

最近の障害者雇用対策について

令和4年3月



厚生労働省職業安定局

障害者雇用の現状

障害者雇用の状況

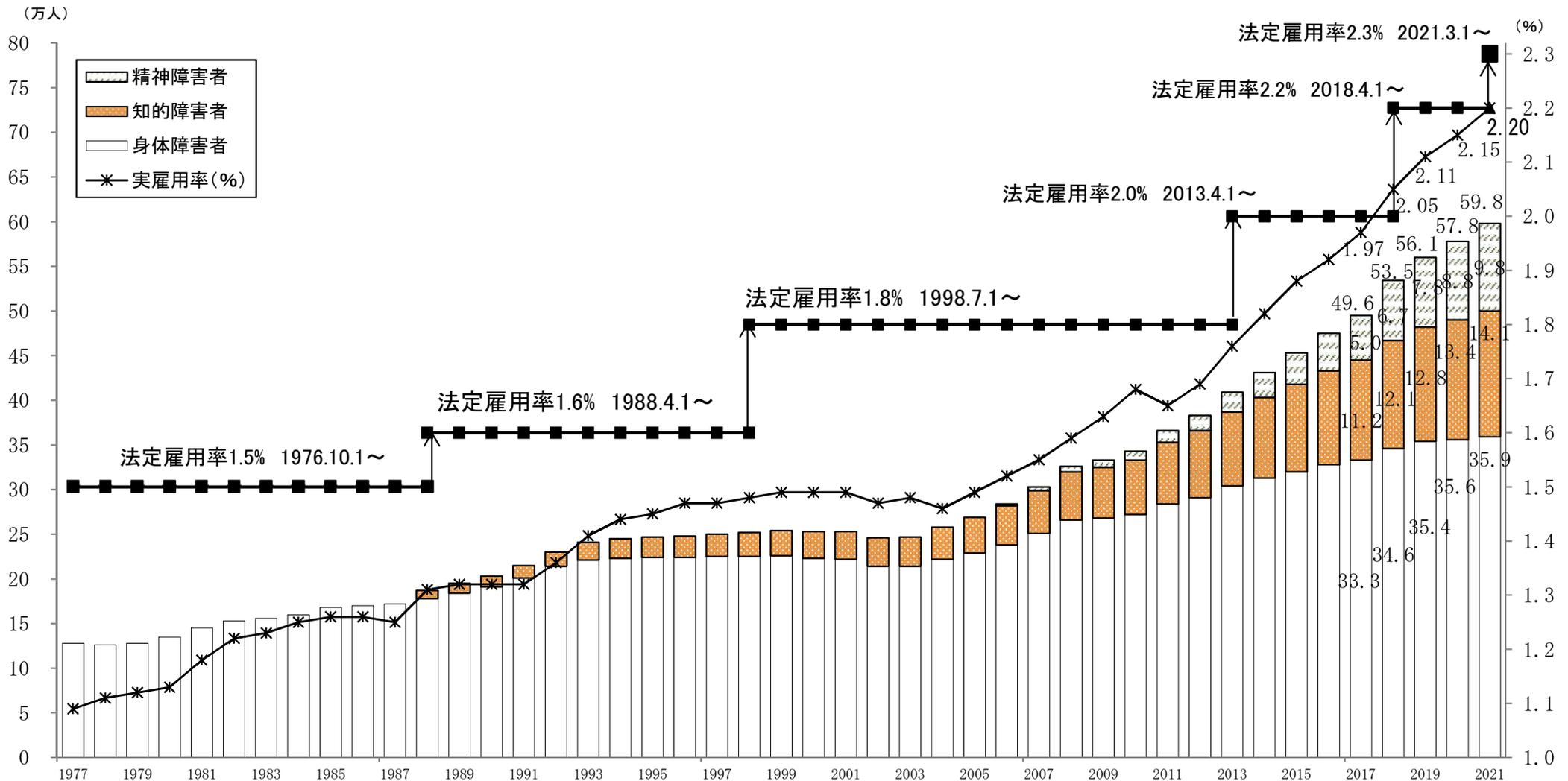
(2021年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 59.8万人 (身体障害者35.9万人、知的障害者14.1万人、精神障害者9.8万人)

