

○厚生労働省告示第 号

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）第七条第一項の規定に基づき、障害者雇用対策基本方針（平成三十年厚生労働省告示第百七十八号）の一部を次の表のように改正し、令和二年四月一日から適用することとしたので、同条第五項において準用する同条第四項の規定により告示する。

令和元年 月 日

厚生労働大臣 加藤 勝信

改正後	改正前
<p>はじめに</p> <p>1 方針の目的</p> <p>この基本方針は、前回方針の運営期間における状況を踏まえ、今後の障害者雇用対策の展開の在り方について、<u>国の機関及び地方公共団体の機関</u>（以下「公務部門」という。）を含め、事業主、労働連合、障害者その他国民一般に広く示すとともに、事業主が行うべき雇用管理に関する指針を示すことにより、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図ることを目的とするものである。</p> <p>2 方針のねらい</p> <p>(略)</p> <p>また、平成25年の法改正により法定雇用量の算定基礎に精神障害者が追加されたことに伴い、平成30年4月からは<u>公務部門（教育委員会を除く。）</u>の法定雇用量を2.3%から2.5%と、一般事業主の法定雇用量を2.0%から2.2%とする等法定雇用量の引上げが行われた。また、施行の日から起算して3年を経過する日より前に、政府をはじめ関係者が協力して、障害者の雇用の促進し、及び障害者の雇用量を安定させ、できる限り速やかに雇用環境を整備し、障害者雇用の状況を整え、<u>公務部門（教育委員会を除く。）</u>の法定雇用量を2.6%と、一般事業主の法定雇用量を2.3%とする等としている。</p> <p>(略)</p> <p>このような状況下において、平成30年3月には、平成30年度から<u>令和4年度</u>までの5年間を対象とする障害者基本計画（第4次）を策定し、働く意欲のある障害者とその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般雇用を希望する場合にはできる限り一般雇用に移行できるよう、多様な就業</p>	<p>はじめに</p> <p>1 方針の目的</p> <p>この基本方針は、前回方針の運営期間における状況を踏まえ、今後の障害者雇用対策の展開の在り方について、事業主、労働連合、障害者その他国民一般に広く示すとともに、事業主が行うべき雇用管理に関する指針を示すことにより、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図ることを目的とするものである。</p> <p>2 方針のねらい</p> <p>(略)</p> <p>また、平成25年の法改正により法定雇用量の算定基礎に精神障害者が追加されたことに伴い、平成30年4月からは一般事業主の法定雇用量を2.0%から2.2%とする等法定雇用量の引上げが行われる。また、施行の日から起算して3年を経過する日より前に、政府をはじめ関係者が協力して、障害者の雇量を促進し、及び障害者の雇量を安定させ、できる限り速やかに雇用環境を整備し、障害者雇用の状況を整え、一般事業主の法定雇用量を2.3%とする等としている。</p> <p>(略)</p> <p>このような状況下において、平成30年3月には、平成30年度から<u>平成34年度</u>までの5年間を対象とする障害者基本計画（第4次）を策定し、働く意欲のある障害者とその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般雇用を希望する場合にはできる限り一般雇用に移行できるよう、多様な就業</p>

機会を確保することとした。

この計画においては、令和4年度に43.5人以上規模の企業で雇用される障害者数を58.5万人とすること、平成30年度から令和4年度までの累計で公共職業安定所を通じた障害者就職件数を53.3万件とすること等を目指すこととしており、その目標の達成に努めることとする。

また、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）及び「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）に加え、「労働施策基本方針」（平成30年12月28日閣議決定）においても、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とされ、障害者の雇用の量的な拡大とともに雇用の質の向上等を推進してきた。

