

障害者雇用対策の現状と今後の展望

令和2年12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

障害者雇用対策の目的・沿革

目的(障害者基本法第1条)

- 全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現。

※労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）（抄）

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

障害者雇用促進法の沿革

昭和35(1960)年 身体障害者雇用促進法の制定

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

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

当初の法定雇用率は、1.5%

昭和62(1987)年 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正

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

平成10(1998)年 知的障害者についての雇用の義務化

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

平成30(2018)年 精神障害者についての雇用の義務化

障害者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

障害者雇用の現状

障害者雇用の状況

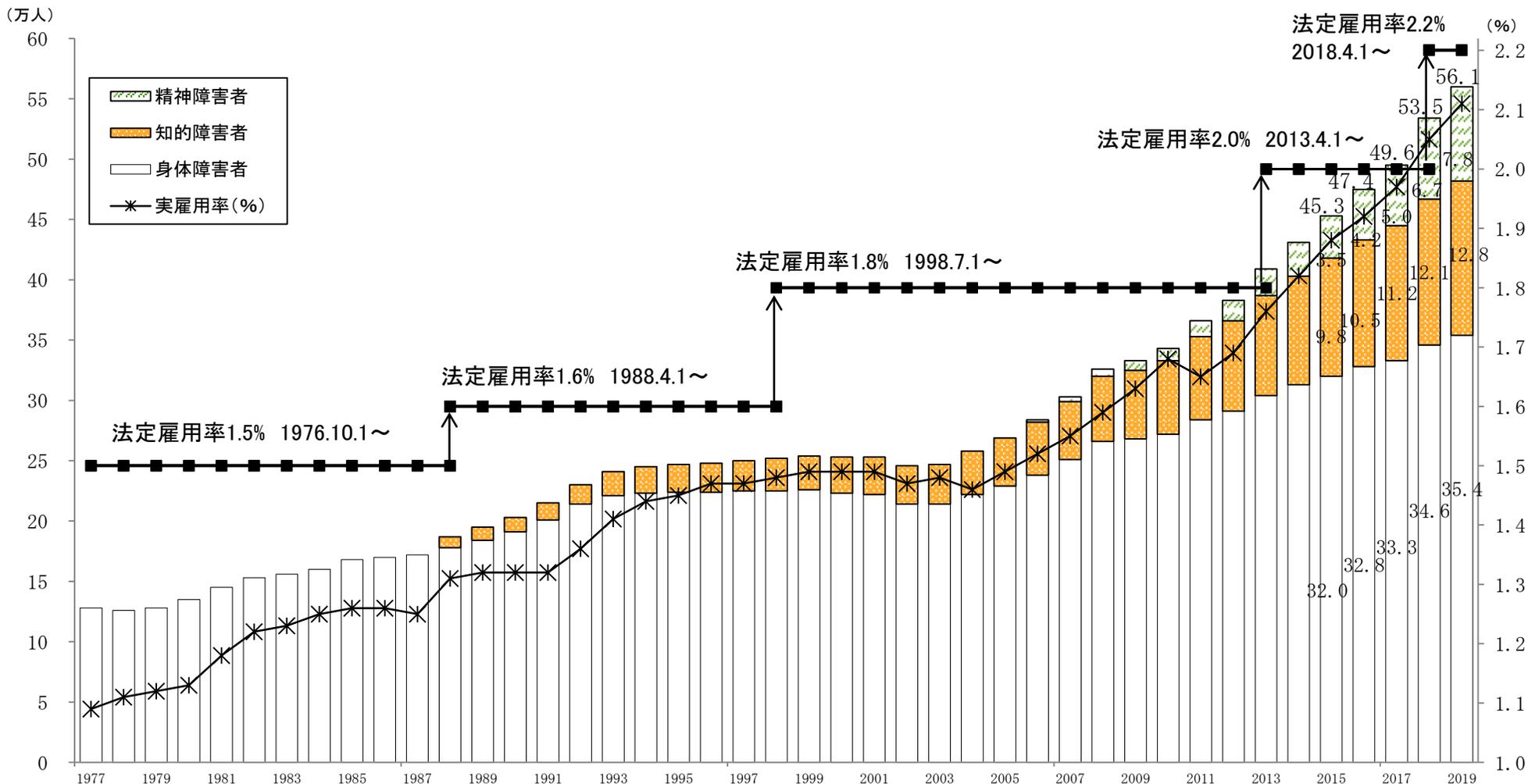
(2019年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 56.1万人 (身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人)

