

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、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)

障害者雇用をめぐる現状・課題と対応（改正法案の概要）

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

国・地方公共団体

障害者の任免状況について、再点検結果を公表（H30.8）

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

[再点検前 ⇒ 再点検後]

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

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

関係閣僚会議で「基本方針」を決定し、取組を開始（H30.10）

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

※ 同方針において、引き続き、法的整備を視野に入れた検討を行う旨を表明

民間

企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は着実に進展

- 雇用者数は、14年連続で過去最高を更新
（H19：30.3万人 ⇒ H29：49.6万人）
- 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）
⇨雇用者数（精神障害者）5万人（障害者全体の1割） ※H29
- 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 ※H29
- 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 1.97%
⇨100人以上300人未満 1.81%、50人以上100人未満 1.60% ※H29

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

国及び地方公共団体と民間事業者との法改正事項に係る適用状況の比較

法案において規定する項目	国・地方公共団体への適用		民間事業者への適用	
	現行	改正案	現行	改正案
1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置				
(1)①国及び地方公共団体の責務	—	国等が率先して雇用する責務を法律上明確化★	—	—
(1)②障害者活躍推進計画の作成・公表	—	障害者活躍推進計画の作成・公表を義務付け★	—	—
(1)③障害者雇用推進者の選任	—	全ての国及び地方公共団体に選任を義務付け	一定規模以上の企業に選任の努力義務あり	(引き続き努力義務)
(1)③障害者職業生活相談員の選任	—	一定数以上の障害者を雇用する事業所に選任を義務付け	一定数以上の障害者を雇用する事業所に選任義務あり	(引き続き義務)
(1)④障害者任免状況の自ら公表	—	任免状況の自ら公表を義務化	—	—
(1)⑤解雇の届出	—	障害者を免職する場合は公共職業安定所へ届出を義務付け★	障害者を解雇する場合は公共職業安定所へ届出義務あり	(引き続き義務)
(2)①週20時間未満の特例給付金	—	— (障害者の特性に応じた雇用推進)	—	週20時間未満の雇用障害者の数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例給付金を支給する仕組みを創設
(2)②中小事業者の認定制度	—	—	—	障害者雇用に関する優良な事業者の認定制度を創設
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)厚生労働大臣による報告徴収	—	厚生労働大臣による報告徴収ができる規定を新設	厚生労働大臣による報告徴収等の規定あり	(引き続き規定)
(2)対象障害者の確認書類の保存	—	義務規定を新設	(省令に義務規定あり)	義務規定を新設
(3)対象障害者の確認方法	—	規定を新設 適正実施勧告も規定★	—	規定を新設

□ は、民間事業者よりも強い規定。 □ は、民間事業者に並ぶ規定。

★は、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）の内容に上乗せする規定。

- 法定雇用率を達成していない国及び地方公共団体の機関においては、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められている一方で、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要である。
- このため、国及び地方公共団体の機関において、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（障害者活躍推進計画）を作成・公表することとする。
- また、国及び地方公共団体の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、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の作成に関する指針を示すこととする。

障害者活躍推進計画の概要

- 国及び地方公共団体の機関は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画を作成・公表。

<障害者活躍推進計画の概要イメージ>

計画期間：概ね 2～5 年間

障害者活躍推進計画における取組例

(1) 障害者の活躍推進に関する基礎的事項

① 組織内の体制整備のための取組、② 障害者雇用に関する理解促進のための取組、③ 職務の選定・創出のための取組

(2) 障害者の採用に関する事項

① 募集・採用に関する取組、② 職員の任用上の措置

(3) 障害者が職場定着し活躍できる職場づくりに関する事項

① 職場環境整備のための取組、② 人事労務管理に関する取組

- 国及び地方公共団体の機関は、毎年少なくとも 1 回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況を公表。
- 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。

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）の雇用に対する支援

- 現行の障害者雇用率制度等においては、職業的自立を促す観点から、週所定労働時間20時間未満での働き方は支援の枠組みの対象とされていない。一方で、就労希望を有する精神障害者等が大幅に増加傾向にあり、その中には、障害の特性から、週所定労働時間20時間未満であれば就労可能な障害者も一定程度見られる。
- 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保を支援するため、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、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する仕組みを創設する。

<労働政策審議会障害者雇用分科会意見書で提言された具体的な枠組み>

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

※ 具体的な要件や単価については、省令で規定する予定。

<各制度の対象者イメージ>

週所定労働時間	雇用率制度	障害者雇用納付金 障害者雇用調整金	週20時間未満の 特例給付金
30時間以上	○	○	×
20時間以上30時間未満	○	○	×
10時間以上20時間未満	×	×	○

○ 対象となる
× 対象とならない

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られるよう、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。

<考えられる優良中小事業主の認定制度に係る評価項目例>

- | | |
|------------------|---------------------------|
| 1. 障害者雇用の推進体制の整備 | 6. 障害者を採用し、活躍を推進するための計画立案 |
| 2. 障害者雇用に関する理解浸透 | 7. 募集・採用の取組 |
| 3. 職務の選定・創出 | 8. 職場定着の取組 |
| 4. 職場環境の整備 | 9. 関係機関との連携 |
| 5. 雇用管理の充実 | |

※具体的な評価項目については、法案成立後に検討。

<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
- 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 等

<企業規模別の障害者雇用状況>

	実雇用率	雇用率達成企業割合	雇用率未達成企業のうち 雇用ゼロ企業割合
全体	1.97%	50.0%	58.7% (100%)
50～100人未満	1.60%	46.5%	96.0% (78.6%)
100～300人未満	1.81%	54.1%	34.8% (21.2%)
300～500人未満	1.82%	45.8%	1.4% (0.2%)
500～1,000人未満	1.97%	48.6%	0.4% (0.0%)
1,000人以上	2.16%	62.0%	0.0% (0.0%)

平成29年6月1日現在

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ついて

参考資料

I 障害者雇用促進法の概要等

II 国等の機関における障害者雇用

III 今般の改正法案に関する審議会の意見書等

IV 民間企業における障害者雇用その他の基礎情報

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%）（平成33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%）（平成33年4月より前に、2.6%） 都道府県等の教育委員会2.4%（ " 2.2%）（平成33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>
納付金制度	<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> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ○ 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>・ 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	<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> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者作業施設設置等助成金 ・障害者介助等助成金 <p style="text-align: center;">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> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ○ 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） ○ 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
----------------	---

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

障害者

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者（法第2条第1号）

身体障害者

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

知的障害者

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

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

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

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

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

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

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

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

障害者雇用率制度の概要

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与えることとし、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。平成33年4月より前に、さらに、0.1%ずつの引き上げ。)

<民間企業>

民間企業 = 2.2%

特殊法人等 = 2.5%

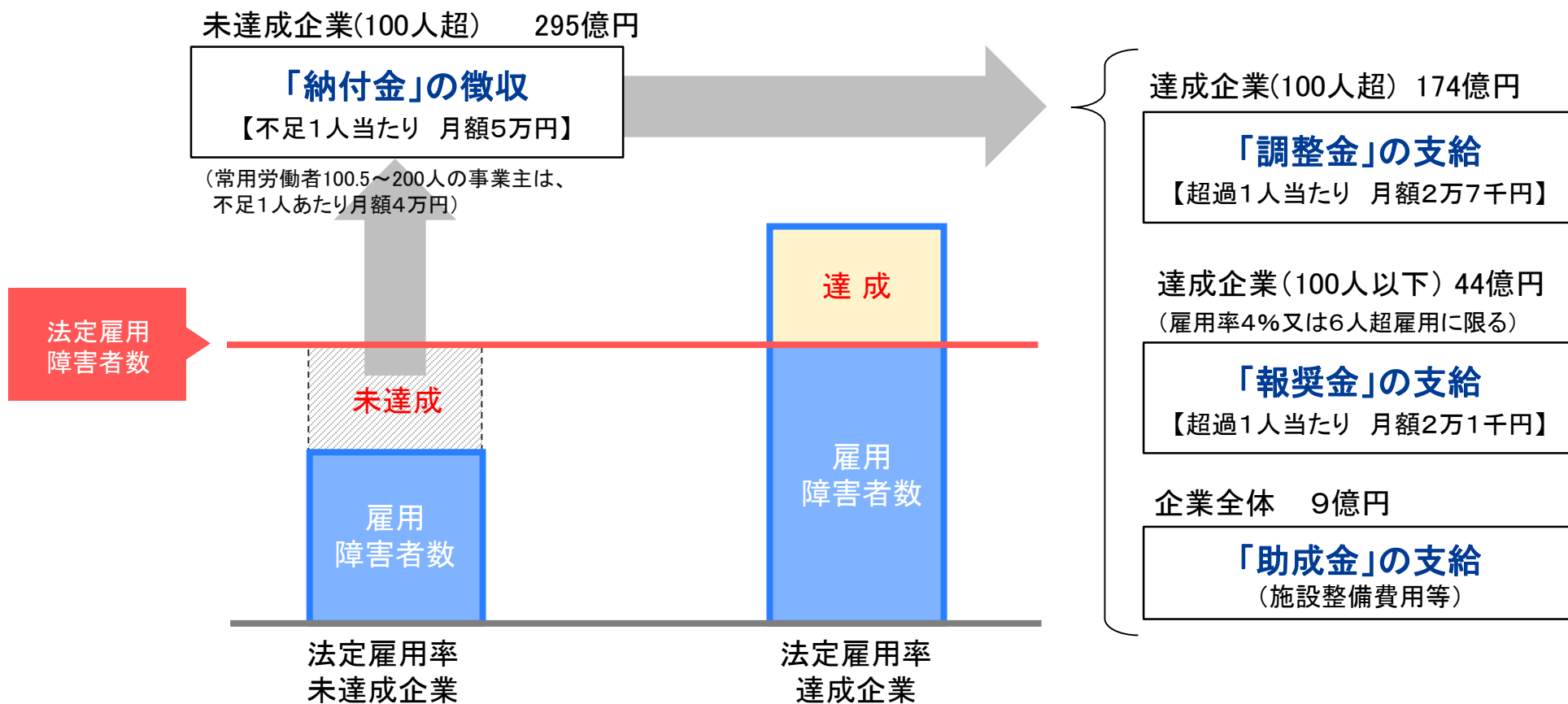
<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.5%

都道府県等の教育委員会 = 2.4%

障害者雇用納付金制度

- 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29年度の制度・実績。

障害者雇用納付金制度の財政状況

単位：億円

年 度(平成)	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
納付金収入(a)	155	137	192	192	163	240	220	312	295
支 出 (b)	236	235	226	235	219	195	190	241	262
調整金／報奨金	114	119	134	147	164	125	143	195	218
うち調整金	67	71	90	104	120	82	95	155	174
うち報奨金	47	47	44	42	45	44	48	40	44
助成金	77	79	69	66	31	40	17	12	9
事務事業費	44	38	22	20	21	28	26	29	31
単年度収支(a-b)	▲81	▲99	▲34	▲43	▲55	44	30	71	33