一方で、率先して障害者を雇用すべき立場にある公務部門の多くの機関において、対象障害者の不適切な計上及び法定雇用量の未達成が長年にわたって継続してきたことが平成30年8月に明らかになった。こうした事態を真摯に重く受け止め、再発防止はもとより、法定雇用率の達成に向けた取組と公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めていくため、政府において、「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」を設置し、「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）及び「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく対策の更なる充実・強化について」（平成31年3月19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）を策定した。これらに基づき、政府一丸となつて必要な措置を講じてきたところであるが、引き続きこうした取組を着実に進めていくために、対象障害者の不適切な計上の再発防止の徹底と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が課題となつてきた。

の機会を確保することとした。

この計画においては、平成34年度に43.5人以上規模の企業で雇用される障害者数を58.5万人とすること、平成30年度から平成34年度までの累計で公共職業安定所を通じた障害者就職件数を53.3万件とすること等を目指すこととしており、その目標の達成に努めることとする。

一方で、障害者の雇用環境が改善する中、依然として雇用義務のある企業の約3割が一人も障害者を雇用していない状況であるほか、経営トップを含む社内理解や作業内容の改善等にも課題が残されている。

また、障害者の雇用環境が改善する中、依然として雇用義務のある企業の約3割が一人も障害者を雇用していない状況であるほか、中小事業主を中心に、経営トップを含む社内理解や作業内容の改善等にも課題が残されている。さらに、精神障害者を中心に、短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保も課題となっている。

このため、令和元年（平成31年）第198回通常国会に、公務部門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に加え、公務部門における障害者活躍推進計画の作成、民間における所定労働時間が週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及び障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当する中小事業主（その雇用する労働者の数が常時300人以下である事業主）の認定制度の創設等の障害者の活躍の場の拡大に関する措置を内容とする「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」を提出し、同年6月に成立・公布されたことを踏まえ、適正かつ円滑な施行に向けた取組を進めているところである。

このほか、民間においては、公共職業安定所による雇用率未達成企業に対する厳正な雇用率達成指導や、アウトリーチ型の相談支援を実施していくとともに、除外職員制度及び除外率制度の段階的縮小の着実な実施、特例子会社の活用等により、障害者の職場を拡大する。

また、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されたことを踏まえ、公務部門及び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、就労支援及び定着支援の更なる充実を図ることや、職場定着支援や生活面も含めた支援等により、障害者の雇用の継続・安定を図りつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を、総合的かつ計画的・段階的に推進していくことが必要である。

特に、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分

このため、公共職業安定所による雇用率未達成企業に対する厳正な雇用率達成指導や、アウトリーチ型の相談支援を実施していくとともに、除外職員制度及び除外率制度の段階的縮小の着実な実施、特例子会社の活用等により、障害者の職場を拡大する。

また、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることを踏まえ、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、就労支援及び定着支援の更なる充実を図ることや、職場定着支援や生活面も含めた支援等により、障害者の雇用の継続・安定を図りつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を、総合的かつ計画的・段階的に推進していくことが必要である。

特に、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分

に発揮することができるよう、雇用、福祉、教育、医療等の関係機関が密接に連携するとともに、これらの関係者も含め、地域において就労支援を担う人材を育成すること等により、障害者が、一般雇用へ移行できるようなしていく必要がある。さらに、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、公務部門を含む事業主をはじめとする国民一般の障害者雇用への理解が不可欠であることを念頭に置きつつ、引き続き人権の擁護の観点を含めた障害の特性等に関する正しい理解を促進することが重要である。

(略)

3 方針の運営期間

この方針の運営期間は、平成30年度から令和4年度までの5年間とする。

第1 障害者の就業の動向に関する事項

1 障害者人口の動向

(1) 身体障害者人口の動向

身体障害者数は、直近のデータによると、平成28年において、在宅の者428.7万人（平成28年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者7.3万人（平成27年厚生労働省「社会福祉施設等調査」等）となっている。

在宅の者について程度別の状況（平成28年）をみると、1級及び2級の重度身体障害者は204.3万人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の47.7%を占めている。