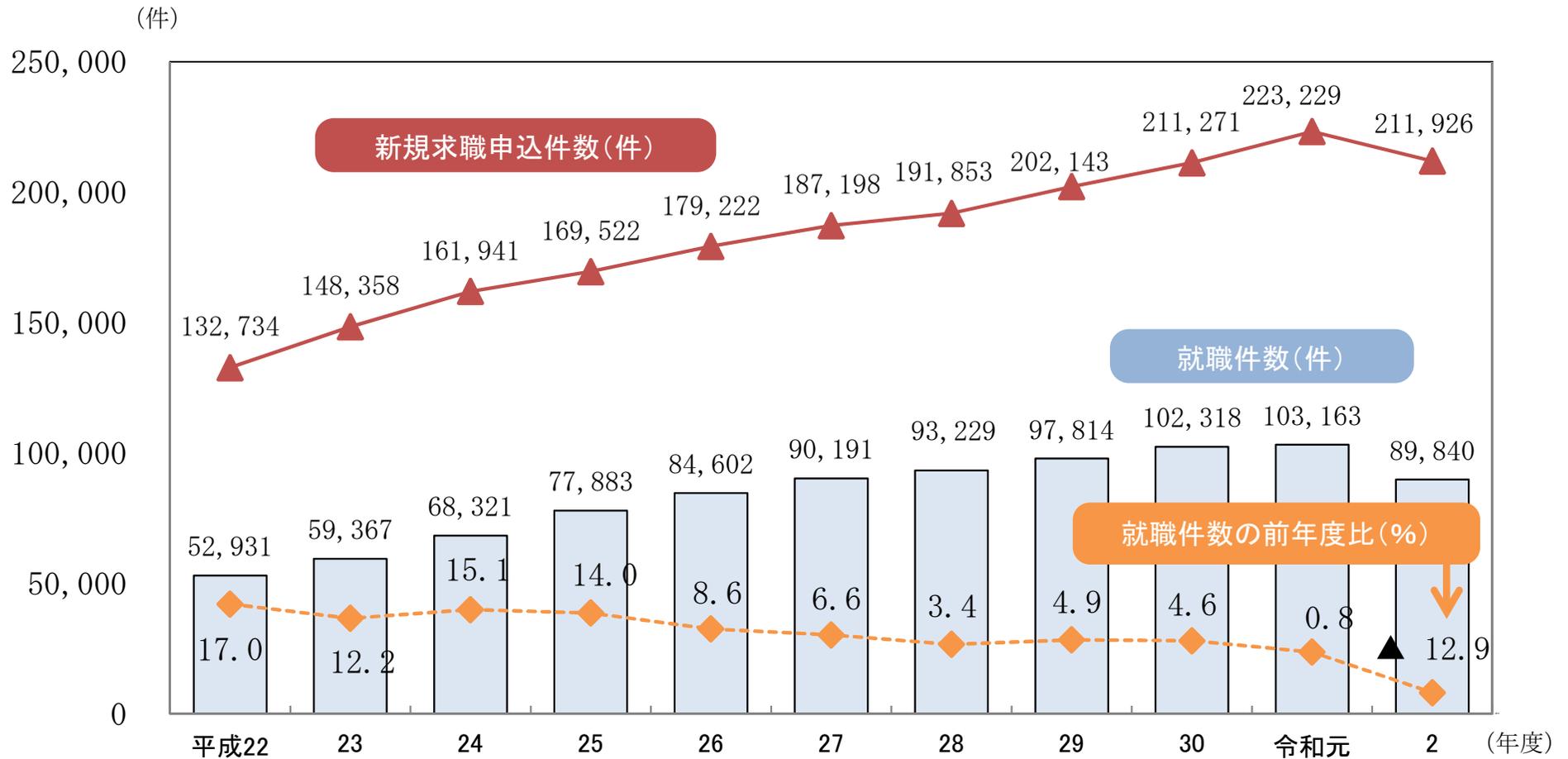
実雇用率 2.20% 法定雇用率達成企業割合 47.0%

○ 雇用者数は18年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

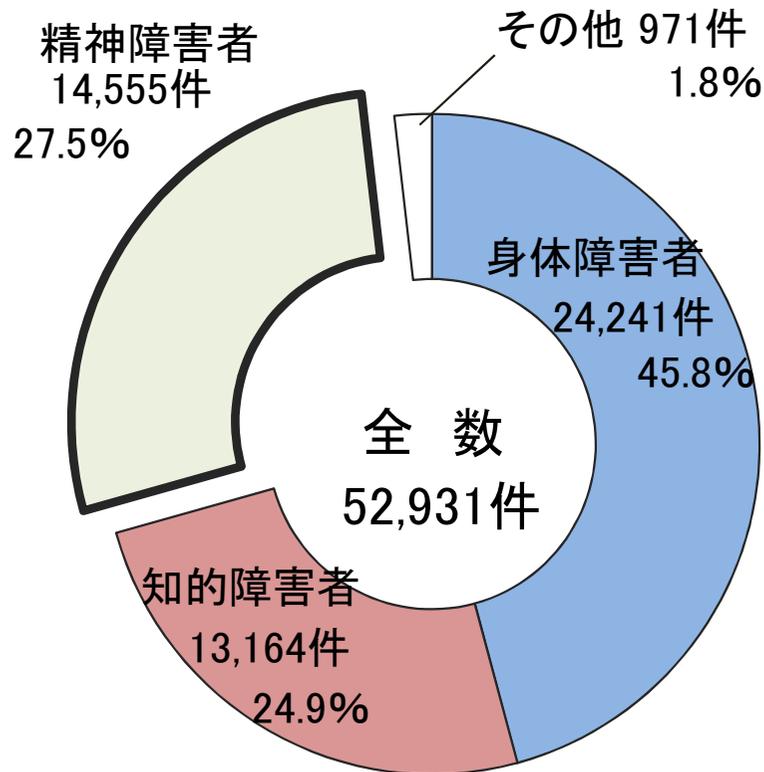