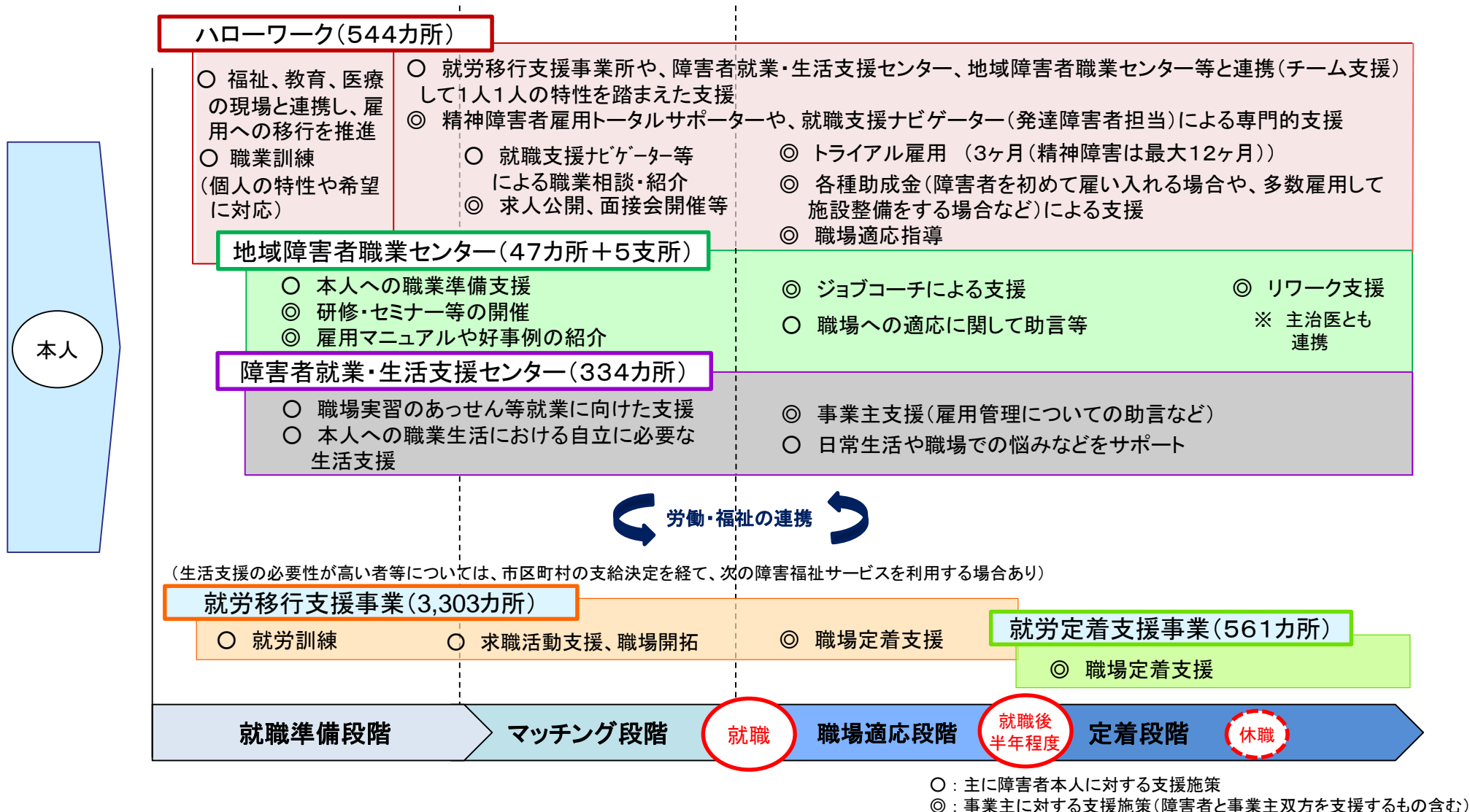
納付金関係業務 引当金額	257	158	120	76	20	64	93	172	204
-----------------	-----	-----	-----	----	----	----	----	-----	-----

※ 表中の数値は決算値を記載。

※ 支出(b)の額については、調整金等の外、還付金が含まれる。

障害者雇用の促進に向けた支援策の主な流れ(全体像)

障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションと障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスとの連携が中心となり、障害者雇用の促進に向け、**地域における一貫した障害者の就労支援**を実施。



※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、自治体、保健所や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

I 障害者雇用促進法の概要等

II 国等の機関における障害者雇用

III 今般の改正法案に関する審議会の意見書等

IV 民間企業における障害者雇用その他の基礎情報

国の機関における障害者の任免状況の概要

(障害者の任免状況 平成30年6月1日現在)

	障害者数	実雇用率	不足数
国の機関 (合計)	3,711.0人→3,902.5人 (+191.5人)	1.17%→1.22% (+0.05%)	3,814.5人→4,273.5人 (+459.0人)
行政機関	3,422.0人→3,620.0人 (+198.0人)	1.18%→1.24% (+0.06%)	3,478.5人→3,875.0人 (+396.5人)
立法機関	47.0人→37.5人 (Δ9.5人)	1.29%→1.03% (Δ0.26%)	35.0人→51.5人 (+16.5人)
司法機関	242.0人→245.0人 (+3.0人)	0.97%→0.98% (+0.01%)	301.0人→347.0人 (+46.0人)

(平成29年6月1日(平成30年10月22日に公表した再点検結果)→平成30年6月1日)

地方公共団体・独立行政法人等における障害者の任免状況の概要

(障害者の任免状況 平成30年6月1日現在)

	障害者数	実雇用率	不足数
地方公共団体	46,148.0人→46,156.0人 (+8.0人)	2.16%→2.24% (+0.08%)	4,734.0人→6,208.5人 (+1,474.5人)
都道府県の機関	7,951.5人→8,244.5人 (+293.0人)	2.36%→2.44% (+0.08%)	647.5人→762.0人 (+114.5人)
市町村の機関	25,859.0人→25,241.5人 (Δ617.5人)	2.29%→2.38% (+0.09%)	1,586.0人→2,110.0人 (+524.0人)
教育委員会	12,337.5人→12,670.0人 (+332.5人)	1.85%→1.90% (+0.05%)	2,500.5人→3,336.5人 (+836.0人)
独立行政法人等	10,225.0人→11,010.0人 (+785.0人)	2.38%→2.54% (+0.16%)	334.5人→401.0人 (+66.5人)

(平成29年6月1日(平成30年10月22日に公表した再点検結果)→平成30年6月1日)

公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要①

(平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定)

1. 今般の事態の検証とチェック機能の強化

(1) 今般の事態の検証

- ・第三者による検証の場として、「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会」(委員長：松井 巖氏(弁護士、元福岡高検検事長))を設置。検証結果について、真摯に受け止め、今般の事態について深く反省し、再発防止に向けて必要な対策を講じていく。

(2) 再発防止のための対策

○厚生労働省における取組

- ・障害者雇用促進法に基づく通報等に関する実務、再発防止のための取組に係る留意事項を示した**手引きを作成**
- ・制度改正等の際には、手引きについて必要な改訂を実施
- ・人事担当者向けの説明会・情報交換会を毎年実施。
- ・**チェックシートを毎年度配布**し、各府省からの通報を受けるに当たってチェックシートの提出を求め確認
- ・各府省の**関係書類等について必要な調査**を行い、障害者の範囲や確認方法等が適切かを確認 等

○各府省における取組

- ・本府省のみならず地方支分部局等でも再発防止策が継続的に実効あるものとして実施されるよう、府省全体で体制を構築し、**取組状況のフォローアップ**を実施
- ・手引きに従って、通報対象となる**障害者の名簿を作成**するとともに、障害者手帳の写し等の**関係書類を保存**
- ・実地確認やヒアリングにより、**内部点検**を実施
- ・不適正な事務処理を未然に防止するため、チェックシートを活用しながら、**複数の職員によるチェック等の体制強化** 等

○チェック機能の強化に向けた更なる検討

- ・引き続き**法的整備を視野に入れた検討**を行うとともに、**各機関が自ら障害者の任免状況を公表する仕組みを検討**

公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要②

(平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定)

2. 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組

- 平成31年末までの障害者採用計画を策定
- 障害者雇用を推進していくために必要な**府省内の体制整備、採用活動及び職場定着等に関する具体的な計画**を策定
- 障害者雇用に関する理解の促進
 - ・国家公務員における**合理的配慮指針**（平成30年内）及び公務部門における**障害者雇用マニュアル**（平成30年度内）の整備
 - ・障害者雇用精通したアドバイザー等による、各府省において障害者が活躍できる**具体的な業務を選定**するための支援
 - ・障害者雇用に関する**理解促進に向けたセミナーや講習会、職場見学会等**の開催
- 採用計画を着実に進捗させるための取組及び支援策
 - ・ハローワークにおける**職業紹介等**
 - ・障害者就労支援機関等との連携

3. 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大

- 障害者が活躍しやすい職場づくりの推進
 - ・各府省の**推進体制**の整備(実務責任者の配置等)
 - ・障害者雇用に関する理解の促進(再掲)
 - ・働く障害者向けの**相談窓口**の設置
 - ・個々の障害者をサポートする**支援者**の配置・委嘱
 - ・障害者の**作業環境**を整えるための**機器の導入・設備改善**等
- 障害者がいきいきと働きやすい人事管理の在り方の検討
 - ・**早出遅出勤務の特例、フレックスタイム制の柔軟化等**の措置
 - ・**テレワーク勤務**を活用できるような環境整備
- 障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に関する取組の推進
 - ・障害者雇用施策の充実
 - ・障害者優先調達法に基づく、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要③

(平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定)

4. 公務員の任用面での対応等

- 障害者を対象とした**常勤採用の枠組み**(選考採用)
 - ・人事院が能力実証等の一部を**統一的に行う障害者を対象とした選考試験**を新たに導入(平成30年度から)
 - ・各府省の**個別の選考採用**も並行して実施。人事院から**留意点**等を各府省に提示(平成30年内)
- 「**ステップアップ制度**」の枠組みを導入(平成30年度内)
 - ・非常勤職員として勤務後、選考を経て常勤職員となることを可能とする。
(厚生労働省等において必要な手続きを経て平成30年度中に取組を実施)
- 常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できる「**フレ雇用制度**」を導入
- 非常勤職員について、障害特性等に応じた適切な対応を図る観点から、**雇用の安定確保等に関する運用指針**を策定(平成30年内)
- 上記施策の推進に必要な**定員・予算については適切に措置**

※地方公共団体に対する対応

- ・各地方公共団体の実情に応じ、本基本方針を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請
- ・法定雇用率を達成していない地方公共団体について、その達成に向けた取組を着実なものとするため、厚生労働省は総務省の協力を得て、上記に記載された支援を踏まえつつ、対応について検討

5. 今後に向けて

- 閣僚会議等政府一体となって推進する体制の下で**フォローアップ**を行い、取組を着実に推進
- 法定雇用率の達成に留まらず、**障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大**に取り組み、今後も**政府一体となって障害者の雇用を不断に推進**

国の行政機関における雇用率の達成や障害者の活躍の場の拡大を図るための各種支援策

○支援体制の整備

府省別の「相談窓口担当者（リエゾン）」の配置	厚生労働省内に5人の「相談窓口担当者（リエゾン）」を配置し、各府省からの相談にワンストップで対応
「専門アドバイザー」による専門的相談	厚生労働省が、障害者雇用に精通した専門家9人を「専門アドバイザー」として選任し、各府省の要請に応じて派遣して障害者雇用に関する専門的・技術的相談に対応

○障害者雇用に関する理解の促進（障害者の活躍の場の拡大に係るノウハウ等の提供）

「国家公務員における合理的配慮に関する指針」の策定	国の機関において障害者を雇用する際に必要となる合理的配慮のガイドライン（※人事院が策定）
「公務部門における障害者雇用マニュアル」の策定	公務部門において障害者を雇用する際に必要となる基礎知識や支援策等を整理したマニュアル（※内閣人事局を中心として厚生労働省・人事院の協力のもとに平成30年度末をめどに策定）
民間企業における障害者雇用のノウハウの提供	各種マニュアル、ガイドブック、リファレンスサービス等により提供
障害者雇用の際に必要な設備改善・機器導入に関する情報提供	障害者雇用の際に必要な設備改善・機器導入に関する情報について、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構に蓄積されたノウハウ・情報を提供
「障害者雇用セミナー」の開催	障害者の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理について説明
「障害者雇用職場見学会」「障害者就労支援施設等見学会」の開催	障害者の特性や障害者雇用を進める際の実践的な知見を学ぶため、障害者雇用に積極的に取り組む企業、就労移行支援機関、特別支援学校、障害者職業能力開発校等を見学
「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の開催とe-ラーニング講座の提供	精神・発達障害者に対する知識と理解を深めるための、精神・発達障害者と共に働く職員を対象とした講座（あわせて同講座のe-ラーニング版を提供）
「障害者雇用キーパーソン養成講習会」の開催	障害特性を理解した上での雇用・配置や業務のコーディネートを行う障害者雇用のキーパーソンとなる職員を養成するための講習会（※内閣人事局が開催）

○職場実習の実施

職場実習希望者の紹介	ハローワークが各府省に実習希望者を紹介
「障害者ワーク・サポート・ステーション事業」の実施	障害者就労支援機関との連携により、障害者（実習生）とその支援者を各府省の職場へ一定期間派遣し、各府省における職場実習を支援（※内閣人事局が実施）

○個別支援者による職場定着支援

各府省は、①各府省の職員の中から個別支援者を選任し、障害者の職場適応に係る専門知識を付与、②外部から個別支援者を採用・委嘱、③ハローワークに配置されている専門の支援者による定着支援の活用、④採用した障害者が利用していた就労支援機関による定着支援の活用 等により、職場定着を推進	
「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成セミナー」の実施	各府省が職員の中から選任した個別支援者を対象に、採用する障害者が職場適応できるよう必要な支援スキル等を付与する「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成セミナー」を厚生労働省が開催（委託事業）
ハローワークに配置した専門の支援者による定着支援	ハローワークに専門の支援者を配置し、各府省からの要請等に応じて各府省の職場へ派遣

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）

解雇の届出

- 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る場合等を除く。）のハローワークへの届出義務については、民間事業主に対しては、障害者雇用促進法第81条において規定されているが、国及び地方公共団体に対しては規定されていない。

<参照条文>

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号）（抄）

（解雇の届出）

第八十一条 事業主は、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その他厚生労働省令で定める場合を除く。）には、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。

