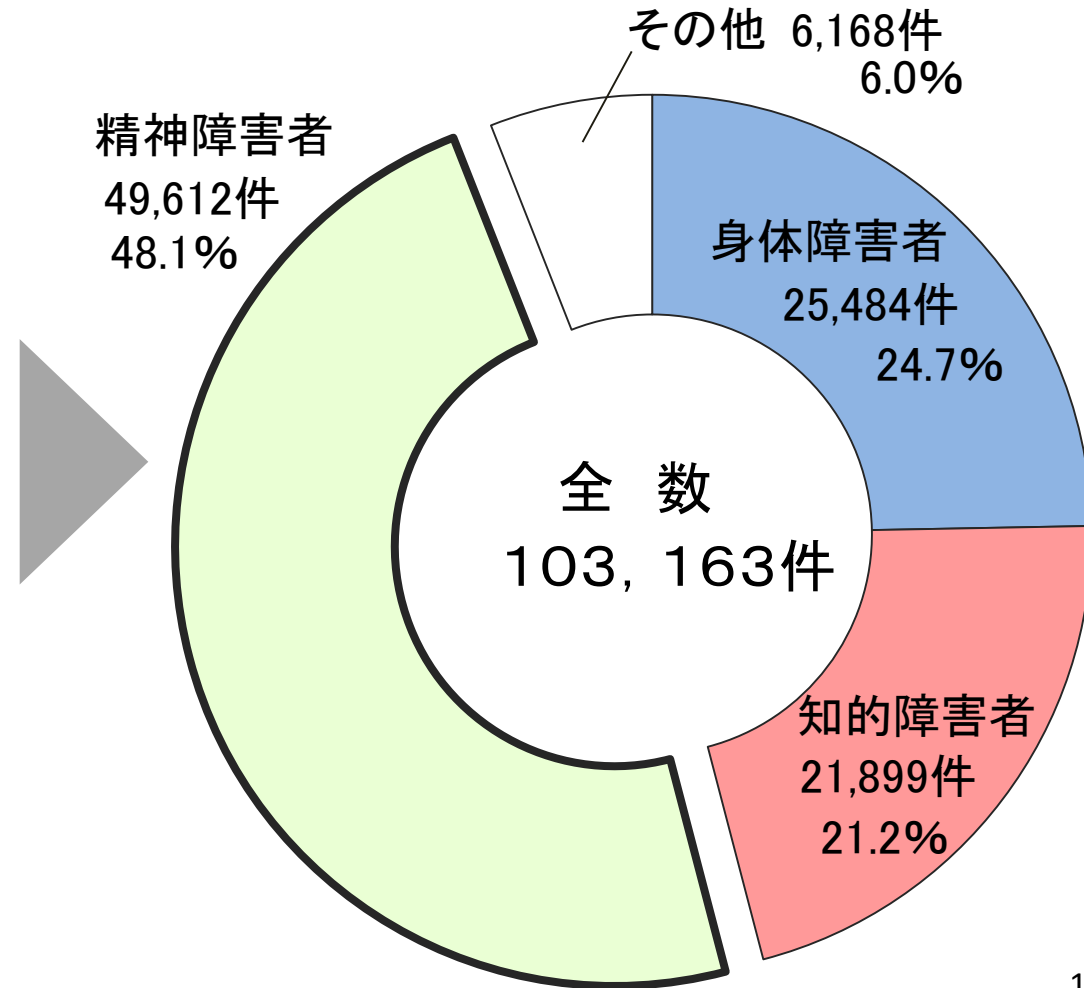
ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

- ハローワークにおける障害者の就職件数は平成21年度以降、増加している。
- 障害種別にみると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。

平成21年度



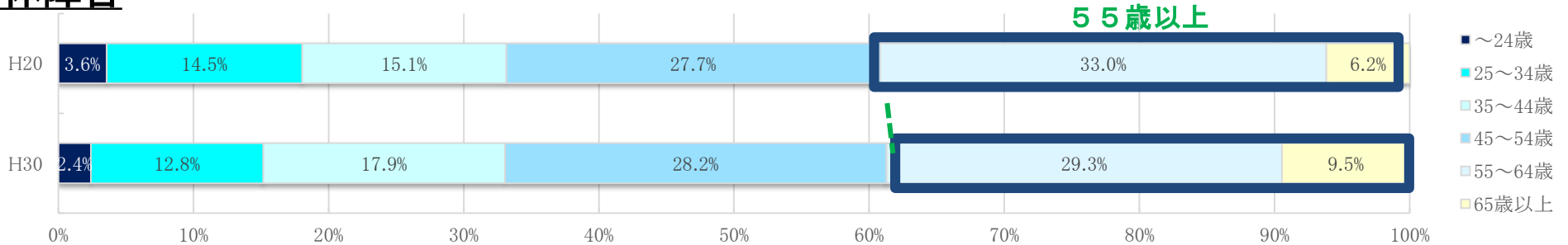
令和元年度



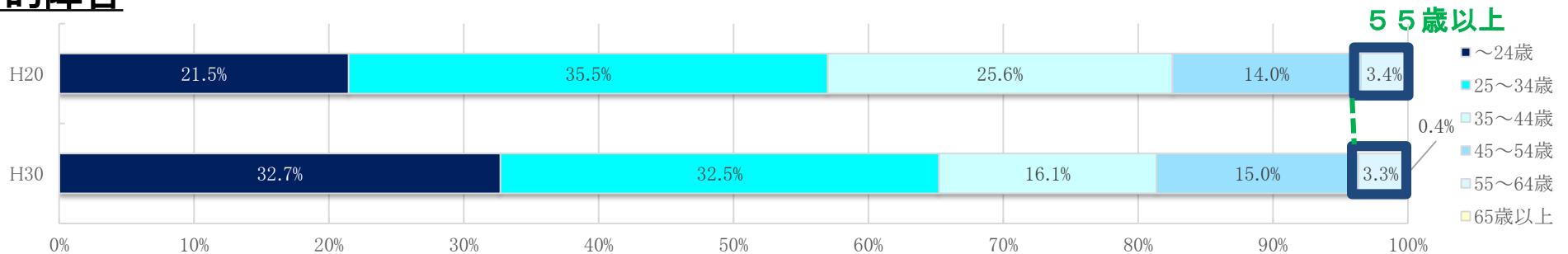
障害者の年齢別雇用者割合について(障害種別)

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

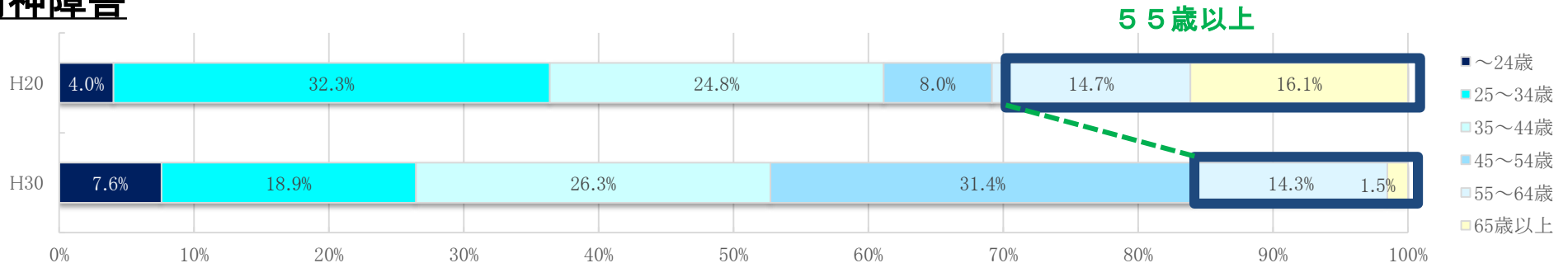
身体障害



知的障害



精神障害



新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響について

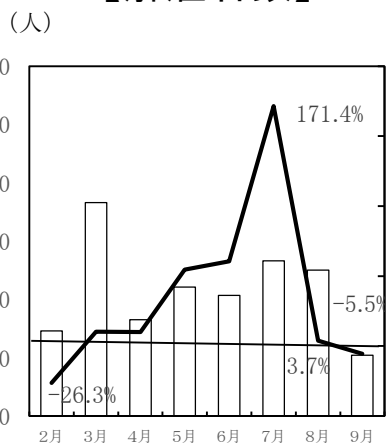
ハローワーク業務統計

- 障害者の職業紹介等の状況について、以下のとおりであり、前年同月と比べると、
 - ・ 解雇者数については一時的に増加したが、足下では落ち着いた兆しが見られる。新規求人数については減少が続いている。
 - ・ 新規求職申込件数は4・5月に減少したが、その後は持ち直しの動き。就職件数は減少しているが、減少幅は縮小傾向。

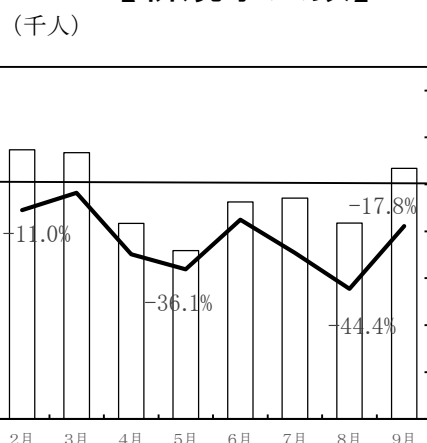
※原数値。()内数値は対前年差・前年比

	解雇者数 (R2. 9)	新規求人数 (R2. 9)	新規求職申込件数 (R2. 9)	就職件数 (R2. 9)	就職率 (R2. 9)
障害者	104人 (6人・5.5%減)	17,815人 ※障害者専用求人 (3,848人・17.8%減)	18,377件 (76件・0.4%増)	6,591件 (883件・11.8%減)	35.9% (6.6ポイント減)

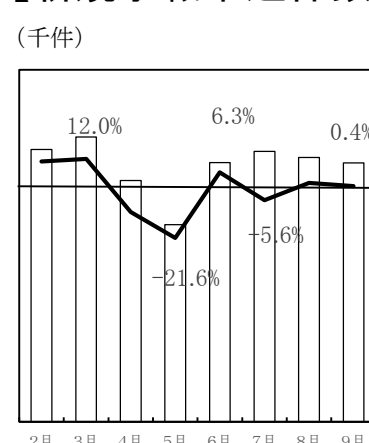
【解雇者数】



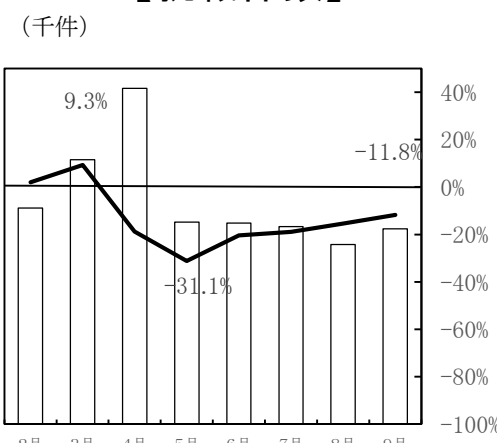
【新規求人数】



【新規求職申込件数】

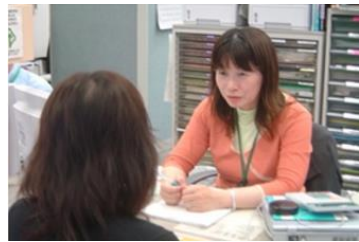


【就職件数】



ハローワークにおける障害者雇用の促進

- ハローワークは、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション機関として、障害者に対する専門的な職業相談・職業紹介や、就職後の定着支援等を行っている。
- また、事業主に対しては、障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導を行うとともに、各種助成金制度も活用しながら、雇入れに向けた支援や、継続雇用の支援等を行っている。
- いずれにおいても、地域の関係機関と連携し、必要に応じて支援チームを結成して取り組んでいる。



労働局・ハローワーク

(全国47箇所・全国544箇所)

連携

地域の関係機関

(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、自治体 等)



雇用率達成指導・雇入れ支援等

【雇用率達成指導】

- ・ 障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導、雇入れ計画作成命令、雇入れ計画の適正実施勧告、企業名公表

【企業向けチーム支援】

- ・ 障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関とチームを結成し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援

【各種助成金制度】

- ・ 障害者の雇入れや試行的な雇用を行った事業主への助成
- ・ 障害者の職場定着のための措置を行った事業主への助成

【認定制度】

- ・ 障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定

【精神・発達障害者しごとサポーター養成講座】

- ・ 精神・発達障害者の同僚・上司等に対し、障害についての基礎知識や必要な配慮などを学べる講座を実施

担当者制によるきめ細かな就職支援

【障害特性等に応じた専門的支援】

- ・ 身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等のある求職者に対し、専門知識・技術を持つ職員が担当者制（ケースワーク方式）によりきめ細かく就職支援

