

障害者活躍推進計画の作成に係る説明会 参 考 資 料

令和2年2月4日



厚生労働省北海道労働局
職業安定部職業対策課

障害者雇用率(雇用義務)制度

障害者雇用対策の趣旨、これまでの経緯等

背景・趣旨

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

※労働施策基本方針(平成31年厚生労働省告示第12号) (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。

日本における障害者の雇用法について

昭和35(1960)年 身体障害者雇用促進法の制定

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

昭和51(1976)年 すべての企業に法定雇用率を義務化(納付金制度も施行)
当初の法定雇用率は、1.5%

昭和62(1987)年 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正
法の対象となる範囲を、身体障害者から、知的障害者や精神障害者を含む
全ての障害者に拡大

平成10(1998)年 知的障害者についての雇用の義務化

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

平成30(2018)年 精神障害者についての雇用の義務化

障害者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

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

※ 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%

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

障害者

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

身体障害者

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

知的障害者

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

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

精神障害者

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

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

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

その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

雇用義務の対象

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

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

障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法

身体障害者

身体障害者手帳※1

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

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

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

知的障害者

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

又は

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

精神障害者

精神障害者保健福祉手帳

障害者雇用率制度について

○雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱。

○障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指す。

- ① 事業主に対して、従業員の一定割合（法定雇用率）以上の障害者の雇用を義務付け
民間企業：**2. 2%** 国、地方自治体：**2. 5%** 都道府県等の教育委員会：**2. 4%**

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者		1	0. 5
	重度	2	1
知的障害者		1	0. 5
	重度	2	1
精神障害者		1	0. 5※

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

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

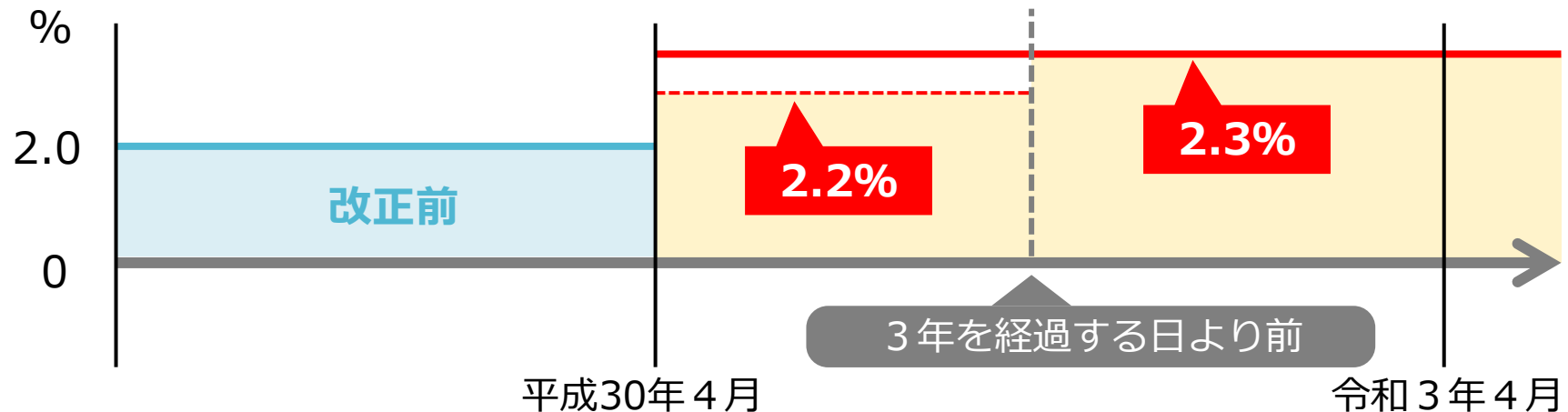
②令和5年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

- ② 令和3年4月の前に、更に、0. 1%ずつの引き上げ

障害者雇用率の見直し

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

(障害者雇用率)