2 前項の届出があつたときは、公共職業安定所は、同項の届出に係る障害者である労働者について、速やかに求人の開拓、職業紹介等の措置を講ずるよう努めるものとする。

報告徴収

- 報告徴収の権限については、民間事業主等に対しては、障害者雇用促進法第82条において規定されているが、国及び地方公共団体に対しては規定されていない。

<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）

第三章 対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

（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、（略）

2～8 （略）

第三章の二 紛争の解決

（略）

第四章 雑則

（報告等）

第八十二条 厚生労働大臣又は公共職業安定所長は、この法律を施行するため必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主等、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に対し、障害者の雇用の状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主等若しくは在宅就業支援団体の事業所若しくは在宅就業障害者が業務を行う場所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

書類保存

- 事業主の書類の備付け及び保管義務については、民間事業主に対しては、障害者雇用促進法施行規則第45条において規定されているが、国及び地方公共団体に対しては規定されていない。

<参照条文>

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号）（抄）

（書類の備付け及び保管）

第四十五条 事業主は、各事業所ごとに、当該事業所において雇用する対象障害者である労働者について、医師の診断書その他その者が対象障害者であることを明らかにすることができる書類を備え付けるものとする。

2 事業主は、前項の書類を当該対象障害者である労働者の死亡、退職又は解雇の日から三年間保存するものとする。

（参考）労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（記録の保存）

第百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

障害者雇用率制度における障害者の確認方法

障害者雇用義務制度及び障害者雇用納付金制度の対象となる障害者の範囲は、身体障害者、知的障害者、及び精神障害者であって、以下の障害者手帳等によって確認することとされている。

- 身体障害者については、身体障害者手帳(※)
- 知的障害者については、(イ)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(自治体によっては別の名称を用いる場合があります。例えば東京都においては愛の手帳。)又は(ロ)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、精神保健指定医若しくは障害者職業センターによる判定書
- 精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳(平成18年4月以降)

※ 身体障害者については、当分の間、都道府県知事の定める医師若しくは産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書(ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。)によって確認を行うことも認められている。

(出典)プライバシーに配慮した把握・確認ガイドライン(平成17年11月厚生労働省職業安定局長通知)

法定雇用率未達成である場合の是正について

- 国等の任命権者は、法定雇用率を満たさない場合は、障害者採用計画を作成しなければならない。
- 障害者採用計画の作成に当たっては、厚生労働大臣に協議又は通知するものとされていることに加え、必要があると認めるときには、厚生労働大臣は、障害者採用計画の適正実施勧告を行うことができる。

<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）

（採用状況の通報等）

第三十九条 国及び地方公共団体の任命権者は、政令で定めるところにより、前条第一項の計画及びその実施状況を厚生労働大臣に通報しなければならない。

2 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、前条第一項の計画を作成した国及び地方公共団体の任命権者に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

I 障害者雇用促進法の概要等

II 国等の機関における障害者雇用

III 今般の改正法案に関する審議会の意見書等

IV 民間企業における障害者雇用その他の基礎情報

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

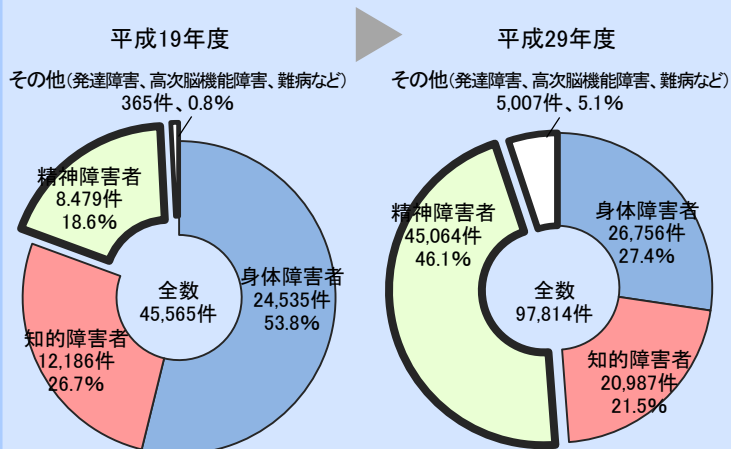
I はじめに

- 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。

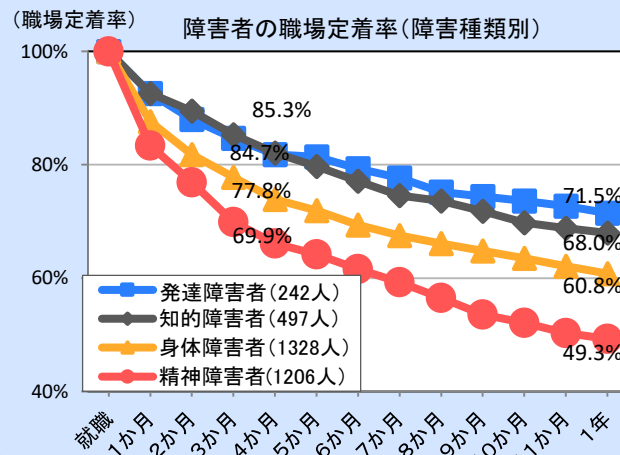
II 障害者雇用の現状と課題、本研究会における議論の論点

- 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」と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企業に対する認定制度を創設する。

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

③ 法定雇用率の段階的な引上げに関する検討

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

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

- 以下の論点については、引き続き検討する。

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

- 以下の論点については、実態の把握等を実施する。

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

今後の障害者雇用施策の充実強化について(概要②)

(平成31年2月13日 労働政策審議会 障害者雇用分科会 意見書)

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

① 国及び地方公共団体の責務の明確化及び任免状況の公表義務の創設

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

② 障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定の整備

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

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

③ 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任

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

④ 国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定の整備

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

⑤ 国及び地方公共団体に対する解雇の届出義務の適用

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

⑥ 書類保存義務の明確化

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

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

⑦ 対象障害者の確認方法の明確化

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

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

⑧ 国等の機関における納付金制度の適用等

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

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

⑨ 法定雇用率の達成に向けた計画的な取組等

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

労働政策審議会障害者雇用分科会について

【所掌事務】 ※労働政策審議会令第6条

- 以下の事務に関する重要事項を調査審議すること
 - ・ 政府が行う職業紹介及び職業指導に関すること（障害者に係ることに限る）
 - ・ 障害者の雇用の促進その他の職業生活における自立の促進に関すること
 - ・ その他職業の安定に関すること（障害者に係ることに限る）
- 障害者雇用促進法及び障害者雇用促進法施行令の規定により審議会の権限に属させられた事項を処理すること

【委員】

（公益代表）

阿部 正浩 中央大学経済学部教授【会長】
 小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
 武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授
 中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
 長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授
 松島 信雄 東京通信大学人間福祉学部教授

（労働者代表）

内田 文子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
 岡本 賢治 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会副会長
 桑原 敬行 全日本自動車産業労働組合総連合会副会長
 佐保 昌一 全日本自治団体労働組合社会福祉局長
 村上 陽子 日本労働組合総連合会総合労働局長

（使用者代表）

石田 彌 東京商工会議所 世田谷支部 副会長
 遠藤 和夫 （一社）日本経済団体連合会労働政策本部副本部長
 佐渡 康弘 愛媛県ビル管理協同組合理事
 塩野 典子 （株）富士通ソーシアルサイエンスラボラトリビジ
 ネスマネジメント本部長代理
 三輪 高嶺 （株）日立製作所人財統括本部人事勤労本部長

（障害者代表）

阿部 一彦 （社福）日本身体障害者団体連合会会長
 小出 隆司 全国手をつなぐ育成会連合会副会長
 竹下 義樹 （社福）日本盲人会連合会長
 本條 義和 （公社）全国精神保健福祉会連合会理事長

【事務局】 審議会の庶務は、厚生労働省職業安定局雇用開発部
 障害者雇用対策課において処理する。

開催経緯

平成30年8月22日 第77回

- ・ 障害者雇用対策の政策目標について
- ・ 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会について（報告）

平成30年9月28日 第78回 } 国の行政機関等における平成29年6月
 10月22日 第79回 } 1日現在の障害者の任免状況の再点検
 結果について

平成30年12月18日 第80回 } 今後の障害者雇用対策の在り方について
 12月25日 第81回 }
 平成31年1月18日 第82回 }



平成31年1月18日 第83回
 ・ 意見書（たたき台）について

平成31年2月13日 第84回
 ・ 意見書（案）について

平成31年2月13日 意見書提出

平成31年2月19日 第85回
 ・ 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
 要綱について（諮問）

I 障害者雇用促進法の概要等

II 国等の機関における障害者雇用

III 今般の改正法案に関する審議会の意見書等

IV 民間企業における障害者雇用その他の基礎情報

障害者数

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約937万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約362万人。

(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
知的障害児・者	108.2	96.2	58.0	12.0
精神障害者	392.4	361.1	202.3*	31.3
総計	936.6	886.0	362.4	50.6

・ 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26年)

障害者手帳所持者数

1. 身体障害者手帳交付台帳登載数

出典：福祉行政報告例

登載数(人)	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
総数	5,206,780	5,231,570	5,252,242	5,227,529	5,194,473	5,148,082	5,107,524
18歳未満	107,936	107,021	106,461	105,318	103,969	102,391	100,948
18歳以上	5,098,844	5,124,549	5,145,781	5,122,211	5,090,504	5,045,691	5,006,576

※ 平成22年度は、東日本大震災の影響により、福島県(郡山氏及びいわき市以外)、仙台市を除いて集計した数値である。

2. 療育手帳交付台帳登載数

出典：福祉行政報告例

登載数(人)	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
総数	878,502	908,988	941,326	974,898	1,009,232	1,044,573	1,079,938
18歳未満	226,384	232,094	238,987	246,336	254,929	262,702	271,270
18歳以上	652,118	676,894	702,339	728,562	754,303	781,871	808,668

※ 平成22年度は、東日本大震災の影響により、福島県を除いて集計した数値である。

3. 精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数

出典：衛生行政報告例

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
登載数 (人)	635,048	695,699	751,150	803,653	863,649	921,022	991,816

※1 台帳登載数は有効期限切れを除いている。

※2 平成22年度は、東日本大震災の影響により、宮城県のうち仙台市以外の市町村が含まれていない。

障害者雇用の状況

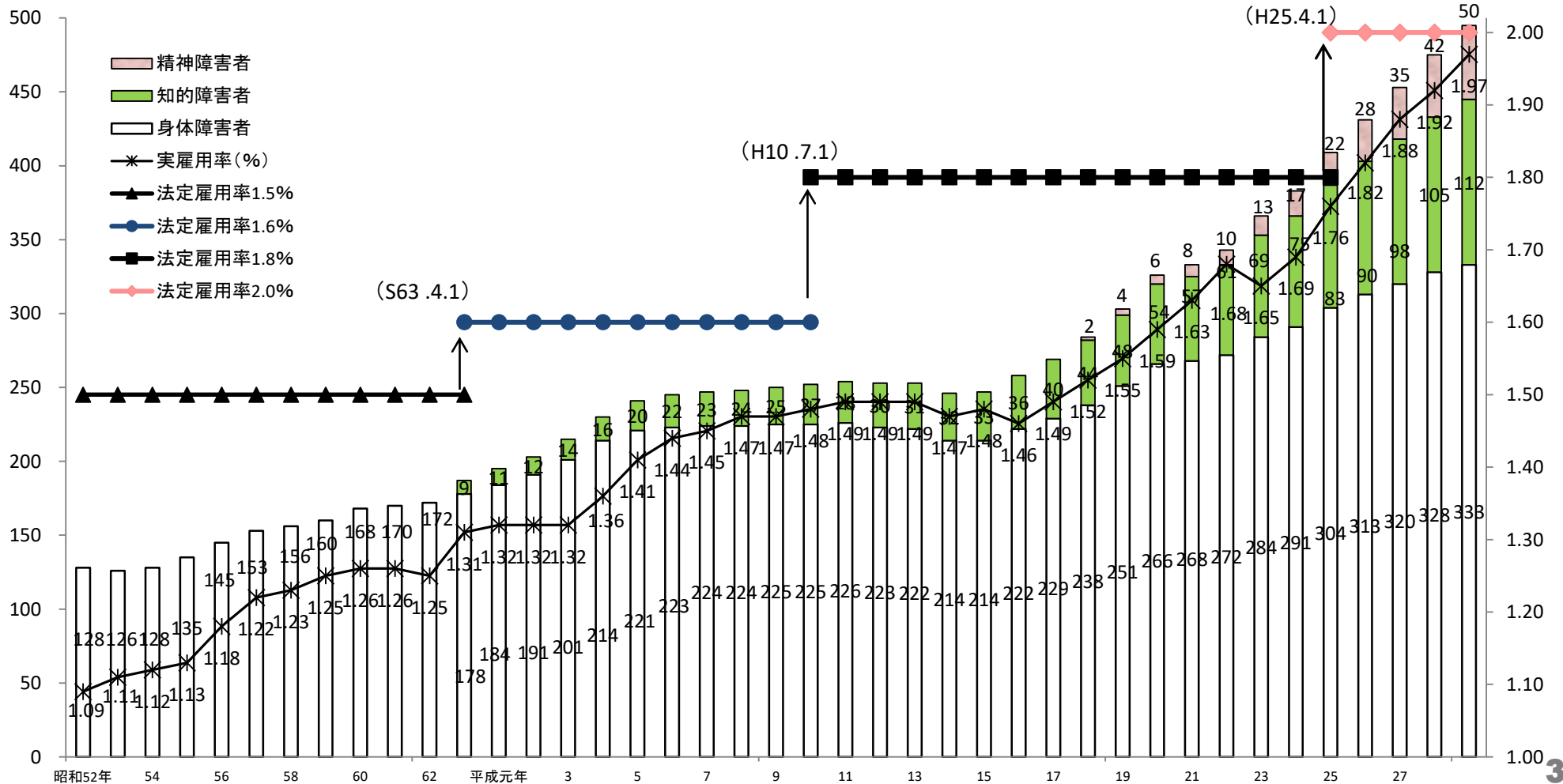
(平成29年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 49.6万人 (身体障害者33.3万人、知的障害者11.2万人、精神障害者5.0万人)