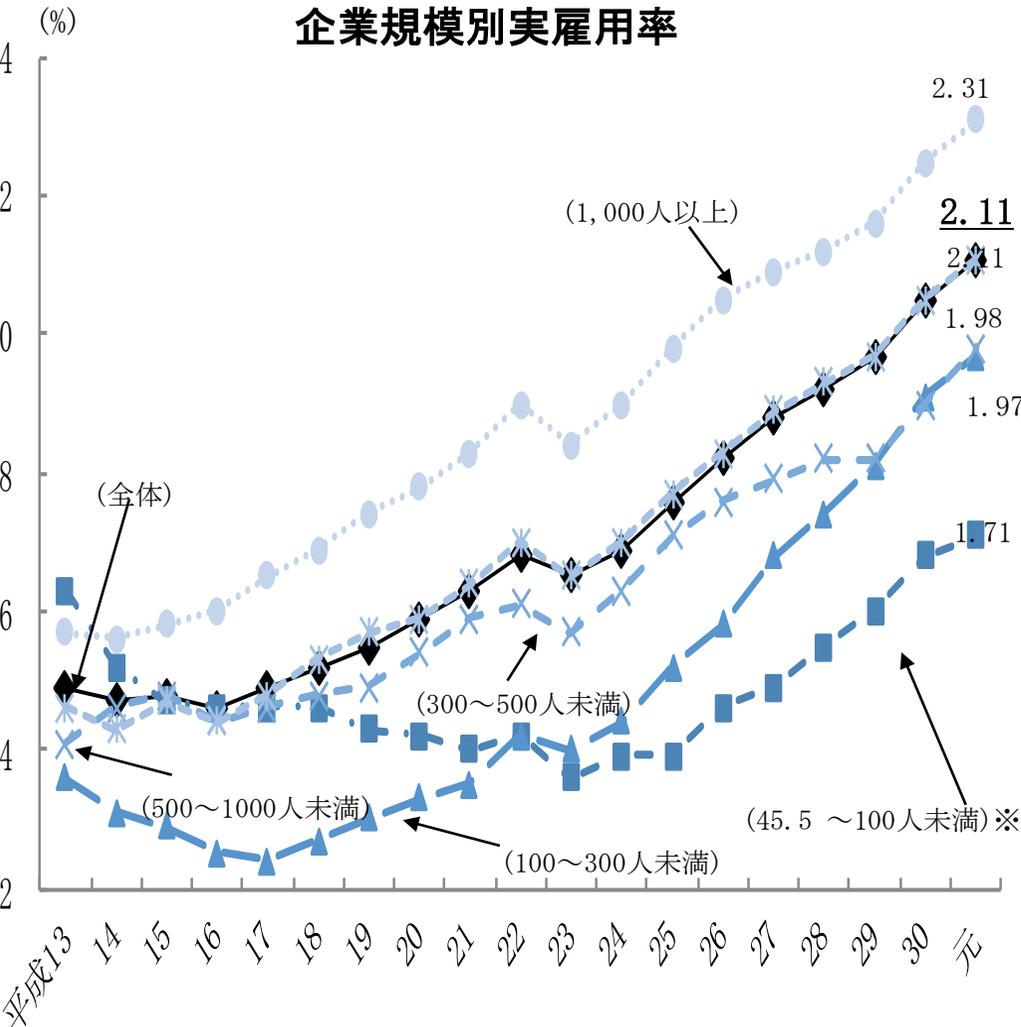
実雇用率 2.11% **法定雇用率達成企業割合 48.0%**

○ **雇用者数は16年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

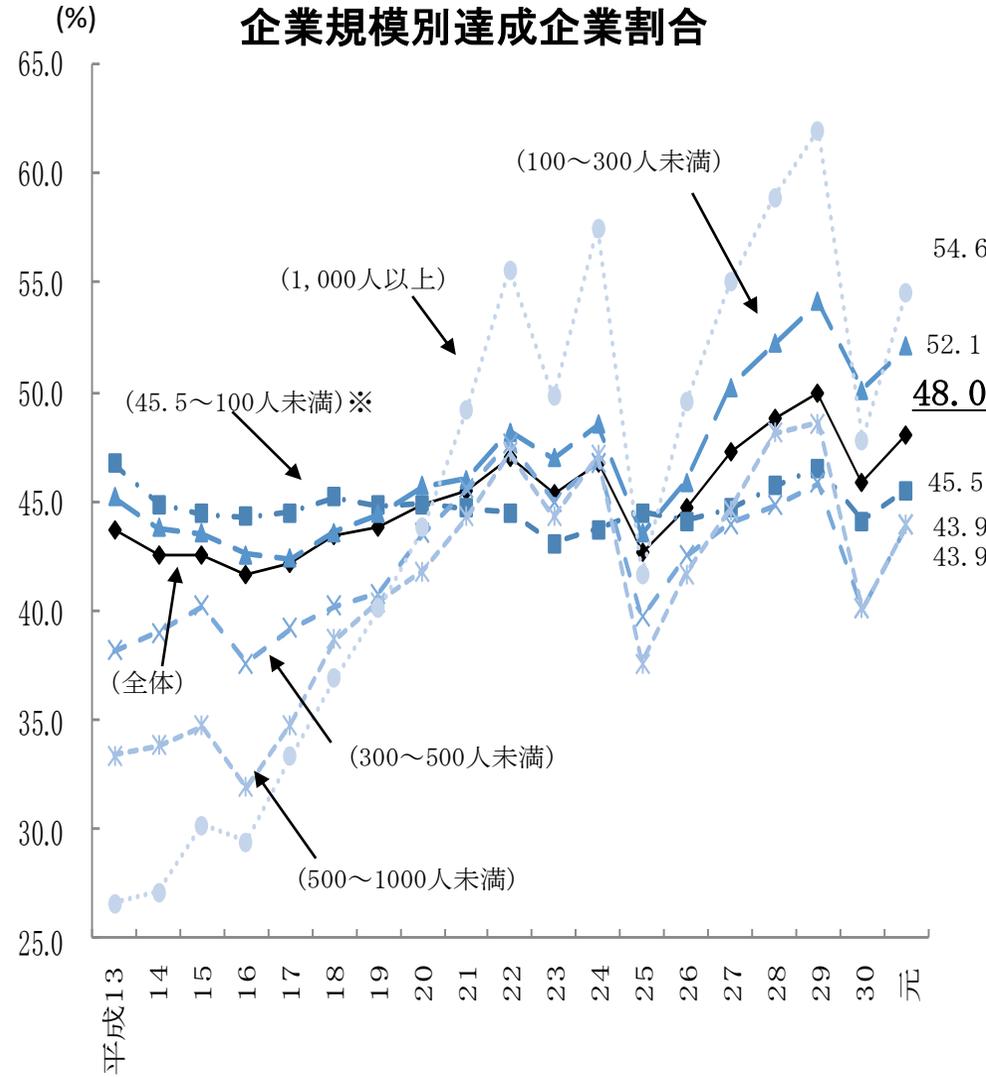


障害者の雇用の状況(企業規模別)

