

「働き方に係る国の施策動向 ～障害者と女性を中心に～」

厚生労働省大臣官房参事官 源河真規子

本日の流れ

- 1 女性雇用関係
データ、施策
-

- 2 障害者雇用・就労関係
データ、施策



「志は高く」

编者：赤松良子
株式会社 有斐閣
1990年発行

ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2022年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等**。
- ・日本は146か国中116位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。

● アイスランド(0.908)
1位/146か国

◆ 日本(0.650)
116位/146か国

▲ 平均(0.681)

政治参画 (0.061)

- ・国会議員の男女比
- ・閣僚の男女比
- ・最近50年における
行政府の長の在任年数の男女比

経済参画 (0.564)

- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比
- ・**管理的職業従事者の男女比**
- ・専門・技術者の男女比

教育 (1.000)

- ・識字率の男女比
- ・初等教育就学率の男女比
- ・中等教育就学率の男女比
- ・高等教育就学率の男女比

健康 (0.973)

- ・出生児性比
- ・健康寿命の男女比

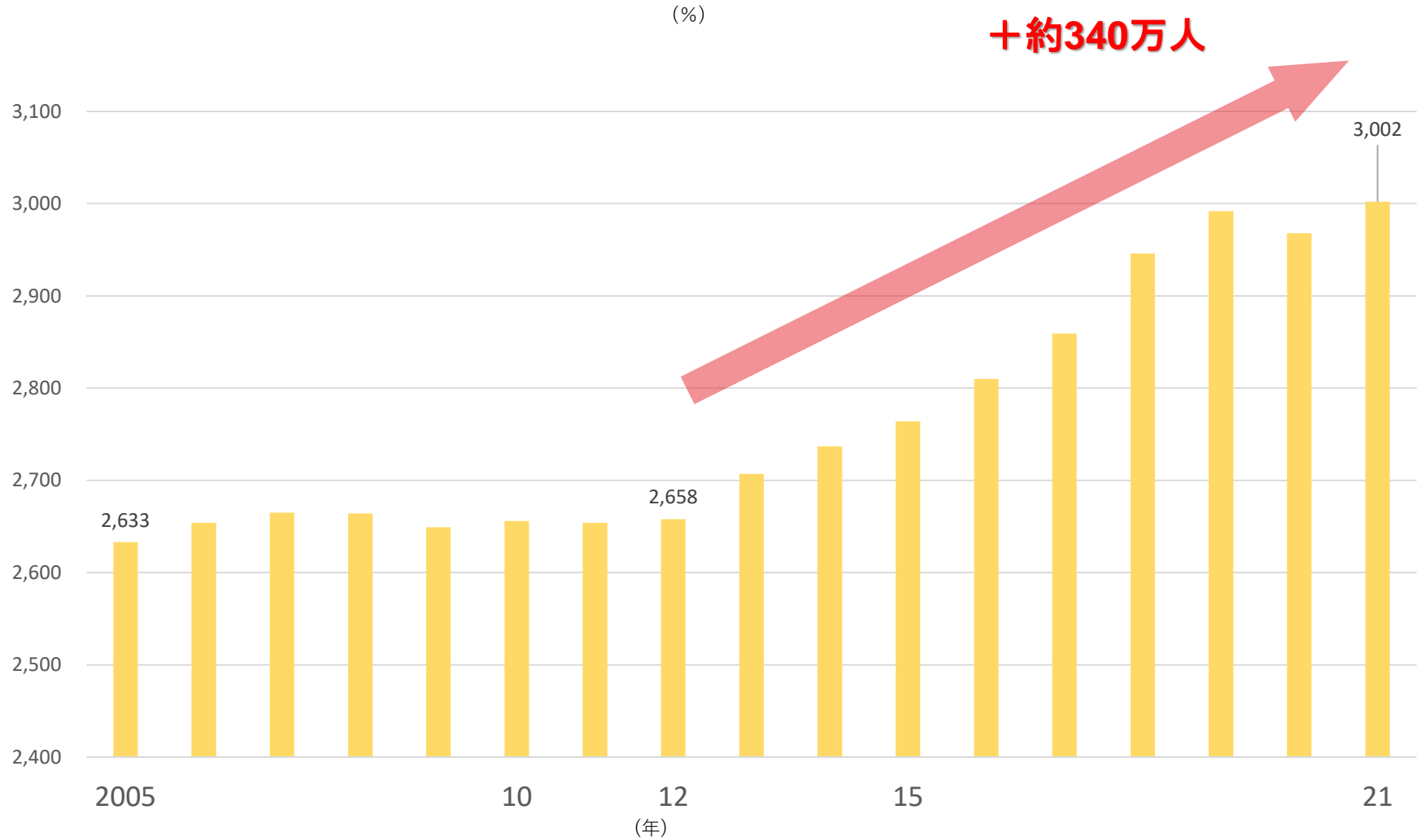
順位	国名	値
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	アメリカ	0.769
63	イタリア	0.720
79	タイ	0.709
83	ベトナム	0.705
92	インドネシア	0.697
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
115	ブルキナファソ	0.659
116	日本	0.650
117	モルディブ	0.648

- (備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2022)」より作成
 2. スコアが低い項目は赤字で記載
 3. 分野別の順位: **経済(121位)**、教育(1位)、健康(63位)、**政治(139位)**

女性就業者の推移

女性就業者数は、コロナの影響により、2020年は前年より減少したが、9年間(2012～21年)で約340万人増加。

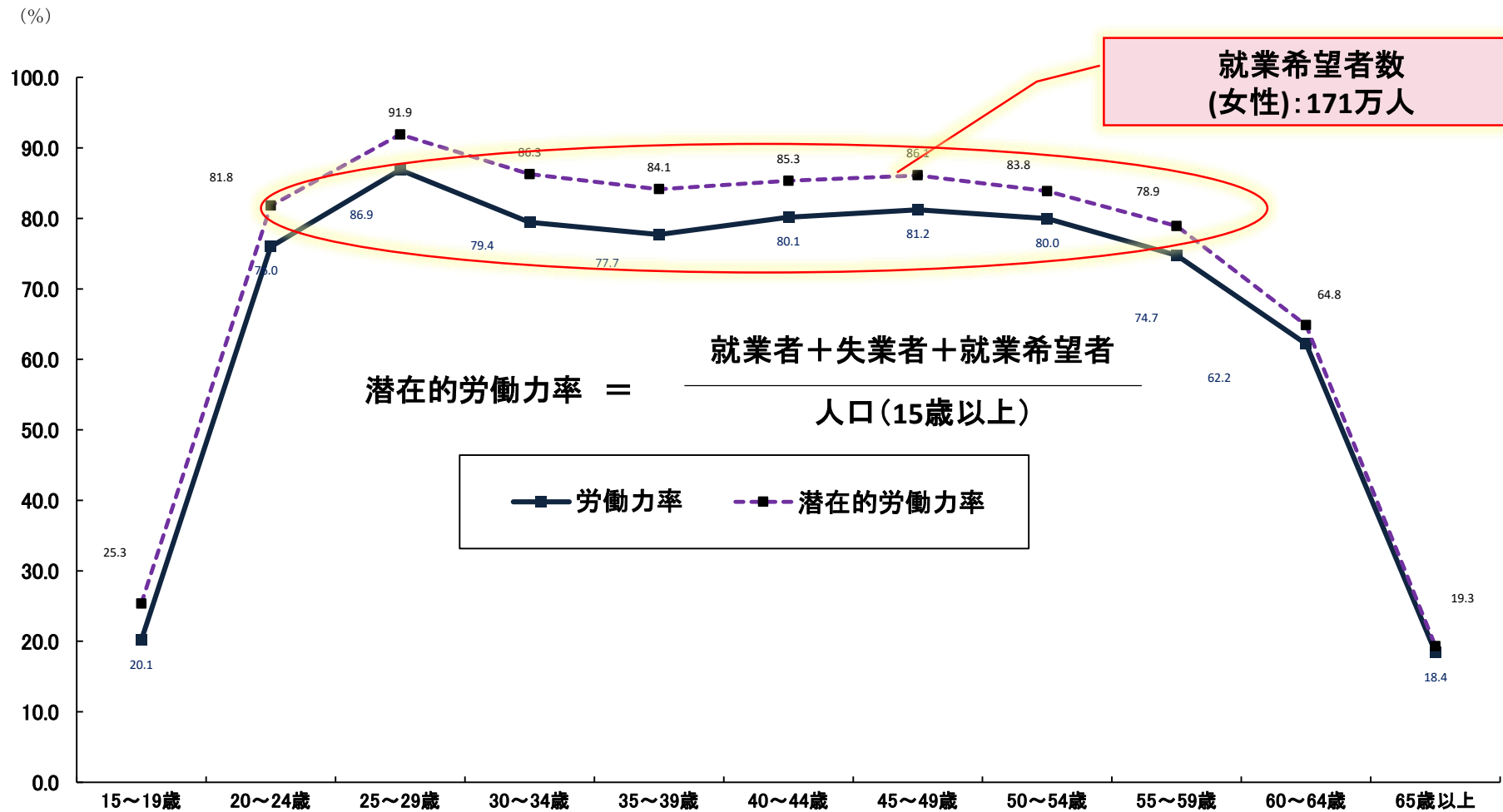
(万人)



出典：総務省「労働力調査(基本集計)」より作成

女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2021年)

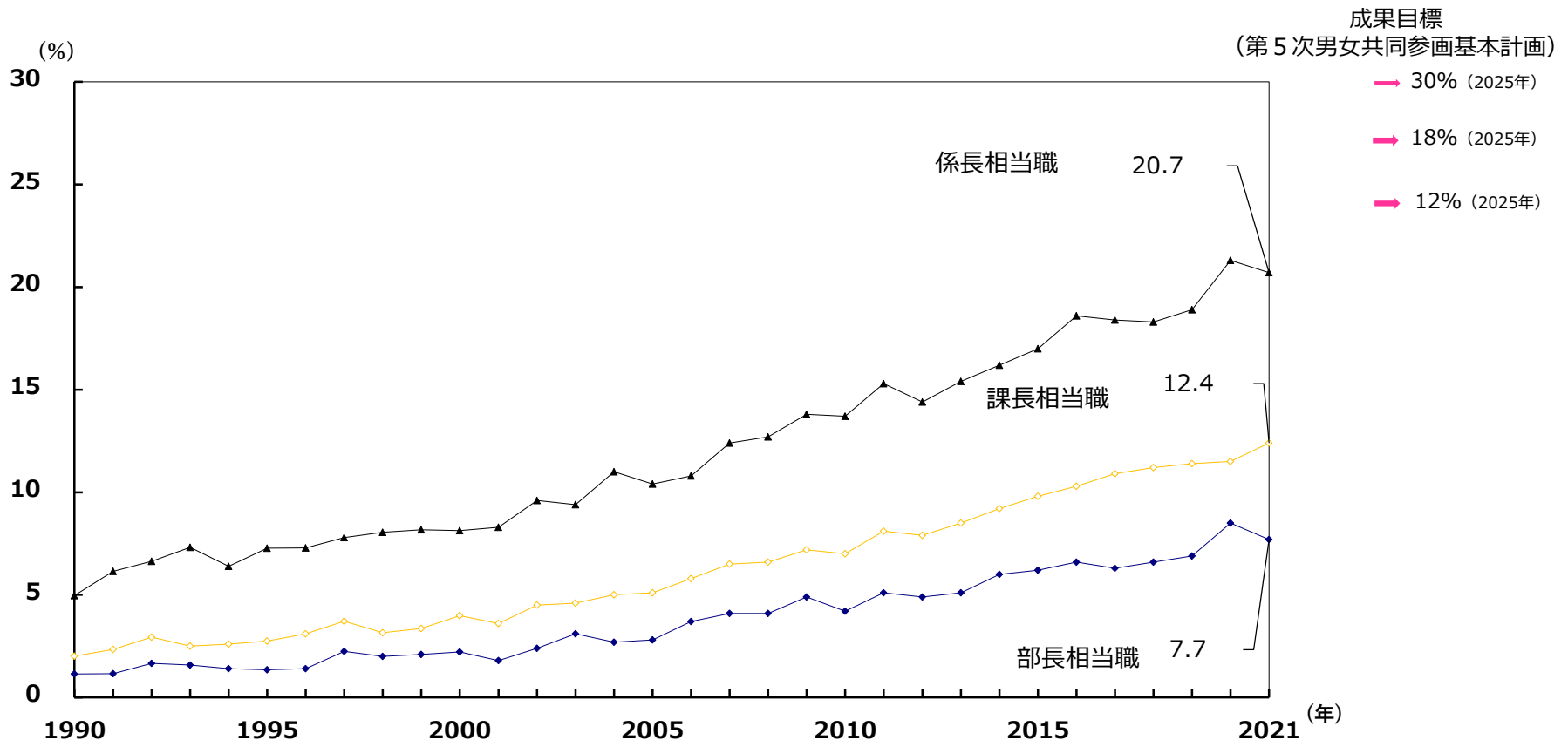
女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は171万人にのぼる。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

民間企業 管理職相当の女性割合の推移

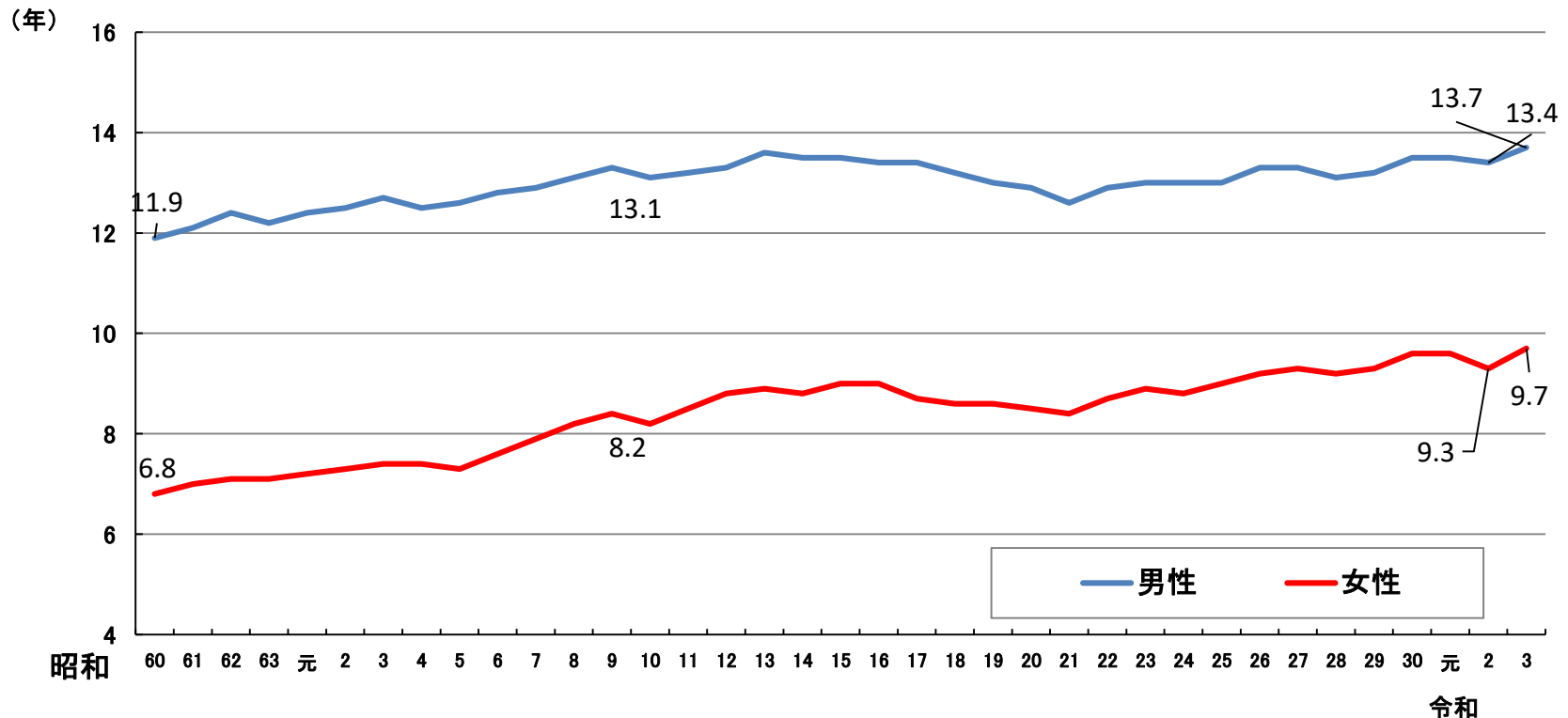
部長、課長、係長に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低い。



- (備考) 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。
3. 管理職の定義について ・部長級:事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上(部(局)長を含む。)のもの の長 ・課長級:事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの の長。

一般労働者の平均勤続年数の推移

女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い。



資料出所：厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」

注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)

注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。

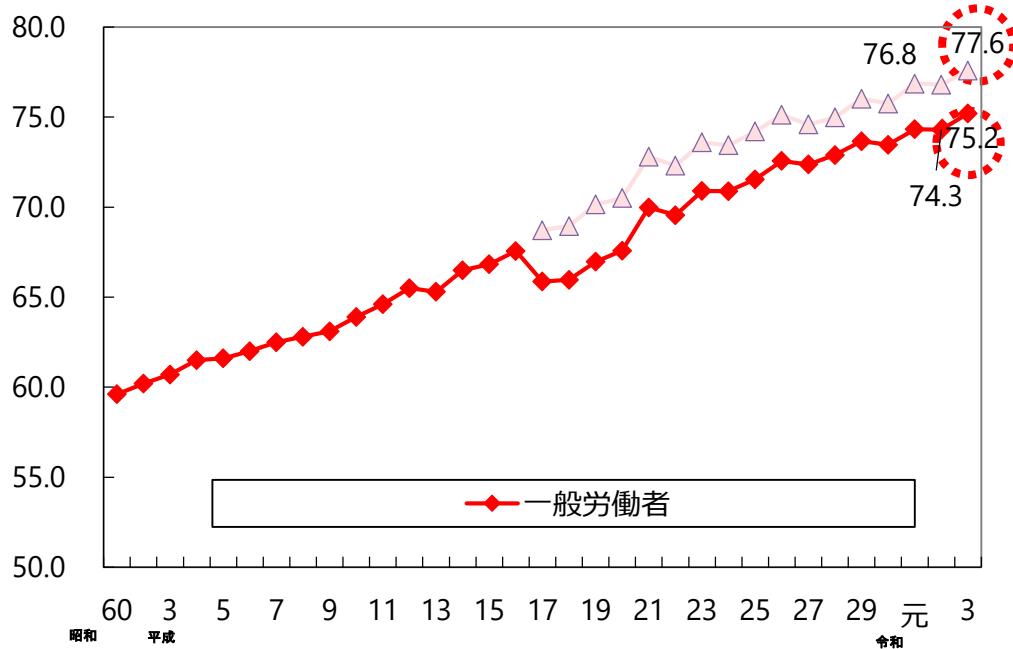
注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金格差

- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

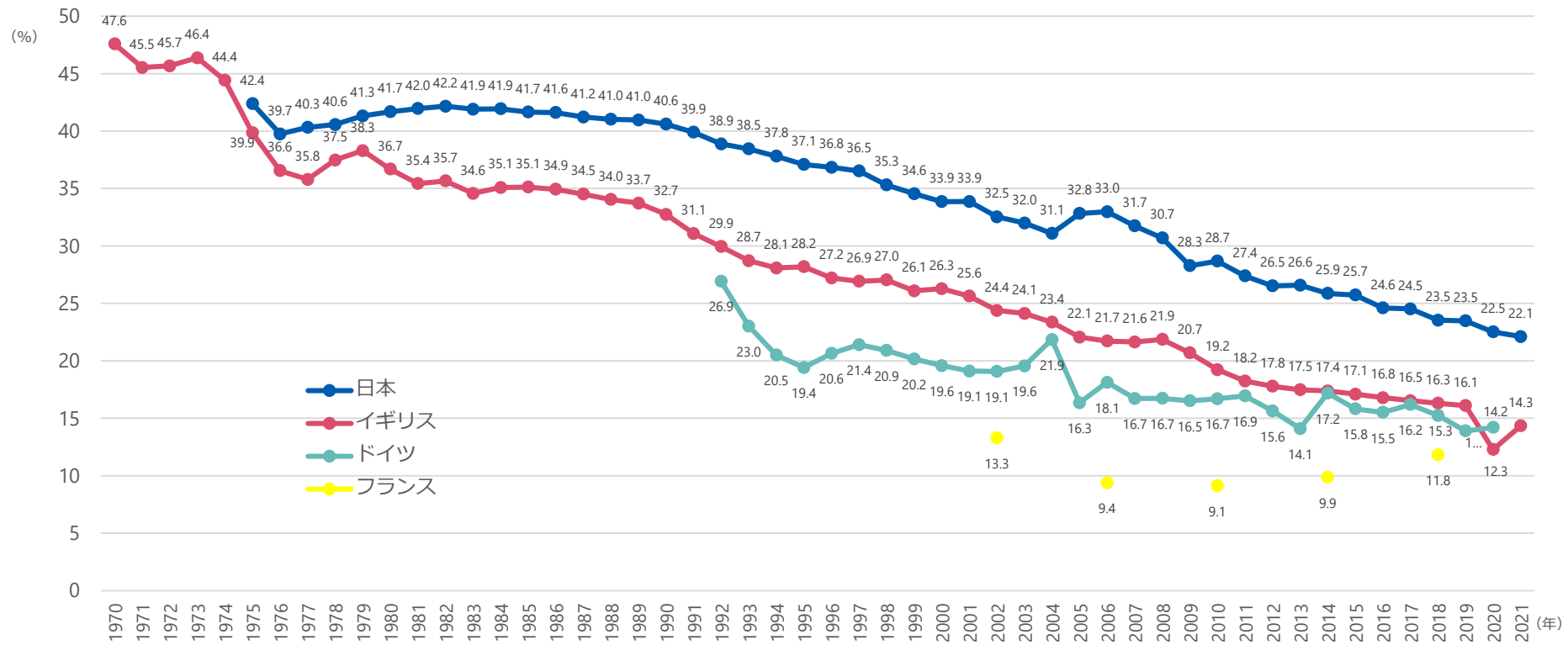
男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和3年)

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差(原数値) ①	男女間格差(調整済み) ②	
役職	75.2	85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間		77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		73.0	-2.2

- (注) 1「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

日英独仏の男女間賃金格差（OECD）



資料出所：OECD Stat.データ（各国のフルタイム労働者について男性と女性の賃金（中位数）の差を男性の賃金で除したものの）

厚生労働省のこれまでの取組

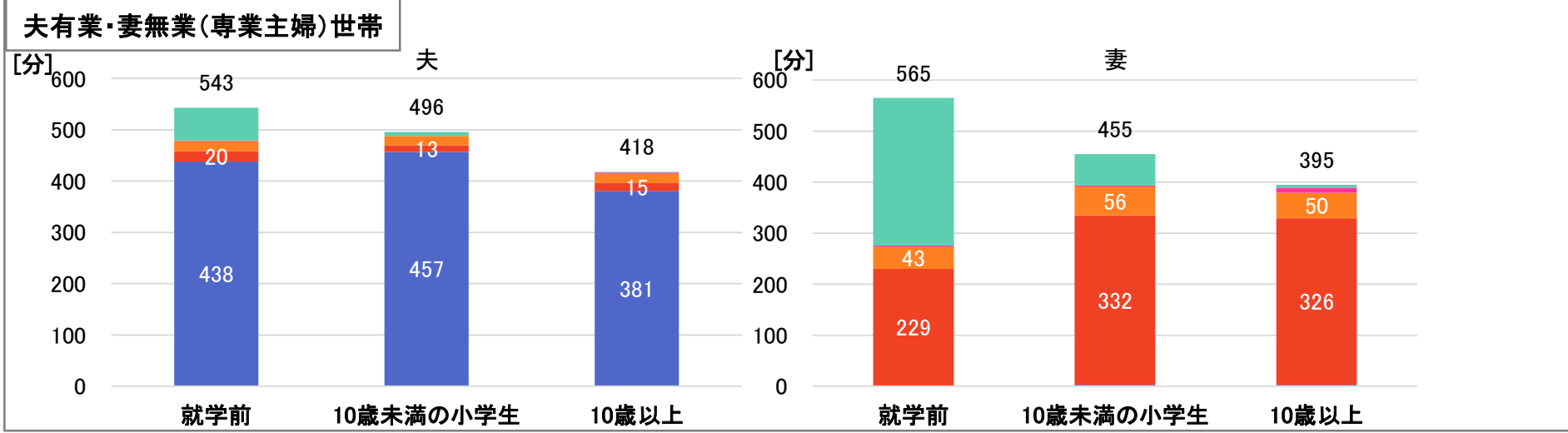
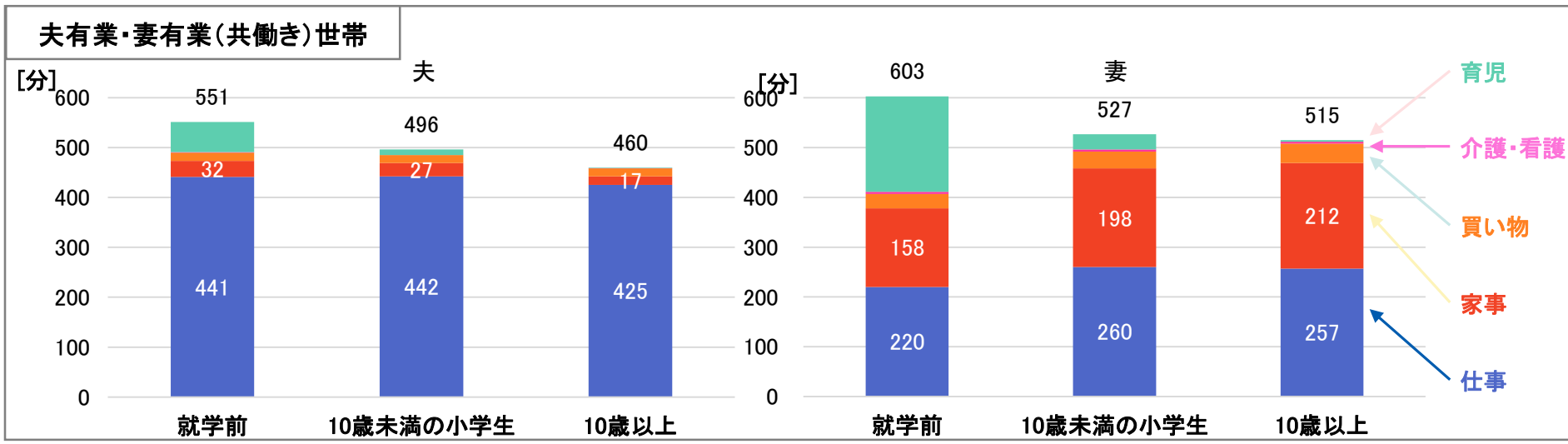
- 昭和60年～ 男女雇用機会均等法に基づき、企業における募集・採用・配置・昇進に関する均等待遇の確保等を推進。
- 平成22年 男女間賃金格差の要因を分析（平成22年研究会報告）。役職や勤続年数の差異が、大きな要因となっていることを解明。
- 平成27年 女性活躍推進法に基づき、個々の企業における状況把握・目標設定・情報公表を通じ、女性活躍推進のPDCAサイクルを廻す取組を開始。
- 令和元年 女性活躍推進法を改正し、中小企業に適用拡大、状況把握を見直し（男女の賃金の差異を選択項目に追加）、情報公表を拡充（大企業は2項目公表）。
- 令和4年7月 女性活躍推進法に基づく省令を改正し、常用労働者数301人以上の事業主に対して、男女の賃金の差異の把握・公表を義務付け。

（参考：諸外国における近年の取組）

- イギリス：2017年 男女間賃金格差に関する情報公表を義務付け（労働者数250人超の官民の組織が対象）
- フランス：2001年 男女間賃金格差を団体交渉事項に追加。 2018年 男女間賃金格差を含む男女平等指標の公表を義務付け（労働者数50人以上の企業が対象）
- ドイツ：2017年 男女の賃金の公平性に関する報告書の公表を義務付け（労働者数500人以上の会社が対象）

夫婦の仕事時間、家事・育児関連時間（末子の年齢別）（2021年）

- 妻の就業の有無に関わらず、夫の家事・育児時間は妻に比べて短い。
- 妻の家事時間は、末子の年齢が上がるにつれて、長くなる傾向。



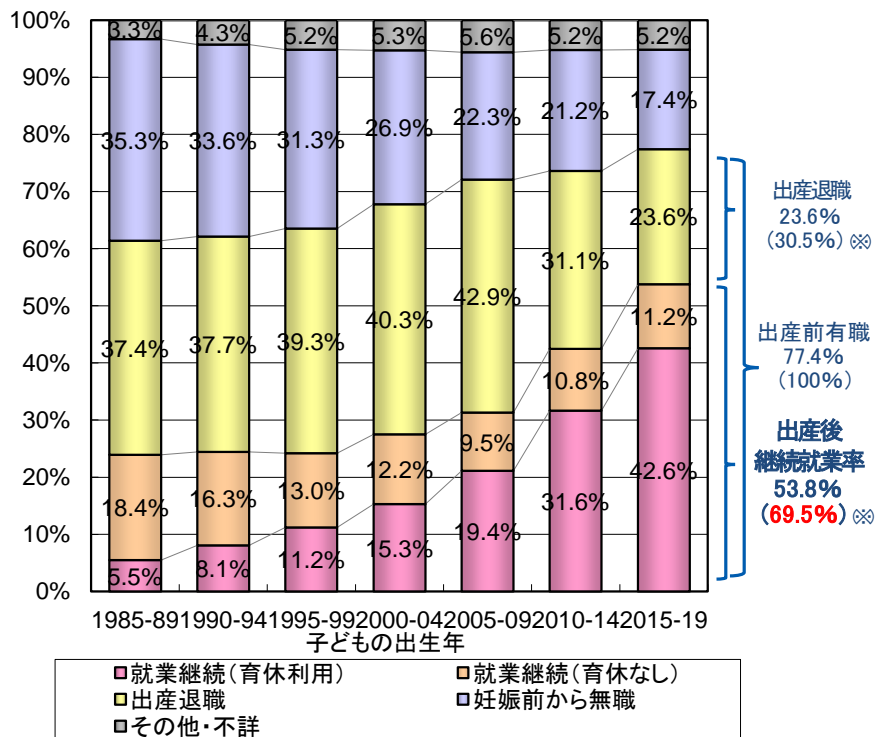
(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
 2. 「家事・育児関連時間」は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計（週全体）。

仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

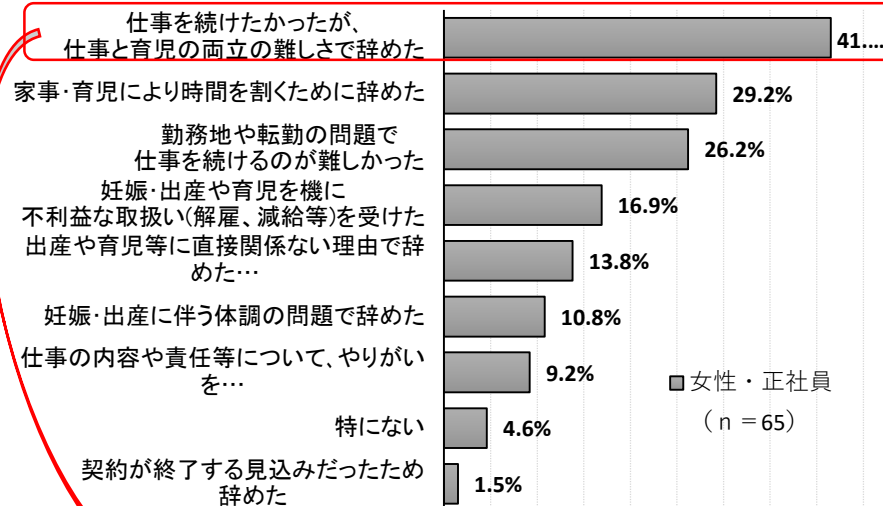


(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
(注2)上記グラフは、対象期間(例:2015~2019)中に出産した女性の就業変化を表している。

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(41.5%)、「転勤等で就業継続が困難」(26.2%) (※対象:未子妊娠判明当時の仕事を辞めた、現在は就業中の女性正社員)

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



両立が難しかった具体的な理由 (複数回答)

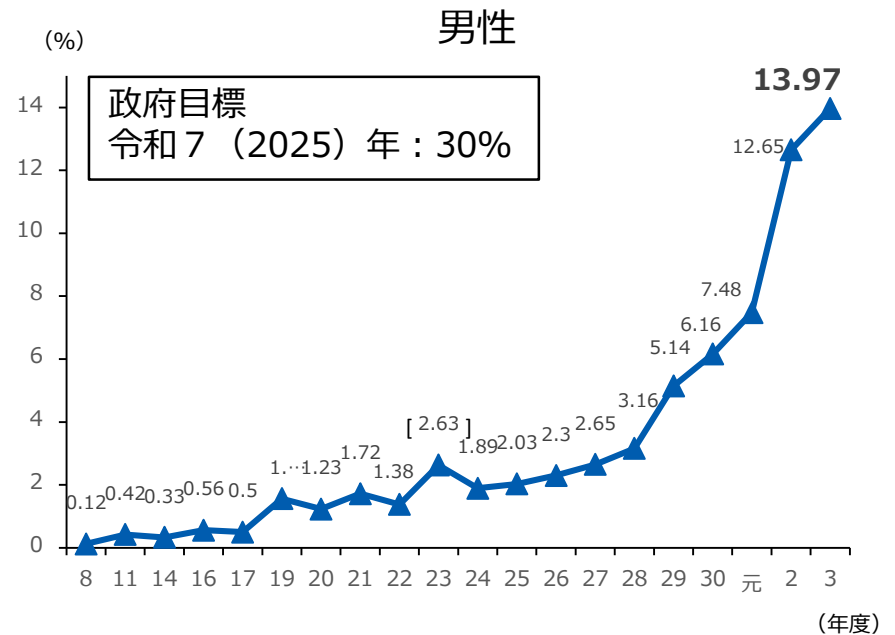
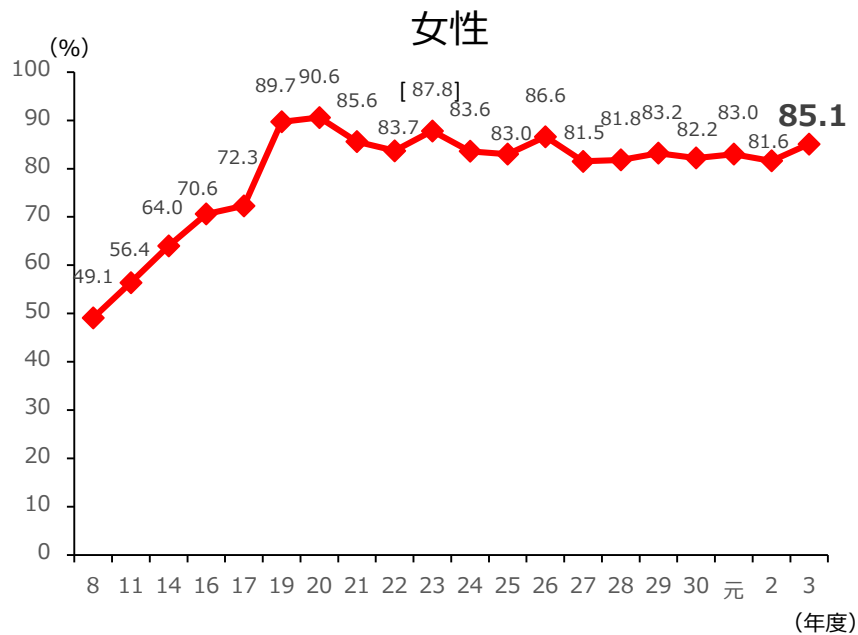
- ①自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった) (59.3%)
- ②勤務先に育児との両立を支援する雰囲気がなかった (33.3%)
- ③制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用出来そうになかった(できなかった) (29.6%)
- ④夕方から夜間(18時~21時)までの時間帯に勤務時間があつた(シフト制などによるものも含む) (29.6%)
- ⑤配偶者・パートナーの協力が得られなかった、配偶者・パートナーが辞めることを希望した (25.9%)
- ⑥勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった (22.2%)