【障害者向けチーム支援】

- ・ 障害者が利用している関係機関とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援

障害者

「自分の能力を発揮したい」
「必要な配慮を受けながら、安心して働きたい」

マッチング支援

- ・ 職業紹介
- ・ 就職面接会
- ・ 就職説明会

事業主

「障害者に活躍してもらいたい」
「ニーズに合った労働者を採用したい」

「ハローワークの紹介状況」

(令和元年度)

新規求職申込件数：223,229件
就職件数103,163件

「民間企業の障害者雇用状況」

(令和元年)

雇用障害者数：56.1万人
実雇用率：2.11%

「障害者向けチーム支援」の実施

福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員（主査）と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施（平成18年度から実施）

就職を希望している
福祉施設利用者等



就職に向けた取り組み

就職



就職後の職場定着
職業生活の安定

障害者就労支援チーム

主査：ハローワーク職員

- ・専門援助部門が担当
- ・就職支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

副主査：福祉施設等職員

- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター（※1）
- 就労移行支援事業所
- 職業能力開発校
- 特別支援学校 等

その他の就労支援者

- ジョブコーチ
- 相談支援事業所
- 福祉事務所
- 発達障害者支援センター
- 難病相談・支援センター
- 医療機関（※2） 等



就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

就職準備段階	職業紹介	就職後
<ul style="list-style-type: none"> ・就労支援計画の作成 ・地域障害者職業センターによる職業評価の実施 ・職場実習、職業訓練の実施等 	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の障害特性に応じた職業紹介 ・個別求人開拓の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場訪問による職場定着支援 ・ジョブコーチ支援の実施等 ・障害者就業・生活支援センターと連携した就業生活支援

（※1）可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。

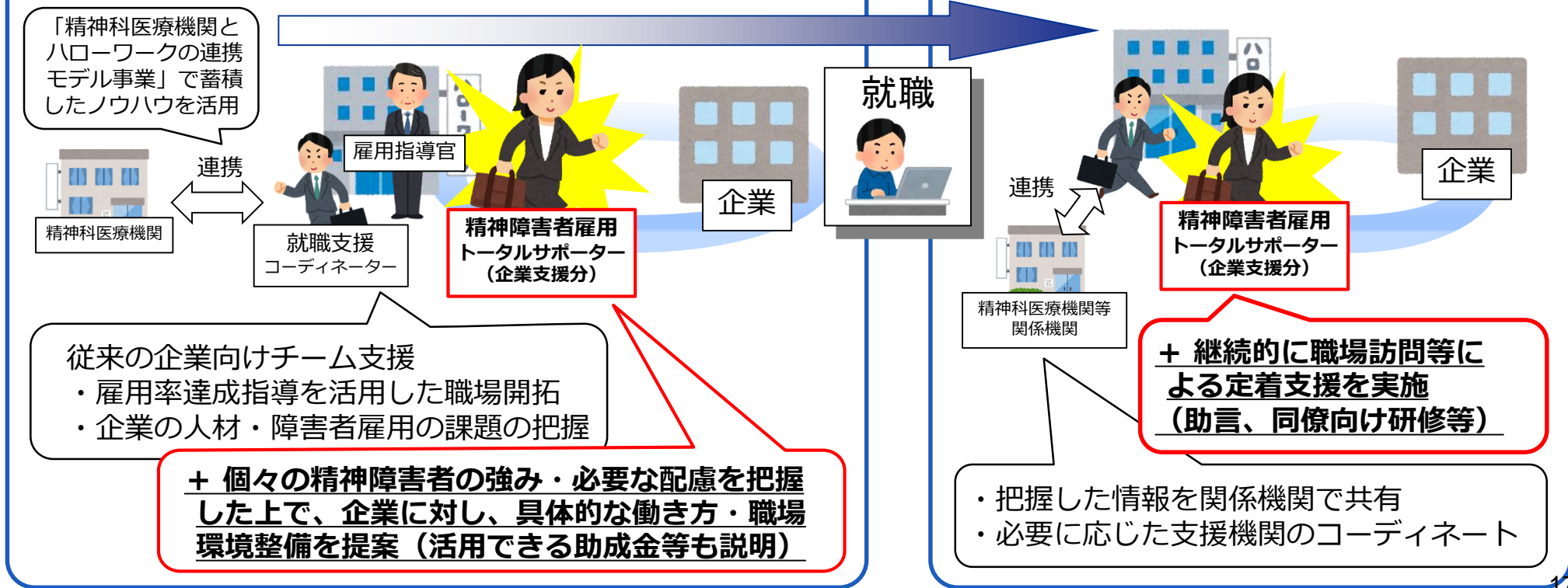
（※2）支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

精神障害者雇用トータルサポーターによる企業向け支援の強化

- 法定雇用率の2.3%への引き上げが予定される中、企業の障害者雇用への意欲は高い。
- また、平成30年度の雇用義務化の影響もあり、精神障害者の就職意欲が大幅に高まっており、求職者の伸びも著しい。
- しかし、現状、企業側に精神障害者を雇用管理するノウハウが乏しく、採用に不安・懸念を抱くという問題がある。
- このため、精神科医療機関等関係機関と連携し、具体的な応募者像を踏まえたマッチング支援や、その後の切れ目ない定着支援といった、企業に対する重点的・専門的な支援を実施する。

応募者像を踏まえたマッチング支援

採用からの切れ目ない定着支援

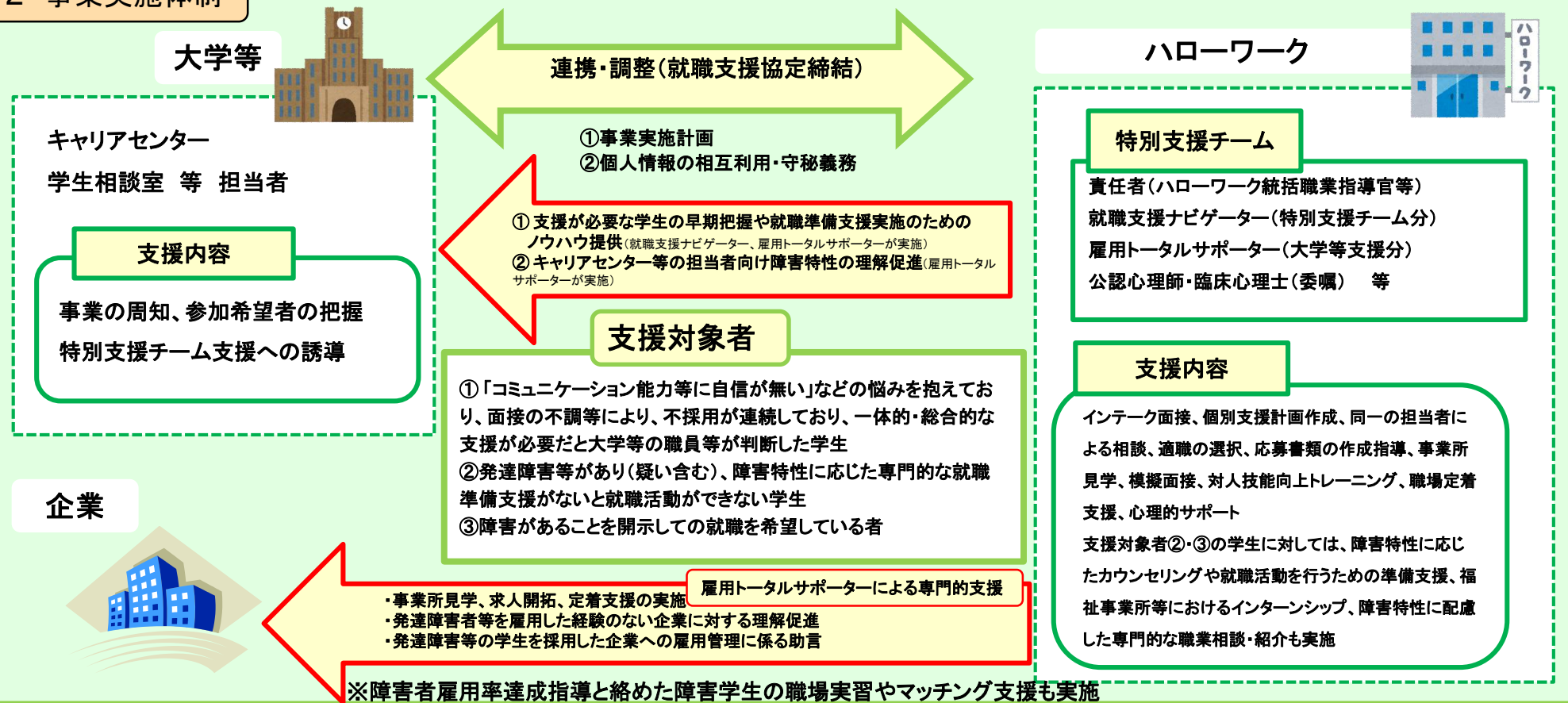


特別支援チームによる就職活動に困難な課題を抱える学生等への就職支援

1 目的

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

2 事業実施体制



3 事業の特徴等

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

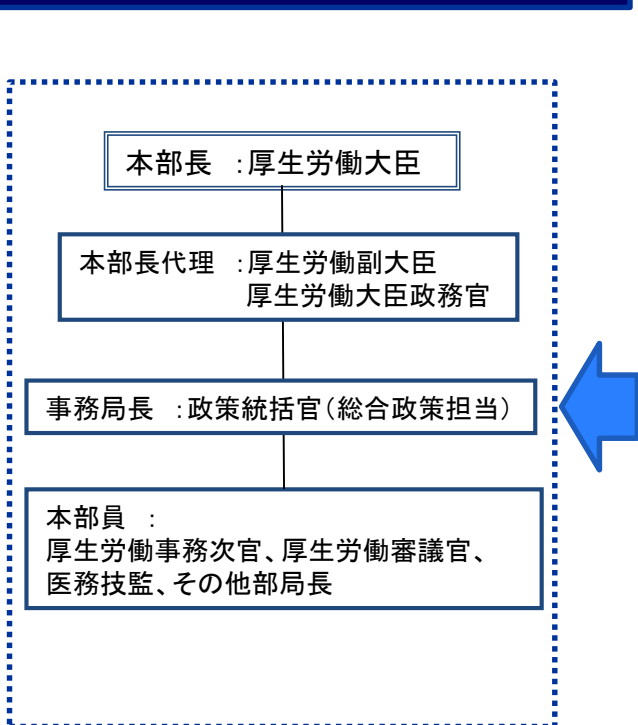
障害者雇用・福祉連携強化PT

2040年を展望した社会保障・働き方改革の検討について

趣旨

- 2040年を見通すと、現役世代(担い手)の減少が最大の課題。一方、高齢者の「若返り」が見られ、就業も増加。今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、①多様な就労・社会参加の環境整備や②健康寿命の延伸を進めるとともに、③医療・福祉サービスの改革による生産性の向上を図りつつ、④給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保を進めることが必要。
- このため、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」を設置するとともに、部局横断的な政策課題について、従来の所掌にとらわれることなく取り組むためプロジェクトチームを設けて検討する。

2040年を展望した社会保障・働き方改革本部



※プロジェクトチームにおける検討を基に改革案を審議

横断的課題に関するプロジェクトチーム

①健康寿命延伸PT(疾病予防・介護予防に関する施策等)

主査：奈尾審議官(健康局) 副主査：八神審議官(保険局)、大坪審議官、江崎統括調整官

②疾病・介護予防、健康づくり実証事業推進PT(予防・健康づくりの実証事業)

主査：奈尾審議官(健康局) 主査代理：山下医療介護連携政策課長
副主査：佐々木厚生科学課長、田口歯科保健課長、神ノ田健康課長、江浪がん・疾病対策課長、岡野認知症施策推進室長、真鍋老人保健課長、熊本国民健康保険課長、朝川参事官

③医療・福祉サービス改革PT(ロボット、AI、ICTの実用化等)

主査：諏訪園審議官(老健局) 副主査：迫井審議官(医政局)、江崎統括調整官

④高齢者雇用PT(高齢者の雇用就業機会の確保等)

主査：達谷窟高齢・障害者雇用開発審議官 副主査：岸本審議官(職業安定局)、井内審議官(人材開発統括官)

⑤就職氷河期世代活躍支援PT(就職氷河期世代の活躍支援)

主査：土屋厚生労働審議官
副主査：井内審議官(人材開発統括官)、小林職業安定局長、藤澤雇用環境・均等局長、谷内社会・援護局長、定塚人材開発統括官、伊原政策統括官、山田審議官(統計、総合政策、政策評価担当)

⑥障害者雇用・福祉連携強化PT(雇用施策と福祉施策の連携等)

主査：土屋厚生労働審議官 副主査：達谷窟高齢・障害者雇用開発審議官、橋本障害保健福祉部長

⑦地域共生PT(縦割りを越えた地域における包括的な支援体制の整備等)

主査：中村審議官(政策統括官(総合政策担当))
副主査：辺見審議官(社会・援護局)、依田審議官(子ども家庭局)、橋本障害保健福祉部長、諏訪園審議官(老健局)