また、年齢別の状況（平成28年）をみると、65歳以上の者が311.2万人とその72.6%を占めており、一段と高齢化が進んでいる。

なお、「身体障害者福祉法」（昭和24年法律第283号）に基づき身体障害者手帳所持者は、身体障害者手帳交付台帳登録数で見ると、平成30年3月末現在で510.8万人（平成29年厚生労働省「福祉行政報告例」）であり、平成25年3月末

に発揮することができるよう、雇用、福祉、教育、医療等の関係機関が密接に連携するとともに、これらの関係者も含め、地域において就労支援を担う人材を育成すること等により、障害者が、一般雇用へ移行できるようなしていく必要がある。さらに、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、事業主をはじめとする国民一般の障害者雇用への理解が不可欠であることを念頭に置きつつ、引き続き人権の擁護の観点を含めた障害の特性等に関する正しい理解を促進することが重要である。

(略)

3 方針の運営期間

この方針の運営期間は、平成30年度から平成34年度までの5年間とする。

第1 障害者の就業の動向に関する事項

1 障害者人口の動向

(1) 身体障害者人口の動向

身体障害者数は、直近のデータによると、平成23年において、在宅の者386万4千人（平成23年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者7万3千人（平成23年厚生労働省「社会福祉施設等調査」等）となっている。

在宅の者について程度別の状況（平成23年）をみると、1級及び2級の重度身体障害者は163万7千人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の42.4%を占めている。

また、年齢別の状況（平成23年）をみると、65歳以上の者が226万人とその70.0%を占めており、一段と高齢化が進んでいる。

なお、「身体障害者福祉法」（昭和24年法律第283号）に基づき身体障害者手帳所持者は、身体障害者手帳交付台帳登録数で見ると、平成29年3月末現在で514万8千人（平成28年厚生労働省「福祉行政報告例」）であり、平成25年3月

時点 (523.2万人 (平成24年度厚生労働省「福祉行政報告例」)) と比べて減少している。

(2) 知的障害者人口の動向

知的障害者数は、直近のデータによると、平成28年において、在宅の者96.2万人 (平成28年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査 (全国在宅障害児・者等実態調査) 」)、施設入所者12.0万人 (平成27年厚生労働省「社会福祉施設等調査」) となっている。

在宅の者について程度別の状況を見ると、重度の者37.3万人、その他の者55.5万人となっている (平成28年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査 (全国在宅障害児・者等実態調査) 」)。

なお、「療育手帳制度について」(昭和48年9月27日厚生省発見第156号) による療育手帳所持者は、療育手帳交付台帳登録数で見ると、平成30年3月末現在で108.0万人 (平成29年度厚生労働省「福祉行政報告例」) である。平成25年3月末時点 (90.9万人 (平成24年度厚生労働省「福祉行政報告例」)) と比べて増加しており、理由として、以前に比べ知的障害に対する認知度が高くなっていることが考えられる。

(3) 精神障害者人口の動向

精神障害者数は平成29年において、在宅389.1万人、精神科病院入院30.2万人 (平成29年厚生労働省「患者調査」) となっている。このうちには、統合失調症、気分「感情」障害 (そううつ病を含む。)、神経症性障害、てんかん等種々の精神疾患を有する者が含まれている。

また、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」(昭和25年法律第123号) に基づく精神障害者保健福祉手帳は、平成30年3月末現在で99.2万人に対して交付されており、その内訳を障害等級別にみると、1級 (精神障害であつて、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの) の者は12.1万人、2級 (精神障害であつて、日常生活が著しい制

束時点 (523万2千人 (平成24年度厚生労働省「福祉行政報告例」)) と比べて減少している。

(2) 知的障害者人口の動向

知的障害者数は、直近のデータによると、平成23年において、在宅の者62万2千人 (平成23年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査 (全国在宅障害児・者等実態調査) 」)、施設入所者11万9千人 (平成23年厚生労働省「社会福祉施設等調査」) となっている。