【資料出所】株式会社日本能率協会総合研究所
「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書」

【資料出所】国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」

育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和3年度：13.97%）。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

(※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

(注) 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

(1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・公表**

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む）） ※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

☞ 行動計画の必須記載事項

▶**目標**（省令で定める項目に関連した定量的目標） ▶**取組内容** ▶**実施時期** ▶**計画期間**

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の**情報公表**を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目（省令で規定）

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績について、

- ▶常用労働者数301人以上の事業主（義務） ①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上（計3項目以上）を公表
- ▶常用労働者数101人以上300人以下の事業主（義務） ①及び②の全ての項目から1つ以上公表
- ▶常用労働者数100人以下の事業主（努力義務） ①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(3) **認定制度によるインセンティブ**の付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

(4) **履行確保措置**

⇒ 厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告
情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。



3 その他（施行期日等）

- ① 制定時：平成27年9月4日公布・施行（事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行）。10年間（令和7年度末まで）の時限立法。
- ② 改正時：令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行（状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人～300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行）。
- ③ 改正法施行（令和2年6月1日）5年後の検討。
- ④ 省令等改正（301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化：令和4年7月8日公布・同日施行）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく 一般事業主行動計画等に関する省令等の改正概要

令和4年7月8日改正、同日施行

情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
 - ・ 常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、
 - ・ 常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
 - ・ 常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	改正前	改正後
301人以上	2項目開示義務 ・「機会提供」8項目から1項目選択 「両立」7項目から1項目選択	3項目開示義務 ・ 男女の賃金の差異（必須） ・「機会提供」8項目から1項目選択 ・「両立」7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示義務 ・ 15項目（「機会提供」8項目+「両立」7項目）から1項目	1項目開示義務 ・ 16項目（男女の賃金の差異+「機会提供」8項目+「両立」7項目） から1項目選択
1人～100人	努力義務	努力義務

※301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。

状況把握・目標設定、情報公表の対象事項 対照表

下線の状況把握に関する4つの必須項目に加えて、**301人以上企業は男女の賃金の差異も状況把握が必須**（目標設定は必須項目なし）

男女の賃金の差異を追加し、301人以上企業は公表必須項目

	状況把握・目標設定 (16項目+8項目)	情報公表 (9項目+7項目)
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)	①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)
	②男女別の採用における競争倍率 (区)	②男女別の採用における競争倍率 (区)
	③労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)	③労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)
	④男女別の配置の状況 (区)	—
	⑤男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (区)	—
	⑥管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識 (区) (派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)	—
	⑦管理職に占める女性労働者の割合	④管理職に占める女性労働者の割合
	⑧各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合	⑤係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合
	⑨男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	—
	⑩男女の人事評価の結果における差異 (区)	—
	⑪セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況 (区) (派)	—
	⑫男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (区) (派：雇入れの実績)	⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績
	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区)	⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績
	⑭男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績	—
	⑮非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況 (区)	—
	⑯男女の賃金の差異 (全・正・パ有)	⇒ ⑨男女の賃金の差異 (全・正・パ有)
②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	①男女の平均継続勤務年数の差異 (区)	①男女の平均継続勤務年数の差異
	②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 (区)	②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
	③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区)	③男女別の育児休業取得率 (区)
	④男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度 (育児休業を除く) の利用実績 (区)	—
	⑤男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績	—
	⑥労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間 (健康管理時間) の状況	④労働者の一月当たりの平均残業時間
	⑦雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間 (健康管理時間) の状況 (区) (派)	⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 (区) (派)
	⑧有給休暇取得率 (区) (派)	⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 (区)

状況把握の局面では、把握することを推奨(指針)しており、**301人以上企業は情報公表の必須化に伴い、状況把握も必須化**

301人以上企業：男女の賃金の差異は正規雇用労働者、パート・有期社員(非正規雇用労働者)、全ての労働者の3区分について算出

301人以上企業は、**男女の賃金の差異(必須)+8項目から1項目以上を公表**

101~300人以下企業は**男女の賃金の差異を含めた16項目から1項目以上を公表**

301人以上企業は7項目から1項目以上を公表

※ (区) …雇用管理区分ごとに対応する項目、(派) …派遣労働者を含めて対応する項目

男女の賃金の差異の公表例

公表日：2023年4月25日

	男女の賃金の差異（※） （男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示（必須）。

算出の前提とした重要な事項を記載すること。

例えば、

- ・賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等
- ・正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、個々の事業主における呼称等に即して、どのような労働者が該当しているか

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）（必須）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。

パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能

- ・ 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要がある。
- ・ その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することも可能。
- ・ 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を有効活用することが望ましい。

任意の追加的な情報公表の例

- ✓ **自社における男女間賃金格差の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。
- ✓ **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）**が同じ男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
 - ・ 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**1時間当たりの額に換算する**
- ✓ **時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。


仕事と生活の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援の取組

育児休業等両立支援制度の整備（育児・介護休業法）

- 子が満1歳（※1）まで（※2）の育児休業
 - ※1 両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月（パパ・ママ育休プラス）
 - ※2 保育所等に入所できない場合等は最長2歳まで
- 出生時育児休業（産後パパ育休）（子の出生後8週間以内に4週間まで）
※令和4年10月1日施行
- 子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除、小学校就学前の子の看護休暇（年5日（2人以上であれば年10日））
- 介護休業（93日、3回までの分割取得可）
- 介護休暇（年5日（2人以上であれば年10日））、介護のための短時間勤務制度、所定外労働の免除
- 育児休業や介護休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止
- 個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備措置 等

両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

- 両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給
 - ・男性の育児休業等取得を支援した場合
 - ・介護休業の円滑な取得・復帰や介護両立支援制度の利用を支援した場合
 - ・育児休業の円滑な取得・復帰や、代替要員を確保し休業取得者を原職等に復帰させた場合 等
- イクメンプロジェクトの実施 
男性の仕事と育児の両立支援の促進のため、労働者や人事労務担当者等を対象としたセミナー等を実施

主な数値目標

- 女性の継続就業率
現状:69.5%（2021年）→ 目標:70%（2025年）
- 男性の育児休業取得率
現状:13.97%（2021年度）→ 目標:30%（2025年）

休業中の経済的支援


- 育児休業給付（180日までは賃金の67%、以降は50%）、介護休業給付（賃金の67%相当）
- 社会保険料（健康保険、厚生年金保険）免除等
※育児休業のみ

次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取組推進

- 仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知（101人以上は義務、100人以下は努力義務）
- 一定の基準を満たした企業を認定



くまのこころ認定、プラチナくまのこころ認定、トライくまのこころ認定、プラス認定マーク▲

- 中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」や、介護離職防止のための「介護支援プラン」の策定・利用支援
- 「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及促進
- 「女性の活躍・両立支援総合サイト両立支援のひろば」による情報提供
- 「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のため、シンボルマーク「トモニ」の普及促進 

妊娠・出産・育児期の両立支援制度

妊娠
判明

産前
6週間

出産
(予定)日

産後
8週間

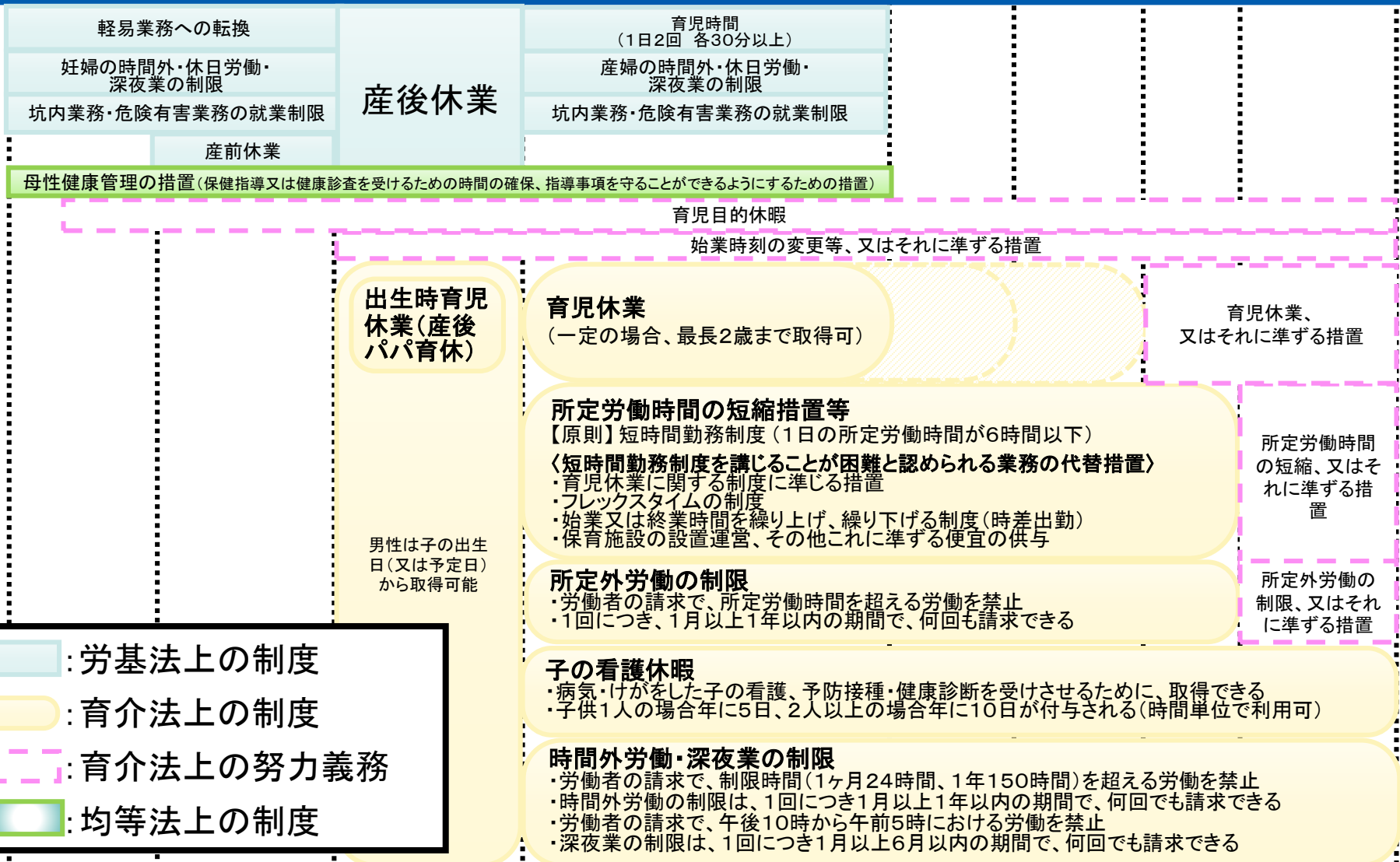
1歳

1歳
6ヶ月

2歳

3歳

就学



■ : 労基法上の制度

■ : 育児法上の制度

--- : 育児法上の努力義務

■ : 均等法上の制度

男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業【産後パパ育休】の創設、 育児休業の分割取得

R4.10前後の制度の概要

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (改正前)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化 ※1	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ※2	再取得不可

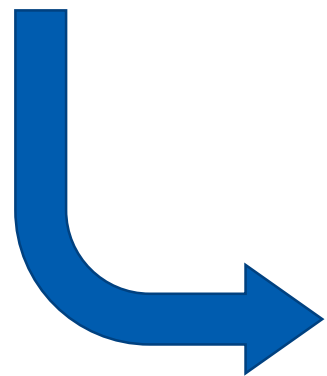
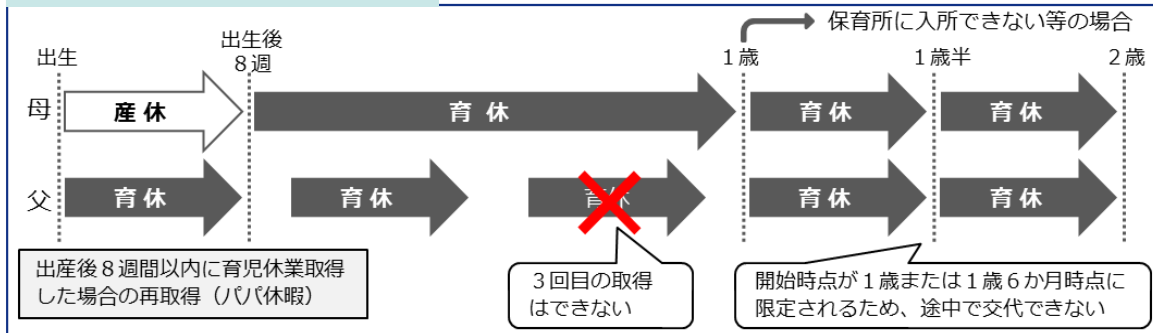
雇用環境の整備など
について、法を上回る
取組を労使協定で定
めている場合は、
1か月前までとできる

※1 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

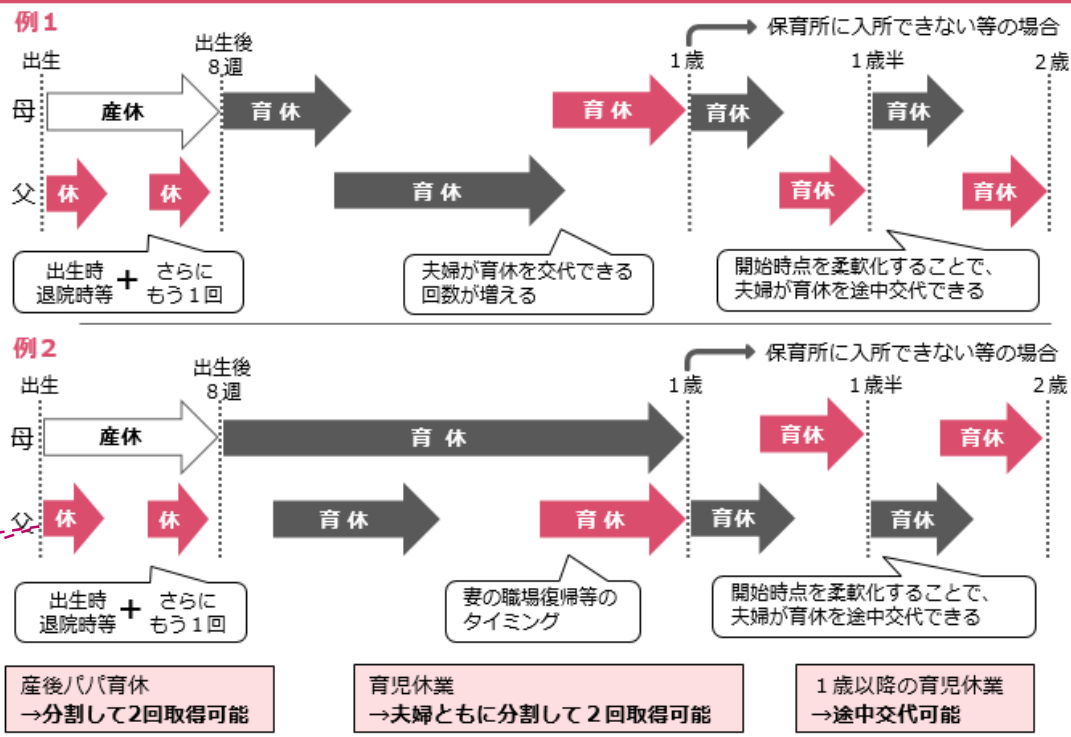
※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）

令和4年9月末まで



令和4年10月1日～



ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになったことです

民間企業における女性活躍促進事業

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省委託「2022年度 民間企業における女性活躍促進事業」

女性活躍推進 説明会・相談会 2022

女性が活躍する新たなステージへ

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、2022年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業にも義務付けられました。女性の活躍を促進することにより、多様な人材の確保、社員のモチベーション向上等、さまざまなメリットが期待できます。本説明会では、何から始めればよいのか、また、どのように取り組めばよいのかを分かりやすく説明し、個別相談も行います。

参加・相談
無料

オンライン説明会: 29回開催
※オンライン説明会とは、インターネット上で行う説明会です。

会場開催: 17都市で開催
(札幌・東京・名古屋・大阪・福岡など)

詳しくは、
専用HPを
ご覧ください。

～女性が活躍する新たなステージへ～

あなたの
企業の女性活躍を
きめ細やかに支援します!

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、2022年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業にも義務付けられました。女性の活躍を促進することにより、多様な人材の確保、社員のモチベーション向上等、さまざまなメリットが期待できます。是非、アドバイザーによる個別企業支援を活用し、自社の取り組みを進め、女性活躍を促進しましょう!!

専門家による
相談・支援
無料

女性活躍を進めるために、何から始めればよいのか、
どのように取り組めばよいのか、悩んでいませんか?