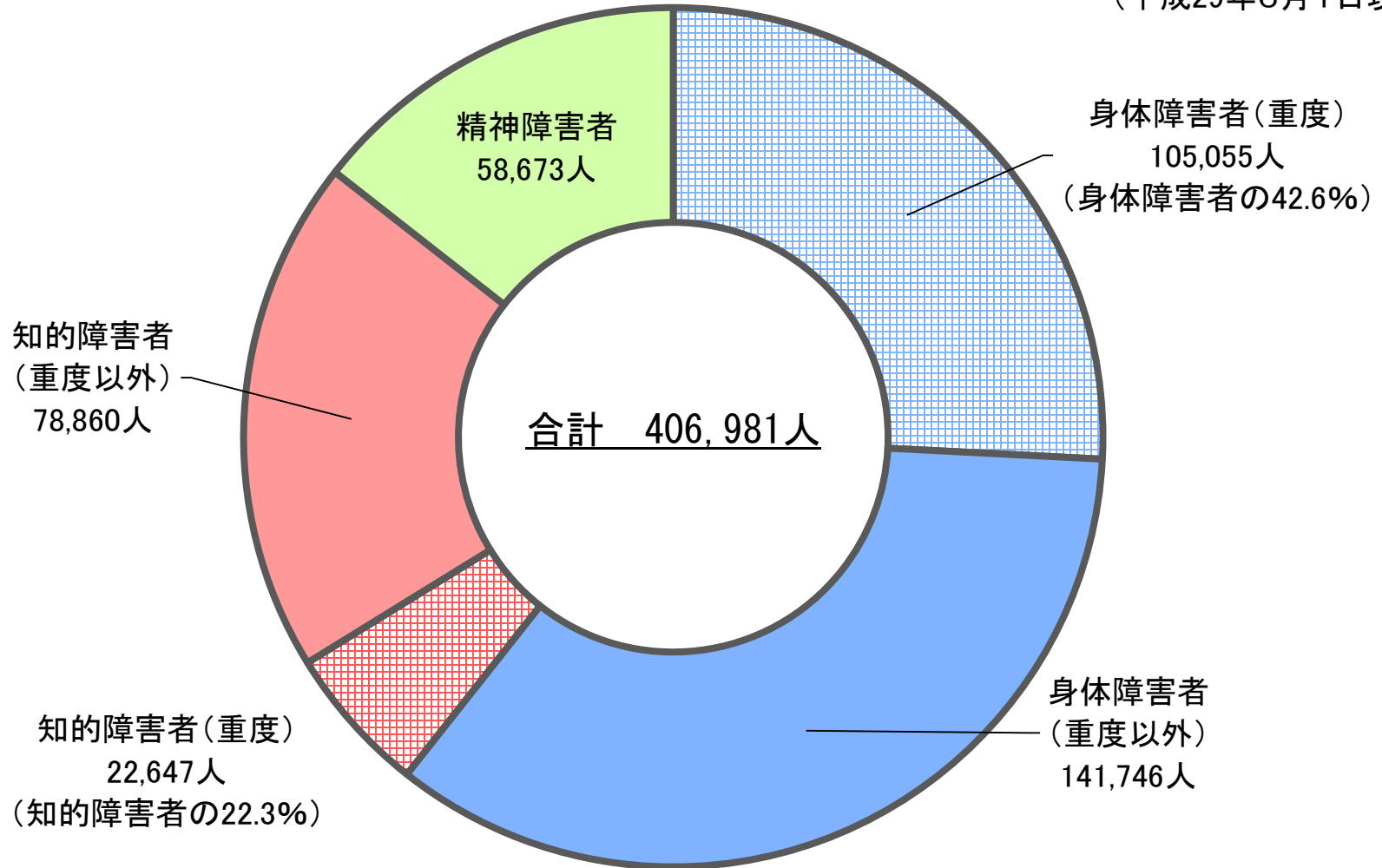
実雇用率 1.97% **法定雇用率達成企業割合 50.0%**

○ **雇用者数は14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

(平成29年6月1日現在)



○重度知的障害者

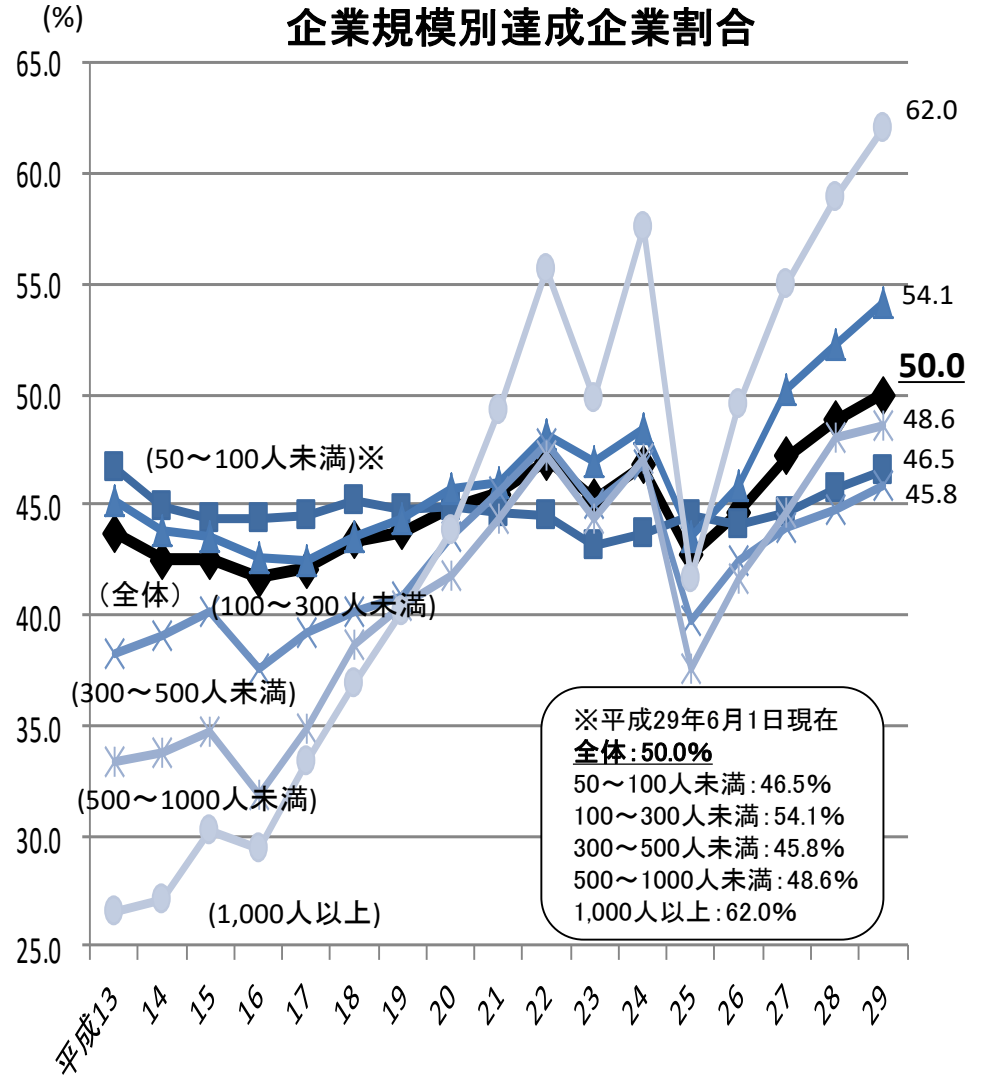
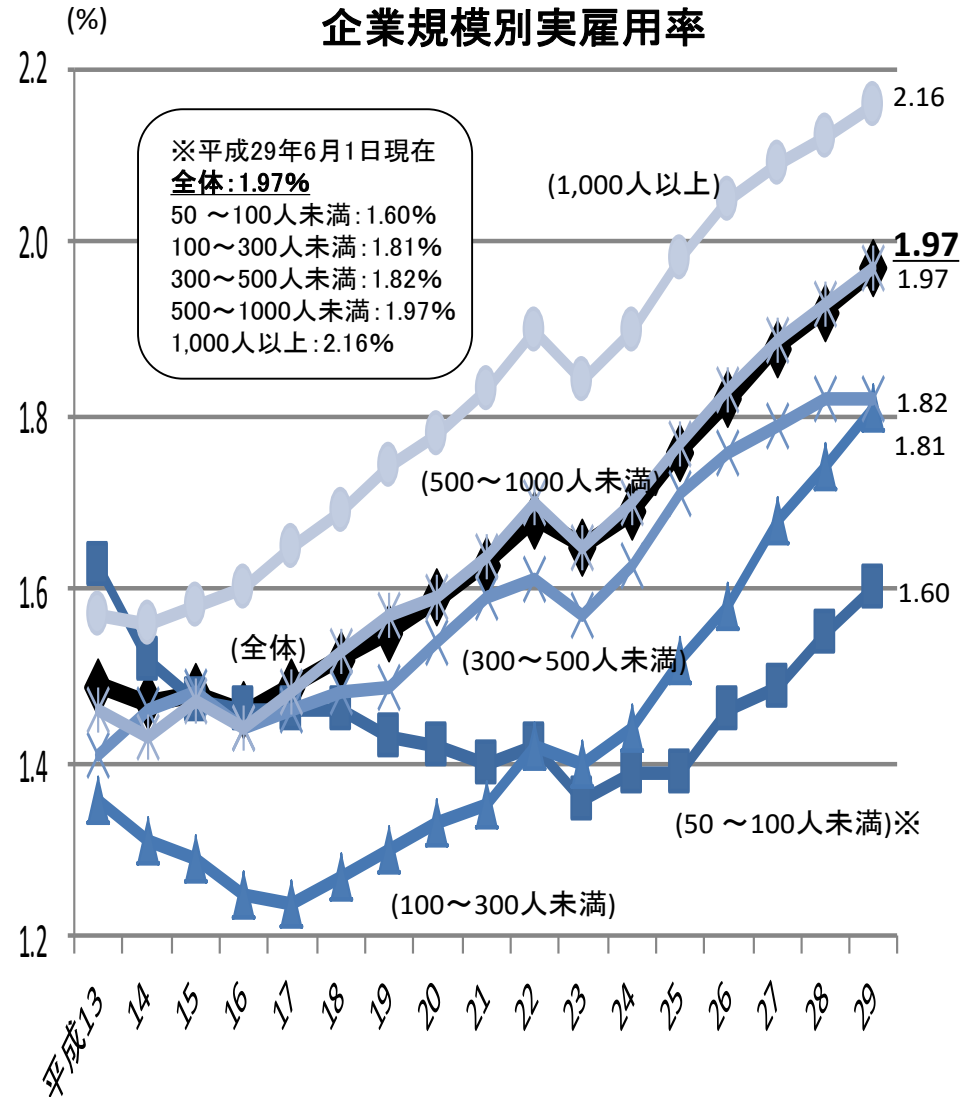
知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判断された者