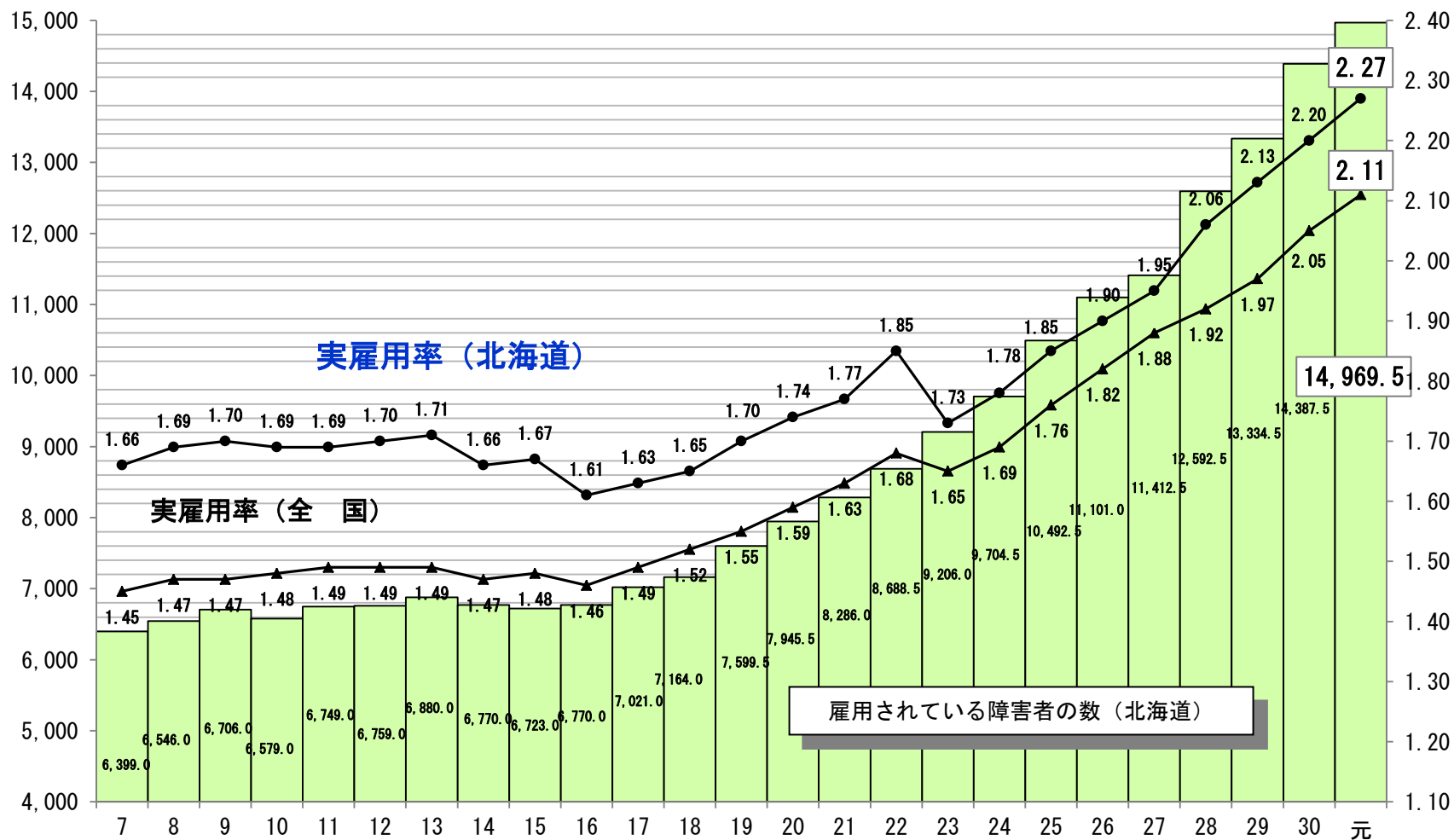
※ 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、平成30年4月より2.5%、3年を経過する日より前に2.6%【改正前 2.3%】とする。