○ 令和2(2020)年度のハローワークにおける障害者の就職件数は89,840件と、平成20年度以来、**12年ぶりに減少**。新規求職申込件数は211,926件と、平成11年度以来、**21年ぶりに減少**。



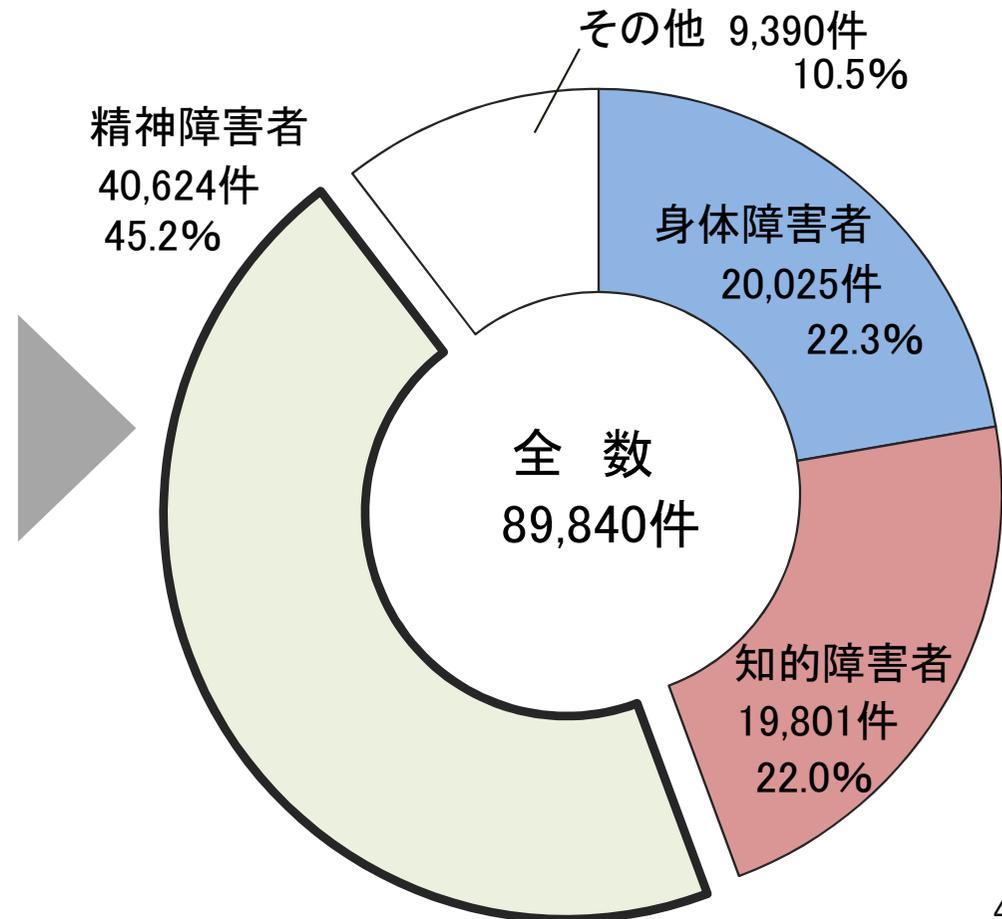
ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

○ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別にみると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。

平成22年度



令和2年度



障害者雇用対策の概要

障害者雇用対策について

障害者雇用義務制度等

○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

- ・民間企業 2.3% ・国、地方公共団体等 2.6% ・都道府県等の教育委員会 2.5%

○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
 - ・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て助成。

○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継続して雇用する事業主に対して助成。

○キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成。

労働局・ハローワークにおける支援

○職業紹介等（ハローワーク）

精神・発達障害者雇用トータルサポーター、難病患者就職サポーターなどの多様な障害特性に対応した専門職員を配置するなど、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。

○障害者向けチーム支援（ハローワーク）

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援を実施。

○企業向けチーム支援（ハローワーク）

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、関係機関と連携し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援を実施。

○障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（労働局）

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（愛称：もにす）。

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）が事業所を訪問等し、職場での課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を実施。

* 主な支援内容

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

障害者就業・生活支援センターにおける支援

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

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

地域障害者職業センターにおける支援

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

※ その他、障害特性に応じた支援策を講じている。

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

障害者

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

身体障害者

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

知的障害者

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

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

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

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

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

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

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

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

障害者雇用率制度について

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主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、短時間重度知的障害者は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 (令和3年3月1日から)

<民間企業>

民間企業 = 2.3%

特殊法人等 = 2.6%

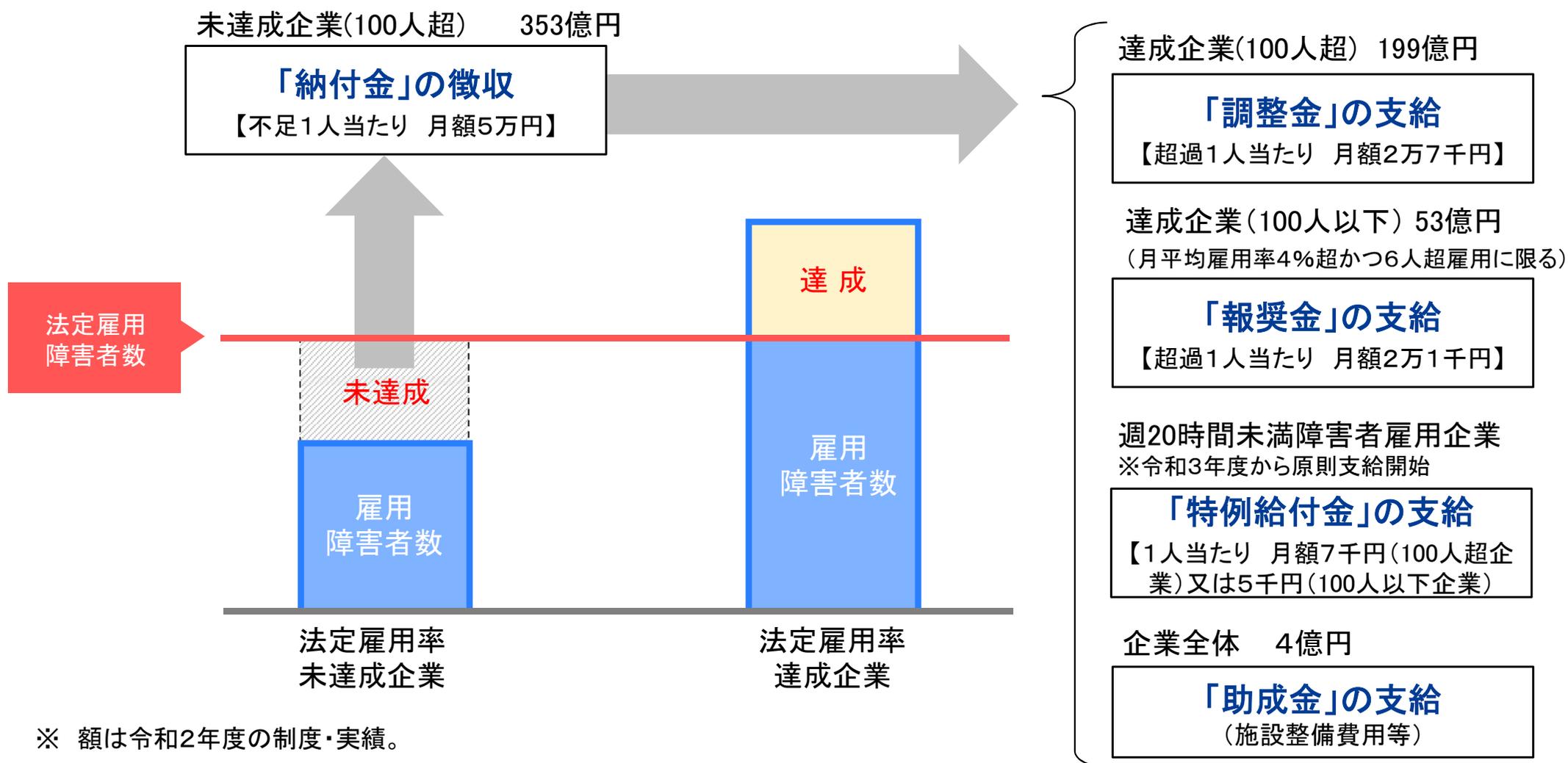
<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.6%