○ 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。



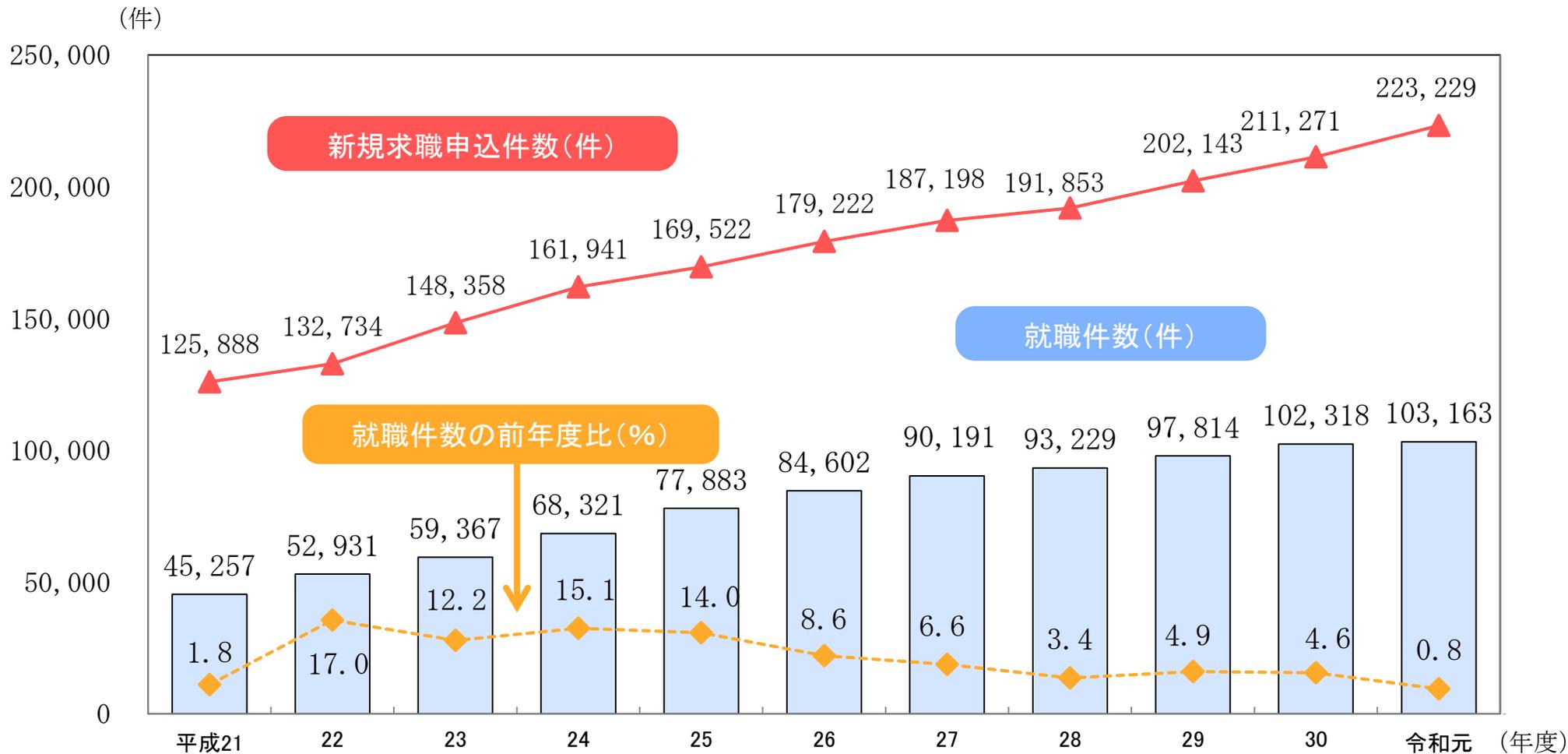
※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※平成30年からは45.5~100人未満