在宅の者について程度別の状況を見ると、重度の者24万2千人、その他の者30万3千人となっている (平成23年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査 (全国在宅障害児・者等実態調査) 」)。

なお、「療育手帳制度要綱」(昭和48年9月27日厚生省発見第156号) による療育手帳所持者は、療育手帳交付台帳登録数で見ると、平成29年3月末現在で104万5千人 (平成28年度厚生労働省「福祉行政報告例」) である。平成25年3月末時点 (90万9千人 (平成24年度厚生労働省「福祉行政報告例」)) と比べて増加しており、理由として、以前に比べ知的障害に対する認知度が高くなっていることが考えられる。

(3) 精神障害者人口の動向

精神障害者数は平成26年において、在宅361万1千人、精神科病院入院31万3千人 (平成26年厚生労働省「患者調査」) となっている。このうちには、統合失調症、気分「感情」障害 (そううつ病を含む。)、神経症、てんかん等種々の精神疾患を有する者が含まれている。

また、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」(昭和25年法律第123号) に基づく精神障害者保健福祉手帳は、平成29年3月末現在で92万1千人に対して交付されており、その内訳を障害等級別にみると、1級 (精神障害であつて、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの) の者は11万6千人、2級 (精神障害であつて、日常生活が著し

限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの)の者は59.1万人、3級(精神障害であつて、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの)の者は28.1万人となつており(平成29年度厚生労働省「衛生行政報告例」)、平成25年3月末時点(それぞれ69.6万人、10.2万人、43.1万人、16.3万人(平成24年度厚生労働省「衛生行政報告例」))と比べて、大幅に増加している。

2 障害者の就業の動向

(1) 障害者の就業状況

直近のデータによると、平成28年において、身体障害者の就業者の割合は37.3%、知的障害者の就業者の割合は21.0%、精神障害者の就業者の割合は30.9%(平成28年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)1」となつてい

る。直近の傾向としては、平成30年6月1日時点において、民間における障害者の雇用者数は15年連続で過去最高を更新している(平成30年厚生労働省「障害者雇用状況報告」)。また、平成30年6月時点における就労系障害福祉サービスの利用者は35.2万人(国民健康保険団体連合会データ)であり、年々増加している。

(2) 障害者の雇用状況

45.5人以上の常用労働者を雇用している民間の事業主の平成30年6月1日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は53.5万人、実雇用率は2.05%となつてい

る。また、法定雇用率達成企業の割合は45.9%となつてい

2 障害者の就業の動向

(1) 障害者の就業状況

直近のデータによると、平成23年において、身体障害者の就業者の割合は45.5%、知的障害者の就業者の割合は51.9%、精神障害者の就業者の割合は28.5%(いずれも厚生労働省調べ)となつてい

る。直近の傾向としては、平成29年6月1日時点において、障害者の雇用者数は14年連続で過去最高を更新している(平成29年厚生労働省「障害者雇用状況報告」)。また、平成29年6月時点における就労系障害福祉サービスの利用者は33万3千人(国民健康保険団体連合会データ)であり、年々増加している。

(2) 障害者の雇用状況

50人以上の常用労働者を雇用している事業主の平成29年6月1日時点における障害者の雇用状況を見ると、前回の障害者雇用対策基本方針(平成26年度から平成29年度までの運営期間中に、雇用障害者数は43万1千人から49万6千人に増加し、実雇用率は1.82%から1.97%に上昇している。また、法定雇用率達成企業の割合は44.7%から50.0%に増加している。障害種別毎の雇用状況を見ると、同期間中に、身体障害者は31万3千人から33万3千人に、知的障害者は9万人から

0人以上500人未満規模では1.90%、500人以上1,000人未満規模では2.05%、1,000人以上規模では2.25%となっている。規模の大きい企業で実雇用率が高く、規模の小さい企業の実雇用率が低い。