アドバイザー（社会保険労務士、中小企業診断士等）による
無料の支援サービスをご活用ください。
貴社の女性活躍推進における課題発見をサポートし、
一般事業主行動計画の策定等の支援や、
課題解決・目標達成に向け、アドバイスします。



中小企業を中心とした企業を対象に、説明会・相談会の開催、アドバイザーによる無料の支援を実施中です。

詳しくは専用HPをご覧ください。

専用HP: <https://joseikatsuyaku.com/>



■「イクメンプロジェクト」とは

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



- 積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト（H22年度から実施）
- 男性の育児休業取得促進に向けた企業の取組を促進するセミナーの開催、男性が育児休業中にしっかり育児に向き合うことを後押しする取組の普及・促進、企業が男性育休促進に取り組む上での課題・解決等をまとめたマニュアルの作成・普及等により男性の育休取得促進を強力に進める。

主な事業内容

- 経営層・企業向けセミナー・若年層セミナーの実施**
企業の取組を促進する経営層・企業向けセミナー、今後育児を担う若年層向けセミナーの開催
- 企業内セミナー等の取組促進（社内セミナー活用動画・研修資料等の提供）**
企業の取組を促進するため、社内セミナー研修動画や資料等を提供
- 好事例の展開及び実践マニュアルの周知**
 - ・育児休業等を取得しやすい雇用環境整備の効果的な取組事例などを収集し、公式サイトやシンポジウム等で展開
 - ・企業が男性育休促進に取り組む上での課題と解決策等をまとめた対応実践マニュアルを作成・普及
- 普及啓発資料（ポスター・読本・リーフレット）の作成**
父親向けの読本、ミニリーフレットを作成し、市町村母子保健窓口とも連携して配布
- 普及啓発キャンペーンの実施**
雑誌とのタイアップ記事掲載、シンポジウムの開催
- 公式サイトによる情報発信**
育児・介護休業法の周知やイクボス宣言・育児体験談等の投稿を促すとともに、自治体の取組紹介ページを充実させるなど、参加型サイトとして情報発信
(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>)



本日の流れ

- 1 女性雇用関係
データ、施策

- 2 障害者雇用・就労関係
データ、施策

障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約965万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約377万人。

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 <small>身体・知的障害者更生施設等入所者や入院患者</small>
身体障害児・者	436.0	428.7	101.3	7.3
知的障害児・者	109.4	96.2	58.0	13.2
精神障害者	419.3	389.1	217.2*	30.2
総計	964.7	914.0	376.5	50.7

* 精神障害者については20歳～65歳未満

- ・ 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30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30年）、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」（平成29年）

年齢別の障害者数(在宅者)について

(単位:万人)

	合 計					
	18歳未満	18～39歳	40～64歳	65歳以上	不詳	
身体障害児・者 (在宅者)	428.7 (100%)	6.8 (1.6%)	18.2 (4.2%)	83.1 (19.4%)	311.2 (72.6%)	9.3 (2.2%)
知的障害児・者 (在宅者)	96.2 (100%)	21.4 (22.2%)	34.7 (36.1%)	23.3 (24.2%)	14.9 (15.5%)	1.8 (1.9%)
精神障害者 (在宅者)	389.1 (100%)	27.3 <small>(※1)</small> (7.0%)	71.8 <small>(※2)</small> (18.5%)	145.4 (37.4%)	144.5 (37.1%)	0.7 (0.2%)

※1 20歳未満の数値

※2 20～39歳の数値

* ()内は、構成比。数値は四捨五入しているため、年齢別の合計が100にならない場合もある。

* 精神障害については、患者数をもとにしたデータであり、精神障害者保健福祉手帳を所持しているのは、その一部であることに留意が必要。

身体障害児・者数、知的障害児・者数は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)
精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成29年)

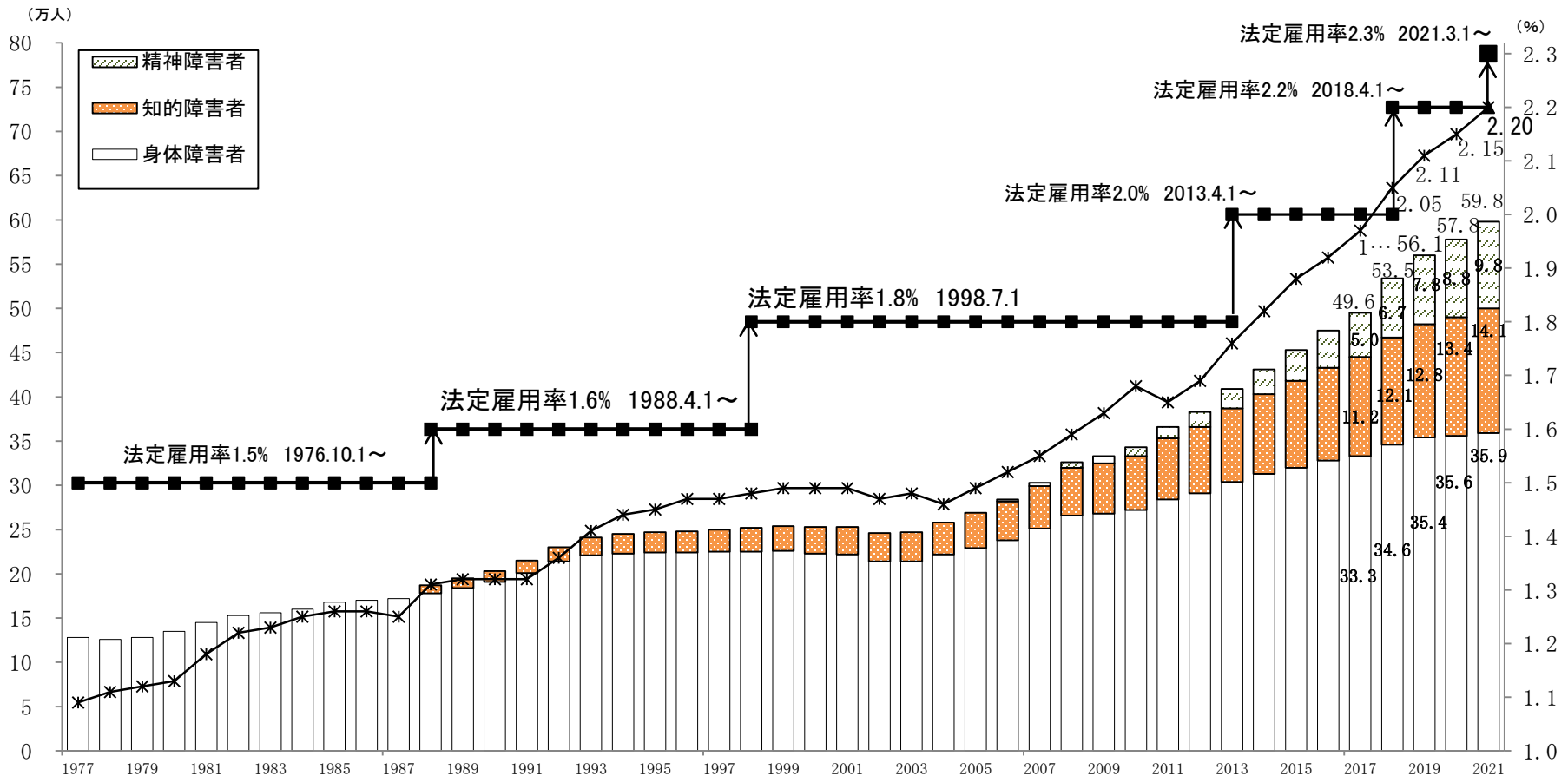
障害者雇用の状況

(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。



出典: 障害者雇用状況の集計結果

障害者雇用の状況

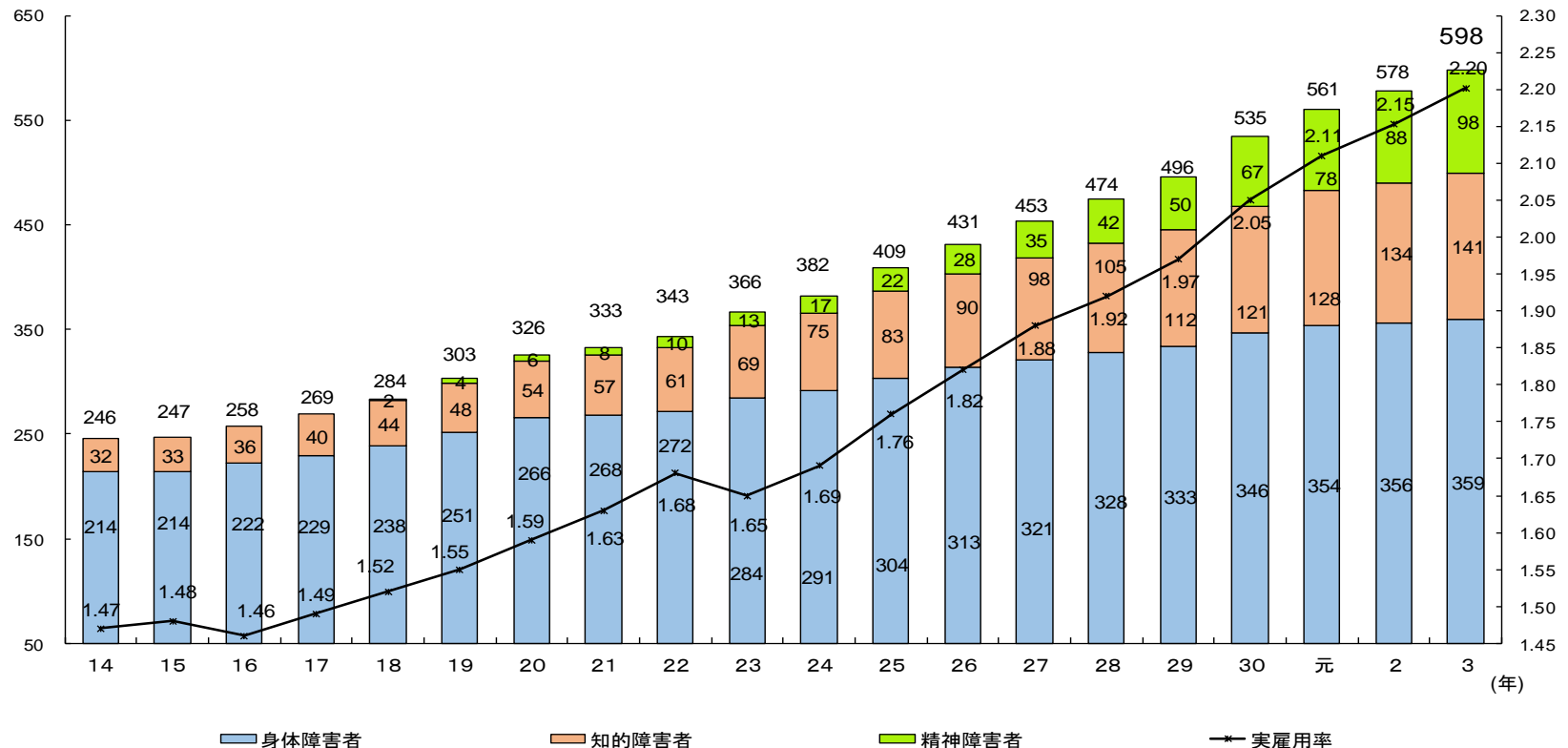
(令和3年6月1日現在)

○ 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。

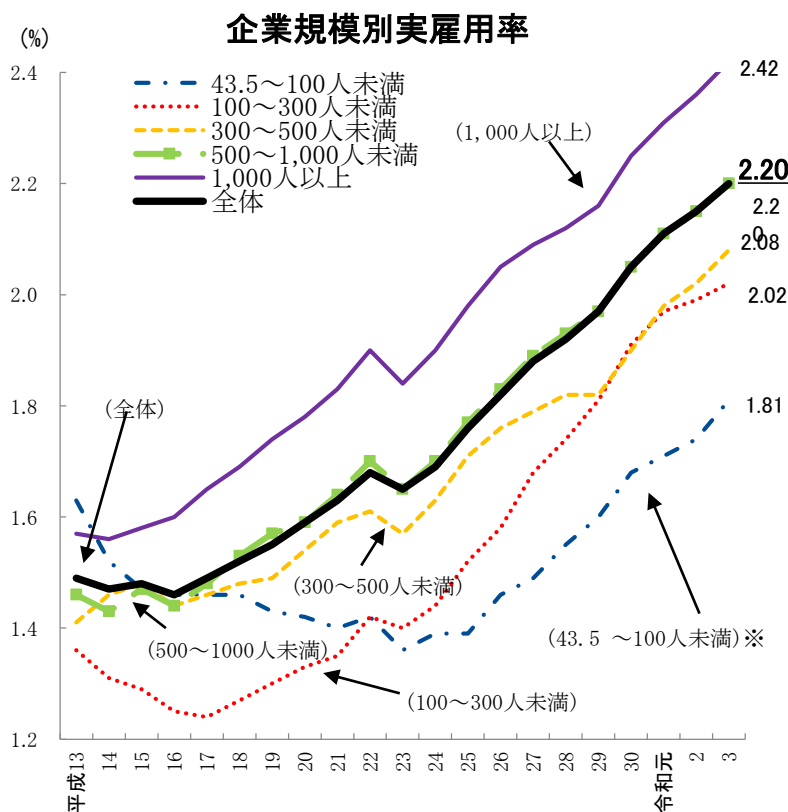
<障害者の数(千人)>



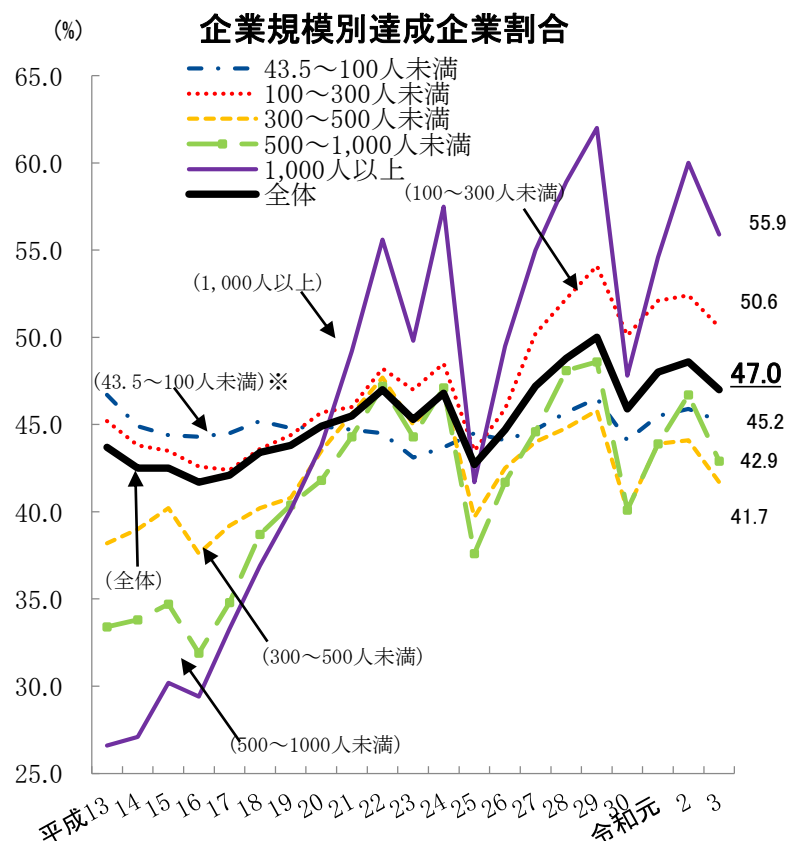
出典:障害者雇用状況の集計結果

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
 ※令和2年までは45.5~100人未満
 ※令和3年からは43.5~100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
 ※令和2年までは45.5~100人未満
 ※令和3年からは43.5~100人未満

障害者の平均勤続年数の推移

○ 障害者の平均勤続年数については、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

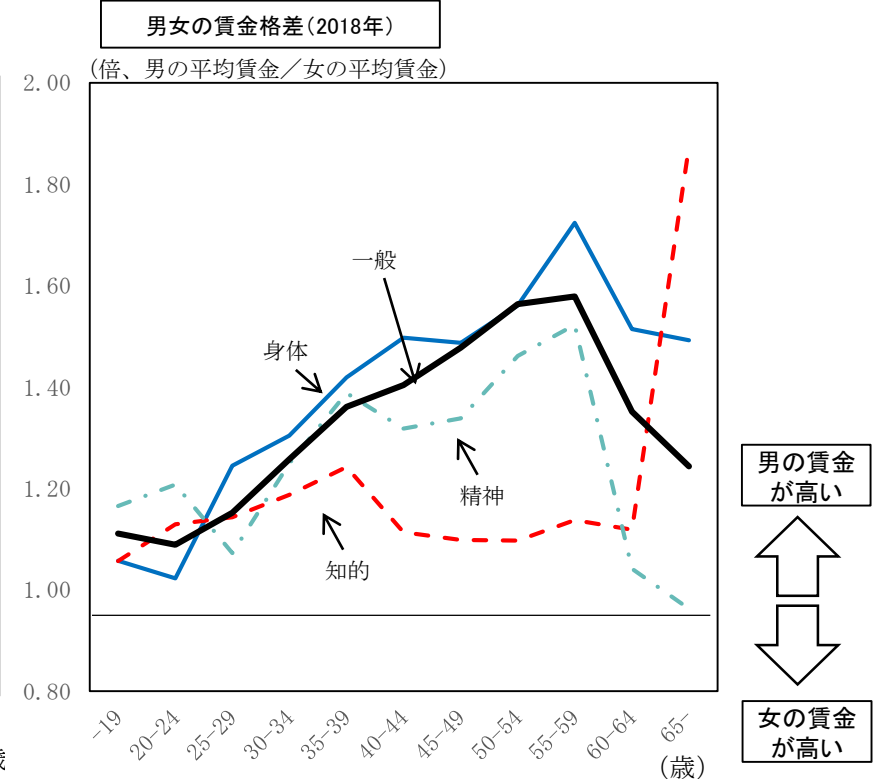
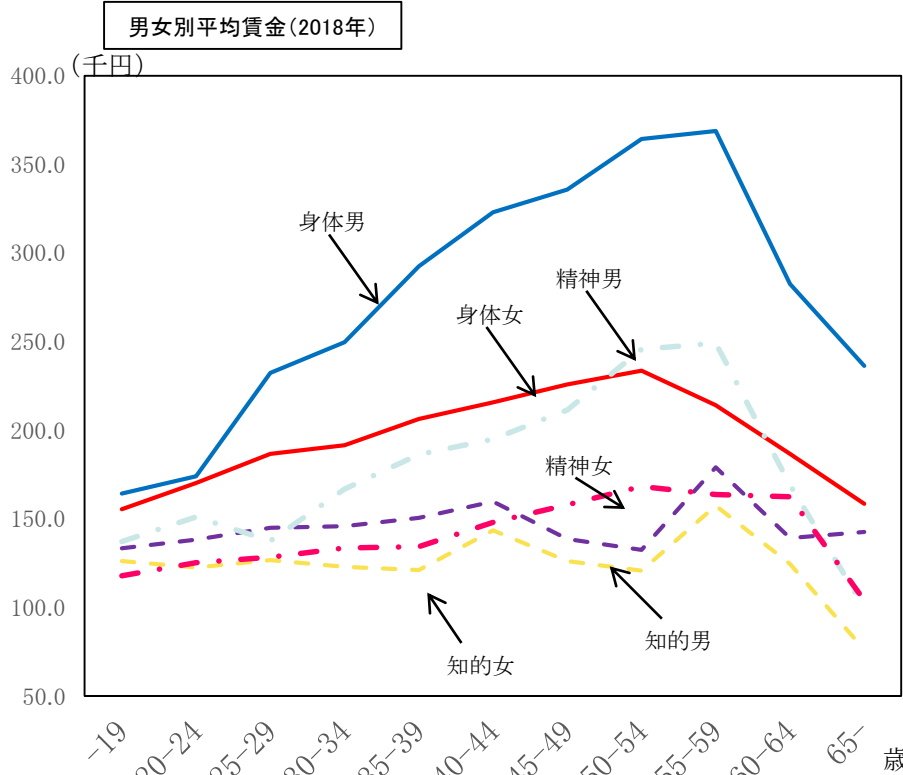
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月	—
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月	—
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	—
平成30年	10年2ヶ月	7年5ヶ月	3年2ヶ月	3年4ヶ月