※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**。



公的機関における障害者雇用状況

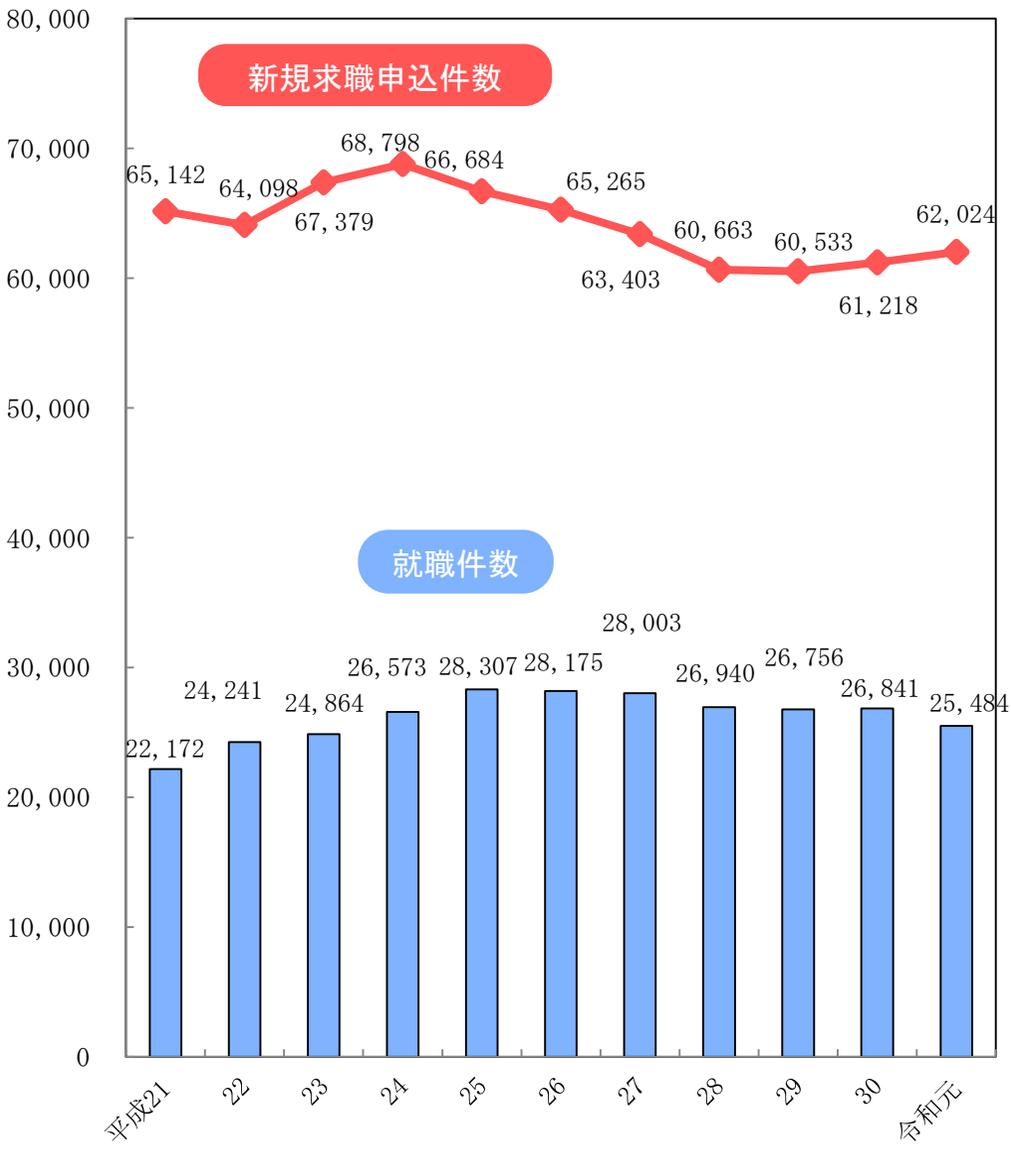
		法定雇用率(%)	実雇用率(%)	雇用率達成割合(%)
国(※)		2.5	2.83[2.31]	97.8 (44/45機関) [61.4 (27/44機関)]
	厚生労働省	〃	2.98[3.12]	—
都道府県	知事部局	2.5	2.63[2.47]	70.2 (33/47機関) [51.1 (24/47機関)]
	その他の機関		2.56[2.32]	80.2 (89/111機関) [65.8 (75/114機関)]
市町村		2.5	2.41[2.38]	72.3 (1,766/2,441機関) [69.6 (1,718/2,470機関)]
教育委員会	都道府県	2.4	1.87[1.87]	12.8 (6/47機関) [10.6 (5/47機関)]
	市町村		2.03[2.10]	60.4 (32/53機関) [64.2 (34/53機関)]

※：国の機関については、令和2年6月1日現在の障害者の任免状況にかかる値([]内は令和元年6月1日現在の値)
それ以外については、令和元年6月1日現在の障害者の任免状況にかかる値([]内は平成30年6月1日現在の値)

ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①

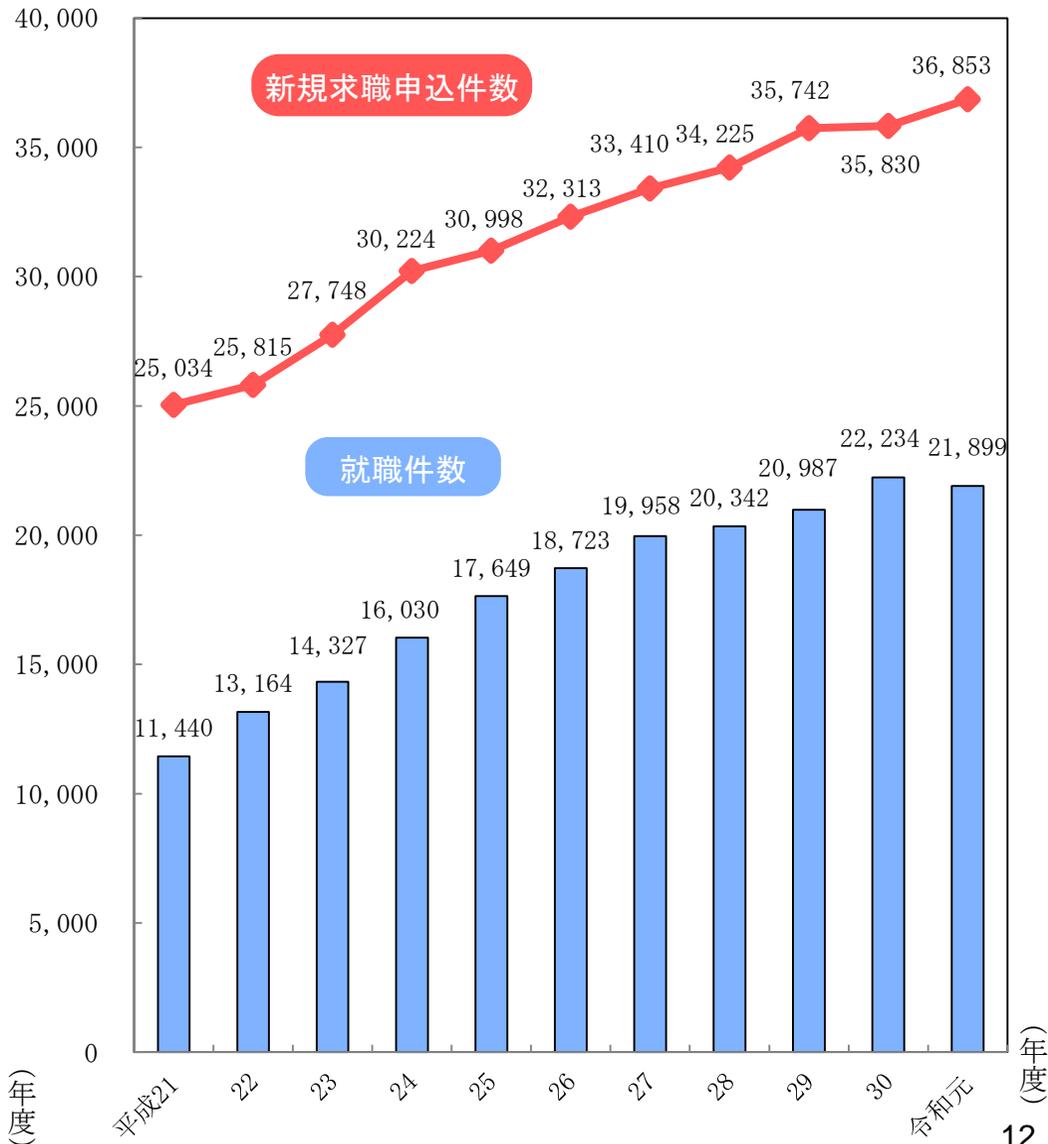