⑧賃金底上げPT(最低賃金を含む賃金引き上げをしやすい環境の整備等)

主査：土屋厚生労働審議官
副主査：吉永審議官(労働基準局)、吉田医政局長、浅沼生活衛生・食品安全審議官、坂口労働基準局長、小林職業安定局長、藤澤雇用環境・均等局長、渡辺子ども家庭局長、谷内社会・援護局長、橋本障害保健福祉部長、大島老健局長、濱谷保険局長、高橋年金局長、定塚人材開発統括官、伊原政策統括官

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（抄）

（令和元年五月十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。

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（抄）

（令和元年六月六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。

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。

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

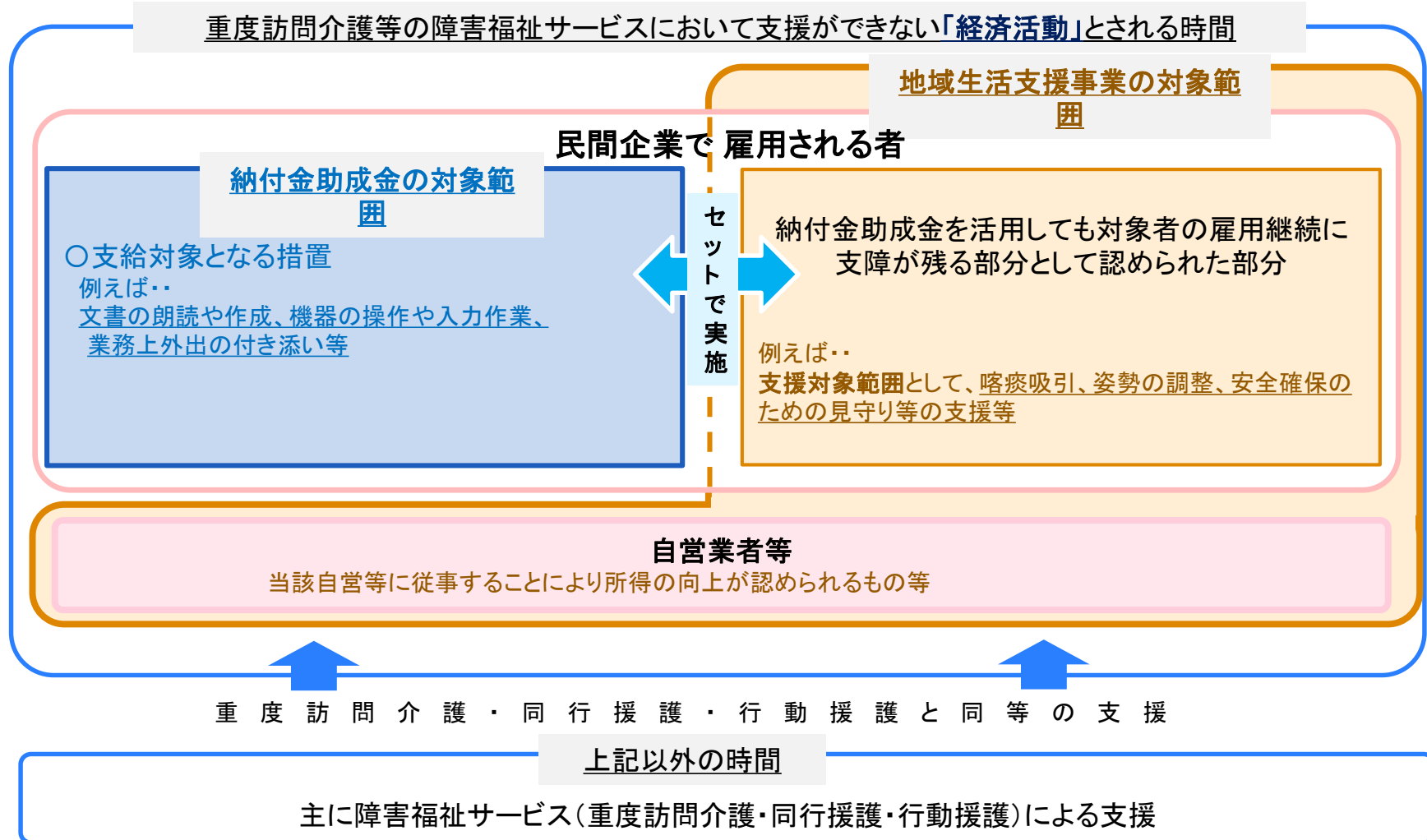
第1回	令和元年7月25日	議事：(1)今後の検討の進め方について (2)その他
第2回	令和元年8月7日	議事：(1)障害者雇用と福祉の連携強化に向けた検討体制の充実(案)について (2)その他
第3回	令和元年10月2日	議事：関係者ヒアリング① (社会福祉法人りべるたす 理事長 伊藤佳世子氏(重度障害者の就労支援について))
第4回	令和元年10月7日	議事：関係者ヒアリング② ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 副統括研究員 春名由一郎氏 (海外事例について))
第5回	令和元年10月18日	議事：(1)分身ロボットカフェの視察について (2)その他
第6回	令和元年11月12日	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 眞氏)、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
第12回	令和2年3月19日	議事：(1)新型コロナウイルスの対応に係る障害者就労への影響等について (2)今後の障害者就労支援施策について(3)その他
第13回	令和2年6月29日	議事：(1)新型コロナウイルス感染症への対応について (2)今後の障害者就労支援施策について (3)その他
第14回	令和2年9月9日	議事：(1)今後の障害者就労支援について (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、両省担当者間で引き続き検討を進める予定

雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等への就労支援の考え方

本取組は、現行の障害福祉サービス(重度訪問介護・同行援護・行動援護)において「経済活動」を理由に当該サービスの利用ができない時間がある者について、当該利用できない時間に係る支援を就労支援の一環として、雇用施策と福祉施策の連携により実施するもの。



障害者介助等助成金及び重度障害者等通勤対策助成金の拡充について

施行日：令和2年10月1日

1. 障害者介助等助成金（拡充）

	助成金名	対象者	助成率	限度額	支給期間 (上限)
拡充	<p>重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金</p> <p>○対象障害者（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。）の業務遂行のために必要な職場介助者（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。）の委嘱</p>	<p>・重度訪問介護サービスの利用者</p> <p>・同行援護の利用者</p> <p>・行動援護の利用者</p> <p>※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。</p>	<p>4/5</p> <p>(中小事業主は9/10)</p>	<p>・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）</p>	<p>開始から年度末まで</p>

※ 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）

	助成金名	対象者	助成率	限度額	支給期間 (上限)
拡充	<p>重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金</p> <p>○対象障害者（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。）の通勤を容易にするために援助する通勤援助者（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。）の委嘱</p>	<p>・重度訪問介護サービスの利用者</p> <p>・同行援護の利用者</p> <p>・行動援護の利用者</p> <p>※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。</p>	<p>4/5</p> <p>(中小事業主は9/10)</p>	<p>・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）</p>	<p>3月間（～年度末）</p>

※ 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。

「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ) 概要①

第1 基本的な現状認識と今後の検討の方向性

1 障害者就労支援施策の沿革

- 平成18年に、「就労支援」を柱のひとつとした障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）が施行されて以降、以下の体系で就労支援を展開。
 - ・ 雇用施策：雇用率制度と納付金制度を基軸に、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが支援を提供
 - ・ 福祉施策：就労系障害福祉サービスとして、就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）、就労定着支援（平成30年4月から新設）を提供
- 両者ともに時勢に応じた制度改正を経て、**近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への流れも進展。**

2 基本的な現状認識

- 双方に進展している障害者の就労支援であるが、その一方で、昨今、雇用・福祉施策の双方で整理・解決していくべき課題等も顕在化。

【雇用施策と福祉施策の制度が縦割りになっていること等による課題】

- ・ **就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていない**ため、支援の利用に当たっての判断が現場に任せられている実態。
- ・ 医療面や生活面の支援が必要な重度障害者等についても就労支援ニーズが増大する中で、障害者就労を支える**人材その他資源が質・量ともに限定的**。
- ・ **「制度の谷間」が生じ、十分な対応が出来ていない部分がある一方で、支援施策間の役割関係の不明確さや支援内容の重複感**の指摘もある。

【就労支援ニーズの増大に対応する必要が生じてきた課題】

- ・ 障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、**中長期的なキャリア形成のニーズが増大**。
- ・ 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の**多様な働き方のニーズが増大**。
- ・ 技術革新の進展や新型コロナの影響により**オンラインの就労支援やテレワーク等のニーズが増大**。ウィズ・ポストコロナ時代には**就労の可能性も拡大**。

【現行制度が抱えている課題】

<雇用施策に内在している課題>

- ・ 障害者雇用の進展による**納付金財政の逼迫**、大企業や就労継続支援A型事業所等への**障害者雇用調整金の上限のない支給**等の課題の指摘。
- ・ 雇用率制度における**対象障害者の範囲や在宅就業障害者支援制度**等について、福祉施策との連携を進めながら検討する必要。

<福祉施策に内在している課題>

- ・ **就労移行支援**について、一般就労への**移行実績が未だ低調な事業所が一定数存在**。
- ・ **就労継続支援A型**について、最低賃金を支払えるだけの収益をあげられる生産活動が行われておらず、**経営改善が必要な事業所が全体の約7割**。
- ・ **就労継続支援B型**について、利用者の障害特性や利用ニーズが多様化している実態があり、**工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えている**との指摘。

3 今後の検討の方向性

- 雇用・福祉施策の両者の一体的展開を推進し、**効果的で、切れ目ない専門的支援体制を構築**。
- 両者が一丸となった就労支援に係る**専門人材の育成・確保を推進**するとともに、障害者本人や企業等からの**新たな支援ニーズに対応**。
- 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指して検討。

第2 障害者の就労支援に関する当面の方向性

1 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築

（1）共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設等

- 就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画（就労支援プラン）の共有化を検討。

（2）就労支援人材の育成・確保

- 専門的な支援人材について、雇用・福祉施策を跨がる統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みを構築する等を検討。
- 各就労支援機関の役割の明確化等を図りながら、障害者就労に携わる専門的な支援人材の役割等を整理。

（3）通勤や職場等における支援の充実等

- 令和2年10月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな取組の実施状況等を踏まえながら検討。
- 就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援について、それぞれの役割分担を明確化。

2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応

（1）就労支援人材の育成・確保 ※1（2）と同じ

（2）多様な就労支援ニーズへの対応

- 障害者雇用において業務創出・改善やテレワークの促進を図るとともに、就労支援の現場においてもテレワーク等による在宅就労も想定した支援策を検討。
- 多様なニーズに即した在職者の訓練やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策とも連携しながら、今後の対応策を検討。
- 短時間雇用や雇用関係以外の働き方など、多様な働き方への対応も検討。

3. 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応

（1）障害者雇用促進制度の在り方等の見直し

- 障害者雇用率・納付金制度における就労継続支援A型事業所の取扱いを検討。
- 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等、障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討を進めるとともに、1（1）の検討内容を踏まえ、その利活用も視野に、引き続き検討。
- 職業リハビリテーション機関（ハローワークや地域障害者職業センター等）について、福祉施策との連携を更に進めていく中で、その役割や在り方を再確認。

（2）就労系障害福祉サービスの見直し

- 現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、就労系障害福祉サービスの在り方を再確認し、目の前の課題解決に向けた対策を検討。
- 雇用施策との連携にとどまらず、教育・医療などの関連施策との連携や、人材開発施策との関係なども踏まえ検討。

第3 今後について

- 今後、障害当事者や労使を含む雇用・福祉施策双方の関係者を交え、さらに詳細な検討を行う必要。
- 人材開発施策や教育などの関連分野との連携や財源の問題なども含め、様々な観点から検討を深めていくことが重要。新しい在り方を考えていくことも必要。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

1 趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが予想される。

これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

2 主な検討事項

- (1) 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- (2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について
- (3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

3 構成員

阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
○阿部 正浩	中央大学経済学部 教授
阿由葉 寛	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長
池田 三知子	一般社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部長
岡田 久実子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長
菊池 馨実	早稲田大学法学学術院 教授
久保 厚子	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長
倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授
◎駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授
酒井 京子	NPO法人全国就業支援ネットワーク 代表理事
酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
鈴木 龍也	福島県立相馬支援学校 校長
竹下 義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 会長
永松 悟	杵築市長
仁平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長
長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授
山口 祥義	佐賀県知事
オブザーバー :	厚生労働省人材開発統括官付特別支援室 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会ワーキンググループ

1 概要

検討会での議論を円滑に進めるため、下記2のテーマについて、検討会の下にワーキンググループ(以下「WG」という。)を開催し、論点整理など、集中的に検討を実施。

2 検討テーマ

(1) 障害者の就労能力等の評価の在り方について

雇用・福祉施策の双方において利活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保について

雇用・福祉施策を跨がる横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討

(3) 障害者の就労支援体系の在り方について

雇用・福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討

障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ(第1WG)について1

第1WG参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

倉知 延章 九州産業大学人間科学部 教授(第1WG主査)