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。

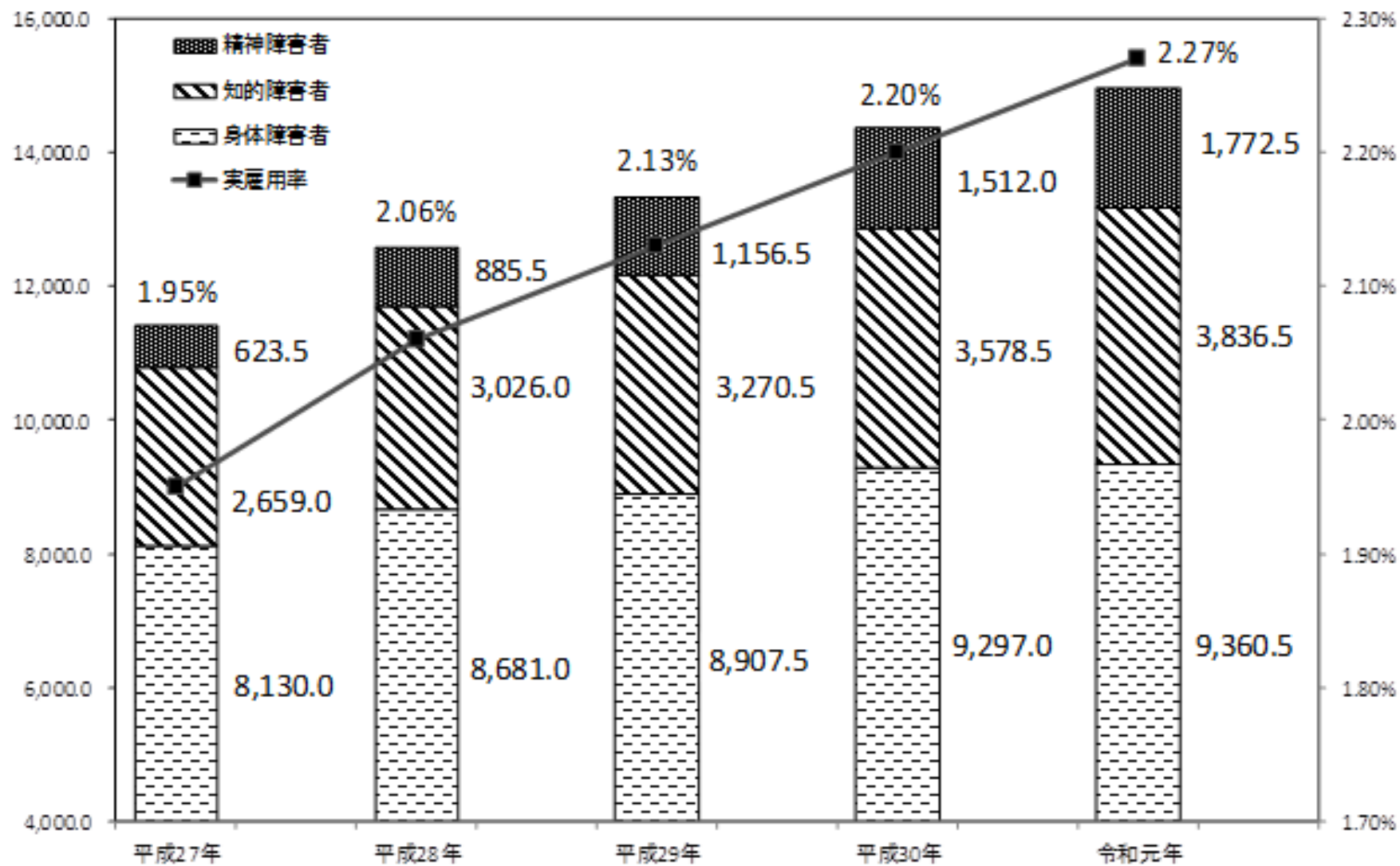
※ 雇用率の見直しに伴い、障害者を1人以上雇用しなければならない民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上(雇用率2.3%時は43.5人以上)に変更