○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

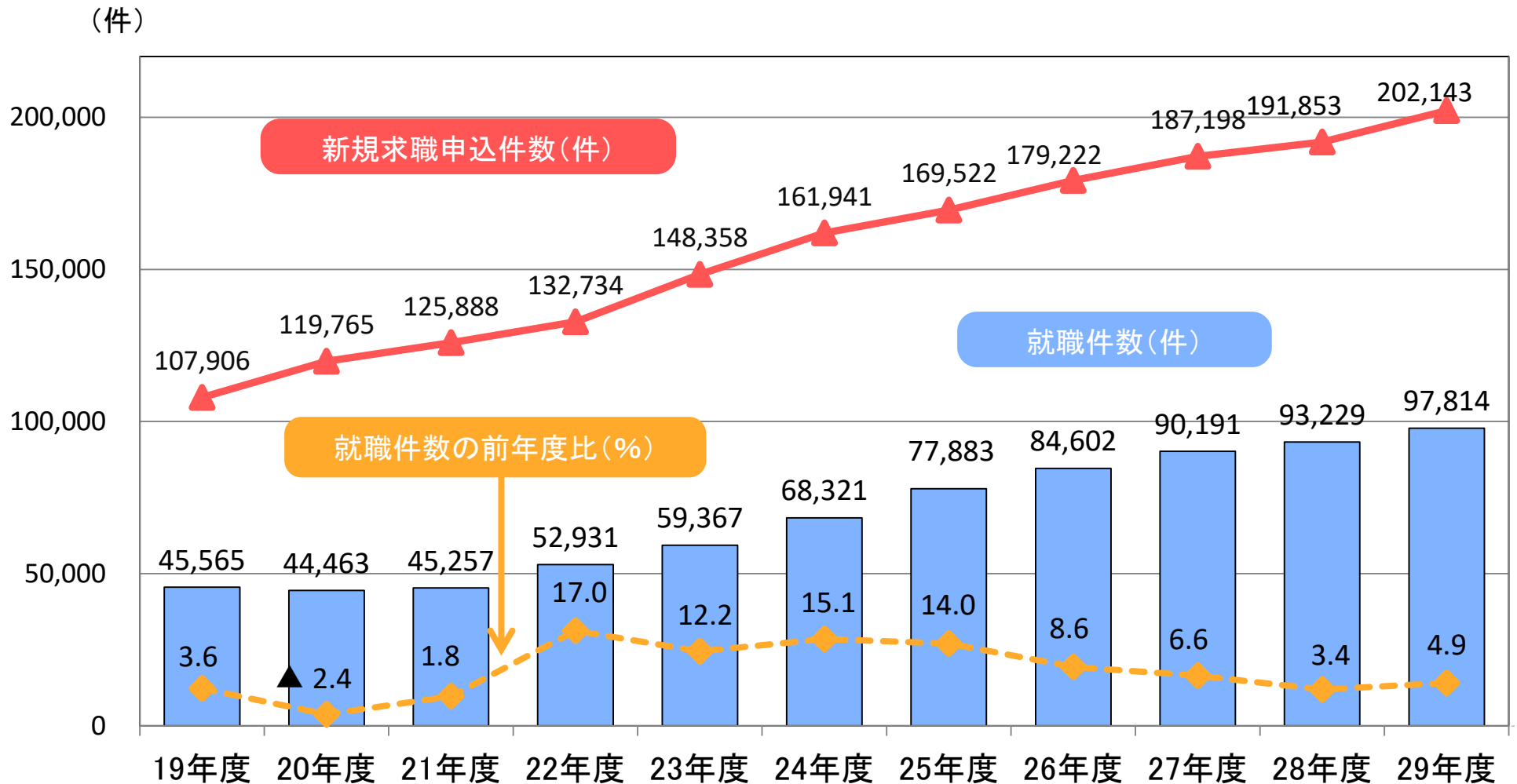
障害者の雇用の状況(企業規模別)

○ 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。



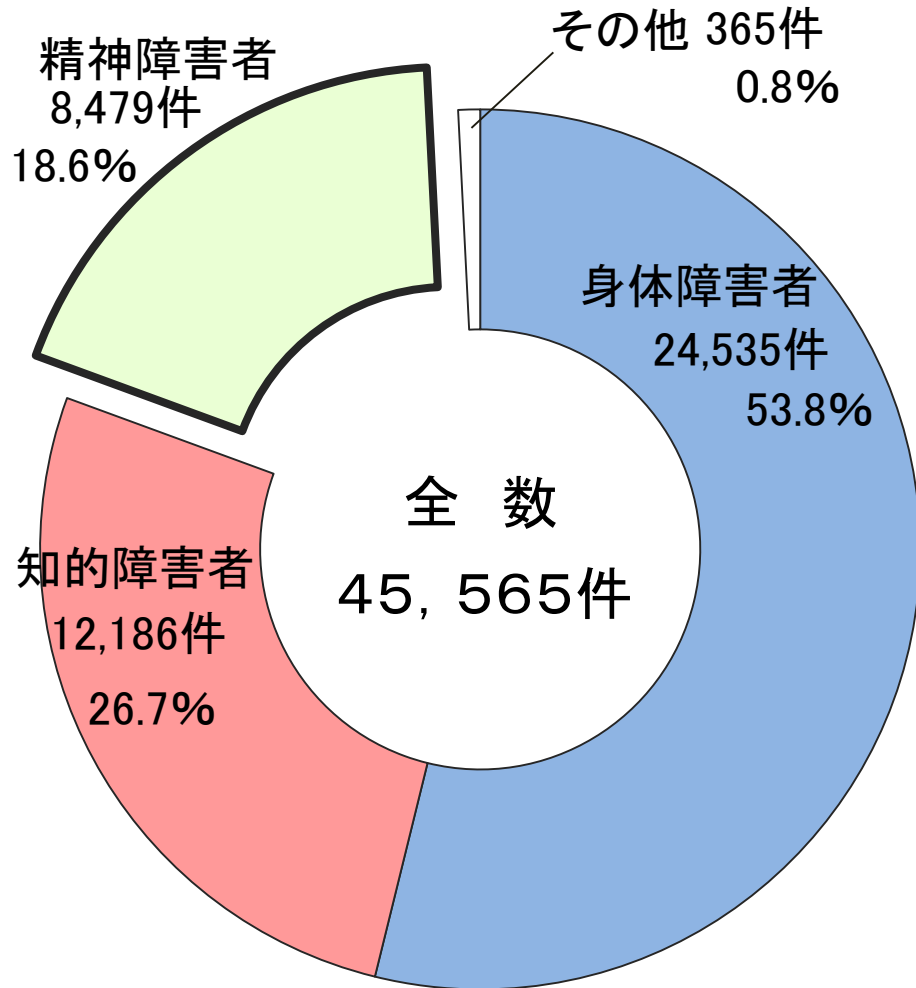
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 2017年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は97,814件と9年連続で増加。