○ 専門アドバイザーとして出席

相澤 欽一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮城障害者職業センター主幹障害者職業カウンセラー

稲葉 健太郎 名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部 就労支援課長

大濱 徹 パーソルチャレンジ株式会社コーポレート本部経営企画部 ゼネラルマネージャー

金塚 たかし NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN) 副理事・統括施設長

桑原 隆俊 全国社会就労センター協議会 制度・政策・予算対策委員長

中尾 文香 特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ 代表理事

永野 仁美 上智大学法学部 教授

前原 和明 秋田大学教育文化学部 准教授

横倉 久 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 上席総括研究員(兼) 情報・支援部長

川崎市健康福祉局障害保健福祉部 障害者雇用・就労推進課

鳴門市地域自立支援協議会 就労支援部会(鳴門市役所)

障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ(第2WG)について1

第2WG参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

長谷川 珠子 福島大学行政政策学類 准教授(第2WG主査)

○ 専門アドバイザーとして出席

緒方 直彦 東京都立町田の丘学園 統括校長

小川 浩 大妻女子大学人間関係学部 教授

今野 雅彦 株式会社ベネッセビジネスメイトグループ雇用推進本部 特命担当部長

佐藤 正美 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部 研修課長

鈴木 修 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 代表理事

高谷 さふみ 社会福祉法人釧路のぞみ協会自立センター くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センター
ふれん センター長

田川 精二 くすの木クリニック院長/NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN) 理事長

長谷川 敦弥 株式会社LITALICO 代表取締役社長

松村 浩 全国社会就労センター協議会 副会長

深水 清志 ビーアシスト株式会社 人財開発部長

若林 功 常磐大学人間科学部 准教授

障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ(第3WG)について1

第3WG参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

菊池 馨実 早稲田大学法学学術院 教授(第3WG主査)
眞保 智子 法政大学現代福祉学部 教授

○ 専門アドバイザーとして出席

阿部 一彦 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
網屋 裕二 第一生命チャレンジド株式会社常務取締役(一般社団法人障害者雇用企業支援協会 監事)
石崎 由希子 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 准教授
岡田 哲也 二松學舎大学教職課程センター 教授
小幡 恭弘 公益社団法人全国精神保健福祉会 事務局長
叶 義文 全国社会就労センター協議会 副会長
久保寺 一男 NPO 法人就労継続支援A型事業所全国協議会 理事長
工藤 正一 社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 総合相談室長
酒井 大介 全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
鈴木 瑞哉 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京障害者職業センター所長
藤尾 健二 NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター長
又村 あおい 一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 常務理事・事務局長
松下 昇 愛知労働局名古屋中公共職業安定所主任就職促進指導官
横堀 大 クリーンリース株式会社専務取締役

第1WGにおける論点等(案)

第1回障害者の就労能力等の評価の在り方に関する
ワーキンググループ(令和2年12月21日)資料4

1. 就労能力や適性の評価(以下「アセスメント」という。)に係る現状の課題

- 支援の利用に当たって、その判断が現場に任せられているのではないか。
- そのため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切な支援等に繋がられていない場合もあるのではないか。

2. 論点

(1)アセスメントの位置づけ

- アセスメントが適切に行われるため、その目的をどう考えるか(障害者本人のニーズの実現、障害者本人にとって最もふさわしい支援の選択等)
- 「福祉」から「雇用」(又は「雇用」から「福祉」)における切れ目ない支援の実現に向けてどう活用するか。
- 標準的なツールの必要性についてどう考えるか。
- 対象者の範囲をどう考えるか。

(2)アセスメントの結果を活用する場面について

- 福祉の現場での活用についてどう考えるか。
- 雇用の現場での活用についてどう考えるか。
- 教育等の現場での活用についてどう考えるか。
- その他、活用する場面が考えられるか。

(3)アセスメントの実施主体について

- 全国での実施の必要性を踏まえ実施体制をどう構築するか。
- アセスメントの質をどう担保するか。

(4)アセスメントするに当たっての留意点について

- 目的を実現する上でどのような点に留意すべきか。

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101.3万人、知的58.0万人、精神217.2万人)

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32.3% 就労系障害福祉サービスの利用が約30.2%
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、令和元年度は約2.0万人が一般就労への移行を実現

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 3.4万人
 - ・就労継続支援A型 約 7.0万人
 - ・就労継続支援B型 約26.0万人
- (平成31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
19,963人/ H30	15.5倍

企業等

雇用者数

約56.1万人
(令和元年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

103,163件
※A型: 19,388件
(令和元年度)

就職

就職 7,019人/年

12,847人/年
(うち就労系障害福祉サービス 6,565人)

特別支援学校

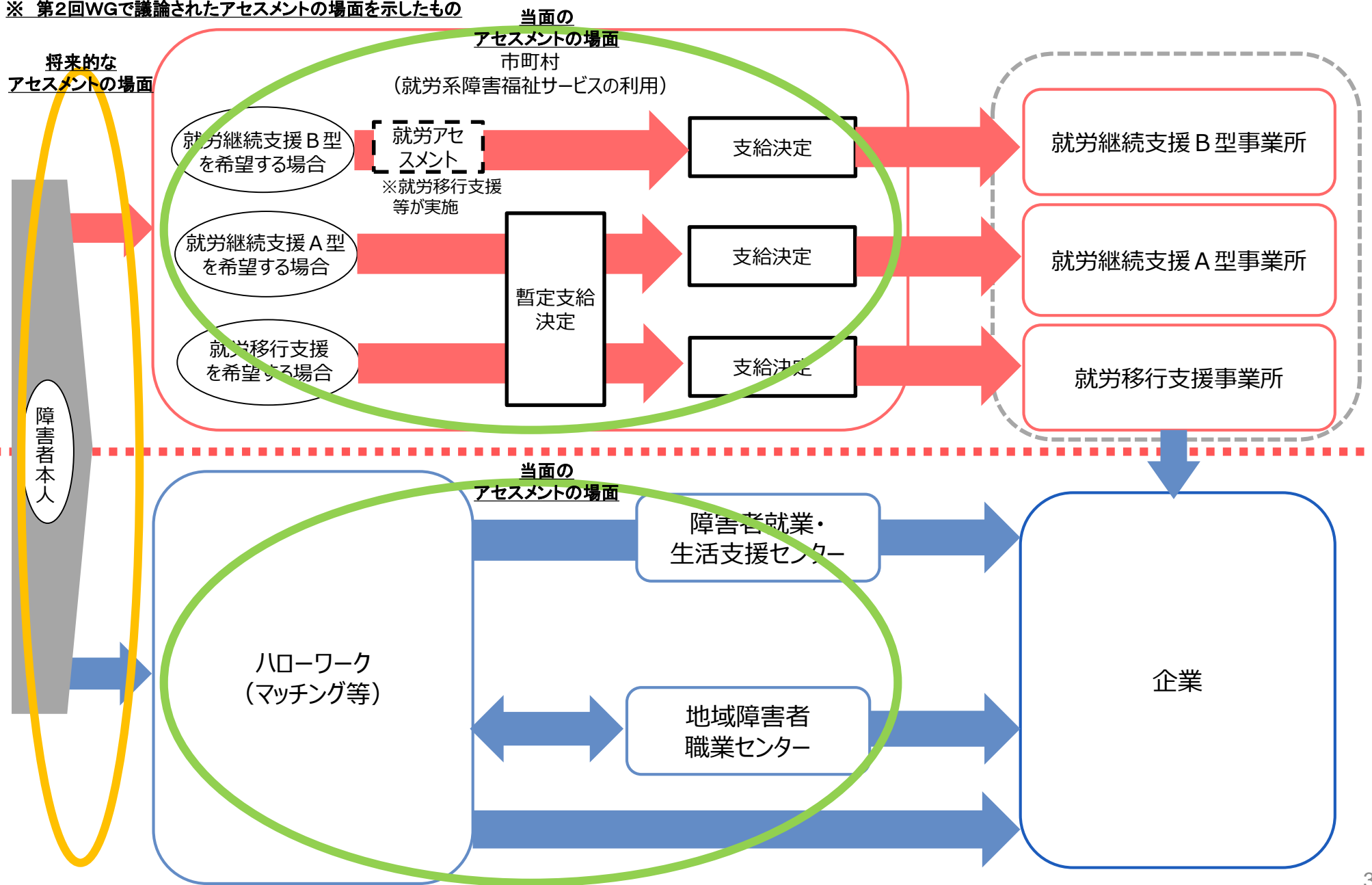
卒業生21,764人(平成31年3月卒)

703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

現行の障害者就労支援の流れのイメージ（就労系障害福祉サービスの利用 又は 一般企業への就職まで）

※ 第2回WGで議論されたアセスメントの場面を示したもの



第2WGにおける論点等(案)

第1回障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ(令和2年12月22日)資料4

1. 障害者就労を支える人材の育成・確保に係る現状の課題

- 雇用、福祉それぞれの現場に携わる人材について、双方の分野に係る知識・スキルを十分に有していない場合が多く、「福祉」から「雇用」(又は「雇用」から「福祉」)における切れ目ない支援が行われにくいのではないかと。
- 精神・発達障害者、重度障害者等に対する支援のニーズ、中長期的なキャリア形成のニーズ、テレワーク等の多様な働き方のニーズが増大するなど、就労支援のニーズが多様化しているが、これに対応できる人材が質・量ともに不足しているのではないかと。

2. 論点

(1) 課題に対して求められる人材育成について

- 雇用、福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルの付与が必要ではないか(現行の就業支援基礎研修との再整理が必要ではないか)。
- 分野横断的な基本的知識・スキルとして求められるものは何か。
- 専門人材の高度化に向けた階層的な人材育成についてどう考えるか。

(2) 人材育成の対象について

- 雇用、福祉横断的な基礎的知識・スキルを付与する場合、その対象範囲をどう考えるか。
- 悉皆的な受講等の仕組みをどう考えるか。
- 専門人材の範囲をどう考えるか。

(3) 人材育成の実施主体について

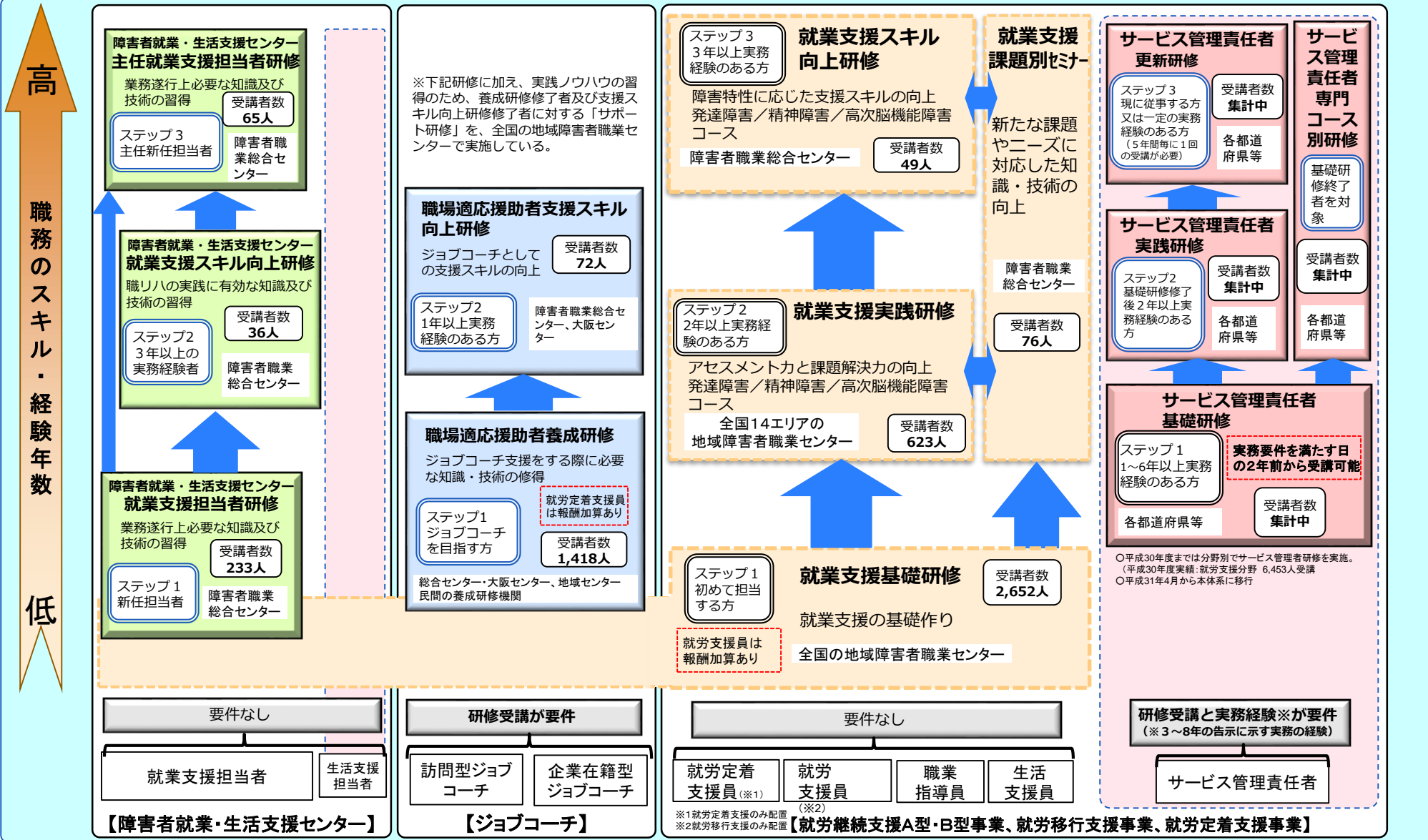
- それぞれの人材育成について実施主体はどこが担うのか。
- 官民の役割分担をどう考えるか。
- 研修の質の担保をどう考えるか。