身体障害者

(件)

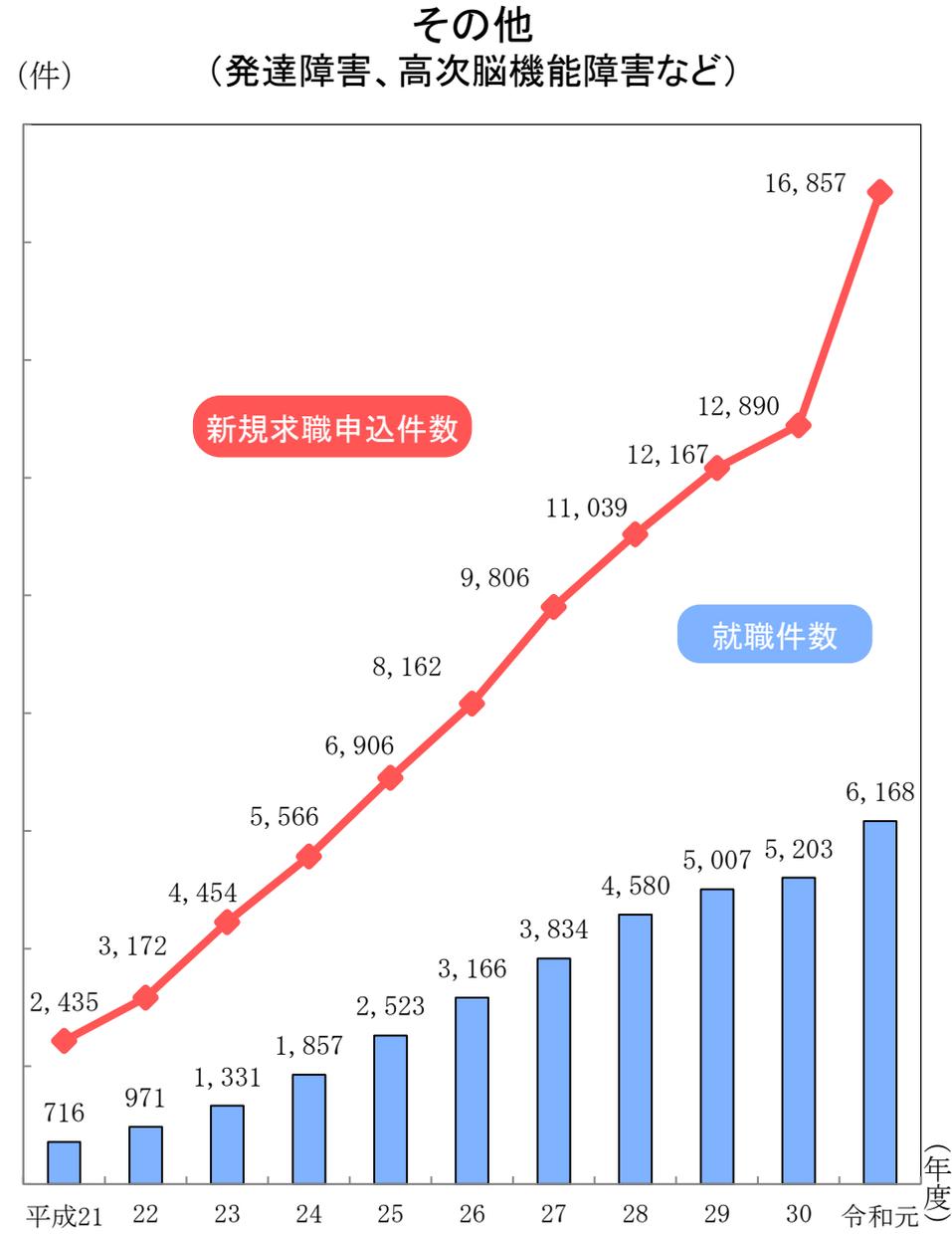
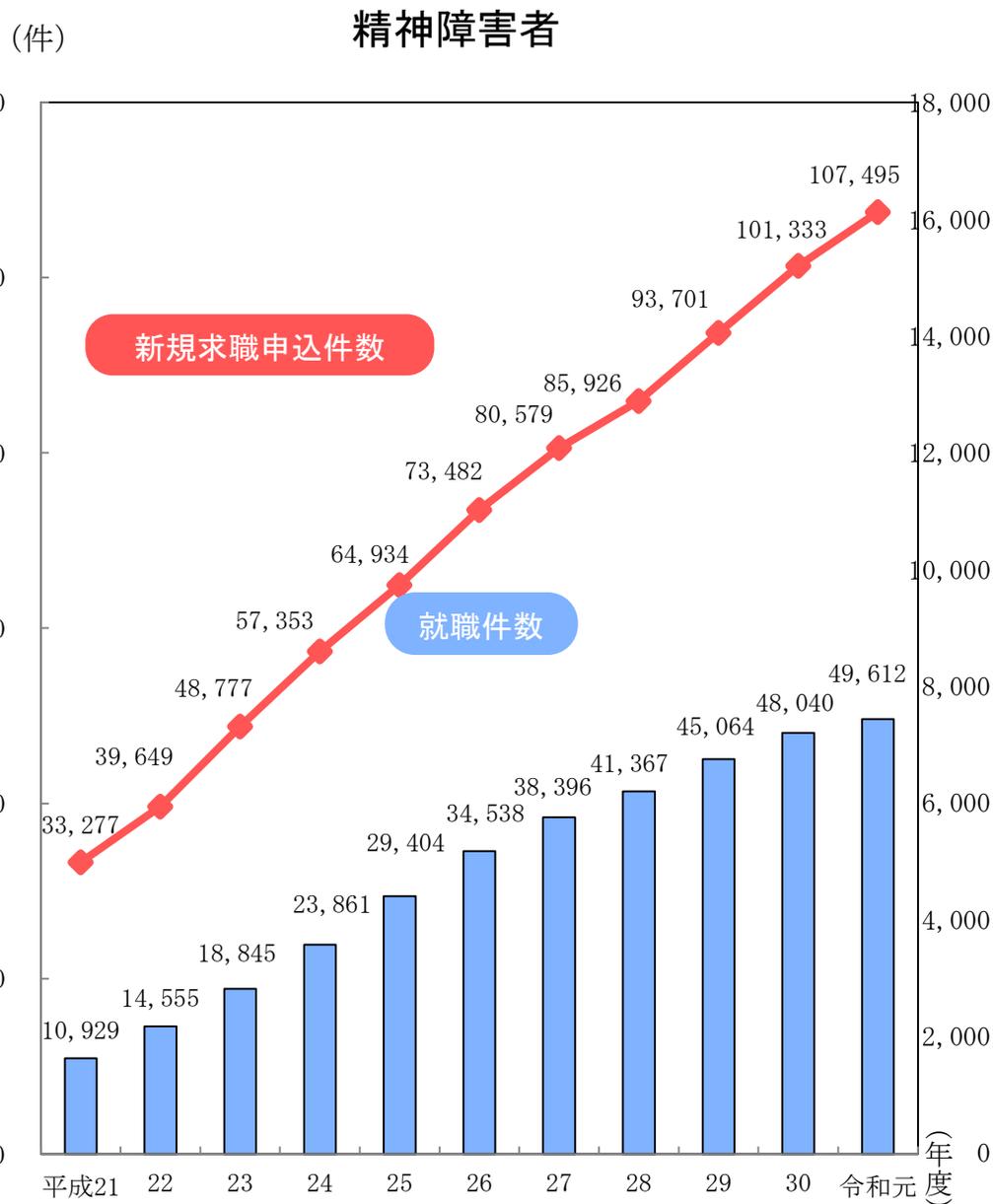