また、障害者の雇用義務のある企業の31.3%は、一人も障害者を雇用していない状況となっている。

なお、公務部門について、国の機関（立法・司法・行政機関）の令和元年6月1日時点における障害者の雇用状況（速報値）を見ると、雇用障害者数は7,577.0人、実雇用率は2.31%となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は4,844.5人、知的障害者は248.5人、精神障害者は2,484.0人となっている。地方公共団体の機関（教育委員会を含む。）の平成30年6月1日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は47,997.5人、実雇用率は2.24%となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は43,586.0人、知的障害者は1,304.5人、精神障害者は3,107.0人となっている。

一方、公共職業安定所における障害者である有効求職者は27.2万人（平成30年度）であるが、そのうち身体障害者は9.3万人、知的障害者は4.7万人、精神障害者は12.0万人となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は4.2万人、知的障害者のうち重度知的障害者は1.0万人となっている。また、公共職業安定所における障害者の就職件数は10.2万性（平成30年度）であるが、そのうち身体障害者は2.7万性、知的障害者は2.2万性、精神障害者は4.8万性となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は1.1万性、知的障害者のうち重度知的障害

11万2千人に、精神障害者は2万8千人から5万人に増加している。企業規模別の状況を見ると、50人以上100人未満規模の企業の実雇用率は1.60%、100人以上300人未満規模では1.81%、300人以上500人未満規模では1.82%、500人以上1,000人未満規模では1.97%、1,000人以上規模では2.16%となっている。規模の大きい企業で実雇用率が高く、規模の小さい企業の実雇用率が低い。

また、障害者の雇用義務のある企業の29.3%は、一人も障害者を雇用していない状況となっている。

一方、公共職業安定所における障害者である有効求職者は24万1千人（平成28年度）であるが、そのうち身体障害者は9万人、知的障害者は4万3千人、精神障害者は9万8千人となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は4万人、知的障害者のうち重度知的障害者は1万人となっている。また、公共職業安定所における障害者の就職件数は9万3千性（平成28年度）であるが、そのうち身体障害者は2万7千性、知的障害者は2万性、精神障害者は4万1千性となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は1万1千性、知的障害者のうち重

者は0.4万件となっている（平成30年度厚生労働省「障害者の職業紹介状況等1）。

さらに、障害者の解雇者については、平成30年度における公共職業安定所に届け出られた障害者解雇者数は1,980人である（平成30年度厚生労働省「障害者の職業紹介状況等1）

第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

精神障害者を中心に障害者の就労意欲が高まってきている中、就労を希望する障害者の障害種別については、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等の多様化がみられる。これらに対応して、障害者や事業主の職業リハビリテーションに対する需要は多様化、複雑化しており、このような中で、福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの措置を総合的かつ効果的に実施し、障害者の職業的自立を進めていくことが重要となっている。今後は、こうした観点から、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。また、こうした施策については、障害者及び事業主その他関係機関への周知を図るものとする。

1・2 (略)

3 職業能力開発の推進
(略)

加えて、それぞれの地域において障害者に可能な限り多くの職業訓練機会を提供するため、民間の教育訓練機関や社会福祉法人、企業等、多様な職業能力開発資源を活用した委託訓練を幅広く実施する。特に、精神障害者や発達障害者に対する職業訓練機会を拡充するために、障害特性に配慮した訓練カリキュラムや指導技法等の普及を促進する。さらに、障害の多様化等が進んでいる特別支援学校等の生徒については、在学中から職

度的障害者は4千件となっている（いずれも厚生労働省調べ）。

さらに、障害者の解雇者については、平成28年度における公共職業安定所に届け出られた障害者解雇者数は1,335人である（いずれも厚生労働省調べ）。

第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

精神障害者を中心に障害者の就労意欲が高まってきている中、就労を希望する障害者の障害種別については、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等の多様化がみられる。これらに対応して、障害者や事業主の職業リハビリテーションに対する需要は多様化、複雑化しており、このような中で、福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの措置を総合的かつ効果的に実施し、障害者の職業的自立を進めていくことが重要となっている。今後は、こうした観点から、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。