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点（平成10年～25年：11月1日、平成30年：6月1日）までの勤続年数をいう。
ただし、採用後に身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることが明らかとなった者の勤続年数は、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳又は精神科医の診断書により企業が把握した年月（ただし、身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることを把握した年月が明らかでないときは、手帳等の交付日（診断日））を起点とした。

出典：障害者雇用実態調査結果報告書（平成10、15、20、25、30年度）（厚生労働省障害者雇用対策課）

男女別平均賃金(年齢別及び障害の種類別)

- いずれの障害の種類においても、男女間の賃金格差がみられる。
- 身体障害者の賃金格差は一般と比べるとやや大きい、知的・精神の賃金格差は一般と比べると小さい。



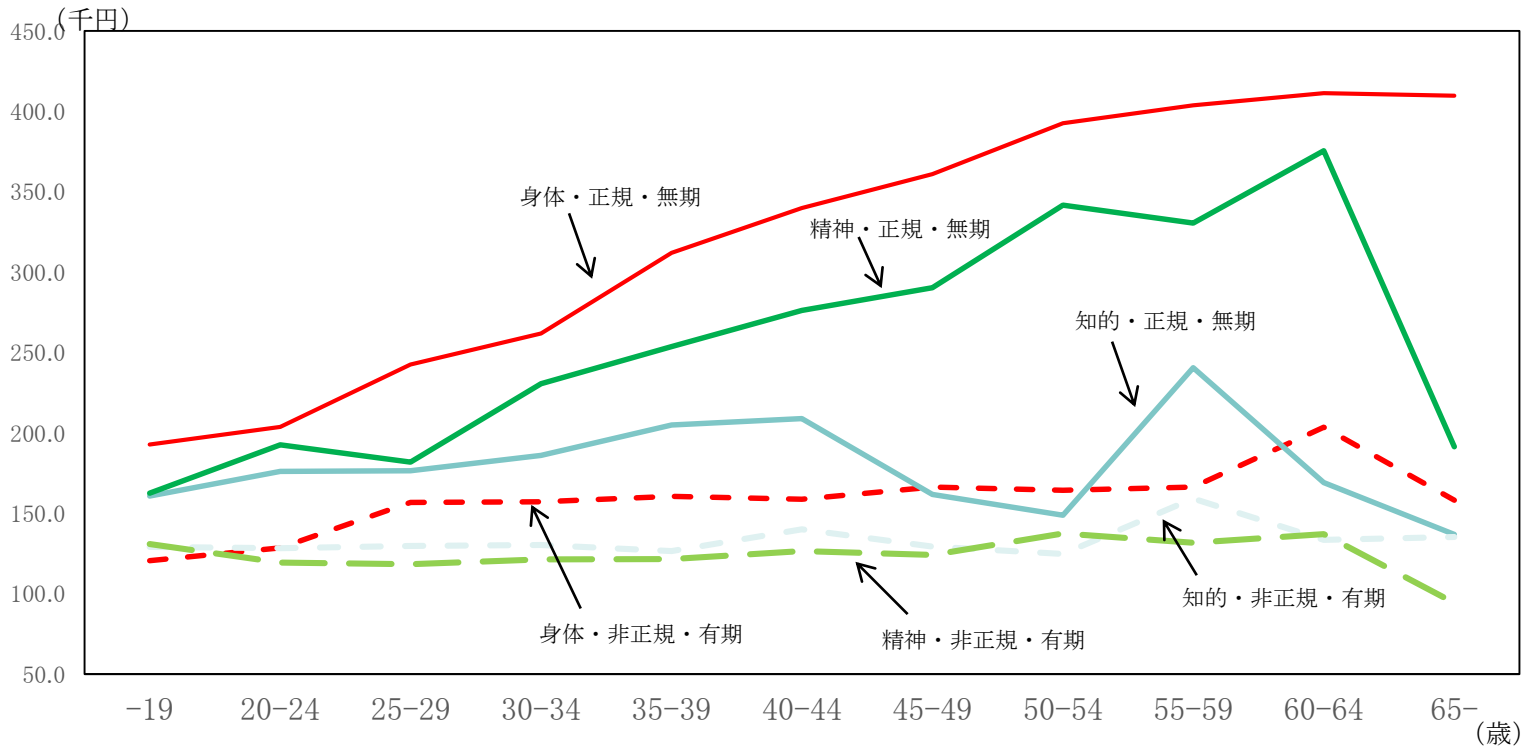
- (備考) 1. 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。
 ただし、産業別・規模別の復元を行っていない参考値であり、復元値を用いた実態調査の報告書の数値とは異なることに留意が必要。
2. 一般の賃金については厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2019)による(企業規模10人以上の「きまって支給する給与」)
3. 19歳以下、20-24歳、60-64歳及び65歳の年齢階級はサンプル数が少ない(50以下)区分があることに留意

数	-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	
身体男		49	360	635	783	1046	1391	1846	2022	2131	1463	697
身体女		26	284	415	450	484	616	814	772	746	532	251
知的男		267	842	598	405	242	267	171	102	57	30	7
知的女		97	322	220	129	104	91	74	46	16	10	3
精神男		15	106	219	265	342	376	418	322	221	63	13
精神女		7	57	165	169	186	199	188	96	49	19	4

雇用形態別平均賃金(年齢別及び障害の種類別)

- 正規雇用労働者の賃金は、身体・知的においては年齢とともに上昇する傾向。精神の伸びは鈍い。
- 非正規雇用労働者の賃金は年齢が増加してもほぼ横ばい。

雇用形態別平均賃金(2018年)

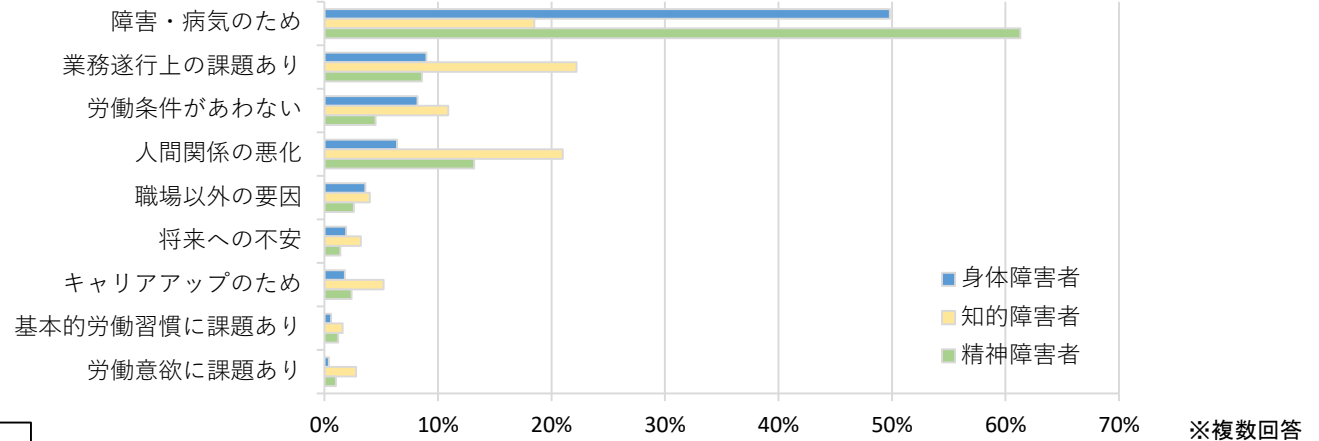


- (備考) 1. 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。
ただし、産業別・規模別の復元を行っていない参考値であり、復元値を用いた実態調査の報告書の数値とは異なることに留意が必要。
2. 同調査においては、雇用形態について、「正規・無期」「正規・有期」「非正規・無期」「非正規・有期」の4区分が存在。そのうち、「正規・有期」「非正規・無期」についてはサンプル数が少ないため割愛。

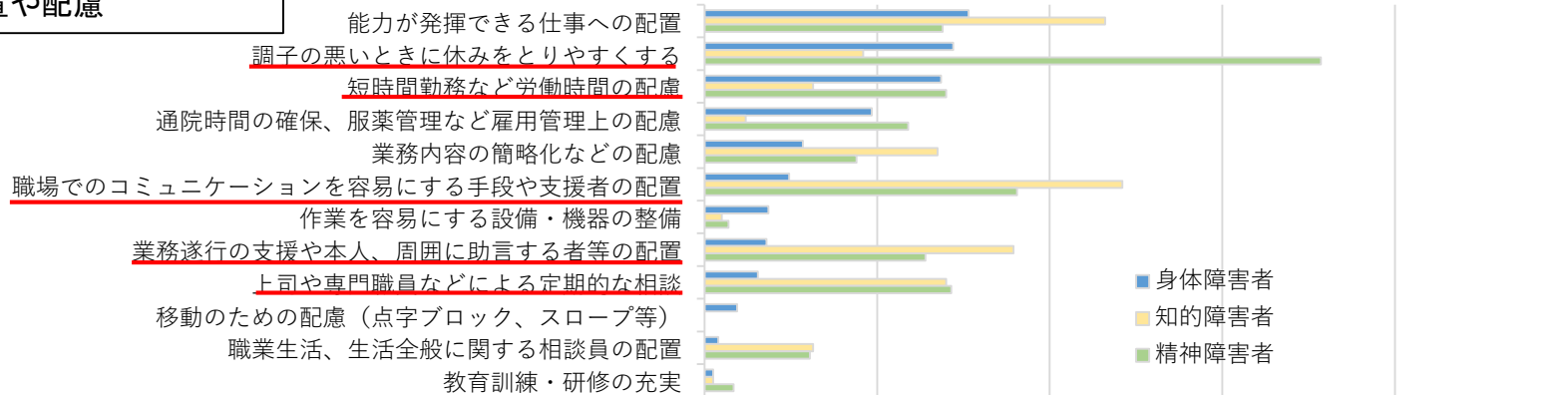
障害者の継続雇用の課題となり得る要因

障害者の継続雇用の課題としては、労働条件のほか、コミュニケーションや不調時の対応、労働時間等の雇用管理に関する課題も多く見られる。

具体的な離職理由



離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮



※平成30年6月1日から6月30日までの間に新規求職申込みを行った障害者を対象に調査。0% 10% 20% 30% 40% ※複数回答
 (出典)「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」(2020年3月, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)による。

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約965万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳:身体436.0万人、知的 109.4万人、精神419.3万人)

(内訳:身体101.3万人、知的 58.0万人、精神217.2万人)

※ 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。
このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

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**30.7%** 就労系障害福祉サービスの利用が約**32.1%**
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、**令和2年は約1.9万人**が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.5万人
 - ・就労継続支援A型 約 8.0万人
 - ・就労継続支援B型 約30.5万人
- (令和4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	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍
21,919人/ R1	17.0倍
18,599人/ R2	14.4倍

企業等

雇用者数

約**59.8万人**
(令和3年6月1日)

※43.5人以上企業
※身体、知的、精神の手帳所持者

ハローワークからの紹介就職件数

96,180件
※A型:21,554件
(令和3年度)

13,139人/年

(うち就労系障害福祉サービス 7,016人)

特別支援学校

卒業生21,846人(令和3年3月卒)

749人/年

就職

就職 **6,705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

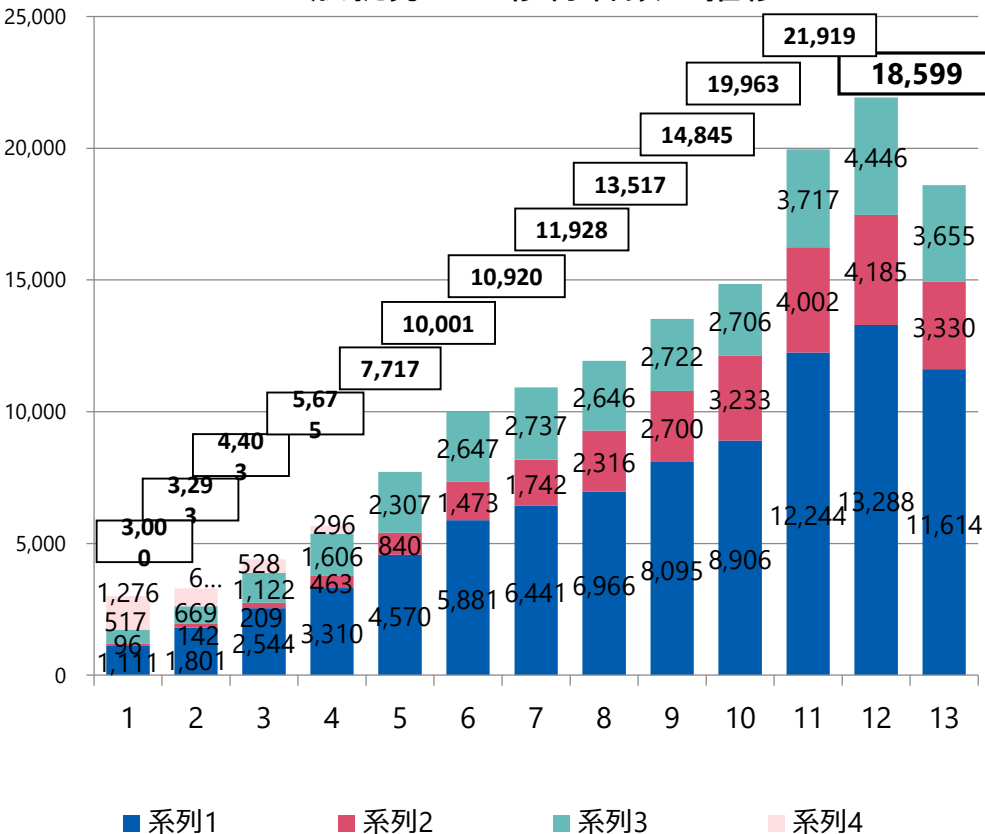
	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援 A 型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援 B 型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10の4)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(標準利用期間：2年)</p> <p>※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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日常生活又は社会生活上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>468～1,128単位/日 <定員20人以下の場合></p> <p>※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬</p>	<p>319～724単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合></p> <p>※「1日の平均労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」、「地域連携活動」の5つの項目による総合評価</p>	<p>I. 「平均工賃月額」に応じた報酬体系 566～702単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合></p> <p>※平均工賃月額が高いほど高い報酬</p> <p>II. 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系 556単位/日 <定員20人以下の場合></p>	<p>1,046～3,449単位/月 <利用者数20人以下の場合></p> <p>※利用者数に応じた設定</p> <p>※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	3,011事業所 (国保連データ令和4年8月)	4,305事業所 (国保連データ令和4年8月)	15,629事業所 (国保連データ令和4年8月)	1,508事業所 (国保連データ令和4年8月)
利用者数	36,791人 (国保連データ令和4年8月)	82,186人 (国保連データ令和4年8月)	316,239人 (国保連データ令和4年8月)	14,503人 (国保連データ令和4年8月)

一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

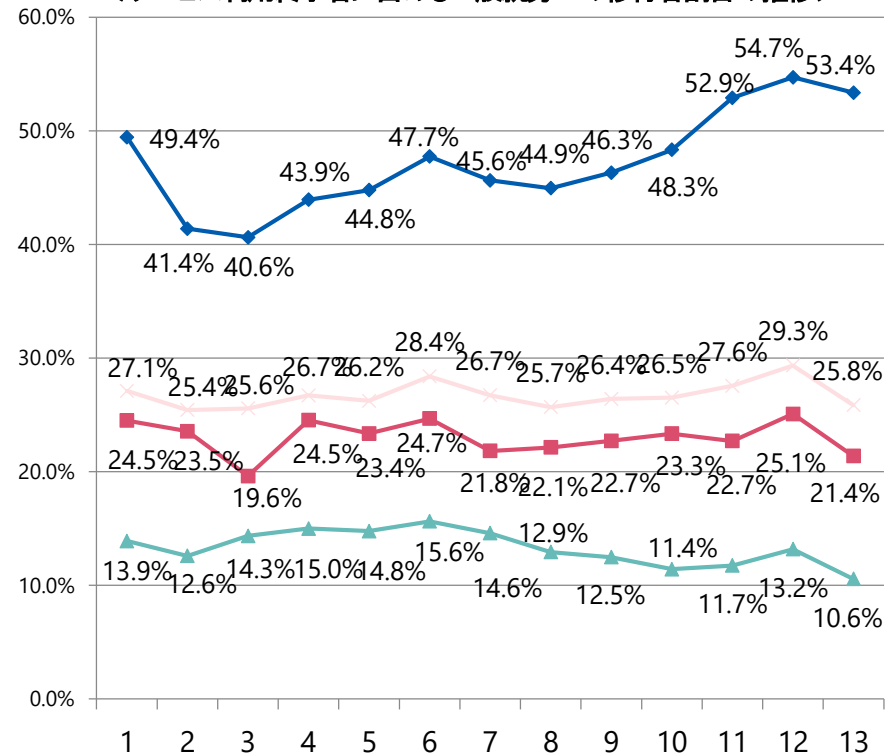
令和4年4月8日
社会保障審議会障害者部会 資料1

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和元年までは毎年増加していたが、令和2年においては前年比約15%減となり、約1.9万人であった。
- 令和2年におけるサービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合は、いずれのサービスにおいても前年より減少している。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移＞