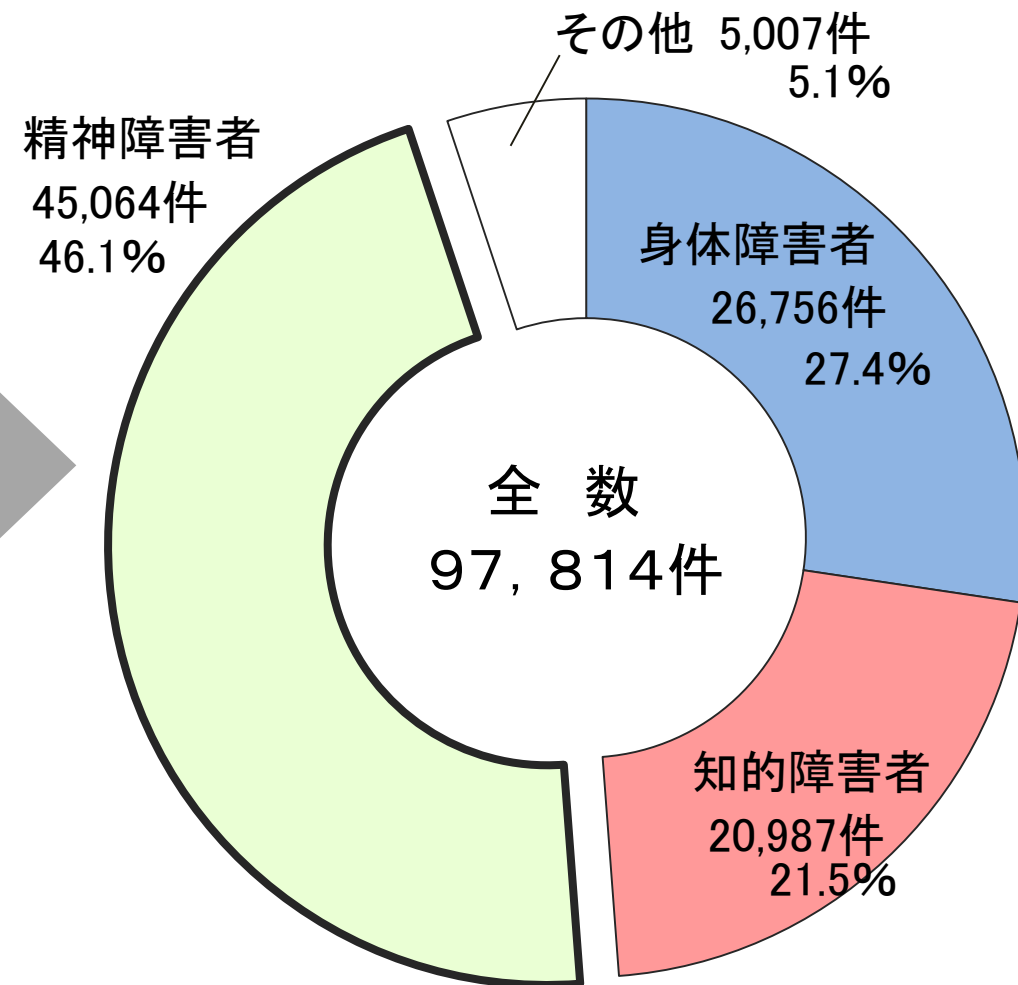


ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成19年度

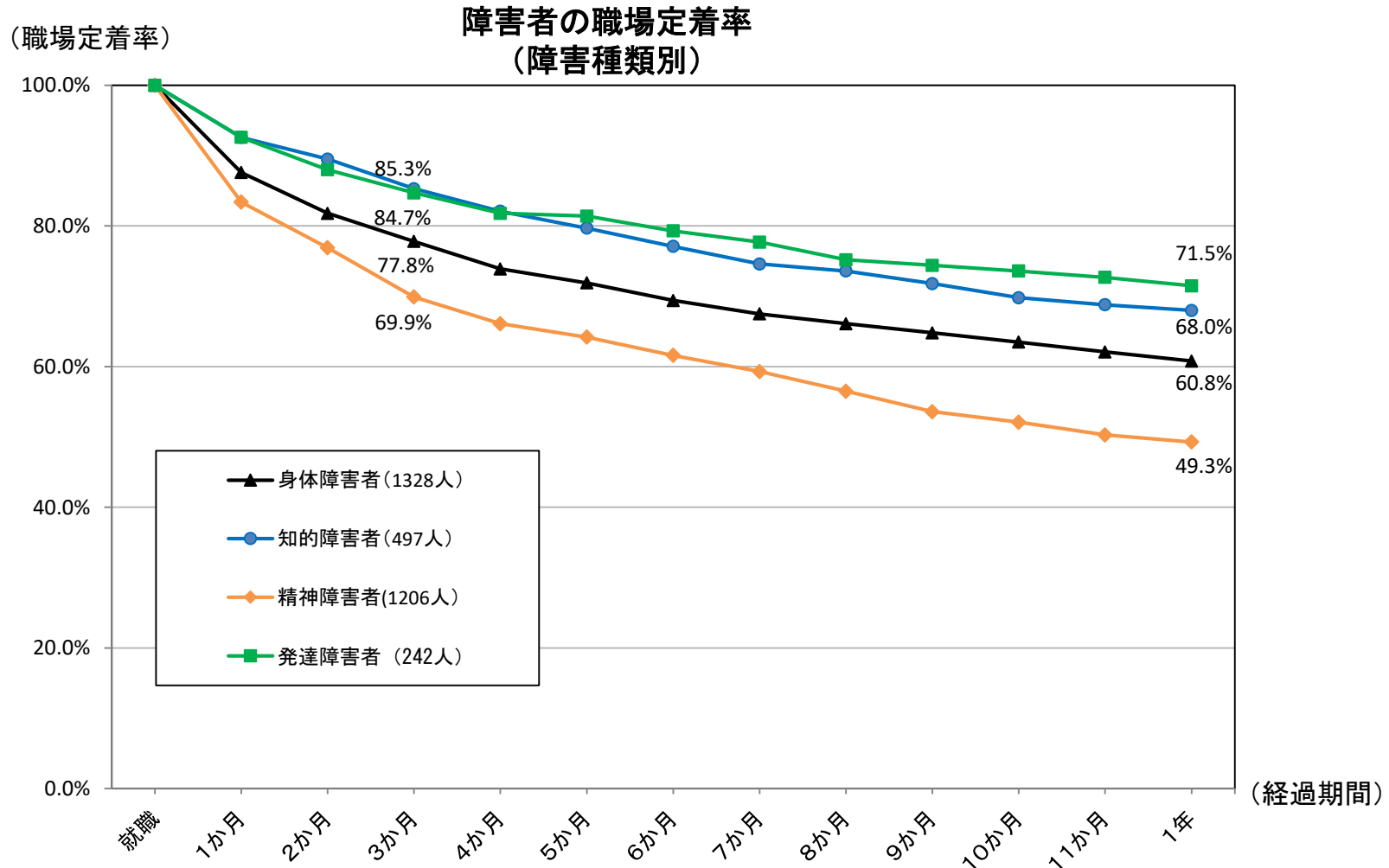


平成29年度



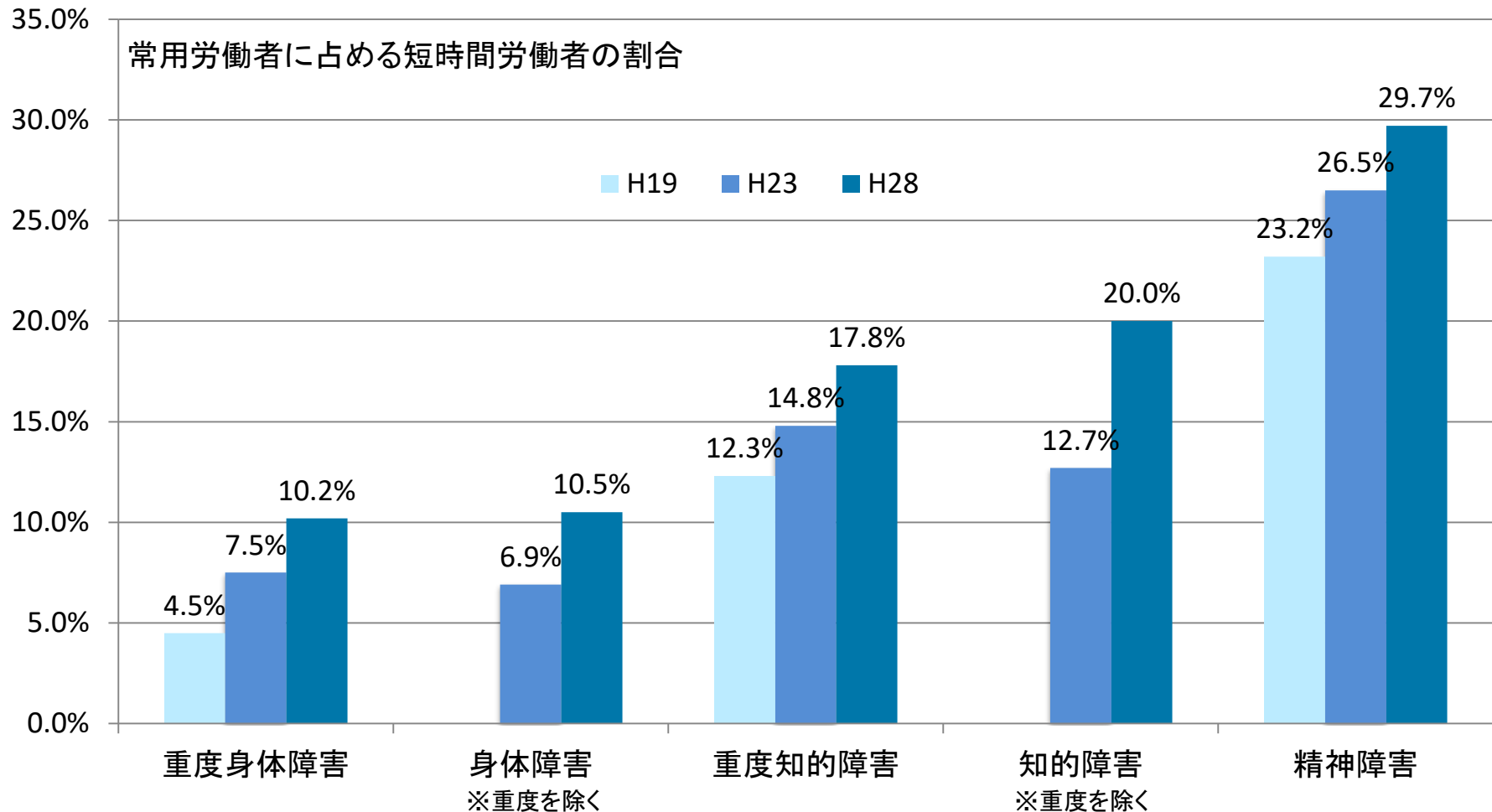
障害者の定着状況(障害種別)

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。



短時間労働者の割合の推移(障害種別)

- 全ての障害種別において、年々、短時間労働者の割合は増加しているが、身体障害や知的障害よりも、精神障害に多い。
- これは、精神障害者について、「まずは職場環境に慣らしながら雇用するのが望ましい」という特徴を踏まえた配慮がされてきた結果もあるものと考えられる。



障害者雇用対策について

障害者雇用義務制度等

○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

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

○納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者100人超）の経済的負担の調整。

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

○納付金助成金制度

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

障害者雇用のための助成措置

○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

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

○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者等を雇用する事業主に対し助成。

○特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）

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

一般雇用への移行の推進

○ハローワークでの取組

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

○チーム支援

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

○福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

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

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

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

* 主な支援内容

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

障害者就業・生活支援センターにおける支援

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

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

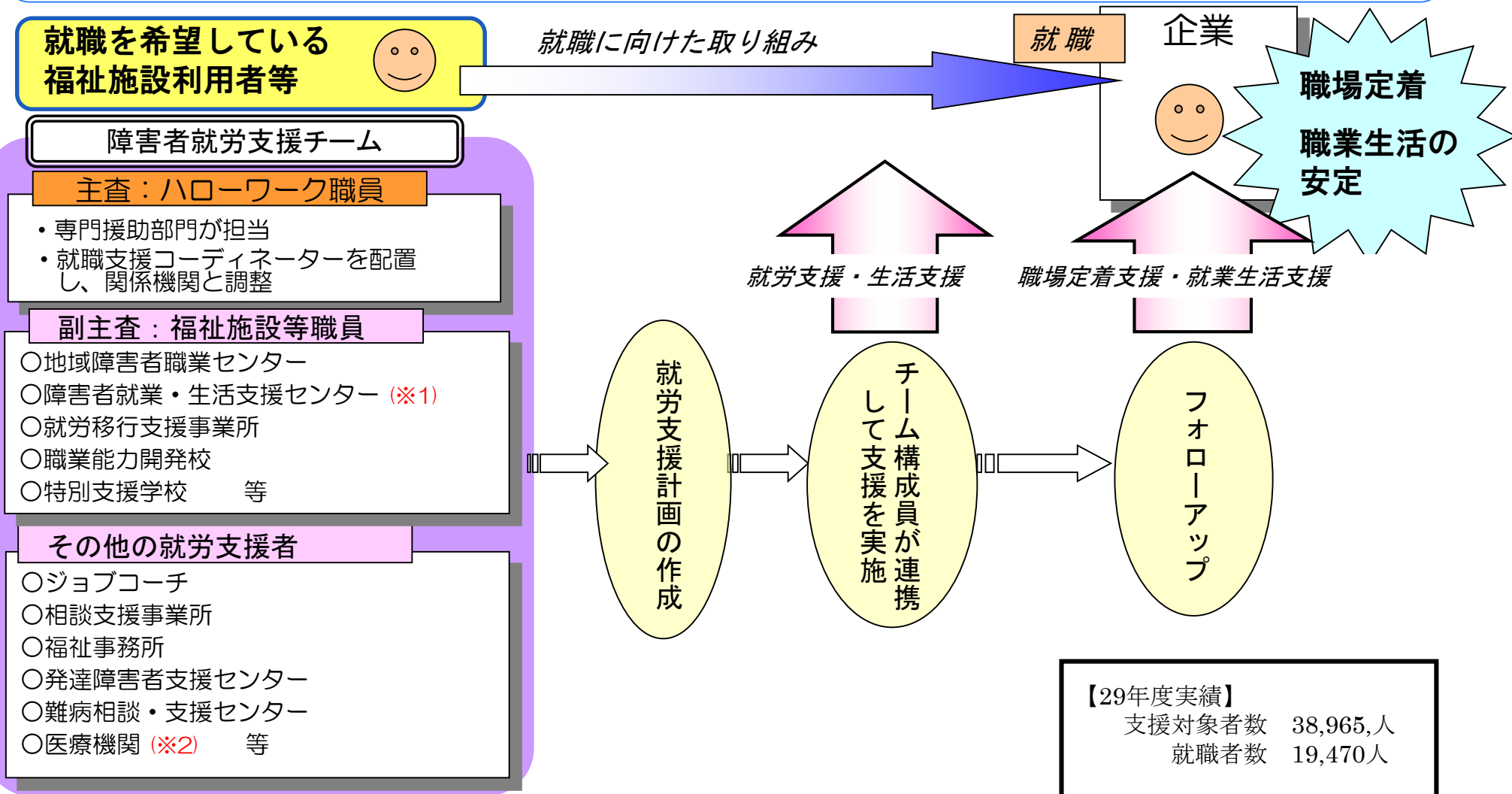
地域障害者職業センターにおける支援

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

※ その他、障害特性に応じた支援策を講じている。

障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

- 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)



(※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。

「チーム支援」の実績

- 障害者自立支援法が施行した平成18年度からモデル事業(10所)として開始。
平成19年度から全国実施し、**年々支援対象者は増加**。
- 知的障害者や精神障害者の利用割合が高く(全体の約86%)、**障害特性に応じたきめ細かな支援**を実施。

<チーム支援の実施状況>

	支援対象者	就職件数	就職率
平成23年度	19,082人	9,899人	51.9%
平成24年度	21,635人	10,636人	49.2%
平成25年度	22,943人	12,673人	55.2%
平成26年度	26,156人	14,005人	53.5%
平成27年度	30,507人	15,392人	50.5%
平成28年度	40,168人	19,227人	47.9%
平成29年度	38,965人	19,470人	50.0%

<チーム支援の障害種別の実施状況(平成29年度)>

	支援対象者(構成比)	就職件数(構成比)
身体障害者	3,992人(10.2%)	2,017人(10.4%)
知的障害者	15,341人(39.4%)	8,187人(42.0%)
精神障害者	18,141人(46.6%)	8,647人(44.4%)
その他(*)	1,491人(3.8%)	619人(3.2%)

*その他とは、発達障害や高次脳機能障害など

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。
障害や傷病治療と仕事の両立支援コース	両立支援環境整備計画に基づき、労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための柔軟な勤務制度や休暇制度を導入し、かつ、両立支援に関する専門人材（企業在籍型職場適応援助者等）を新たに配置した事業主に助成。 ※企業在籍型職場適応援助者を配置した場合は30万円を支給
中小企業障害者多数雇用施設設置等コース	障害者の雇入れに係る計画等を作成し、当該計画に基づき障害者を新規に5名以上雇用して、その雇入れ後障害者を10名以上継続雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業である事業主に対し助成。雇入れ者数と施設・設備等の設置・整備に要した費用に応じて支給額を決定（支給上限額3,000万円）。

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と思われる事業主で、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

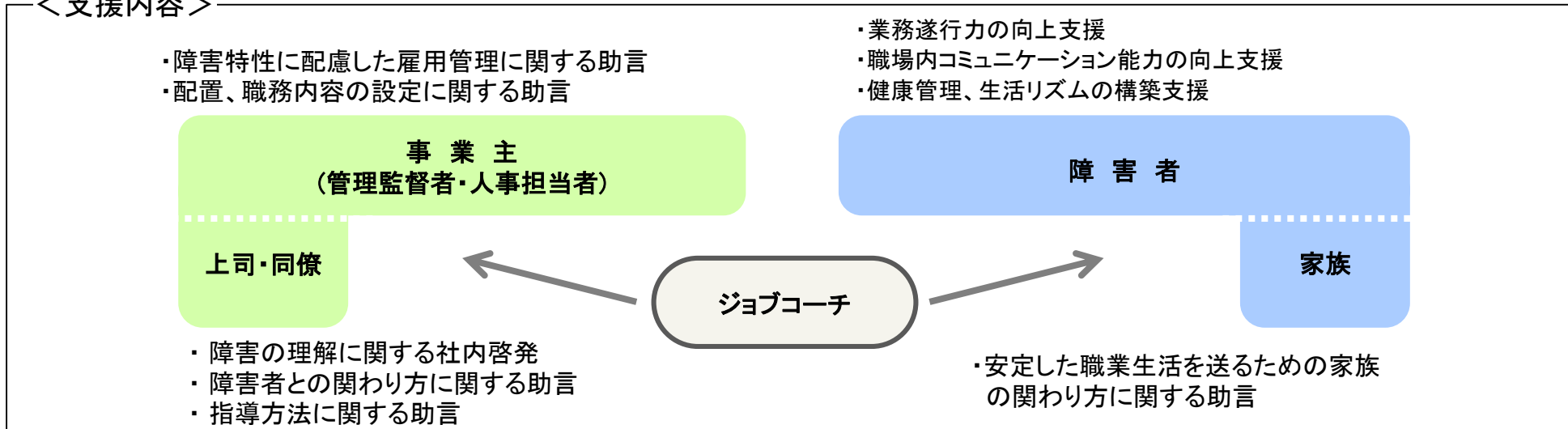
○ 重度障害者等通勤対策助成金

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)