民間企業における障害者の雇用状況（北海道）

- 雇用者数 14,969.5人、実雇用率 2.27%、法定雇用率達成企業割合 50.4%。
- 雇用者数、実雇用率は過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



障害種別の雇用障害者数の推移(北海道 民間企業)

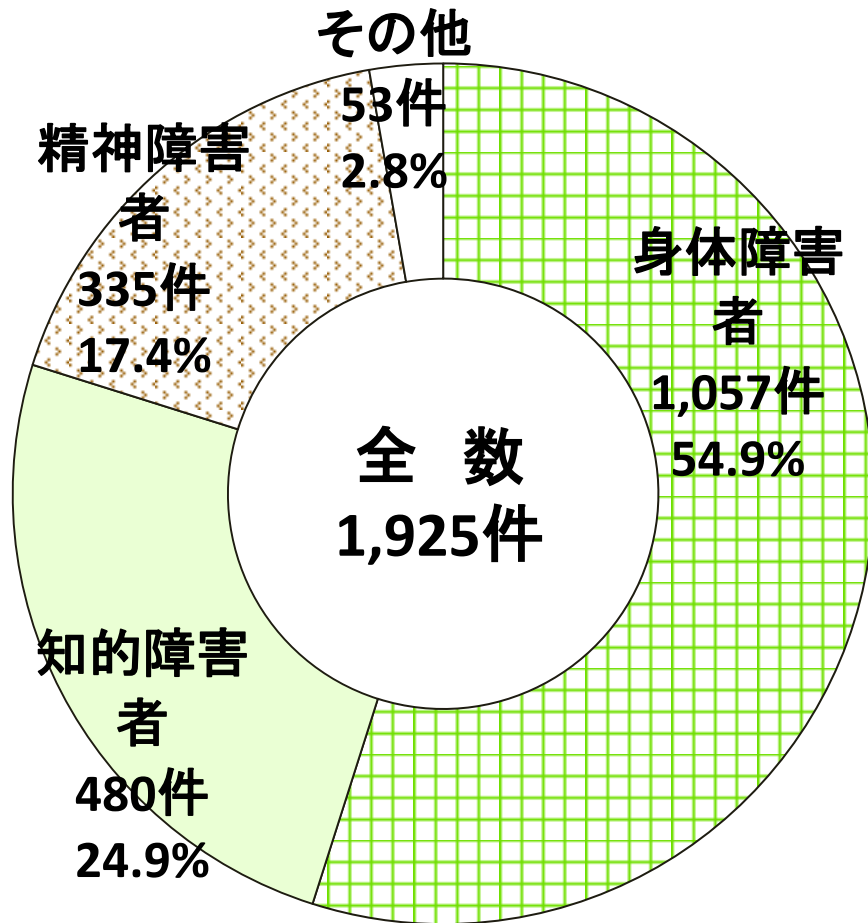


地方公共団体における障害者の在職状況(北海道)