(4) 人材育成・確保の留意点について

- 雇用、福祉の人材の役割分担をどのように考えるか。

専門人材の研修体系イメージ図

※「受講者数」は、令和元年度の実績



※公共職業安定所職員は、労働大学校における研修により必要な知識・スキルを習得している。
 ※障害者職業カウンセラー及び配置型ジョブコーチをはじめとする地域障害者職業センターの支援スタッフは、高齢・障害・求職者雇用支援機構の内部研修により、必要な知識・スキルを習得している。
 ※自治体等の就労支援機関、医療機関、教育機関における就労支援を担当する職員についても、就業支援基礎研修及びその体系に沿った研修、必要に応じて職場適応援助者養成研修及びその体系に沿った研修を受講している。

障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ(第3WG)について2

第3WGにおける論点等(案)

第1回障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ(令和3年2月25日)資料1-1

1. 障害者の就労支援体系に係る現状の課題

- 雇用施策と福祉施策とでは、制度の成り立ちや行政の仕組み、財源等の体系が異なることから、運用がどうしても縦割りになりやすい。
- このため、両者で十分な対応が出来ていない部分や両者の支援内容に重複が見られる部分など、その体系の見直しを含め、更なる連携が必要な部分があるのではないか。
- また、教育などの関連施策や人材開発施策との連携においても、更なる対応が必要な部分があるのではないか。

2. 論点

(1) 障害者の就労支援体系に係る課題について

《雇用・福祉施策双方の課題について》

- ・ 就労支援における基本的な考え方
- ・ 一般就労と就労継続支援との関係
- ・ 障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携
- ・ その他雇用・福祉施策の連携
- ・ 就労支援体系における基本事項
- ・ 定着支援の実態とその実施体制
- ・ 情報発信・相互理解を促す情報共有

《雇用施策における課題について》

- ・ 職業リハビリテーション機関
- ・ 障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度

《福祉施策における課題について》

- ・ 就労系障害福祉サービス
- ・ 就労継続支援B型
- ・ 就労継続支援A型

(2) 新しい就労支援ニーズへの対応について

《短時間雇用への対応について》

《キャリアトランジションへの対応について》

- ・ 在職障害者のキャリアアップニーズへの対応
- ・ 加齢等状況の変化に伴う対応

《テレワーク等の働き方への対応について》

(3) 他分野との連携について

- 《教育分野との連携について》 《医療分野との連携について》 《障害年金について》 《その他》

今後の検討の方向性

今後の検討スケジュールについて

障害者雇用分科会

■ 令和3年1月22日

- 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について
(障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用等の在り方、障害者雇用納付金財政の調整機能、障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価)【1.②, 1.⑤, 2.①～2.③】

■ 令和3年2月19日

- 2020年度の年度目標に係る中間評価について
- JEED「除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査」に係る報告【1.⑥】
- 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について
(除外率制度に関する対応、自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保、中小企業における障害者雇用の促進)【1.⑥, 3.②, 3.⑥】

■ 令和3年3月12日

- JEED「精神障害者である短時間労働者の雇用の実態調査～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～」に係る報告【1.③】
- 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について
(精神障害者に関する雇用率のカウント 等)【1.③ 等】

■ 令和3年4月～

- 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について
(手帳を所持しない者、短時間勤務者など対象障害者の範囲について 等)【1.④ 等】

※ 令和3年夏頃に、これまでの分科会での意見や、検討会の報告書を踏まえて、論点を再整理し、更に議論を進める。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

■ 第1回(令和2年11月6日)

- 今後の検討会の進め方について
- 意見交換

■ 第2回(令和2年11月17日)

■ 第3回(令和2年12月11日)

- 関係団体からのヒアリング

【ワーキンググループ(WG)開催】

- 3つのテーマ毎にWGを開催
- 各4回程度(令和2年12月～令和3年3月)
- ・各テーマに沿って論点整理
- ・WGとしての論点のとりまとめ

■ 第4回(令和3年3月12日)

- ※ ヒアリングでの意見やWGの検討状況を踏まえ、適宜開催

■ 第5回以降(令和3年4月～)

- ヒアリング等で出された意見の整理
- WGで整理された論点に沿って意見交換

※ 令和3年6月頃を目途に報告書を取りまとめ予定。
障害者雇用分科会、障害者部会へ報告。

検討状況を
適宜報告

障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理①

1 雇用率制度の在り方について

① 法定雇用率の引上げに関する検討について

- ・ 今後の雇用率見直し時において、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定した上で、企業の障害者雇用状況や行政の支援状況等を勘案して、障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、当該法定雇用率までの引上げを段階的に行うように運用することとし、その場合の具体的な引上げ幅や引上げ時期について当分科会で議論することが適当である。
- ・ 計算式の分子(雇用されている障害者)における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価や、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウント(暫定措置として1カウントとして算定)の取扱い等に係る論点が挙げられている。

② 雇用率制度における就労継続支援A型事業所の利用者の評価について【備考:雇用福祉連携PT】

- ・ 障害者雇用率の設定のための計算式における就労継続支援A型事業所の利用者の取扱いをどうすべきか。

③ 精神障害者に関する雇用率のカウントについて【備考:JEED調査】

- ・ 精神障害者については令和4年度末まで短時間労働者について1カウントとされているが、この特例について令和5年度以降どのようにするか。
- ・ 身体・知的障害者と異なり「重度」といった取扱いがない精神障害者について、等級に応じて、雇用率制度におけるカウントを上積みする等は考えられるか。また、その他の評価の方法はあるか。

激変緩和措置の趣旨

衆議院厚生労働委員会（平成25年6月7日） 議事録（抄）

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

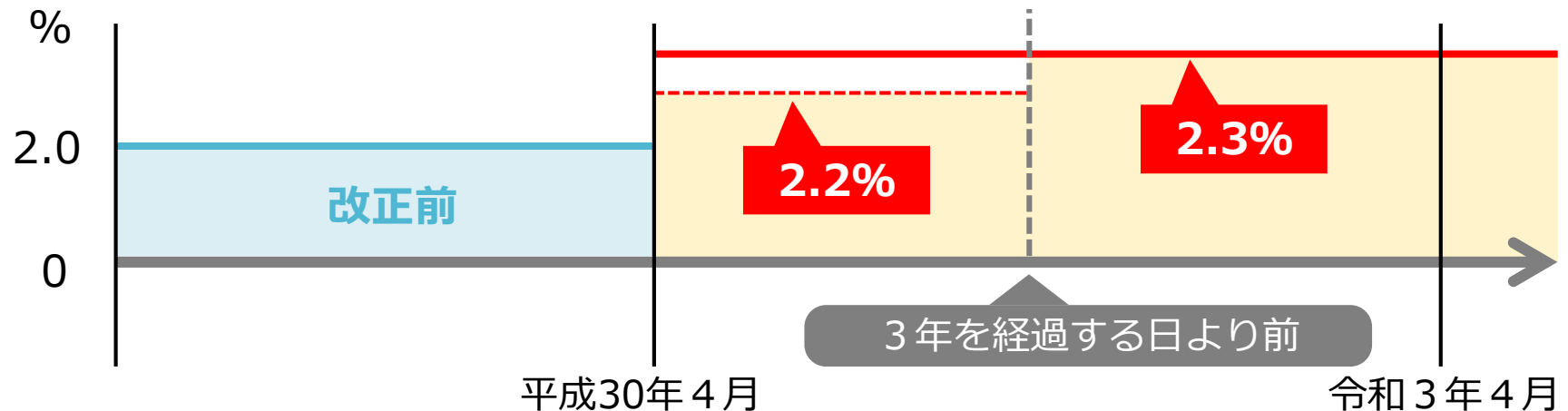
さらに、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することによりまして、ことしの4月、平成25年4月の1.8%から2.0%の見直しに続く引き上げとなるということが想定されることから、平成30年4月の法施行時の法定雇用率の設定のみ、企業の障害者雇用の状況でございますとか行政の支援状況等を勘案して、激変緩和措置を講ずることを可能としておりまして、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに係る引き上げ幅を本来の計算式よりも低くすることを可能としております。

厚生労働省としても、準備期間の間に、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるように、支援策の強化に努めてまいりたいと考えております。

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、平成30年4月より2.2%、3年を経過する日(令和3年3月31日)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

各都道府県の実雇用率と就労継続支援A型 / 特例子会社数について

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

実雇用率
高

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

実雇用率
低

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

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

※ 特例子会社は親会社の所在地別。

障害者の労働市場における就労継続支援A型事業所のプレゼンス

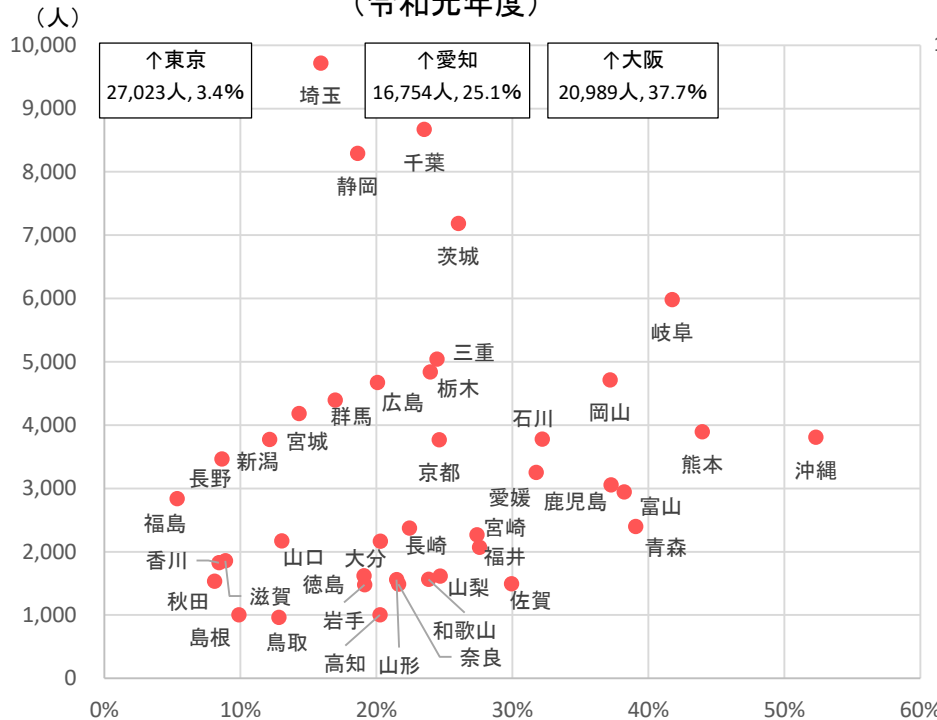
- 障害者専用求人の新規求人数に占める就労継続支援A型事業所利用者募集の割合は、24.2%。
また、障害者の就職件数に占める就労継続支援A型事業所利用者の割合は、18.8%。
- 都市圏・地方のいずれかに関わらず、就労継続支援A型事業所利用者の割合が高い都道府県が見られる。