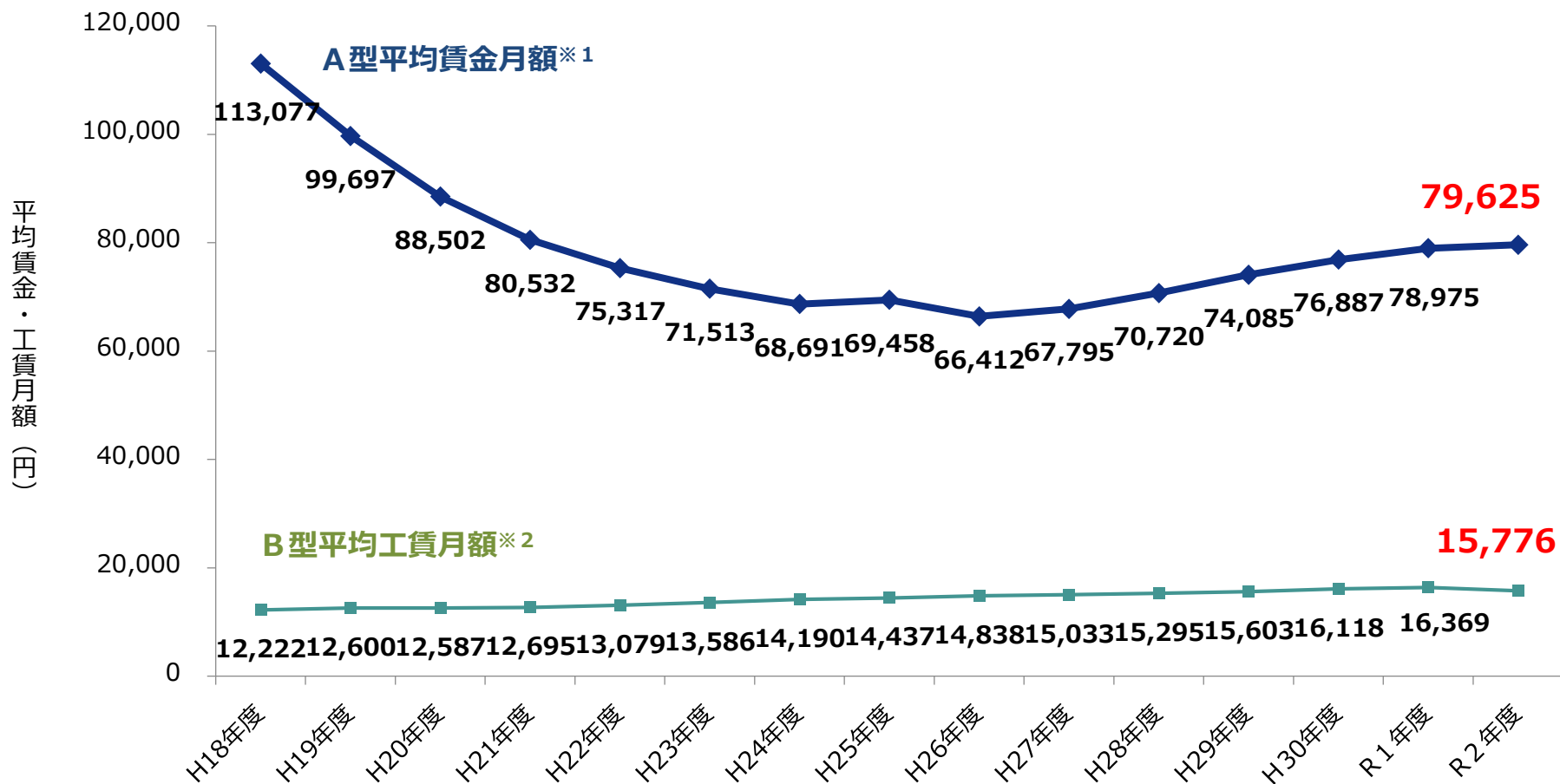


【出典】社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)

● 系列1 ■ 系列2 ▲ 系列3 ✕ 系列4

就労継続支援事業所における平均賃金・工賃月額推移

- 就労継続支援 A 型事業所の平均賃金月額は、平成27年度以降 6 年連続で増加となった。
- 就労継続支援 B 型事業所の平均工賃月額は、平成21年度以降増加していたが、令和 2 年度は減少した。



※1 平成23年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金

※2 平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案の概要（令和4年12月10日成立）

改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小児慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。

このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

施行期日

令和6年4月1日（ただし、2④及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

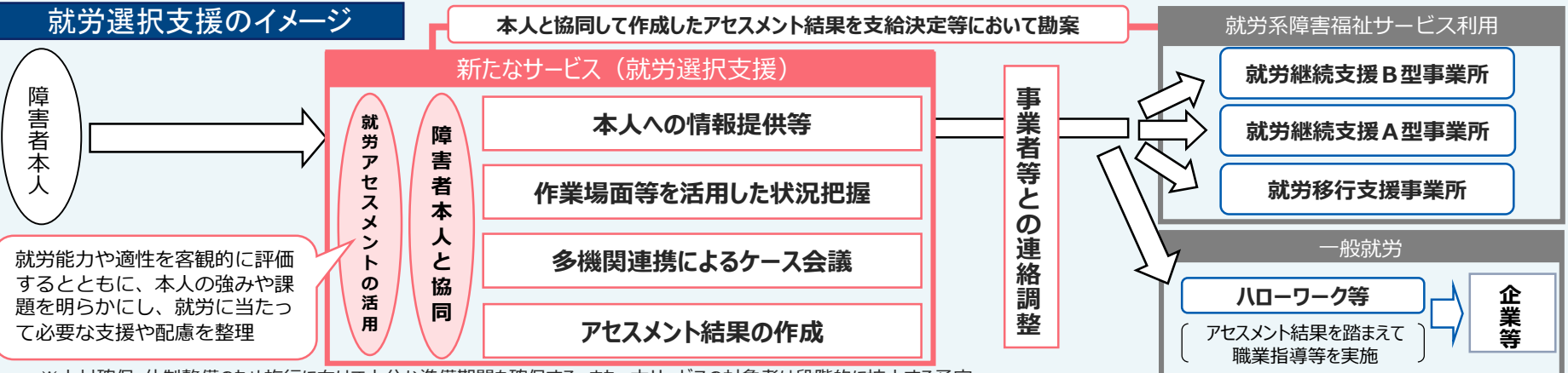
現状・課題

- これまで障害者雇用施策と障害福祉施策に基づき就労支援を進めている。※民間企業に約60万人、就労系障害福祉サービス事業所に約40万人が就労
- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

見直し内容

- 就労選択支援の創設（イメージは下図）
 - ・ 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、**就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）を創設する**（障害者総合支援法）。
 - ・ **ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする**（障害者雇用促進法）。
- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時的利用
 - ・ 企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合（※）に、**その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける**（障害者総合支援法）。（※）省令で規定
- 雇用と福祉の連携強化
 - ・ **一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターを明示的に規定する**（障害者総合支援法）。

就労選択支援のイメージ



※人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保する。また、本サービスの対象者は段階的に拡大する予定。

短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等

現状・課題

- 障害者雇用促進法においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。

見直し内容

- **週所定労働時間が特に短い**（大臣告示で10時間以上20時間未満と規定予定）**精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者**について、特例的な取扱いとして、**事業主が雇用した場合に、雇用率において算定**できるようにする。
- あわせて、これにより、週所定労働時間20時間以上の雇用が困難な者に対する就労機会の拡大を直接図ることが可能となるため、特例給付金（※）は廃止する。

※週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対し、雇用障害者数に応じ、月7千円/人（100人以下の場合は、月5千円/人）を支給するもの

<新たに対象となる障害者の範囲>

週所定労働時間が特に短い（大臣告示で週10時間以上20時間未満と規定予定）精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者

<カウント数> ※省令で規定予定

1人をもって0.5人と算定する。

雇用率制度における算定方法（赤枠が措置予定の内容）

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 一定の要件を満たす場合は、0.5ではなく1とカウントする措置が、令和4年度末までとされているが、省令改正を行い延長予定

障害者雇用調整金等の見直しと助成措置の強化

現状・課題

- 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しており、この理念のもと、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を行うため**、**事業主の共同拠出による納付金制度を整備**している。
- 事業主の取組の進展（実雇用率上昇）の結果、**雇用する障害者の数で評価する調整金や報奨金が支出のほとんどを占め**、雇用の質の向上のための支援を行う**助成金の支出が限られている**。

見直し内容

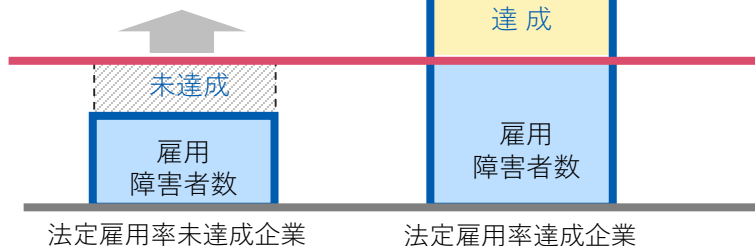
- **限られた財源を効果的に運用し、雇用の質の向上に向け、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する支援を充実させるため、以下の見直しを実施。**
 - ✓ 事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合、**当該超過人数分の調整金や報奨金の支給額の調整**
 - ✓ 事業主の取組支援のため、**助成金を新設**（雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続の支援）

＜納付金制度の概要＞ ※ 額は令和2年度の制度・主な実績

未達成企業(100人超) 353億円

「納付金」の徴収
【不足1人当たり月額5万円】

法定雇用
障害者数



調整金等の支給方法（赤字が措置予定の内容）

達成企業(100人超) 199億円

「調整金」の支給
【超過1人当たり月額2万7千円】

一定数(※)を超える場合、
超過人数分の単価引下げ

達成企業(100人以下) 53億円

「報奨金」の支給
【超過1人当たり月額2万1千円】
(納付金は徴収されていない)

※ 調整金は10人、報奨金は35人
(対象数や単価は、政省令で規定予定)

企業全体 4億円

「助成金」の支給
(施設整備費用等)

助成金を新設し充実

※ あわせて、障害者の雇用の促進等に関する法律に関し、以下の見直しを実施。

- 雇用の質の向上に向け、事業主の責務を明確化（適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を追加）
- 就業機会の更なる確保につなげるため、
 - ・ 在宅就業障害者支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注する企業に発注額に応じて特例調整金を支給するもの）の登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる等）
 - ・ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる特例について、有限責任事業組合（LLP）を対象に追加

1. 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者の活躍促進のため、事業主に対し、キャリア形成の支援を含め、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求める。

2. 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化

○ アセスメントの強化

- ✓ ハローワークは、障害者総合支援法の就労選択支援（仮称）（就労アセスメント（※1））の手法を活用した新たな障害福祉サービス）を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する。

（※1）就労系福祉サービスの利用意向のある障害者を対象とした、就労アセスメント（本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理すること）を実施するもの

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保等

- ✓ 障害者の就労支援（就労系福祉サービスを含む）に従事する人材に対して、福祉分野と雇用分野（※2）の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施するなど、専門人材の育成を強化する。

（※2）労働関係法規、企業に対する支援、雇用管理・定着支援等に関する知識・スキル

- ✓ 地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するなど、これまで以上に障害者就労を支える人材の育成に努め、地域の就労支援の基盤整備を図ることとするなど、地域の就労支援機関の役割分担を整理する。

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の扱い

- ✓ 雇用義務の対象となっていない週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の就労機会の拡大のため、これらの障害者を事業主が雇用した場合に、特例的な扱いとして、実雇用率において算定できるようにする。
- ✓ 当該措置により、週所定労働時間20時間以上の就業が困難な者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となるため、特例給付金（※3）は廃止する。

（※3）週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して、その雇用障害者数に応じて、1人当たり月額7千円（常用労働者100人以下の事業主にあっては月額5千円）を支給するもの。

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における精神障害者の算定特例の延長

✓ 精神障害者の雇用促進のため、週所定労働時間20～30時間未満の精神障害者の算定特例を延長する。

※ 障害者雇用率制度における障害者の範囲等（障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者・難病患者の取扱い、就労継続支援A型の利用者の扱い、精神障害者に係る重度の扱い）は、引き続き検討。

4. 障害者雇用の質の向上の推進

障害者雇用納付金財政について、財政の安定的運営を図るとともに障害者雇用の質の向上を推進するため、障害者の数で評価する障害者雇用調整金等による支出増加を抑制し、その分を助成金に充て、企業が実施する職場定着等の取組を支援する。

○ 障害者雇用調整金、報奨金による対応

✓ 調整金を受給している企業が一定の人数（10人）を超えて、調整金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の調整金について単価を引き下げる。（1人当たり月額2万7千円を半額）

✓ また、報奨金（※4）を受給している企業が一定の人数（35人）を超えて、報奨金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の報奨金について支給しないこととする。

（※4）納付金の納付義務のない常用労働者100人以下の事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用しており、かつ、一定の要件を満たす場合、障害者雇用を奨励等することを目的に、その超過している雇用障害者数に応じて、1人当たり月額2万1千円を支給するもの。

○ 障害者雇用を推進する企業の取組に対する支援

✓ 中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業に対して助成する。

✓ 中高年齢者の障害者の雇用継続のために企業が実施する取組に対して助成する。

※ 常用労働者100人以下の企業に対する納付金の適用範囲拡大は、これらの企業における障害者雇用の進展等を踏まえ、引き続き検討。

5. その他

○ 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- ✓ 在宅就業障害者支援制度（※5）の更なる活用を促進するため、在宅就業支援団体の新規登録が促進されるよう、登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる）等を行う。

（※5）在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対し、発注額に応じて特例的な調整金（発注額等／35万円×2万1千円）を支給するもの。

○ 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- ✓ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる算定特例については、現在、国家戦略特区内においてのみ有限責任事業組合（LLP）（※6）が対象として認められているが、これを全国においても認める。

（※6）有限責任組合契約に関する法律により認められる事業体。

○ 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- ✓ 平成14年の障害者雇用促進法改正で廃止されたものの、当分の間存置されている除外率について、一律に10ポイント引き下げる。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

3. 障害者の就労支援について

(1) 現状・課題

- 障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策がそれぞれの政策体系や政策目的を持ちつつ、連携も図りながら進めてきており、就労系障害福祉サービスから民間企業等への就職が増加するとともに【令和2年:約1.9万人】、民間企業等における雇用者数【令和3年6月1日時点:約59.8万人】も着実に増加している。
- 就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、それを本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない場合があるのではないかと指摘がある。
- 就労系障害福祉サービスについては、企業等で雇用されることを目指す者や、直ちに企業等で雇用されることが難しい者に対して、知識や能力の向上のための訓練等を実施するという趣旨・目的から、原則、一般就労中の利用は想定していない。一方、障害者の多様な就労ニーズを踏まえ、一般就労への移行の促進や雇用の継続を図るためには、一般就労中企業における支援と就労系障害福祉サービス事業所による支援の連携を強化する必要がある。
- 障害者の就労支援に携わる人材について、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分である、実践的な研修の機会が限られている、専門人材の質・量ともに不足しているといった状況がある。また、一般就労への移行の促進や関係機関の機能・役割を踏まえた地域における一般就労後の定着支援の円滑な実施のためには、雇用・福祉施策それぞれの分野における地域の支援機関の連携を強化する必要がある。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

(2) 今後の取組

（就労を希望する障害者への就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化）

<基本的な考え方>

- 就労を希望する障害者が、本人の強みや課題、職場における合理的配慮に関する事項等を整理する機会を得ることで、
 - ・ 就労アセスメントの結果を踏まえて、就労先や働き方をより適切に検討・選択できる
 - ・ 就労開始後は、本人の特性を踏まえた就労支援が受けやすくなり、その結果、知識や能力の発揮・向上につながる
 - ・ 就労開始後の就労ニーズや能力等の変化を客観的に知るため、就労アセスメントの機会を設けることにより、就労先や働き方について改めて検討・選択ができることを目指すべきである。

- 具体的には、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面の作成・提供、関係機関（ハローワーク等の雇用支援機関、計画相談支援事業所、教育や医療などの関係機関等）との意見交換等を行うことにより、障害者本人が一般就労や就労系障害福祉サービス事業所などを自ら選択することや、就労開始後の配慮事項の整理等を通じて本人の能力や適性、地域社会や地域の事業所の状況に合った選択ができることを目指して、必要な支援を行う新たなサービス（就労選択支援（仮称））を創設すべきである。

- このため、就労選択支援（仮称）による「就労アセスメント」は、単に対象者の就労能力や適性を評価するだけのものではなく、本人と協同して、ニーズや強み、職業上の課題等を明らかにし、就労するに当たって必要な支援や配慮を整理することを含むものとして実施すべきである。

- また、市町村が就労系障害福祉サービスの支給要否決定を行う際の勘案事項の1つとして、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面を新たに位置付けることを検討すべきである。

- 就労選択支援（仮称）の創設にあたっては、人材の質及び量の確保を着実にを行う必要があるため、実施までに十分な準備期間を確保すべきである。また、必要性が高い者の利用を促進するにあたっては、就労選択支援（仮称）の支援体制の整備状況を踏まえつつ、段階的な実施を検討すべきである。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

<就労選択支援(仮称)の対象者>

- 就労系障害福祉サービスを利用する意向のある(就労系障害福祉サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある場合を含む。)障害者を対象とし、年齢や障害種別等にかかわらず、就労アセスメントの手法を活用した支援を希望する障害者が利用できることとすべきである。

- その上で、以下の者については、就労先や働き方を選択するに当たって就労選択支援(仮称)の利用の必要性が高いと考えられることから、就労選択支援(仮称)を就労開始時に利用することについて、支援体制の整備の状況を踏まえつつ、以下の順で段階的な促進を検討すべきである。
 - ① 新たに就労継続支援B型を利用する意向の者
 - ② 新たに就労継続支援A型を利用する意向の者及び標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の者