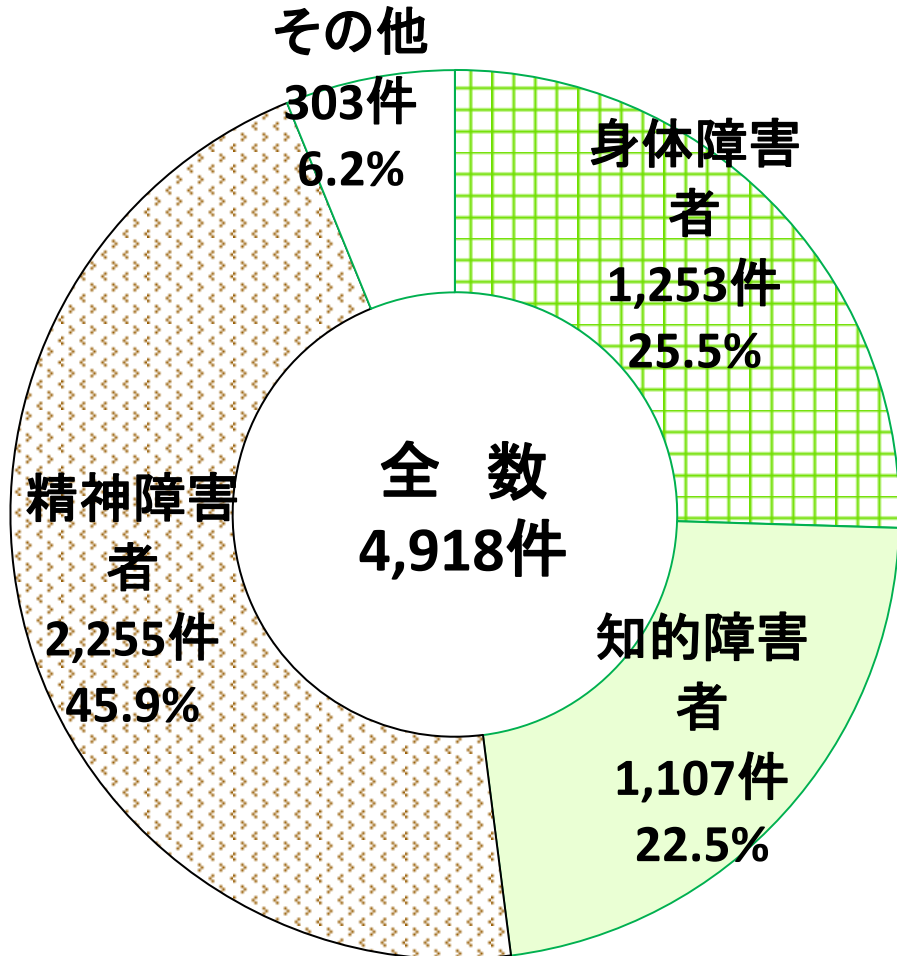
区 分		① 機関数	② 対象職員数	③ 障害者の数	④ 実雇用率	⑤ 法定雇用率達成 機 関 の 数	⑥ 達成割合
法定雇用率 2.5%適用機関							
北海道	元年	機関 217	人 70,018.0	人 1,703.0	% 2.43	機関 163 / 217	% 75.1
	30 年	218	68,814.5	1,673.0	2.43	161 / 218	73.9
全 国	元年	2,643	1,874,318.5	45,588.0	2.43	1,915 / 2,643	72.5
	30 年	2,674	1,798,874.5	39,292.5	2.18	1,825 / 2,674	68.2
法定雇用率 2.4%適用機関							
北海道	元年	機関 7	人 38,902.5	人 786.0	% 2.02	機関 5 / 7	% 71.4
	30 年	7	37,771.5	764.5	2.02	5 / 7	71.4
全 国	元年	100	714,968.5	13,477.5	1.89	38 / 100	38.0
	30 年	100	662,641.5	12,607.5	1.90	39 / 100	39.0

ハローワークにおける障害種別の就職件数の比較(北海道)

平成20年度



平成30年度



障害者雇用の不適切計上の事案

厚生労働省(職業安定局)に対する調査結果

○国の行政機関における障害者雇用の実態に対する関心の低さ

民間事業主に対する指導に重点が置かれ、国の行政機関で適切に対象障害者が雇用されているかの実態把握の努力をしなかった。

○制度改正等を踏まえた障害者の範囲や確認方法等についての対応の不手際

・平成17年のガイドライン発出時における対応の問題

民間事業主向けのガイドラインを、制度の異なる国の行政機関向けに所要の手直しを行うことなく、そのまま送付していた。

・毎年の通報依頼発出時における対応の問題

「原則として」身体障害者手帳により確認と記載するのみで、例外について具体的な記載がないなど不明確な内容の通知を発出し続けた。

・確認資料の保存及び引継ぎに対する指導の欠如

民間事業主には省令に基づく保存義務が明確であったが、国の行政機関には指導しなかった。

・平成26年の独法の虚偽報告事案発生時における対応の問題

独法における障害者雇用状況の虚偽報告事案は、現時点から振り返ると、国の行政機関の実態を確認すべき重要な機会であった。

検証結果

○民間事業主に率先して障害者雇用に積極的に取り組むべきことは当然の責務であるにもかかわらず、多くの国の機関で障害者雇用を促進する姿勢に欠け、相当数の対象障害者の不適切計上があったことは極めてゆゆしき事態。