全国

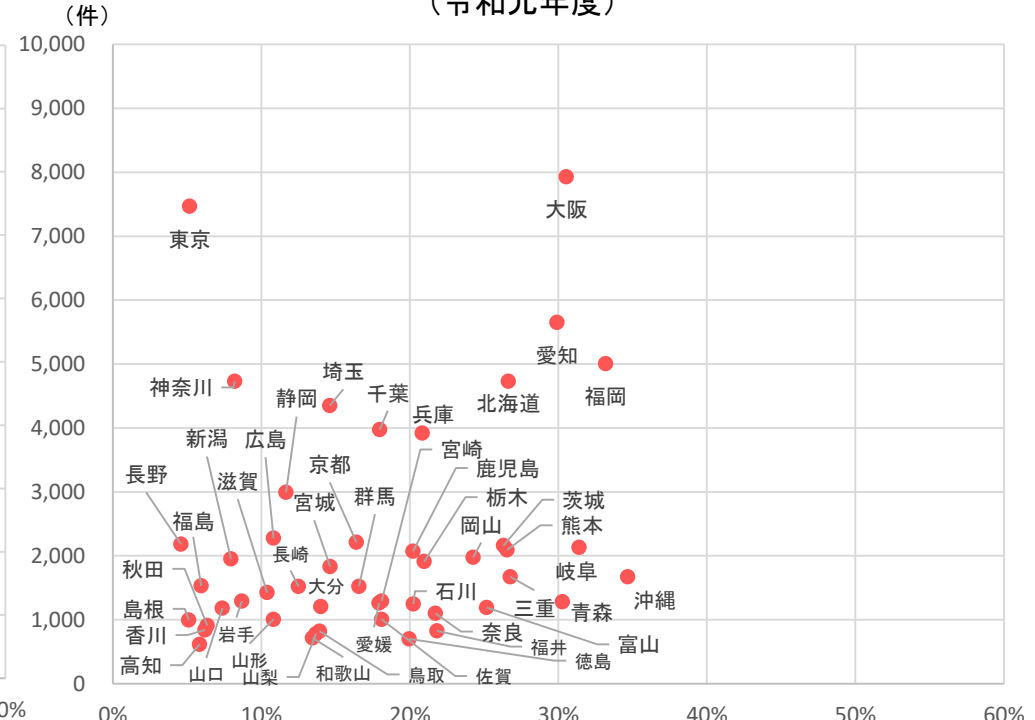
	障害者専用求人 新規求人数	うちA型事業所の 利用者募集数	A型事業所の 占める割合
令和元年度	246,621人	59,761人	24.2%
平成30年度	251,643人	59,347人	23.6%

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

障害者専用求人新規求人数及びA型事業所割合
(令和元年度)



障害者の就職件数及びA型事業所割合
(令和元年度)



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

都道府県別

障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理②

④ 対象障害者の範囲について【備考:JEED調査】

◇ 手帳を所持しない者の取扱いについて

- ・ 精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等の取扱いをどう考えるか。
- ・ 手帳不所持者について、就労困難性を客観的に評価することについてどう考えるか。
- ・ 諸外国の状況も踏まえ、どのように考えるか。

◇ 短時間勤務者の取扱いについて

- ・ 短時間勤務者については特例給付金制度を創設したところ、週20時間未満の短時間勤務者の取扱いについて、更にもどのように考えるか。

⑤ 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について

- ・ 中高年齢層等の長期継続雇用されている障害者についての雇用率制度におけるカウントを上積みする等は考えられるか。

また、雇用率におけるカウントのほか、評価の方法はあるか。

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

⑥ 除外率制度について【備考:JEED調査】

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

除外率制度について

- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。
現在の民間事業主の法定雇用率・・・2. 2% (令和3年3月より2. 3%)
- 2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度(障害者の雇用義務を軽減)を設けていた。
除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。
- 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。
経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている(法律附則)。
- 4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げを実施した。

除外率設定業種及び除外率

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

※除外率設定業種は、総務省編日本標準産業分類の中分類に限らない。

(参考)除外率設定業種別の変遷について①

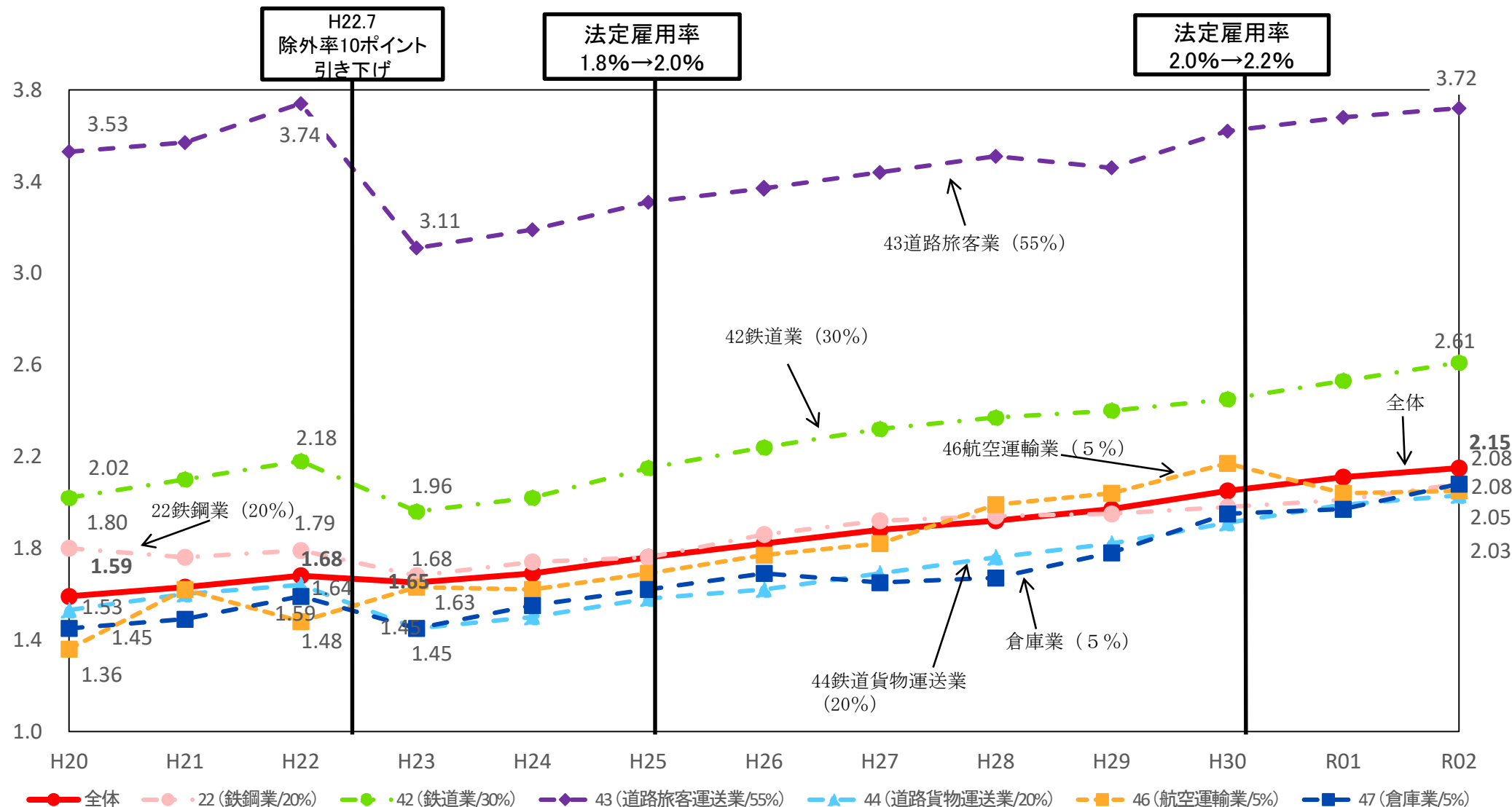
除外率設定業種	昭和51(1976)年～	平成16(2004)年4月～	平成22(2010)年7月～現在
タイヤ・チューブ製造業	10%	廃止	—
窯業・土石製品製造業	10%	廃止	—
金属製品製造業	10%	廃止	—
一般機械器具製造業	10%	廃止	—
ガス業	10%	廃止	—
その他の修理業	10%	廃止	—
有機化学工業製品製造業	15%	5%	廃止
石油製品・石炭製品製造業	15%	5%	廃止
輸送用機械器具製造業(船舶製造・修理業、船用機関製造業を除く。)	15%	5%	廃止
その他の運輸に付帯するサービス業(通関業及び海運仲介業を除く。)	20%	10%	廃止
電気業	20%	10%	廃止
非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。)	25%	15%	5%
船舶製造・修理業、船用機関製造業	25%	15%	5%
航空運輸業	25%	15%	5%
倉庫業	25%	15%	5%
国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)	25%	15%	5%
採石業、砂・砂利・玉石採取業	30%	20%	10%
窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。)	30%	20%	10%
その他の鉱業	30%	20%	10%
水運業	30%	20%	10%

(参考) 除外率設定業種別の変遷について②

除外率設定業種	昭和51(1976)年～	平成16(2004)年4月～	平成22(2010)年7月～現在
非鉄金属第一次製錬・精製業	35%	25%	15%
貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	35%	25%	15%
建設業	40%	30%	20%
鉄鋼業	40%	30%	20%
港湾運送業	45%	35%	25%
鉄道業	50%	40%	30%
医療業	50%	40%	30%
高等教育機関	50%	40%	30%
林業(狩猟業を除く。)	55%	45%	35%
金属鉱業	60%	50%	40%
児童福祉事業	60%	50%	40%
特殊教育諸学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	65%	55%	45%
石炭・亜炭鉱業	70%	60%	50%
道路旅客運送業	75%	65%	55%
小学校	75%	65%	55%
幼稚園	80%	70%	60%
船員等による船舶運航等の事業	100%	90%	80%

除外率設定業種の実雇用率推移 (H20～R02)

- 除外率設定業種のうち、産業中分類として集計可能な業種のみ抜粋。
- 除外率が設定されている業種について実雇用率の推移をみると、平成23年以降は概ね上昇傾向である。



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

障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理③

2 納付金制度の在り方について

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

障害者雇用納付金制度の適用範囲について

適用範囲を設けた趣旨

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

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)

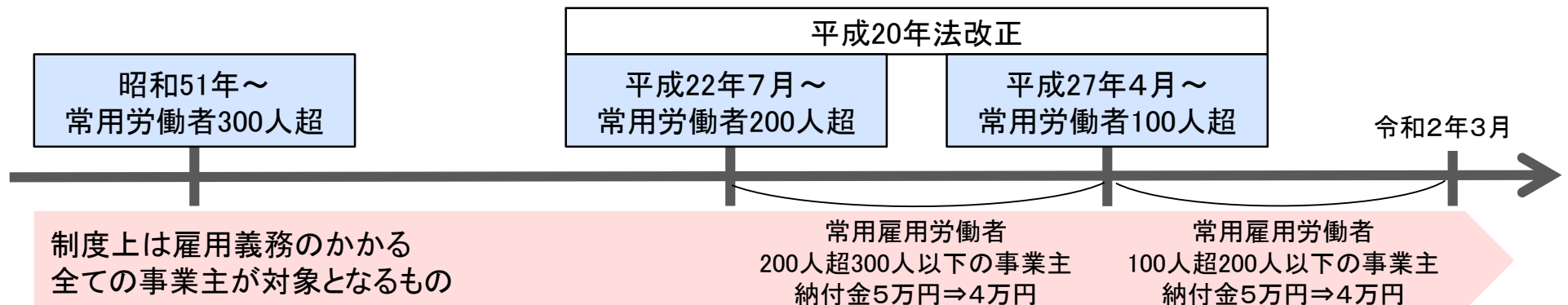
※〔 〕内は事務局で記載したもの。

附 則

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

第四条 その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主(特殊法人を除く。以下この条において同じ。)については、当分の間、第四十九条第一項第一号〔納付金関係業務のうち調整金支給に係る業務〕、第五十条〔調整金の支給〕並びに第三章第二節第二款〔納付金の徴収〕及び第四節〔在宅就業に関する特例〕の規定は、適用しない。
2~9 (略)