- また、就労開始前に就労選択支援(仮称)を利用することを原則としつつ、制度の円滑な実施を図る観点から、
 - ・ 新たにB型を利用する意向の者については、現行の取組を参考に就労経験のない者を中心に就労選択支援(仮称)の利用を促進すること
 - ・ 新たにA型を利用する意向の者については、一定の例外的な場合(例えば、A型利用開始後も一般就労に向けた就職活動を継続する場合)にはA型の利用開始後の一定期間のうち(例:半年や1年以内など)に就労アセスメントの手法を活用した支援を利用することも可能とすること
 - ・ 特別支援学校の生徒について、卒業後の円滑な就労の開始に支障が生じないよう、在学中に就労選択支援(仮称)を利用することを基本とした上で、現行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について地域の状況に応じた対応も可能とすること
 - ・ 同様のアセスメントが実施されている場合、重複しない範囲で支援すること
 - ・ 本人の事情(障害特性や病状等)その他の合理的な事情(経済的に困窮しており早期の就労収入の確保が必要等)により、就労選択支援(仮称)の利用に困難を伴う場合を考慮することについて検討すべきである。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

<就労選択支援(仮称)の内容について>

- 就労選択支援(仮称)について、利用者が就労先や働き方をより適切に検討・選択できるよう支援する観点から、
 - ・ 就労に関する本人のニーズを相談等により把握するとともに、実際の作業場面等を活用し、相談場面等では把握しにくい、就労に必要な能力の整理を行うこと
 - ・ 必要な情報の整理がスムーズに行えるよう、必要な視点が網羅された項目立てに沿って整理が進められるツールを活用することや、一般就労に向けた課題に留まらず、強みや合理的配慮を踏まえた状況なども含めて、本人と協同して状況を整理すること
 - ・ 支援の質と中立性の確保を図るため、地域の関係機関とケース会議(協議会の就労支援部会等の場やオンライン会議等の活用を含む。)を開催すること等により、支援を通じて把握した情報や関係機関が有している情報(例えば、就労面以外の支援に関する情報や主治医からの情報など)を相互に共有すること
 - ・ 就労に係る選択肢の幅を広げ、本人の的確な選択につながるよう、支援の実施前後において、地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などに関する情報提供、助言・指導等を行うこと
 - ・ 支援後の本人の選択に応じて、計画相談支援事業所やハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整等を行い、支援を通じて整理した情報がその後の就労支援において効果的に活用されるように取り組むこととすべきであるとともに、各地域の実情を踏まえた実施が図られるよう留意する必要がある。

- また、作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援(仮称)の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないことを考慮する必要があることから、概ね2週間(最大でも2か月)程度としつつ、利用する障害者のニーズや状況に応じて、柔軟に取り扱うことを検討すべきである。

- なお、就労系障害福祉サービス事業所を現に利用している者が就労選択支援(仮称)を利用する場合、当該事業所が支援を通じて把握している情報について就労選択支援(仮称)の実施主体が提供を受けるなどの必要な連携を図るとともに、本人が働きながら就労選択支援(仮称)を利用することもできるよう、今後、具体的な実施方法等についても検討する必要がある。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

<就労選択支援(仮称)の実施主体等について>

○ 就労選択支援(仮称)の内容を踏まえれば、一般就労中の者や一般就労に移行する者を含めた障害者に対する就労支援について一定の経験・実績を有していること(注)のほか、

- ・ 地域における就労系障害福祉サービス事業所を含めた就労支援機関等の状況
- ・ 地域における企業等の障害者雇用の状況

等について、適切に対象者へ情報提供できることを、実施主体に求めることを検討すべきである。

注 例えば、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センター、人材開発支援助成金(障害者職業能力開発コース)による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関等。

○ また、適切かつ効果的な事業運営を確保するため、

- ・ 就労支援に関する一定の経験を有する人材の配置
 - ・ 相談や作業場面等を活用したアセスメントを行うことができる設備の確保
 - ・ 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止をはじめとした中立性の確保
- 等の観点から、地域における一定の支援体制の確保に留意しつつ検討すべきである。

○ さらに、就労選択支援(仮称)を担う人材の養成や支援体制の整備については、現在、就労アセスメントに携わっている支援機関や人材の活用も図りながら、専門的なスキルに基づいた支援を行うことができるよう、既存の就労支援に関する研修等を活用するとともに、就労選択支援(仮称)の実施に向けて、今後、国による独自の研修の構築等に向けた調査研究、地域の関係機関の連携による支援体制の整備やスキルアップに関する取組のモデル的な実施を進めることが必要である。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

<就労選択支援(仮称)を含めた就労支援に関する手続き等について>

- 就労選択支援(仮称)の利用を含めた就労支援に関する手続きについては、本人の円滑な就労の開始に支障が生じることのないよう、十分に配慮して運用していく必要がある。例えば、就労選択支援(仮称)の利用を経た上で、就労系障害福祉サービスの利用申請を行う際の支給決定(変更)に関する手続きについては、就労選択支援(仮称)を利用するための支給決定の手続きにおいて既に把握されている情報を活用するなどして、本人の負担が軽減されるように取り扱うなどの工夫を検討する必要がある。

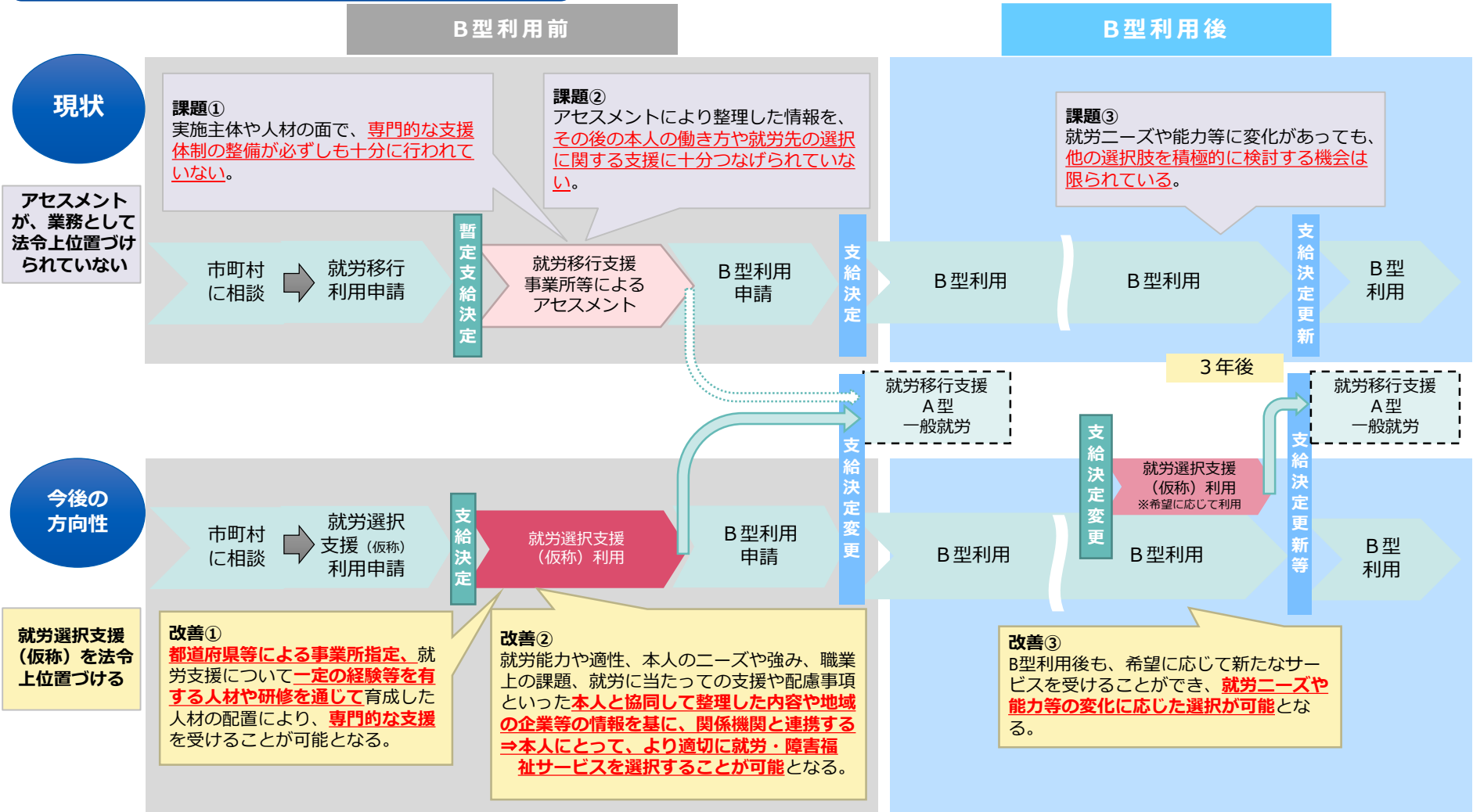
- また、本人が円滑に就労を開始できるよう、
 - ・ 就労選択支援(仮称)の実施主体は、就労面のアセスメント及び地域の企業等に関する情報の提供を通じて、障害者本人の選択を支援する役割を担うものであること
 - ・ 就労系以外の障害福祉サービスを併せて利用する者もいることなどを踏まえ、就労選択支援(仮称)を含めたサービス等利用計画案の作成から、就労系障害福祉サービスの支給決定後のモニタリング等までを含めた一連の流れにおいて、計画相談支援事業所が利用者のためのケアマネジメント全体を担う役割を果たすものであることを踏まえた上での連携の在り方として、就労選択支援(仮称)において本人と協同して作成するアセスメント結果等の情報を、その後の計画相談支援においてサービス等利用計画案の作成にあたって踏まえることや、就労選択支援(仮称)の実施主体からの助言等を参考にすることを検討すべきである。

- なお、就労選択支援(仮称)を利用した時点で把握・整理された本人の状況は、その後に変化する可能性もあることを踏まえつつ、
 - ・ 就労選択支援(仮称)の利用を経て本人が利用する就労系障害福祉サービス事業所やハローワーク等の雇用支援機関において、就労選択支援(仮称)の実施主体から共有された情報を活用するとともに、その後の本人の状況に応じて就労支援を進めること
 - ・ 就労系障害福祉サービスを利用する場合には、本人に改めて就労選択支援(仮称)を利用する意向があるか、計画相談支援事業所による定期的なモニタリングにおいて留意すること
 - ・ 一般就労する場合には、企業等においても職場環境の整備や合理的配慮の提供を検討する際に、就労選択支援(仮称)やその後の支援(産業医や衛生管理者との連携を含む。)を通じて得られた情報を活用することが重要であることから、就労選択支援(仮称)の創設の趣旨・目的や支援の内容について、就労選択支援(仮称)の実施主体だけではなく、障害者の就労支援を担う者への幅広い周知を検討する必要がある。

就労を希望する障害者の就労・障害福祉サービスの選択に係る支援の創設 ～専門的なアセスメントと本人中心の就労選択の支援（就労選択支援[仮称]）～

令和4年6月13日
社会保障審議会障害者部会 参考資料1

イメージ（就労継続支援B型のケース）

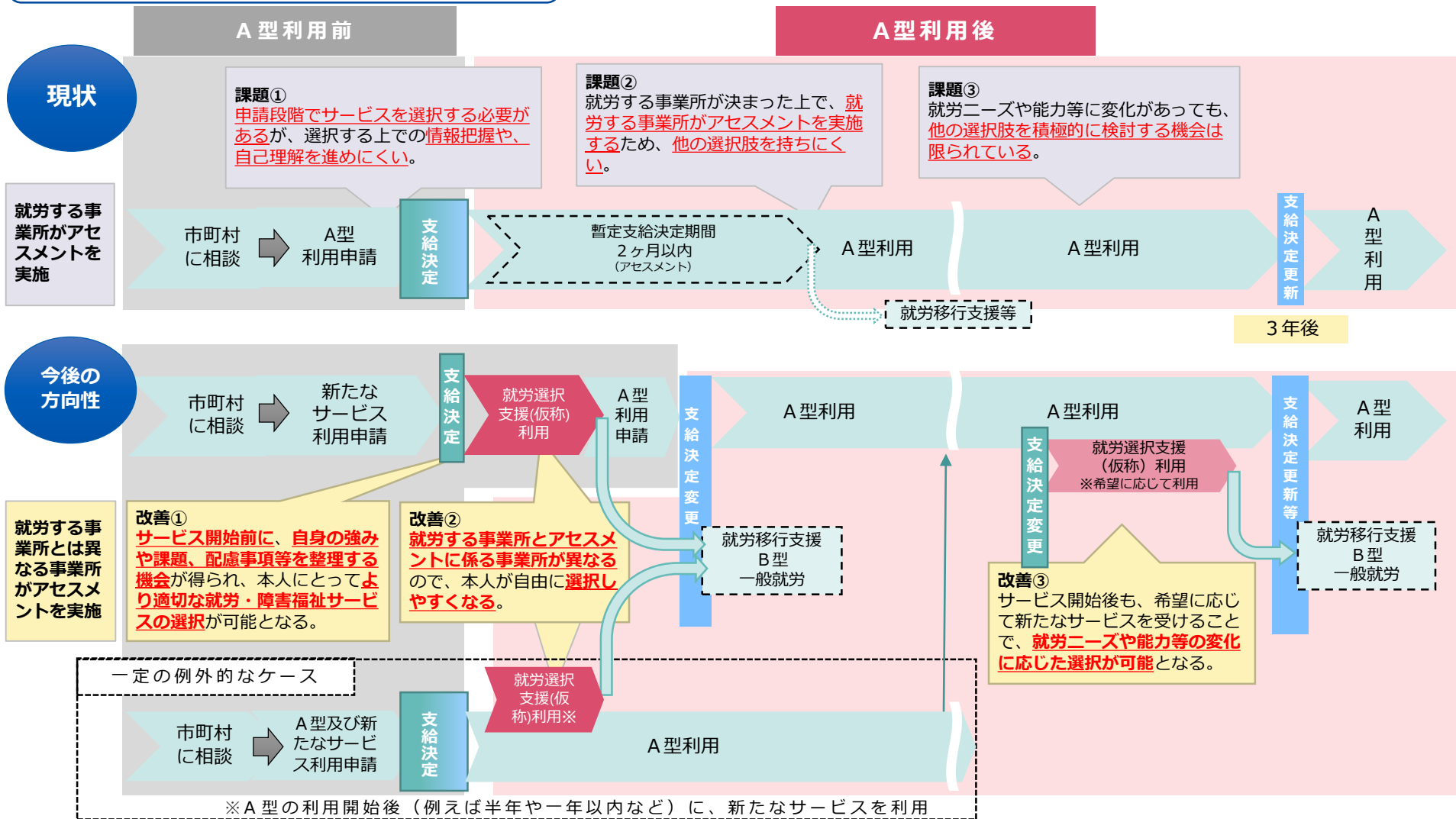


※現行の就労アセスメントでは
 ・50歳に達している者又は障害基礎年金1級の受給者
 ・就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者を対象としていない。

就労を希望する障害者の就労・障害福祉サービスの選択に係る支援の創設 ～専門的なアセスメントと本人中心の就労選択の支援（就労選択支援[仮称]）～

令和4年6月13日
社会保障審議会障害者部会 参考資料1

イメージ（就労継続支援A型のケース）



新たなサービスの対象者のイメージ

就労を希望する障害者や就労中の障害者が本人の意向・希望に応じて利用することを基本とする。特に支援の必要性が高いと考えられる方（橙色）には、就労前に利用することについて、支援体制の整備の状況を踏まえつつ、以下の順（①、②）で段階的に促進することが必要ではないか。

サービス類型		新規利用者	利用中の者※1
就労移行支援		希望に応じて利用	②標準利用期間を超えて更新を希望する者 (推計：約2千人/年)
就労継続支援A型		② (推計：約1.8万人/年)	希望に応じて利用
就労継続支援B型	・50歳に達している者又は 障害基礎年金1級受給者 ・就労経験ありの者※2	希望に応じて利用	
	それ以外の者 (現行の就労アセスメント対象者)	① (推計：約1万人/年)	

※1 新たなサービスの創設時点で、既に当該サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある者を含む。

※2 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になった者。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

（一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用）

＜基本的な考え方＞

- 障害者の希望する一般就労の実現を多様な手法で支援するため、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合や休職から復職を目指す場合において、就労系障害福祉サービスの一時的な利用を法令上可能とすることで、
 - ・ 通い慣れた就労系障害福祉サービス事業所でも引き続き就労することにより、生活リズムを維持したまま、段階的に勤務時間の増加を図ることができる
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が相互に情報共有して、時間をかけながら支援することにより、合理的配慮の内容等について調整が受けやすくなるなど、その後の職場定着につながる
 - ・ 復職に必要な生活リズムを確立するとともに、生産活動等を通じて、体力や集中力の回復・向上、復職後の業務遂行に必要なスキルや対処方法の習得などに取り組むことができる
 - ・ 企業等における復職プロセスに沿って、主治医や産業医とも連携を図りながら対応することができ、円滑な職場復帰につながるといった効果をもたらすことや、支援の選択肢を広げて本人の一般就労への移行や復職を支援しやすくすることを目指すべきである。
- 具体的には、就労移行支援及び就労継続支援の対象者として、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やす者や、休職から復職を目指す場合に一時的なサービス利用による支援が必要な者を、現行の対象者に準ずるものとして法令上位置付けることとすべきである。
- 一方、中高齢の障害者が企業等を退職して福祉的就労へ移行する場合等については、雇用主である企業等が責任を持って雇用を継続することが望ましいという指摘や、既存の雇用施策・福祉施策と役割が重なる部分があるため整理が必要であるという指摘があることなども踏まえ、一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用に関して、引き続き、市町村による個別の必要性等の判断に基づくものとしつつ、現行の取扱いの中でより適切な運用を図るよう検討する必要がある。

＜一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の期間について＞

- 企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合については、就労系障害福祉サービスの利用により、企業等で働く準備を進めた上で、勤務時間を増やす時期を目標として定めつつ、状況に応じて進めることが効果的と考えられる。このため、利用期間は原則3～6か月以内、延長が必要な場合は合計1年までとした上で、一時的な利用の後において円滑に職場定着が図られるように、個々の状況に応じて設定できる方向で検討すべきである。