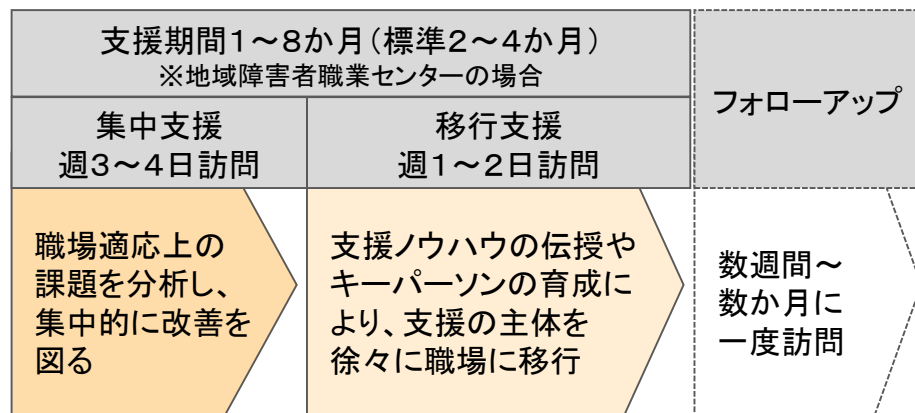
職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

- 障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、
- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
 - ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

<支援内容>



<標準的な支援の流れ>



<ジョブコーチ養成実績(平成29年度)>

計961人(8,142人)

- －訪問型ジョブコーチ(福祉施設型) 513人(5,897人)
- －企業在籍型ジョブコーチ(事業所型) 448人(2,245人)

※()内は、養成研修開始(平成17年度)からの要請実績累計

<地域センターのジョブコーチによる支援実績(平成29年度)>

- ・支援対象者 3,641人
- ・職場定着率(支援終了後6か月時点) 88.1%

(支援終了後6か月時点:28年10月～29年9月までの支援終了者の実績) **44**

職場適応援助者(ジョブコーチ)の種類

	配置型ジョブコーチ	訪問型ジョブコーチ	企業在籍型ジョブコーチ
所属/身分	地域障害者職業センターの職員(非常勤嘱託)	就労支援を行っている社会福祉法人等に所属する者	障害者を雇用している企業等に雇用される者
主な活動場所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	自社
ジョブコーチ数 (平成29年度)	312人	720人 (※助成金(※1)を活用して支援を実施したジョブコーチ数)	148人 (※助成金(※1)を活用して支援を実施したジョブコーチ数)
要件	障害者関係業務の経験を有し、機構(※2)が委嘱した者 委嘱後は、原則として研修を受講	訪問型ジョブコーチ養成研修を修了し、障害者の就労支援に係る業務経験が1年以上ある者	企業在籍型ジョブコーチ養成研修等を修了した者
公的助成	活動経費は運営費交付金により支出	地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施した場合は、障害者雇用安定助成金(職場適応援助コース)により活動費を助成 ▶1日の支援時間によって、日額最大16,000円	地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施した場合は障害者雇用安定助成金(職場適応援助コース)により活動費を助成 ▶月額最大12万円

※1 障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)

※2 高齢・障害・求職者雇用支援機構

ジョブコーチの実績

1 ジョブコーチ配置数

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
配置型ジョブコーチ	304	304	306	306	309	310	310	312	312	312	312
訪問型ジョブコーチ(※1)	567	614	689	744	777	781	744	759	730	549	720
企業在籍型ジョブコーチ(※2)	31	52	66	92	120	139	158	208	43	98	148
合計	902	970	1,061	1,142	1,206	1,230	1,212	1,279	1,085	959	1,180

※1 26年度までは第1号ジョブコーチの配置数(受給資格認定を受けた者(認定辞退した者、ジョブコーチの変更を申請した者等を除く))

27年度以降は訪問型ジョブコーチの配置数(当該年度に受給資格認定を受けた者)

※2 26年度までは第2号ジョブコーチの配置数(受給資格認定を受けた者(認定辞退した者、認定後1年以内に支給請求がなかった者等を除く))

27年度以降は企業在籍型ジョブコーチの配置数(当該年度に受給資格認定を受けた者)

2 ジョブコーチ支援の実施状況

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
機構実施	3,019	3,064	3,087	3,302	3,342	3,670	3,749	3,616	3,574	3,574	3,641
単独(※3)	1,380	1,378	1,366	1,492	1,476	1,671	1,847	1,793	2,075	2,203	2,414
連携(※4)	1,639	1,686	1,721	1,810	1,866	1,999	1,902	1,823	1,499	1,371	1,227
訪問型ジョブコーチ実施(※5)	577	682	721	918	939	915	1,032	998	782	736	710
合計	3,596	3,746	3,808	4,220	4,281	4,585	4,781	4,614	4,356	4,310	4,351

※3 地域センターに配置されたジョブコーチが単独で実施した件数

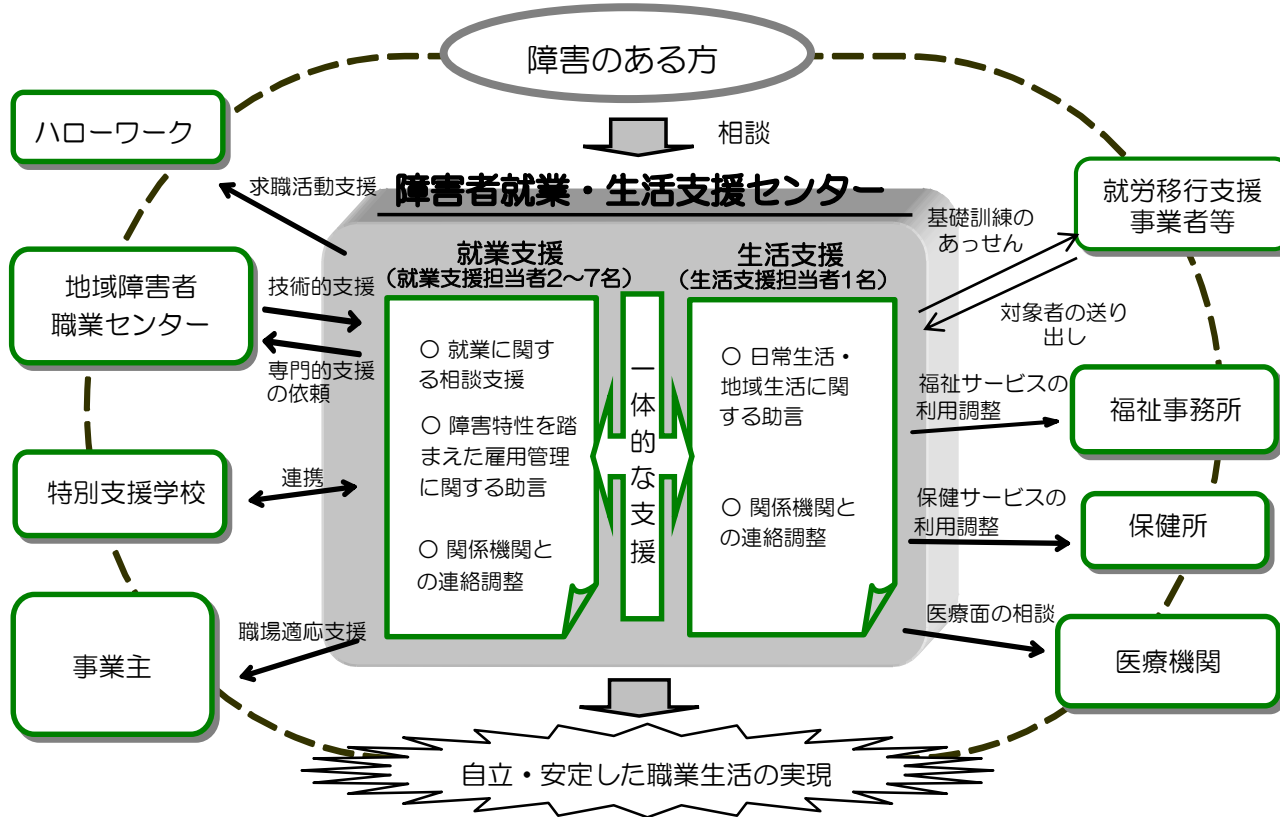
※4 地域センターに配置されたジョブコーチと社会福祉法人等に配置されたジョブコーチ(訪問型ジョブコーチ)等が連携して実施した件数

※5 26年度までは第1号ジョブコーチが実施した件数

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は、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（平成30年4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