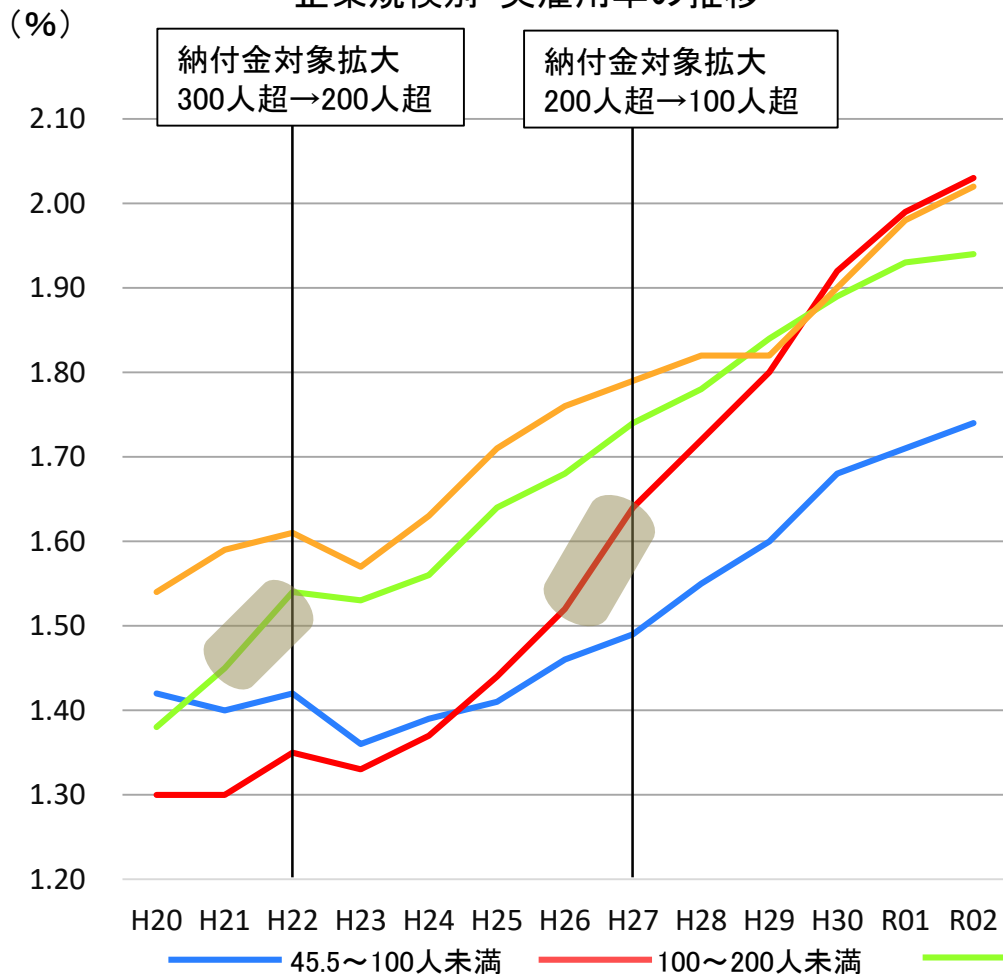
適用範囲の変遷



納付金の対象拡大による雇用状況への影響

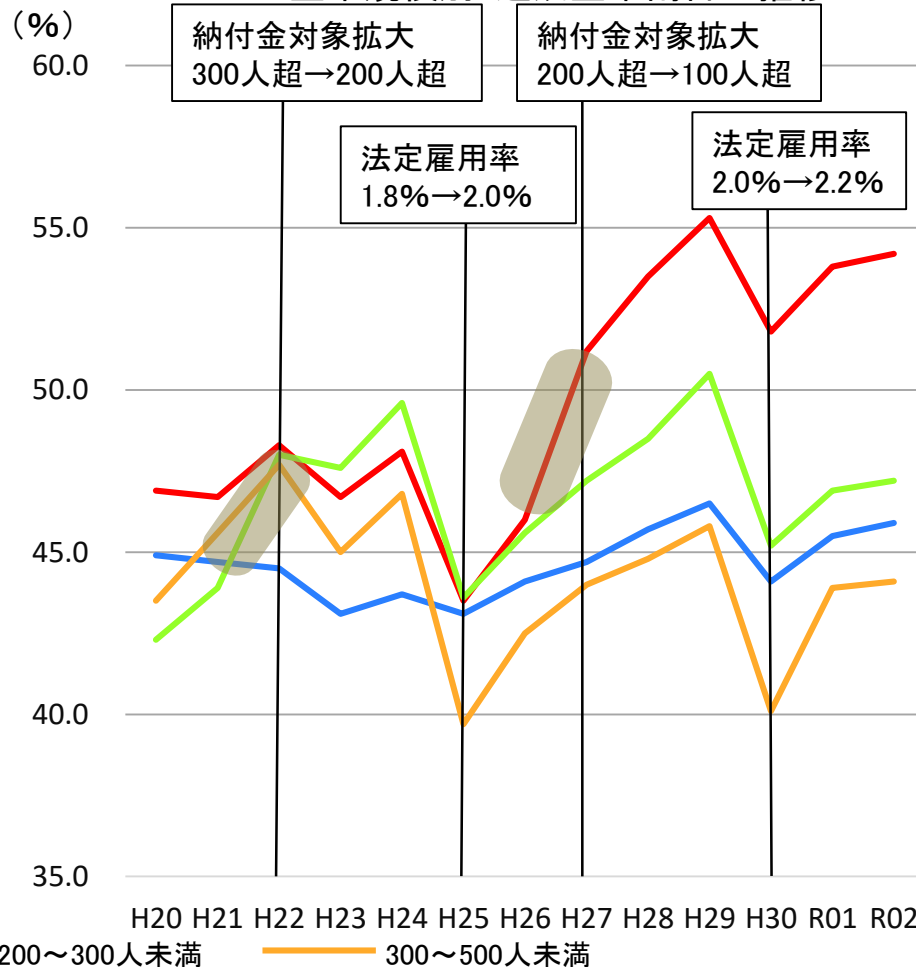
- 障害者雇用納付金について、200人超300人以下の企業については平成22年度から、100人超200人以下の企業については平成27年度から、それぞれ納付義務の対象に拡大している。
- 納付義務のかからない100人以下の企業と比べ、義務拡大の時期等に、雇用状況が大きく改善する様子が見られる。

企業規模別・実雇用率の推移



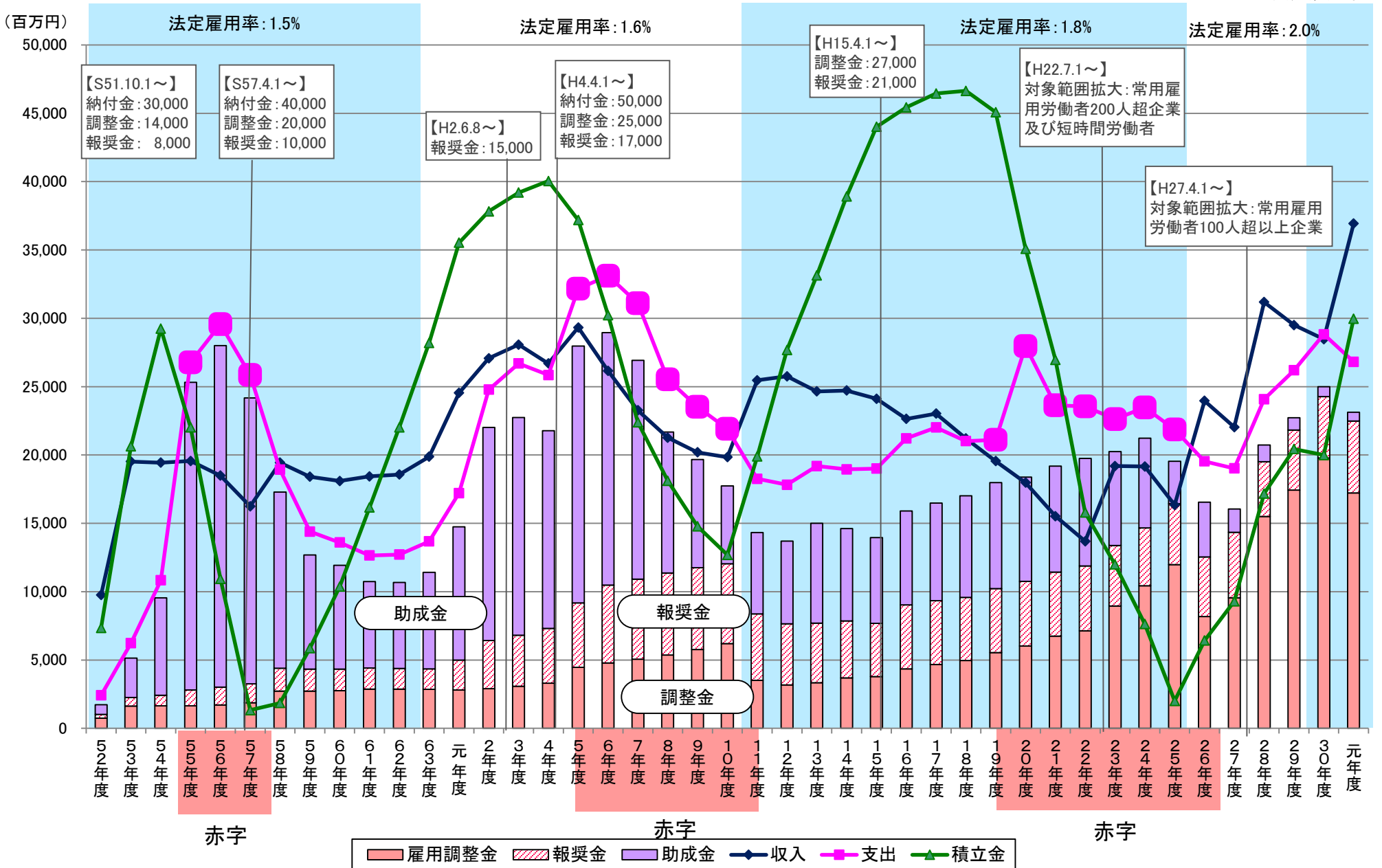
※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※平成30年からは45.5~100人未満

企業規模別・達成企業割合の推移



障害者雇用納付金財政の推移

法定雇用率: 2.2%



障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理④

3 その他

① 雇用の質の向上について

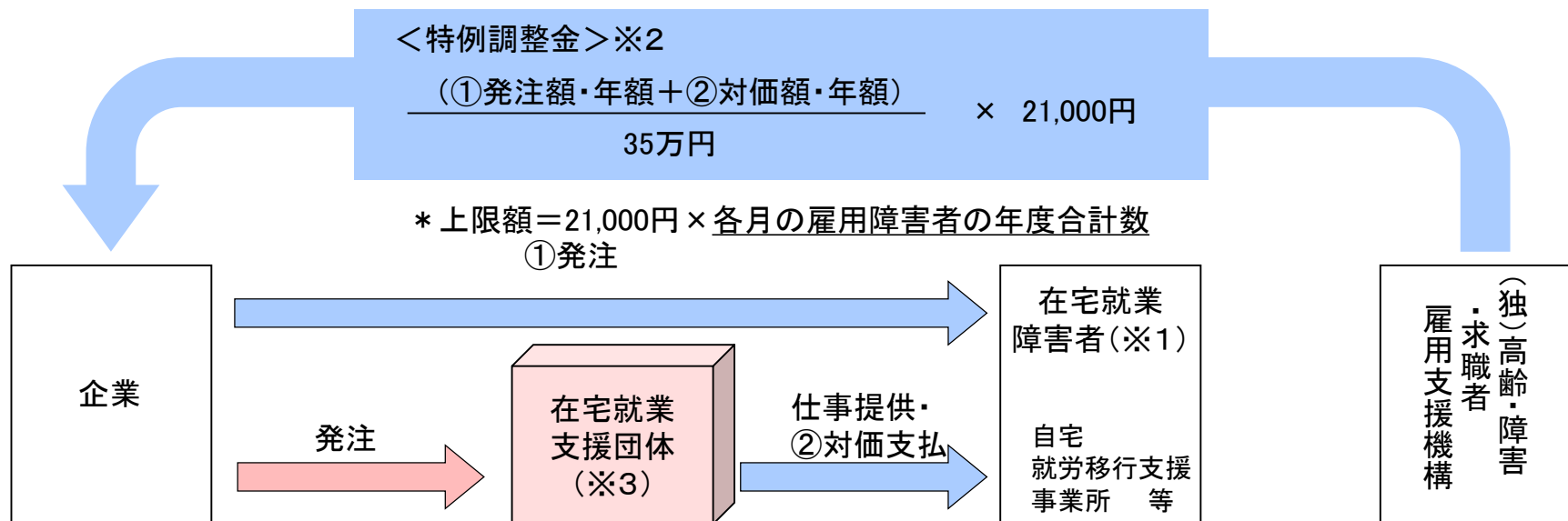
- ・ 雇用におけるソーシャルインクルージョンの促進についてどのように考えるか。
- ・ 障害者が働きがいをもてる環境設定についてどのように考えるか。
- ・ 合理的配慮の促進や、障害者のキャリア形成についてどのように考えるか。(再掲)

② 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について【備考:雇用福祉連携PT】

- ・ 通勤等に困難を抱える障害者や、就労施設等における障害者の就業機会の確保のためのさらなる支援の在り方をどう考えるか。
- ・ 障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていることや、一般就労への移行を促進することが重要であることを踏まえつつ、支援の方法をどのように考えるか。
- ・ 一般雇用への転換を進めるとともに、通勤等に困難を抱える障害者の就業機会を確保するため、在宅就業障害者支援制度について、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せや、施設外就労の場合等には算定基礎を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等の見直しは考えられるか。

在宅就業障害者支援制度について

- 在宅就業障害者(※1)に仕事を発注する企業(常用労働者100人超)に対して、障害者雇用納付金制度において、在宅就業障害者特例調整金を支給する。
- 在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、支給の対象となる。



※1 自宅や就労移行支援事業所等において就業する障害者(雇用されている者を除く)

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

※3 厚生労働大臣による在宅就業支援団体としての登録を受けた団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を実施。令和2年7月現在、23団体。

<在宅就業支援団体の登録要件>

(1) 常時10人以上の在宅就業障害者に対して、次の業務の全てを継続的に実施していること。

- ・ 就業機会の確保・提供
- ・ 業務を適切に行うための職業講習又は情報提供の実施
- ・ 業務を適切に行うための助言その他の援助
- ・ 雇用による就業を希望者に対する助言その他の援助