知的障害者

(件)

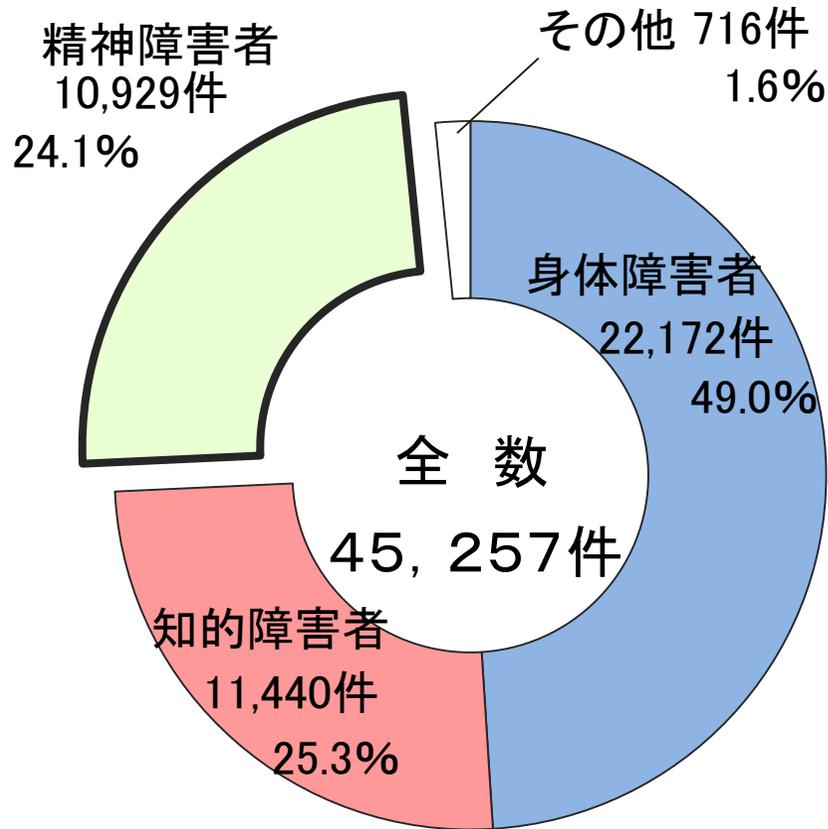


ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②

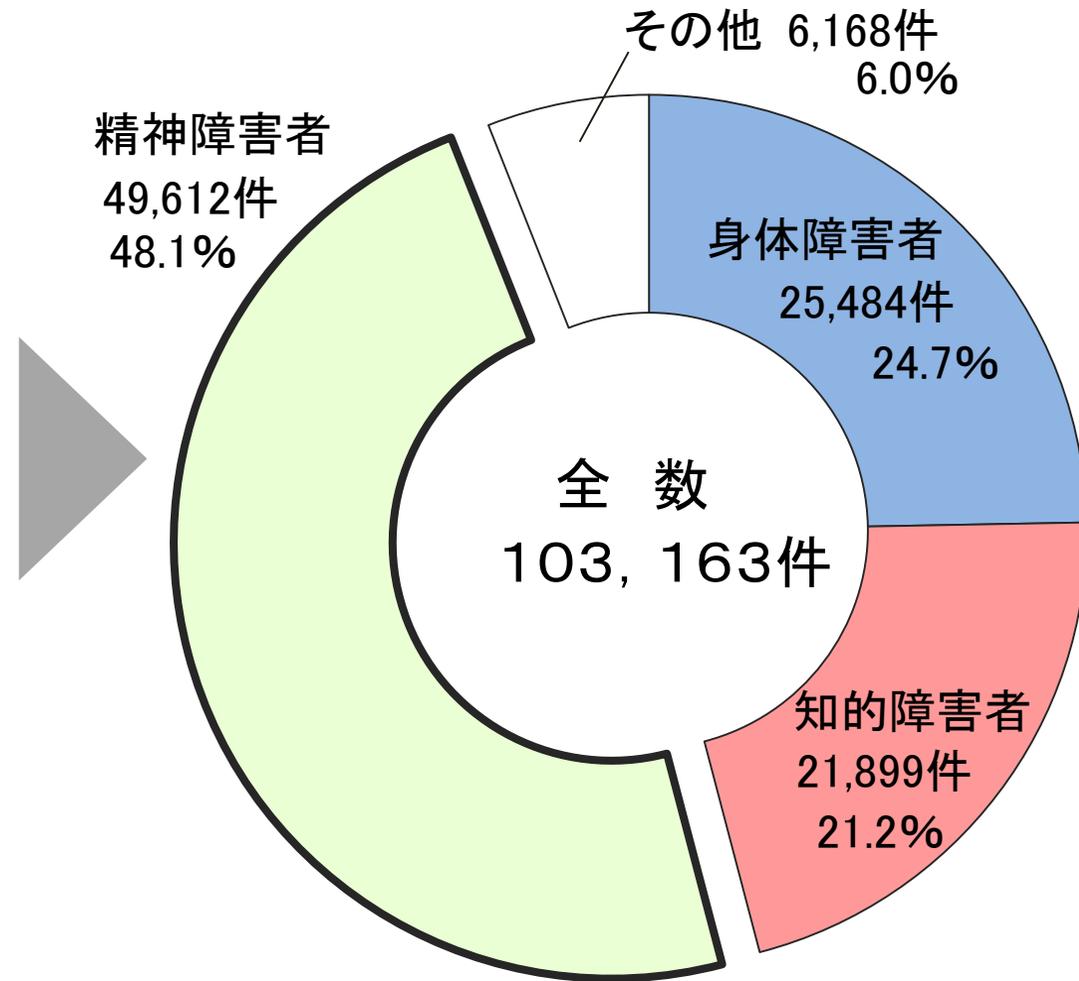


ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成21年度



令和元年度



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。



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について

基本的な考え方

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

改正障害者雇用促進法の規定（抜粋）

（納付金関係業務）

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

一 （略）

一の二 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

二～十一 （略）

2 （略）

支給要件・額

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

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

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

申請・支給の時期・要領

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

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

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

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

支給：申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施

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

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

国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画について

- 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。
- 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）を令和2年4月1日までに作成し、遅滞なく公表。
- 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告示（令和元年12月17日）。
- 当該指針を具体的に解説した「障害者活躍推進計画の作成手引き」や「障害者活躍推進計画の作成手引きに係るQ A集」を周知。

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。

1. 基本的な事項

<障害者活躍推進計画のイメージ>

- (1) 計画期間：概ね2～5年間
- (2) 目標：採用に関する目標、定着に関する目標、満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標
- (3) 取組の内容及びその実施時期：（以下の事項）

2. 具体的な事項

- (1) 障害者の活躍を推進する体制整備 ①組織面、②人材面
- (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
- (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 ①職務環境、②募集・採用、③働き方、④キャリア形成、⑤その他の人事管理
- (4) その他：優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注等

- 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。（地方公共団体への助言については、労働局長に権限を委任）