【29年度実績】 支援対象者数 181,229人
 定着率78.7%（1年）（身体78.0%、知的83.8%、精神72.3%）

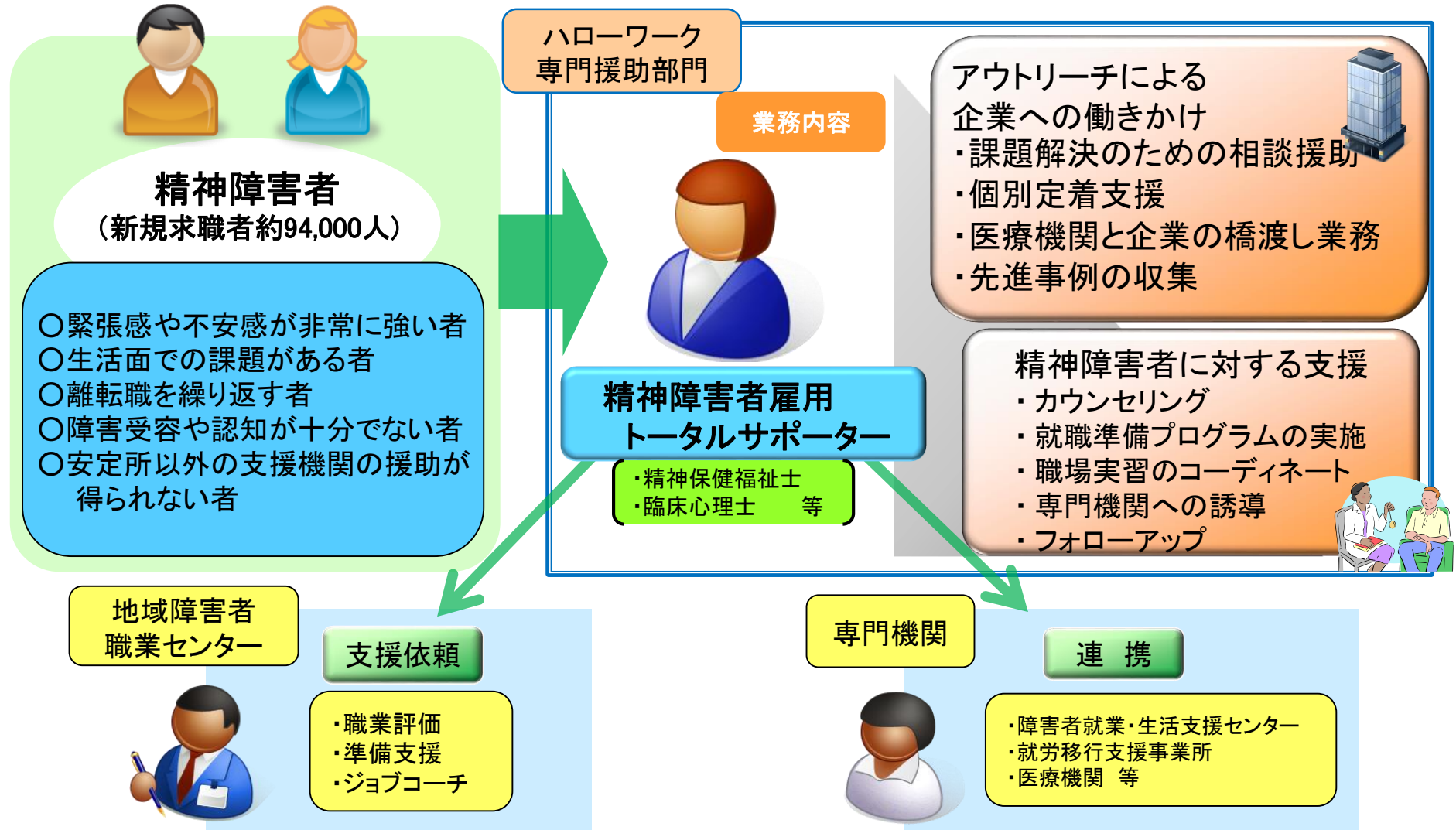
精神障害者雇用トータルサポーターについて

平成31年度予定額 1,444,950 (1,317,440)千円

概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施

○平成29年度実績 就職に向けた次の段階への移行率 73.9% ※相談支援を終了した者のうち、就職、職業訓練等へ移行した割合



発達障害者雇用トータルサポーターによる一貫した専門的支援の実施

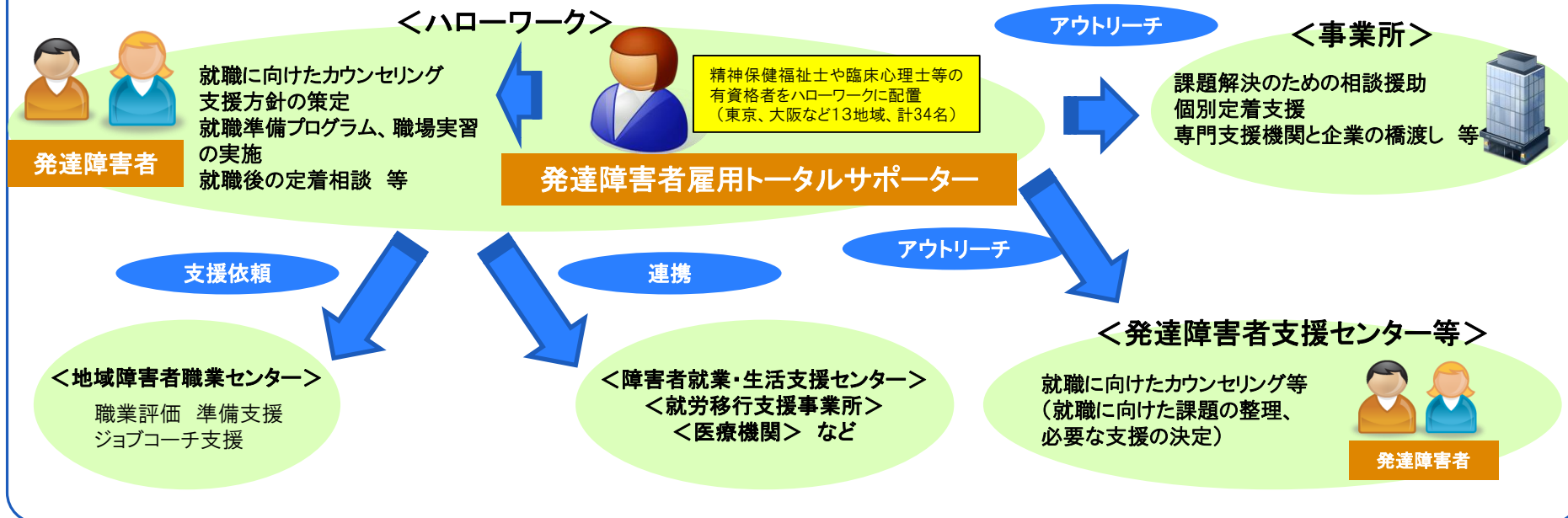
平成31年度予定額 284,512(178,861)千円

背景・課題

- 発達障害者については、ハローワークの新規求職者数や発達障害者支援センターの相談人数が大幅に増加しており、さらに平成30年4月の障害者雇用率引き上げにより、就労支援のニーズが大幅に増大する見込み。
- 発達障害者は、対人関係の構築等に困難を抱えていることから、障害特性や作業能力等を把握してマッチングを行うとともに、継続した支援により定着を図ることが重要。

事業内容

ハローワークに発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、発達障害者に対する就職準備段階から職場定着までの一貫した専門的支援を実施する。



(参考) 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)

8. (2)障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

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。

障害者総数**約937万人**中、18歳～64歳の在宅者数**約362万人**

(内訳:身体101万人、知的58万人、精神203万人)

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)**

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

企業等

雇用者数

約49.6万人

(平成29年6月1日)

*50人以上企業

ハローワークからの
紹介就職件数

97,814件

※A型:20,825件

(平成29年度)

大学・専修学校への進学等

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

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。(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が困難である者に対して、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。(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>3,303事業所 (国保連データ平成30年10月)</p>	<p>3,775事業所 (国保連データ平成30年10月)</p>	<p>12,166事業所 (国保連データ平成30年10月)</p>	<p>561事業所 (国保連データ平成30年10月)</p>
利用者数	<p>34,211人 (国保連データ平成30年10月)</p>	<p>69,448人 (国保連データ平成30年10月)</p>	<p>250,966人 (国保連データ平成30年10月)</p>	<p>3,495人 (国保連データ平成30年10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 } 6:1以上
- 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)

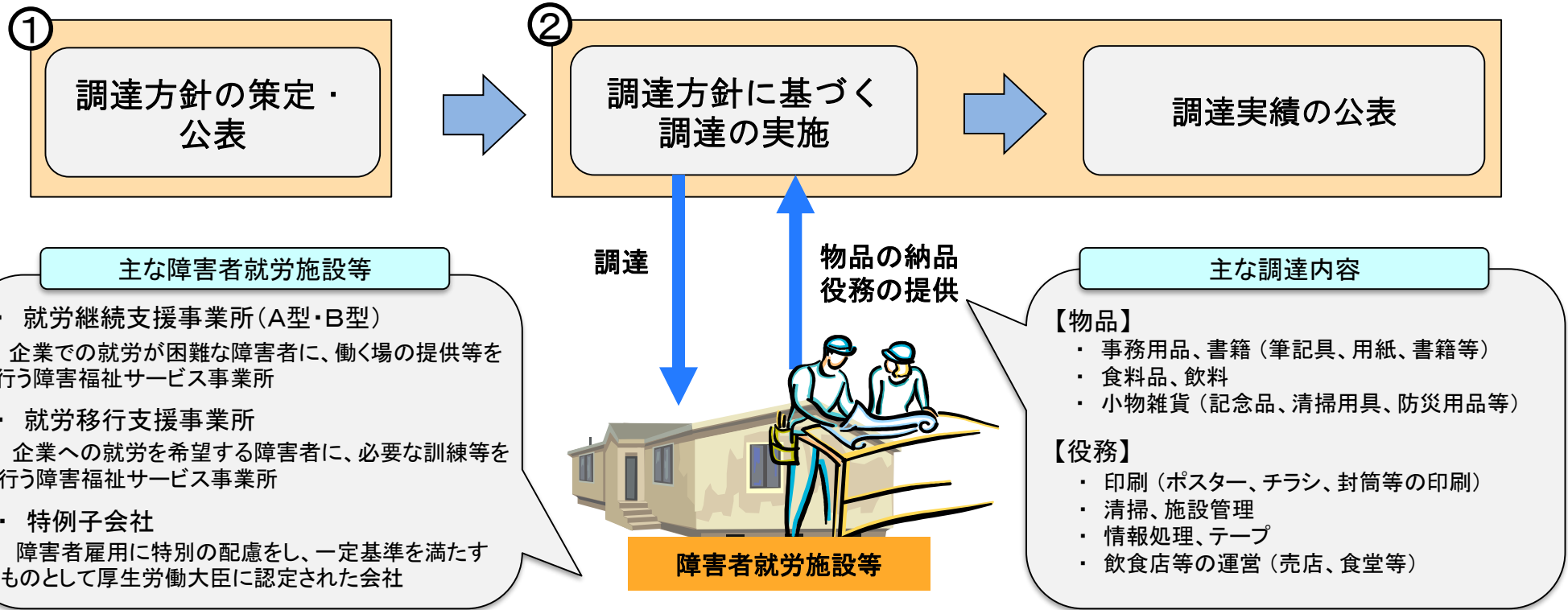
- ※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。
- ※ 職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

○ 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)

障害者優先調達推進法に基づく国等の取組

- 国等は、障害者優先調達推進法(注)に基づき、毎年度、次の取組により、障害者就労支援施設等からの物品等の調達を推進。
注:平成25年4月1日施行(平成24年6月20日成立(議員立法))
- ① **調達目標を含む毎年度の調達方針を策定し、公表**
 - ② **調達方針に基づき、物品等の調達を行い、年度終了後、調達実績を公表**



※ 国のほか、地方公共団体、独立行政法人等、地方独立行政法人においても同様の取組を実施

障害者優先調達推進法に基づく国等の取組状況

(平成25年度(法施行後)から平成29年度までの障害者就労施設等からの調達実績)

- 平成29年度分の調達実績が次の状況にあることから、法に基づく取組が着実に浸透。
- ・ 国、独法等、都道府県、市町村、地方独法の各合計額において、すべて前年度を上回る
 - ・ 全体の合計額についても、法施行後、4年連続で増加

平成30年12月18日現在

	平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度		増減 (28' → 29')	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額
国	2,628	5.6億円	4,491	6.38億円	4,878	6.44億円	5,769	8.17億円	5,875	8.51億円	106	+0.34億円
独立行政法人等	3,062	6.9億円	4,474	8.24億円	5,052	9.96億円	5,819	10.40億円	6,847	13.15億円	1,028	+2.75億円
都道府県	14,596	21.4億円	18,368	25.91億円	21,537	26.71億円	23,640	25.16億円	24,814	27.51億円	1,174	+2.35億円
市町村	43,481	86.6億円	57,974	106.05億円	68,613	110.57億円	79,861	123.85億円	95,288	124.22億円	15,427	+0.37億円
地方独立行政法人	1,150	2.5億円	3,751	4.67億円	2,783	3.55億円	2,001	3.57億円	85,080	3.90億円	83,079	+0.33億円
合計	64,917	123.0億円	89,058	151.25億円	102,863	157.23億円	117,090	171.15億円	217,904	177.29億円	100,814	+6.14億円

日本・フランス・ドイツにおける障害者雇用促進制度の比較

	日本	フランス	ドイツ
雇用率	法定雇用率：2.2% 実雇用率：1.97% (2017年)	法定雇用率：6.0% 実雇用率：3.5%(2016年)	法定雇用率：5.0% 実雇用率：4.1% (2014年)
対象障害者	身体障害者 (67.3%) 知的障害者 (22.6%) 精神障害者 (10.1%) ※原則、手帳により確認	①障害者権利自立委員会 (各県設置) により障害労働者認定を受けた者 (68.3%) ②労災年金受給者 (20.7%) ③障害年金受給者 (8.0%) ④障害者手帳の保有者 (1.8%) ⑤成人障害者手当の受給者 (0.6%) ⑥障害軍人年金受給者 ⑦戦争犠牲者遺族等 ※2006年時点	①重度障害者：障害程度が50～100の者 ②重度障害者と同等の者：障害程度が30又は40の者であって、障害の結果、同等取扱がなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない者 ③障害が重度でない青年・若年成人：障害程度が30又は40である青年・若年成人であって、②に該当しない者 ※障害程度は、0-100を10単位で区切った数値で判定 (0～20は障害無し) ※障害程度の認定は、市又は州の援護局が、主治医の鑑定意見等と、援護局の内部医師が作成した鑑定意見をもとに判定
雇用率の達成方法	直接雇用	①直接雇用 (30%) ②直接雇用+みなし雇用 (※) +納付金 (39%) ※保護労働セクター等への仕事の発注等 みなし分=(発注額-原材料・販売経費)÷最賃2000倍(約260万円の利益ごとに1名雇用とみなす) ③納付金+みなし雇用 (21%) (納付金のみが7%) ④障害者のための1～数年プログラムを定める労働協約の締結(11%)	直接雇用
雇用率を達成しない場合の措置等	納付金の支払い (事業主間の経済的負担の調整) ※在宅就業障害者に仕事を発注する企業には特例調整金・報奨金を支給する	①3年以上、納付金の支払いのみの事業主 ：最低賃金の1,500倍の制裁的納付金支払い ②雇用ゼロ企業 (納付金の支払いもしていない場合) ：最低賃金の1,875倍を国庫に支払い	①納付金の支払い ※障害者作業所に仕事を委託した使用者は、業務委託代金(総請求費から材料費を控除した額)の50%を納付金から減額できる ②雇用ゼロ企業：1万ユーロ以下の過料が課せられる
納付金制度	障害者雇用促進法等に基づき、厚生労働省及び(独)高障求機構(JEED)が運営	労働法典に基づき、障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH) 及び公務障害者参入基金 (FIPHFP) が運営	社会法典に基づき、連邦労働社会省及び州統合局が運営
納付金総額	295億円 (2017年度)	民間部門：約4億9百万ユーロ (約513億円) (2017年) 公務部門：約1億21百万ユーロ (約152億円) (2017年)	官民共通：約6億42百万ユーロ (約806億円) (2017年) ※ラインラント地域(人口950万人)においては、2017年は290の公的機関が、総額で154万ユーロ(約2億円:域内総額の1.83%)の納付金を支払い

※1ユーロ=125.56円(平成31年2月23日時点)

出典：(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」(平成24年)、障害者の安定雇用・安心就労の促進をめざす議員連盟第4回勉強会資料「フランスの障害者施策の現状ならびに日本とフランスの雇用促進制度の比較」(平成30年)、障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)及び公務障害者参入基金(FIPHFP)の年次報告書(2017)、連邦統合局・中央社会福祉事務所連合(BIH)の年次報告書(2017/2018)その他厚生労働省調べ