1・2 (略)

3 職業能力開発の推進
(略)

加えて、それぞれの地域において障害者に可能な限り多くの職業訓練機会を提供するため、民間の教育訓練機関や社会福祉法人、企業等、多様な職業能力開発資源を活用した委託訓練を幅広く実施する。特に、精神障害者や発達障害者に対する職業訓練機会を拡充するために、障害特性に配慮した訓練カリキュラムや指導技法等の普及を促進する。さらに、障害の多様化等が進んでいる特別支援学校等の生徒については、在学中から職

業訓練機会の提供を行う。また、在宅等での訓練の受講機会の確保や職業訓練機会の乏しい地域における対応のため、インターネットを活用した職業訓練機会の充実に努める。

4 実施体制の整備
(略)

さらに、精神障害者を中心とした障害者の就労意欲の高まりとともに、定着支援ニーズが拡大していることから、職場における人的支援を強化するため職場適応援助者（ジョブコーチ）の質的な充実及び量的な拡大を図る。

なお、公務部門における障害者雇用に係る理解や採用を一層推進するため、各府省等向けのセミナー・職場見学会等を開催するとともに、公共職業安定所等に配置する職場適応支援者による職場訪問等を通じた定着支援等必要な支援体制の強化を図る。また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウについて、各機関における活用を促進する。

5・6 (略)

第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

事業主は、法の規定に基づき、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供を実施するとともに、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理を行うことにより、障害者が男女ともにその能力や適性が十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めるとともに、その職業生活が質的に向上されるよう努めるものとする。

なお、公務部門においては、以下の点に配慮した適正な雇用管理に必要な取組を率先して行うこととした上で、法の規定に基づき、別に定める障害者活躍推進計画作成指針に即して各機関が作成する障害者活躍推進計画に基づき、公務の特殊性も踏まえながら、障害者の活躍を推進するものとする。

1 (略)

業訓練機会の提供を行う。また、インターネットを活用し、在宅でも随時職業能力開発ができるよう職業訓練機会の提供とする。

4 実施体制の整備
(略)

さらに、精神障害者を中心とした障害者の就労意欲の高まりとともに、定着支援ニーズが拡大していることから、職場における人的支援を強化するため職場適応援助者（ジョブコーチ）の質的な充実及び量的な拡大を図る。

5・6 (略)

第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

事業主は、法の規定に基づき、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供を実施するとともに、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理を行うことにより、障害者が男女ともにその能力や適性が十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めるとともに、その職業生活が質的に向上されるよう努めるものとする。

1 (略)

2 障害の種類別の配慮事項

(1) (略)

イ 視覚障害者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮する。

また、視覚障害者の約63%を重度障害者が占めることを踏まえ、個々の視覚障害者に応じた職務の設計、職域の開発を行うとともに、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備や、援助者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

さらに、実態として、あん摩・はり・きゆうといったいわゆる「あはき業」における就労に占める割合が大きい中で、ヘルスキーパー（企業内理療師）や特別養護老人ホーム、通所介護事業所、短期入所生活介護事業所における機能訓練指導員としての雇用等、職場の拡大に努める。また、ICT等の技術革新の進展状況も踏まえ、職域の更なる拡大にも努める。

ロ～ホ (略)

へ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。以下同じ。）については、必要に応じて休暇期間、研修期間等を確保した上、円滑な職場復帰を図るため、全旨を含む視覚障害者に対するロービジョンケアの実施等、パソコンやO A機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。

また、職場における就業上の困難性の把握及び支援が、その後の職業生活において重要であるため、職場において、産業医、医療機関等との連携体制を構築しながら、メンタルヘルス対策、健康診断等による障害の早期把握、必要な職業訓練、職務の再設計等の取組を行うことが重要であ