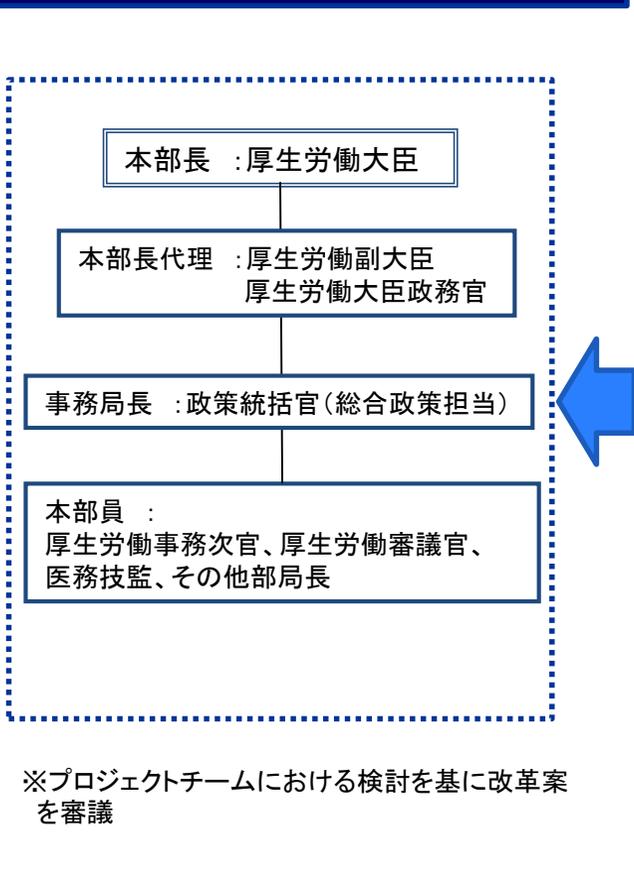
障害者雇用・福祉連携強化PT

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



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(縦割りを超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

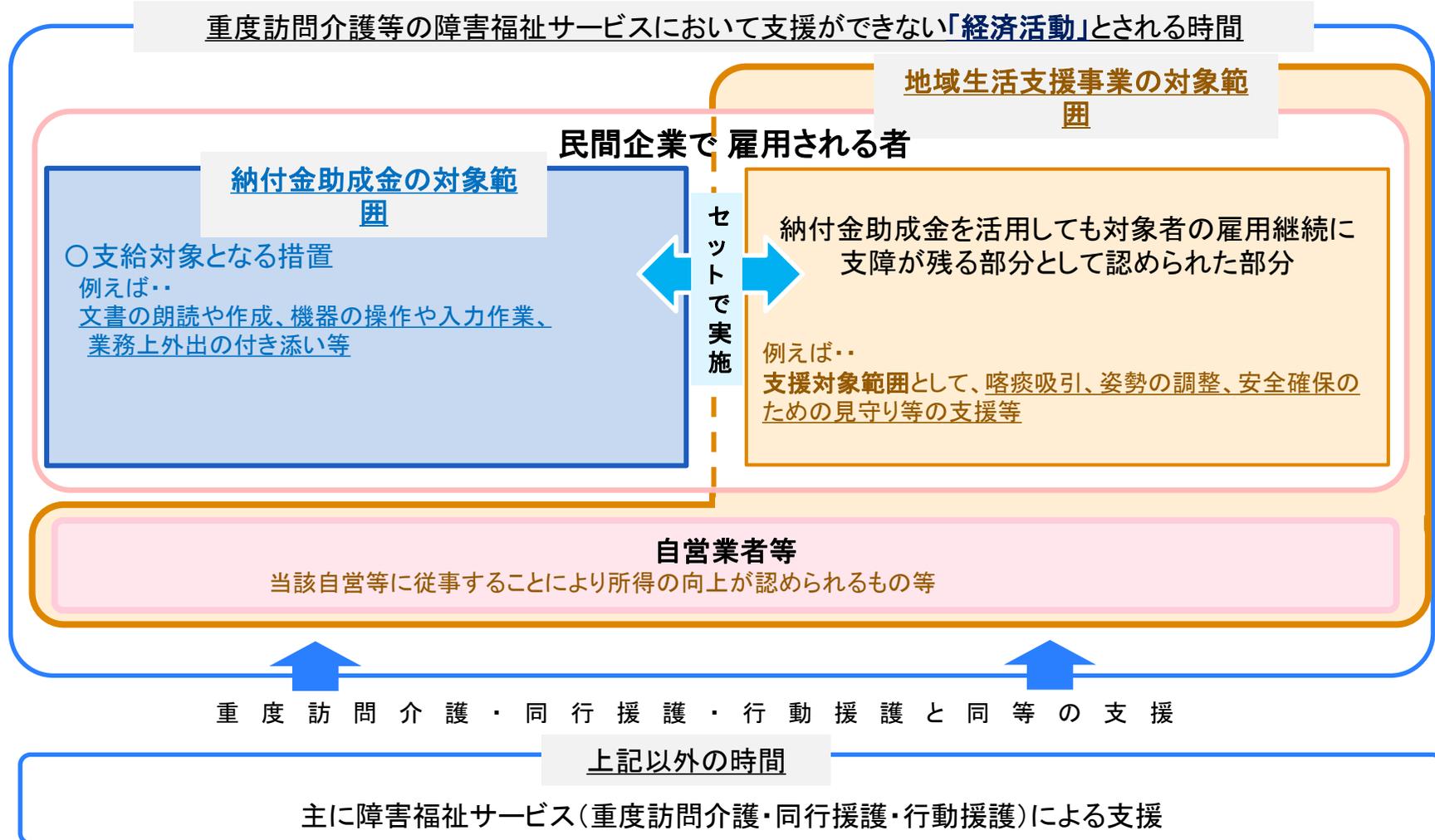
第1回	令和元年7月25日	議事：(1)今後の検討の進め方について (2)その他
第2回	令和元年8月7日	議事：(1)障害者雇用と福祉の連携強化に向けた検討体制の充実(案)について (2)その他
第3回	令和元年10月2日	議事：関係者ヒアリング① (社会福祉法人りべるたす 理事長 伊藤佳世子氏(重度障害者の就労支援について))
第4回	令和元年10月7日	議事：関係者ヒアリング② ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 副統括研究員 春名由一郎氏 (海外事例について))
第5回	令和元年10月18日	議事：(1)分身ロボットカフェの視察について (2)その他
第6回	令和元年11月12日	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

1. 障害者介助等助成金（拡充）

施行日：令和2年10月1日

	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。

今後の検討の方向性

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。

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。

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。

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、資源を組み合わせる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に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