○厚生労働省(職業安定局)側と各行政機関側の問題があいまって、大規模な不適切計上が長年にわたって継続するに至ったものと言わざるを得ない。

各行政機関に対する調査結果

○対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如

一部適切に対応していた機関もあったが、正しい理解に努める姿勢に欠け、障害者の範囲や確認方法を恣意的に解釈していた。

- [例]・身体障害者は「原則として」障害者手帳により確認することとされているが、例外を厚労省に確認することなく解釈
- ・精神障害者は精神保健福祉手帳を有する者に限る旨、法律上も厚労省からの依頼通知上も明記しているが、手帳によらずに計上

○対象障害者の杜撰な計上

独自の実務慣行を安易な前例踏襲により引き継いでいた。

- [例]・視覚障害を矯正視力でなく、健康診断結果等の裸眼視力で判断
- ・人事記録等の病名等のみで内部機能障害として計上
 - ・精神障害を自己申告に基づく人事記録等で主観的に判断(不適切計上の方法に特異性が認められる国の行政機関)
 - ・うつ病等の精神疾患等を内部機能障害として多数計上(国税庁)
 - ・退職した職員を長年にわたり漫然と多数計上(国交省)
 - ・雇用率算定の除外職員(刑務官等)を多数計上(法務省)
 - ・特定の障害種別を多数計上(視覚障害:総務省・環境省・特許庁・農水省、精神障害:外務省)

○障害者雇用促進法の理念に対する意識の低さ

組織として障害者雇用に対する意識が低く、ガバナンスが著しく欠如。担当者が法定雇用率を達成させようとするあまり、恣意的に解釈された基準により、例えば既存職員の中から対象障害者として選定する等の不適切な実務慣行を継続させてきた。これを放置し継続させてきたことが今般の事案の基本的な構図との心証を強く形成。

北海道の機関における再点検の結果概要

○都道府県知事部局、都道府県機関、市町村長部局及び下記以外の市町村の教育委員会等北海道の機関(法定雇用率2.3%【平成29年度】)

障害者数は1,699.0人から35.0人減少して1,664.0人、実雇用率は 2.56%から2.44 %、不足数は16.0人から 60.5人となりました。

○北海道等の教育委員会(法定雇用率2.2%【平成29年度】)

障害者数は769.5人から23.0人減少して746.5人、実雇用率は2.04%から1.97%、不足数は64.0人から88.0人となりました。

○地方独立行政法人等(法定雇用率2.3%【平成29年度】)

昨年度の数値が適正であることが報告されました。

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
- 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**

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）の概要

改正の趣旨

障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置

(1) 国及び地方公共団体に対する措置

- ① 国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととする。
- ② 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めるものとし、国及び地方公共団体は、同指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととする。
- ③ 国及び地方公共団体は、障害者雇用推進者（障害者雇用の促進等の業務を担当する者）及び障害者職業生活相談員（各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者）を選任しなければならないこととする。
- ④ 国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況を公表しなければならないこととする。
- ⑤ 国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、公共職業安定所長に届け出なければならないこととする。

(2) 民間の事業主に対する措置

- ① 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みを創設する。
- ② 障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小事業主（常用労働者300人以下）を認定することとする。

2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置

- (1) 厚生労働大臣又は公共職業安定所長による国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定を設ける。
- (2) 国及び地方公共団体並びに民間の事業主は、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する書類を保存しなければならないこととする。
- (3) 障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法を明確化するとともに、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体に対して、確認の適正な実施に関し、勧告をすることができることとする。

施行期日

令和2年4月1日（ただし、1. (1)①及び2. (1)については公布の日（令和元年6月14日）、1. (1)③④⑤並びに2. (2)及び(3)については公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日（令和元年9月6日））

- 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イメージ>

1. 基本的な事項

- (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。