2 障害の種類別の配慮事項

(1) (略)

イ 視覚障害者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮する。

また、視覚障害者の約60%を重度障害者が占めることを踏まえ、個々の視覚障害者に応じた職務の設計、職域の開発を行うとともに、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備や、援助者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

さらに、実態として、あん摩・はり・きゆうといったいわゆる「あはき業」における就労に大きく依存せざるを得ない状況にあることから、ヘルスキーパー（企業内理療師）や特別養護老人ホームにおける機能訓練指導員としての雇用等、職場の拡大に努める。

ロ～ホ (略)

へ 中途障害者については、必要に応じて休暇期間を確保した上、円滑な職場復帰を図るため、全旨を含む視覚障害者に対するロービジョンケアの実施等、パソコンやO A機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。

る。

(2)～(4) (略)

第4 (略)

(略)

1 障害者雇用率制度の達成指導の強化

法定雇用率の達成に向けて、公的機関については令和4年度までに全ての機関における雇用率達成を図ることを目標として、未達成機関を公表すること等により指導を強力に実施する。民間企業については、障害者の雇用義務のある企業のうち、障害者雇用義務があるにもかかわらず一人も障害者を雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）が約3割となっている状況を踏まえ、達成指導を強力に実施する一方、企業の求人充足に向けた支援を推進する。その上で、雇用の状況が一定の基準を満たさない企業については、企業名の公表を実施する。

(略)

また、除外率制度については、職場環境の整備等をさらに進めつつ、周知・啓発を行いながら、廃止に向けて平成16年度より段階的に縮小を進めるととされており、今後も段階的縮小を着実に実施する。また、公務部門の除外職員制度についても、除外率への転換を図るとともに、企業との均衡を配慮して、同様の方向で進める。

(略)

2 精神障害者の雇用対策の推進

企業で雇用される精神障害者の数が増加する中で、精神障害者は、平成25年の法改正により平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に加えられた。公共職業安定所における精神障害者の新規求職者は引き続き増加傾向にあり、他の障害者と比べても高い伸びとなっている。就労の意欲のある精神障害者は年々増加傾向にある中で、精神障害者の雇用は更なる進展が期待されるところであり、本計画期間中に企業で雇用される精神障害者

(2)～(4) (略)

第4 (略)

(略)

1 障害者雇用率制度の達成指導の強化

法定雇用率の達成に向けて、公的機関については平成34年度までにすべての機関における雇用率達成を図ることを目標として、未達成機関を公表すること等により指導を強力に実施する。民間企業については、障害者の雇用義務のある企業のうち、障害者雇用義務があるにもかかわらず一人も障害者を雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）が約3割となっている状況を踏まえ、達成指導を強力に実施する一方、企業の求人充足に向けた支援を推進する。その上で、雇用の状況が一定の基準を満たさない企業については、企業名の公表を実施する。

(略)

また、除外率制度については、職場環境の整備等をさらに進めつつ、周知・啓発を行いながら、廃止に向けて平成16年度より段階的に縮小を進めるととされており、今後も段階的縮小を着実に実施する。また、国及び地方公共団体の除外職員制度についても、除外率への転換を図るとともに、企業との均衡を配慮して、同様の方向で進める。

(略)

2 精神障害者の雇用対策の推進

精神障害者について、企業で雇用される精神障害者の数が増加し、改正法により平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えることとしたことを踏まえ、企業に対する支援の強化、精神障害者に対する更なる就労支援の充実を図る。