都道府県等の教育委員会 = 2.5%

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。



障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

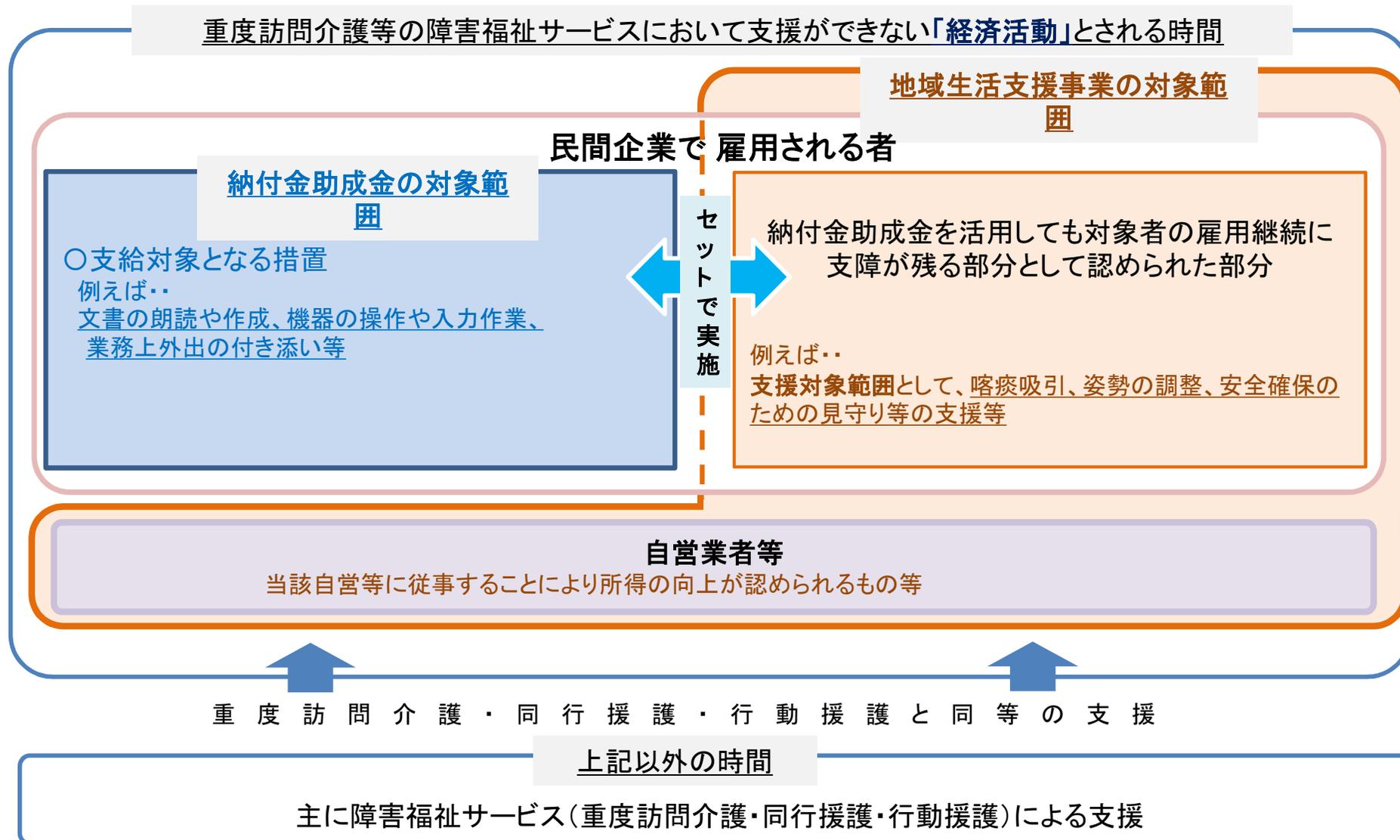
【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

労働施策・福祉施策の連携

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（<u>重度訪問介護サービス、同行援護及び行動援護の利用者に限る。</u>）の業務遂行のために必要な職場介助者（<u>重度訪問介護サービス、同行援護又は行動援護の提供事業者に限る。</u>）の委嘱</p>	<p>・<u>重度訪問介護サービスの利用者</u></p> <p>・<u>同行援護の利用者</u></p> <p>・<u>行動援護の利用者</u></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 (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（<u>重度訪問介護サービス、同行援護及び行動援護の利用者に限る。</u>）の通勤を容易にするために援助する通勤援助者（<u>重度訪問介護サービス、同行援護又は行動援護の提供事業者に限る。</u>）の委嘱</p>	<p>・<u>重度訪問介護サービスの利用者</u></p> <p>・<u>同行援護の利用者</u></p> <p>・<u>行動援護の利用者</u></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 (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。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書について

障害者本人を中心としたシームレスな就労支援を提供することを通じて、障害者がより働きやすい社会を実現していくために、**雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策について具体的な検討の方向性を議論**し、報告書を取りまとめ。

第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

- 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること。

第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

(1) 障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

- 働くことを希望する障害者に対しては、本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて納得感のある支援を提供するため、
 - ・ まずは**福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化**
 - ・ 将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントを実施 等

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

- 両分野の基礎的知識・スキルが不十分、研修機会が限られている等により、専門人材が質・量ともに不足しているため、
 - ・ **雇用・福祉の分野横断的な基礎的研修**の確立、**専門人材の高度化に向けた階層研修**の創設など、研修体系の見直しを実施
 - ・ 一定の「資格」化等を通じ、専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材を確保 等

(3) 障害者の就労支援体系の在り方

- これまでの連携では十分な対応が出来ていない、支援内容に重複があるといった課題や、企業等への支援ニーズにも対応するため
 - ・ 企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、**企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用**の取組を実施
 - ・ **障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能**も担い、地域の支援ネットワークを強化、充実
 - ・ 就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について、改めて整理 等

▶ 今後、労働政策審議会障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会において制度所管ごとに具体的な議論を進める。