(2) 実施業務の対象である障害者の障害に係る知識を有する者であって、当該障害者に援助を行う業務に1年以上従事し、かつ企業・福祉施設等において営業・購買等の業務に従事した経験等を有する従事経験者2人以上が(1)の業務を実施すること

(3) (2)に加え、在宅就業支援団体の事業所に常勤する1名の専任の管理者(従事経験者である者に限る。)が置かれていること

障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理⑤

③ 障害者の就労支援全体の在るべき(目指すべき)姿、地域の就労支援機関の連携の強化について

【備考:雇用福祉連携PT】

- ・ 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法についてどのように考えるか。
- ・ 就労支援機関の役割関係が不明確であったり、支援内容に重複感はないか。これを踏まえ、就労支援機関の在り方や専門的な支援人材の役割をどのように整理するか。
- ・ 福祉・雇用にまたがった支援を行う専門的な人材の在り方及び育成についてどう考えるか。

④ 教育との連携、雇用・年金・福祉等の諸制度間の連携について【備考:雇用福祉連携PT】

- ・ 諸制度間の連携を図り、資源を組み合わせ有効活用していくようなシームレスな支援についてどのように考えていくか。
- ・ 特別支援学校等から就労への支援の方策をどう考えるか。
- ・ 高等教育段階の学生の就労支援をどのように考えるか。
- ・ 在職者の能力開発やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策との連携をどのように考えるか。
- ・ 障害を有する者の勤労・就労意欲が増進し、また、減退しないことを主眼に置いた上で、制度間の連続性をどのように確保するか。

⑤ 通勤支援、職場における支援の検討について【備考:雇用福祉連携PT】

- ・ 本年10月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな連携による取組の実施状況を踏まえ、今後の重度身体障害者等に対する通勤支援や職場等の支援の在り方についてどう考えるか。
- ・ 障害の程度にかかわらず、職場介助者や手話通訳者の派遣等を含めた職場等における支援の在り方についてどのように考えるか。

障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理⑥

⑥ 中小企業における障害者雇用の促進について

- ・ 認定制度を更に発展させていくための方策についてどのように考えるか。
- ・ 採用段階における適切なマッチングや、環境整備に対する支援についてどのように考えるか。
- ・ 事業協同組合等算定特例のより効果的な在り方についてどのように考えるか。
- ・ 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大についてどのように考えるか。(再掲)
- ・ フルタイムの労働者を新たに雇用する分の業務量が見つからないとしている中小企業や、実際に採用して共に働くイメージが十分につかめていない中小企業の観点から、短時間勤務者の取扱いについてどのように考えるか。(再掲)

⑦ 多様な就労ニーズへの対応について【備考：雇用福祉連携PT】

- ・ 医療面や生活面の支援が必要な重度障害や、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方、高齢障害者についても就労支援ニーズが増大する中で、障害者就労を支える人材その他資源が質・量ともに限定的であることについてどう考えるか。
- ・ 障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが増大していることについてどう考えるか。
- ・ 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズが増大していることについてどう考えるか。
- ・ 技術革新の進展や新型コロナウイルス感染症の影響により、オンラインの就労支援・訓練や業務創出・テレワーク等のニーズが増大していることについてどう考えるか。

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられることができるよう、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した。（令和2年4月1日施行）

<認定のメリット>

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

<認定基準の項目>

- 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定する。

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

注) ①～⑰の評価項目のうち2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨
 (①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点)) を定性的又は定量的に証することを可能とする。

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）の認定状況について

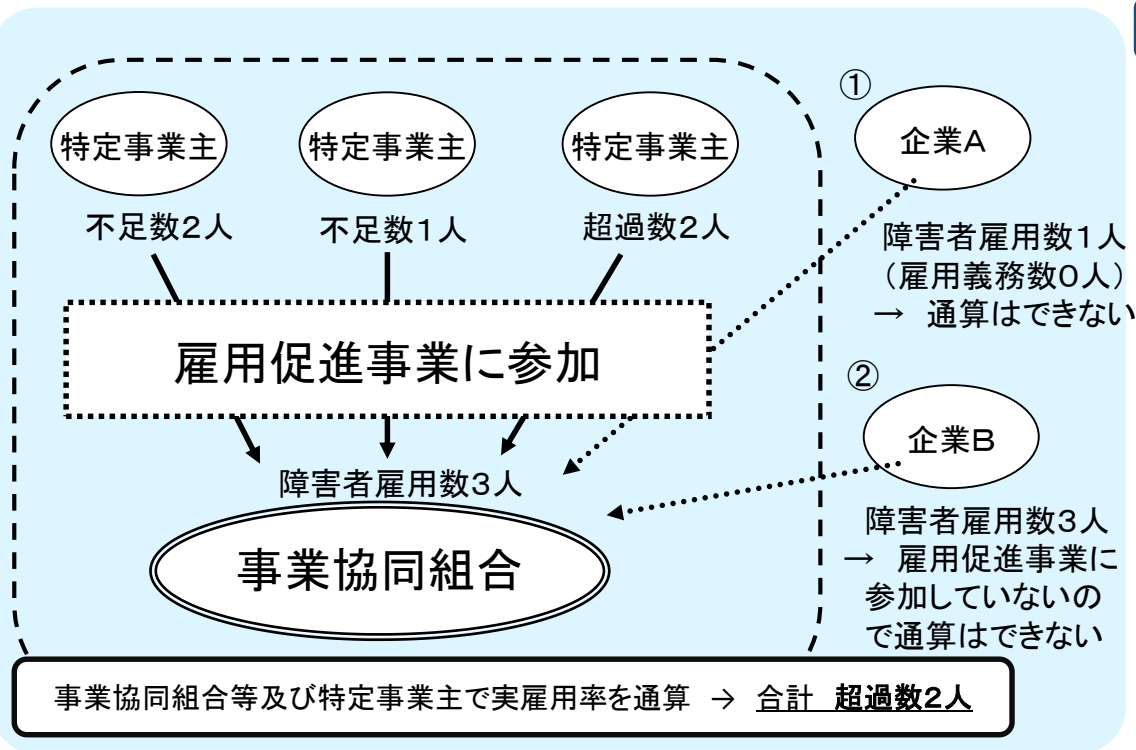
（令和2年12月末時点）

	管轄労働局	認定年月日	事業主名称	特例子会社
1	福島労働局	令和2年10月21日	有限会社 利通	非該当
2	東京労働局	令和2年11月12日	丸紅オフィスサポート株式会社	該当
3	東京労働局	令和2年11月12日	東京グリーンシステムズ株式会社	該当
4	東京労働局	令和2年11月12日	社会福祉法人フレスコ会	非該当
5	東京労働局	令和2年12月24日	楽天ソシオビジネス株式会社	該当
6	東京労働局	令和2年12月24日	株式会社ココカラファインソレイユ	該当
7	東京労働局	令和2年12月24日	ぜんち共済株式会社	非該当
8	東京労働局	令和2年12月24日	株式会社ドム	非該当
9	神奈川労働局	令和2年12月24日	富士ソフト企画株式会社	該当
10	神奈川労働局	令和2年12月24日	藤沢市資源循環協同組合	非該当
11	神奈川労働局	令和2年12月24日	ダンウェイ株式会社	非該当
12	岐阜労働局	令和2年10月21日	株式会社OKBパートナーズ	該当
13	愛知労働局	令和2年10月22日	株式会社三交イン	非該当
14	三重労働局	令和2年12月22日	百五管理サービス株式会社	該当
15	大阪労働局	令和2年12月2日	株式会社 美交工業	非該当
16	大阪労働局	令和2年12月2日	レッキス工業 株式会社	非該当
17	大阪労働局	令和2年12月2日	株式会社 あしすと阪急阪神	該当
18	大阪労働局	令和2年12月21日	株式会社 スミセイハーモニー	該当
19	島根労働局	令和2年11月25日	社会福祉法人壽光会	非該当
20	山口労働局	令和2年12月24日	株式会社カン喜	非該当
21	徳島労働局	令和2年10月21日	はーとふる川内株式会社	該当
22	愛媛労働局	令和2年11月2日	株式会社和光ビルサービス	非該当



事業協同組合等算定特例①

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



特定事業主の要件

- (1) 事業協同組合等の組合員であること。
- (2) 雇用する常用労働者の数が45.5人以上であること。
- (3) 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は他の特定事業主特例の認定を受けておらず、当該認定に係る子会社、関係会社、関係子会社又は特定事業主でないこと。
- (4) 事業協同組合等の行う事業と特定事業主の行う事業との人的関係又は営業上の関係が緊密であること。(具体的には、特定事業主からの役員派遣等)
- (5) その規模に応じて、それぞれ次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

ア 常用労働者数167人未満	要件なし
イ 常用労働者数167人以上250人未満	障害者1人
ウ 常用労働者数250人以上300人以下	障害者2人

組合員として事業協同組合等の協同事業に参加している企業であっても、

- ① 障害者の雇用義務が0人である企業
- ② 雇用促進事業には参加しない企業

は、この特例対象にはならず、通算はできない。

事業協同組合等の要件

- (1) 事業協同組合、水産加工業協同組合、商工組合又は商店街振興組合であること。
- (2) 規約等に、事業協同組合等が障害者雇用納付金等を徴収された場合に、特定事業主における障害者の雇用状況に応じて、障害者雇用納付金の経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。
- (3) 事業協同組合等及び特定事業主における障害者の雇用の促進及び安定に関する事業(雇用促進事業)を適切に実施するための計画(実施計画)を作成し、この実施計画に従って、障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成できると認められること。
- (4) 自ら1人以上の障害者を雇用し、また、雇用する常用労働者に対する雇用障害者の割合が、20%を超えていること。
- (5) 自ら雇用する障害者に対して、適切な雇用管理を行うことができると認められること(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等。)

事業協同組合等算定特例②LLPについて

平成29年より、国家戦略特区においては、「有限責任事業組合(LLP)」が事業協同組合等算定特例制度の認定対象に加わった。

LLPの特徴

- ・ 異業種の企業の参画がより期待できる
- ・ 設立手続きが簡単(行政の許認可等が不要)

国家戦略特区指定区域一覧

仙北市、仙台市、新潟市、東京圏(東京都、神奈川県、千葉市、成田市)、愛知県、関西圏(大阪府、兵庫県、京都府)、養父市、今治市、福岡市・北九州市、沖縄県の合計10区域(令和2年12月時点)

(出典:内閣府地方創生推進事務局ホームページ)

要件等

- 以下の要件を満たした上で、事業協同組合等の特例認定と同様の要件を満たす必要がある。
 - (1) 中小企業者又は小規模の事業者のみがその組合員となっていること。
 - (2) 国家戦略特別区域障害者雇用創出事業が実施される国家戦略特別区域内のみに事業所を有していること。
 - (3) その組合員たる事業主が雇用する労働者の数が常時45.5人以上であること。
 - (4) 有限責任事業組合契約に関する法律(平成17年法律第40号)第4条第1項に規定する組合契約書(以下「組合契約書」という。)に、その存続期間の満了の日までに更新しない旨の総組合員による決定がない限り当該存続期間が更新される旨が記載又は記録されていること
 - (5) 組合契約書に、組合員は、総組合員の同意によらなければ、その持分を譲り渡すことができない旨が記載又は記録されていること
 - (6) 組合契約書に、業務執行の決定が、総組合員の同意又は総組合員の過半数若しくはこれを上回る割合以上の多数決により行われる旨が記載又は記録されていること
 - (7) 事業を行うために必要な経営的基礎を欠く等その目的を達成することが著しく困難であると認められないこと
- 令和2年6月1日現在で、特例認定を受けているLLPは1件である。

障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理⑦

⑧ 差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握について【備考:JEED調査】

- ・ 差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況はどうなっているか。
- ・ 実施状況を踏まえて更なる実施を進めるためどのような方策をとるべきか。

⑨ 短時間勤務制度の措置の検討について【備考:JEED調査】

- ・ 合理的配慮としての短時間勤務の措置がどのようになされており、どのような効果をあげているか。
- ・ 上記を踏まえ、短時間勤務についてどのように対応すべきか。

⑩ 公務部門における障害者雇用の促進について

- ・ 公務部門における障害者雇用の質を高めていく方策をどのように考えるか。
- ・ 教育委員会を含む地方公共団体における障害者雇用をより一層進めていくための方策をどのように考えるか。

障害者雇用の基本理念 (障害者の雇用の促進等に関する法律)

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、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

- ・ 社会連帯の理念に基づき、障害者の努力に協力する責務
- ・ 適当な雇用の場を与え、適正な雇用管理を行うことにより雇用の安定を図るよう努める

国及び地方公共団体の責務

- ・ 自ら率先して障害者を雇用
- ・ 事業主その他国民一般の理解の促進
- ・ 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策の実施
- ・ 障害者福祉施策と連携を図り総合的効果的に推進するよう努める