数の10万人への拡大を目指し、企業に対する支援の強化、精神障害者に対する更なる就労支援の充実を図る。

具体的には、精神障害者を対象とする障害者トライアル雇用の助成額及び支給期間を拡充するなどの各種助成措置の充実を図りつつ、段階的に勤務時間を引き上げる等、適切な雇用管理により職場への定着を推進することを始め、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、障害者就業・生活支援センターによる就業面と生活面の一体的な支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）や精神障害者雇用トータルサポーターによるきめ細かな人的支援を含め、職業リハビリテーションの措置の確かな実施に努めることにより、雇用の促進及び継続を図る。また、職場環境への適応、適切な対人関係や労働習慣の形成等の観点から、就労移行支援事業等との連携を図る。その際、精神障害者をはじめとする障害者が希望する場合には、企業や支援機関等において、支援対象者の障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じていくための情報共有の仕組み（就労パスポート等）を整備し、雇用の促進及び職場定着の促進を図る。

さらに、精神障害者に関する好事例の収集・提供等により、積極的に啓発・広報を行い、事業主の理解の促進を図るとともに、職場の同僚や上司が精神障害について正しく理解し、企業内において温かく見守り支援する応援者を養成するための「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催する。

(略)

3 (略)

4 事業主に対する援助・指導の充実等

障害者雇用に関する好事例及び支援制度等を積極的に周知するとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきていることも踏まえ、障害者の雇用管理に関する先進的な知識や情報の提供等により事業主の取組を促進する。

具体的には、精神障害者を対象とする障害者トライアル雇用の助成額及び支給期間を拡充するなどの各種助成措置の充実を図りつつ、段階的に勤務時間を引き上げる等、適切な雇用管理により職場への定着を推進することを始め、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、障害者就業・生活支援センターによる就業面と生活面の一体的な支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）や精神障害者雇用トータルサポーターによるきめ細かな人的支援を含め、職業リハビリテーションの措置の確かな実施に努めることにより、雇用の促進及び継続を図る。また、職場環境への適応、適切な対人関係や労働習慣の形成等の観点から、就労移行支援事業等との連携を図る。

さらに、精神障害者に関する好事例の収集・提供等により、積極的に啓発・広報を行い、事業主の理解の促進を図るとともに、職場の同僚や上司が精神障害について正しく理解し、企業内において温かく見守り支援する応援者を養成するための「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催する。

(略)

3 (略)

4 事業主に対する援助・指導の充実等

障害者雇用に関する好事例を積極的に周知するとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきていることも踏まえ、障害者の雇用管理に関する先進的な知識や情報の提供等により事業主の取組を促進する。

(略)

5 中小事業主の認定制度の普及・実施

中小事業主については、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事業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者が社会的なメリットを受けられることができるような仕組みづくりが課題であった。その中で、令和元年の法改正により、障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当する中小事業主の認定制度を創設し、令和2年度から認定事業を開始することとしており、その制度の普及を着実に進める。

6・7 (略)

8 多様な雇用・就労形態の促進

短時間労働、在宅就労等の普及は障害者はその能力や特性に応じて働くための機会の増大につながるものであり、必要な支援、環境作りに取り組むこととする。特に通勤が困難な重度障害者等を念頭に在宅就業においてITを活用するとともに、自宅等で就業する障害者に対し、仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う在宅就業支援団体の育成等の支援や障害者優先調達推進法に基づき、在宅就業障害者等からの物品等の優先調達を着実に実施する。

また、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、令和元年の法改正により新設した、所定労働時間が週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する納付金制度に基づく特例給付金の運用を着実に実施する。

9～13 (略)

(略)

5・6 (略)

7 多様な雇用・就労形態の促進

短時間労働、在宅就労等の普及は障害者はその能力や特性に応じて働くための機会の増大につながるものであり、必要な支援、環境作りに取り組むこととする。特に通勤が困難な重度障害者等を念頭に在宅就業においてITを活用するとともに、自宅等で就業する障害者に対し、仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う在宅就業支援団体の育成等の支援や障害者優先調達推進法に基づき、在宅就業障害者等からの物品等の優先調達を着実に実施する。

8～12 (略)