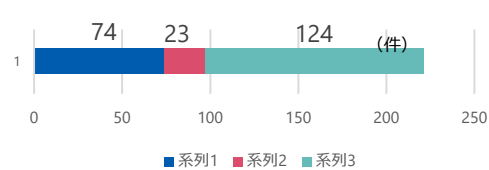
一時利用（入職時）の実態

令和4年4月8日
社会保障審議会障害者部会 資料1

①：平成30～令和2年度間で「入職時、就労後の環境に段階的に慣れていけるように、企業等で働きながらサービスを利用した者」を受け入れている就労系障害福祉サービス事業所（175か所）の状況

②③：①の事業所のうち、直近で受け入れている最大5名までの個々の利用者（348人）の状況

① 受入事業所



受入れ者数(ウェイト平均)(人)	
就労移行支援	2.65
就労継続支援A型	2.30
就労継続支援B型	1.82

※各事業所の受入人数(ウェイト平均)

※多機能型事業所は複数カウント

- 就労継続支援B型での受入実績が多いが、1か所当たりの平均人数は、就労移行支援が多い。

② 利用者像

- 有期雇用、週20時間以下の短時間勤務などの一般就労で、生活リズムの安定・体調管理の面で継続してサポートが必要な者等
※トライアル雇用中の施設外支援も一部含まれている。
- 精神障害（57.8%）、若年者（30代以下59.7%）が多い

主な支援効果

- 早期離職のリスクがある方に対して、継続的に支援を行うことで、離職の防止につながる。
- 20時間未満の短時間等の勤務条件の方に、慣れた事業所が支援をすることで、生活リズムやメンタル面での安定が図れる。

③ 支援内容

支援内容	%	
	タイプ1	全体
生産活動の機会の提供	62.9	82.1
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	50.9	37.7
個別相談	74.9	70.5
在籍する企業・学校等との調整	42.3	11.3
関係機関との調整	62.9	56.3
家族との調整	50.3	43.8
転職・就職に向けた求職活動支援	31.4	26.1
その他	5.1	5.0

※実施率が他の多様な利用者タイプを含む全体より、■ +10%、■ -5%、■ 5%、■ 10%

- 個別相談（74.9%）、関係機関との調整（62.9%）、生産活動の機会の提供（62.9%）の実施率が高い。
- 他の一時利用に比して、ストレス対処や対人スキル向上（50.9%）、企業との調整（42.3%）の実施率が高い。

主な支援課題

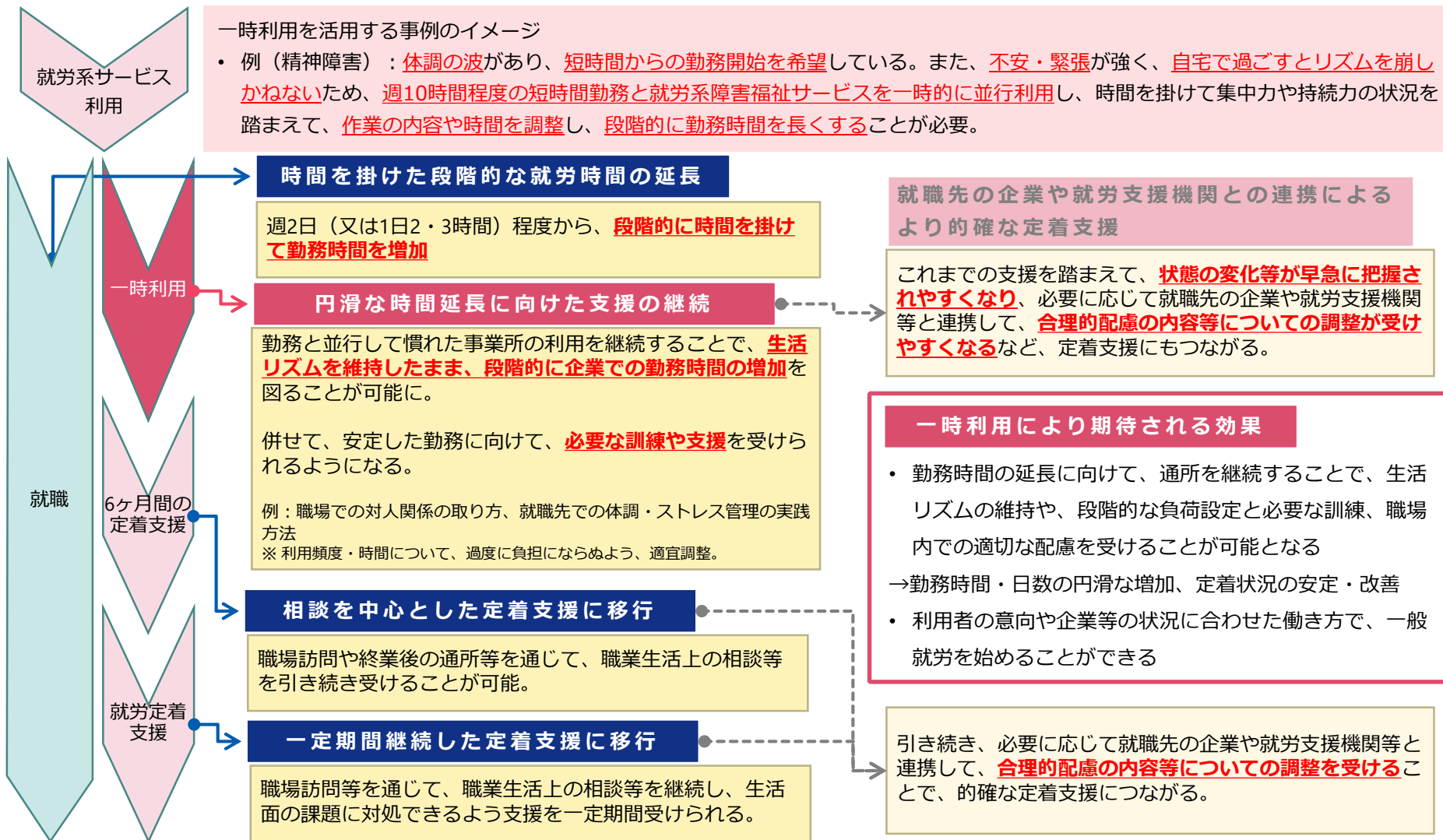
- 通常の定着支援と異なる支援が必要か明確な基準がない。
- 生活リズムの安定を主目的とすると、支援が長期化する他、依存心を助長する面もあり、利用終了のタイミングの見極めが難しい。

一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの一時的な利用による支援の連携による効果①

令和4年6月13日
社会保障審議会障害者部会 参考資料1

一般就労への円滑な移行のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用

イメージ



一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの一時的な利用による支援の連携による効果②

令和4年6月13日
社会保障審議会障害者部会 参考資料1

休職からの円滑な復職のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用

イメージ

一時利用を活用する事例のイメージ

本人が復職を希望し、企業・かかりつけ医も復職を前提としたサービス利用を受けることが適当と判断している休職中の障害者※

※地域の医療機関や就労支援機関等が実施する復職支援が活用困難な場合

- 例1（精神障害）：かかりつけ医から復職に向けた訓練は許可されたものの、生活リズムにはまだ波があり、継続した通勤や終日の作業遂行に不安があるため、段階的な慣らしが必要。
- 例2（高次脳機能障害）：就業中に受障して休職中。復職に向けて、復職後の業務遂行に向けた訓練や、自身の障害特性を踏まえた必要な対処の練習が必要（例：メモの取り方、確認の励行等）。

生活リズムの確立、体力・集中力の向上

段階的に通所頻度を増やし、復職に必要な生活リズムを確立すると共に、生産活動の機会を活用する等して、体力や集中力の向上や、復職後の職務に向けた訓練を受けることが可能に。

企業、産業医、かかりつけ医との連携

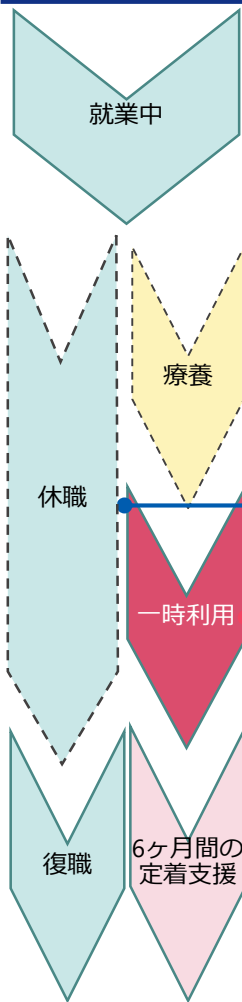
進捗状況を共有するなど、事業所が企業、産業医、かかりつけ医と連携を図ることで、企業における復職プロセスに沿った対応が可能に。

相談を中心とした定着支援に移行

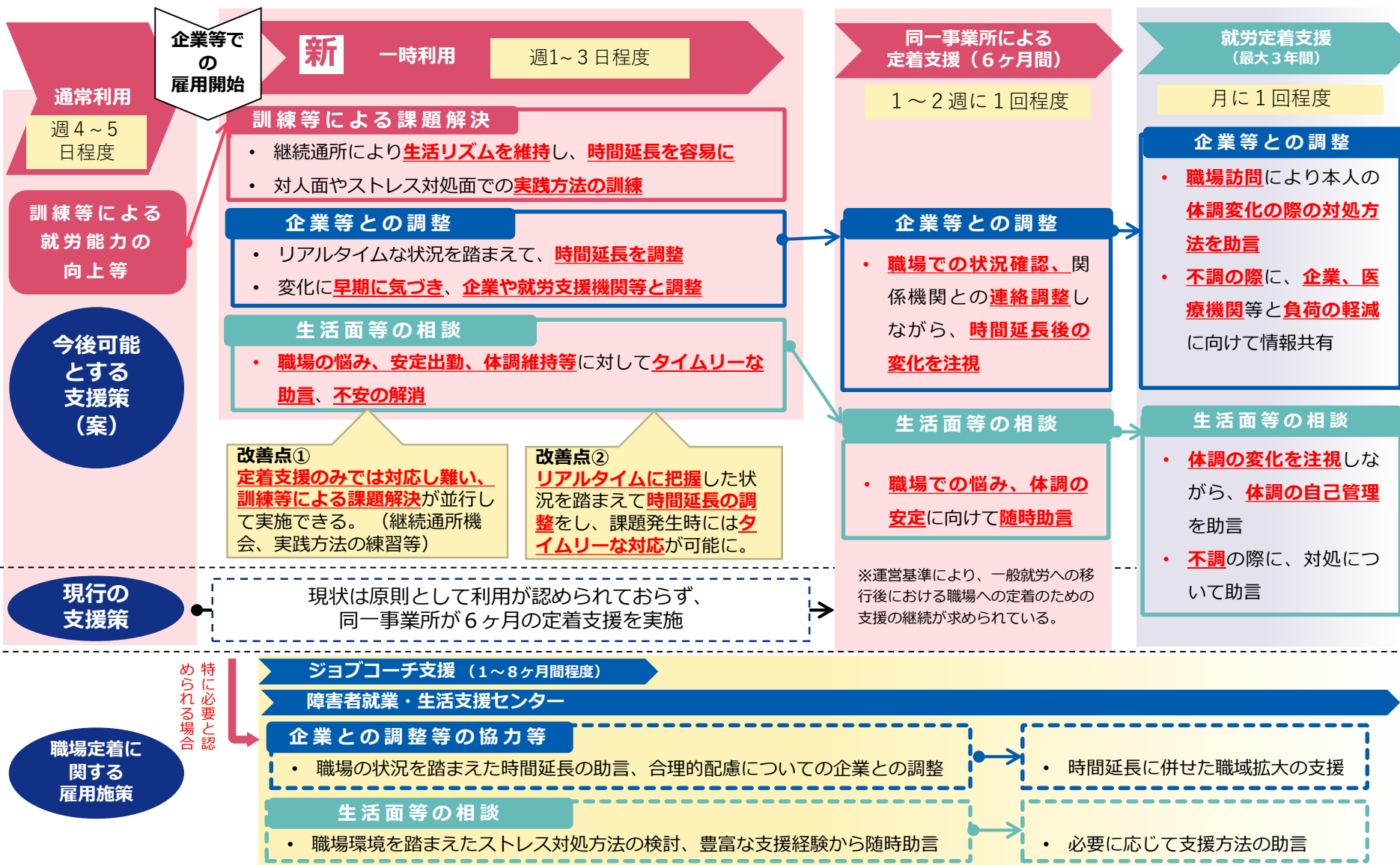
職場訪問や終業後の通所等を通じて、職業生活上の相談等を引き続き受けることも可能。

一時利用により期待される効果

- 段階的な通所や生産活動の機会を通じて、生活リズムの確立や作業面での調整が図られ、円滑な職場復帰の促進に繋がる。



就労系障害福祉サービスの利用段階から一般就労への移行、定着段階における支援策のイメージ



令和3年度 就労系福祉サービスの報酬改定の概要

- ① **就労移行支援における基本報酬の算定に係る実績（「就労定着率」）の算定方法の見直し 等**
 - 一般就労の高い移行実績を実現する事業所について、基本報酬において更に評価。
 - 「就労定着率」は、標準利用期間が2年間であることを踏まえ、直近2か年度の実績により算定するものとする。
 - 就労支援員について、同一法人内の就労継続支援事業所や就労定着支援事業所等の就労支援ノウハウの共有や人材利活用の観点から、常勤要件を緩和し、常勤換算による配置を可能とする。
- ② **就労定着支援における基本報酬の支給要件（「利用者との対面による1月1回（以上）の支援」）の見直し 等**
 - 経営の実態等を踏まえ、基本報酬の見直しを実施。
 - 支給要件については、支援内容が多岐にわたり、個別性が高いものであること等を踏まえ、特定の支援内容を要件とするのではなく、どのような支援を実施したか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者と共有することを要件とする。
 - 実績に応じて設定する基本報酬の区分について、よりきめ細かく実績を反映するため、その範囲（「就労定着率9割以上」等）を見直す。
- ③ **就労継続支援A型における基本報酬の算定に係る実績（「1日の平均労働時間」）の見直し 等**
 - 基本報酬の算定に係る実績について、「労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」の5つの観点から成る各評価項目の総合評価をもって実績とする方式（スコア方式）に見直す。
 - スコア方式による評価内容について、事業所ホームページ等による公表を義務づけるとともに、未公表の事業所は報酬上減算する。
- ④ **就労継続支援B型における基本報酬の報酬体系の類型化 等**
 - 基本報酬について、工賃向上とともに、地域における多様な就労支援ニーズに対応する等の観点から、「平均工賃月額」に応じて評価する体系に加え、「利用者の生産活動等への参加等を支援したこと」をもって一律に評価する体系を新たに設ける。
 - 「平均工賃月額」に応じて評価する体系においては、工賃向上をより実現していくため、高工賃事業所の基本報酬を更に評価する。
 - 「利用者の生産活動等への参加等を支援したこと」をもって一律に評価する体系においては、
 - ・ 利用者の多様な働く意欲に応えつつ、就労を通じた地域での活躍の場を広げる取組として、就労の機会の提供や生産活動の実施に当たり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価する地域協働加算を創設する。
 - ・ 地域生活や就労を続ける上での不安の解消、生産活動の実施に向けた意欲の向上などへの支援を充実させるため、ピアサポートによる支援を実施する事業所に対して新たに報酬上の評価をするピアサポート実施加算を創設する。
- ⑤ **就労継続支援から一般就労への移行に対する更なる評価の設定 等**
 - 就労移行支援体制加算の更なる評価を実施する。また、更なる評価は、基本報酬の区分に応じてメリハリのあるものとする。さらに、就労継続支援から就労移行支援への移行についても一定の評価を新たに実施する（就労移行連携加算の創設）。
 - 一般就労への移行促進を見込み、就労継続支援の福祉専門職員配置等加算における有資格者として作業療法士を新たに評価する。
- ⑥ **一般就労への移行や工賃向上等の更なる促進に向けた施設外就労加算の発展的な見直し**
 - 施設外就労加算を廃止・再編し、一般就労への高い移行実績や高工賃を実現する事業所、地域連携の取組への評価に組み替える。
- ⑦ **就労移行支援及び就労継続支援における在宅でのサービス利用に係る要件の緩和**
 - 在宅でのサービス利用について、新たな生活様式の定着を見据え、本人の希望や特性を踏まえつつ、更に促進するため、令和2年度に限って新型コロナウイルス感染症への対応として臨時的に要件緩和した取扱いを、令和3年度以降は常時の取扱いとする。
- ⑧ **基本報酬の算定に係る実績の取扱いに関する新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた柔軟な取扱い**
 - 令和3年度の報酬算定に係る実績の算出については、令和元年度又は令和2年度の実績を用いないことも可能（就労継続支援は平成30年度実績を用いることも可能）とする。

障害者の活躍する場の広がり

- 障害者が地域の人手不足が深刻な産業や、高齢化に悩む地域を支えている事例が地域で生まれている。
- 様々な業界、分野と連携し、障害者が活躍する場が広がっている。

就労継続支援A型事業所の事例

(事例1) 観光と福祉の連携

【株式会社アソシア(沖縄県)】

当該事業所では、**施設外就労として地域のリゾートホテルの客室清掃業務**を行っている。

- 障害特性に応じた作業のレクチャー、体調に応じたシフト作成により、約12人の障害者が働いており、国内外から訪れる観光客に快適な客室を提供する。
- 人材不足に悩む観光産業と、働く場を求める障害者施設を行政が結びつけて始まったプロジェクト。

(事例2) 観光・農業・福祉の連携

【一般社団法人日々木の森農園カフェ日々木(青森県)】

当該事業所では、**築60年以上の古民家を活かしたカフェで地元農家と連携したランチ**を提供している。

- 地元の十和田の観光立地も活かして観光業者と連携して、団体旅行客や外国人観光客も来店する人気のカフェ。
- 地元農家との連携により、野菜ソムリエがコーディネートしたランチを提供。ブルーベリー等の農園作業、ジャム等の製造販売も行う。



就労継続支援B型事業所の事例

(事例1) 障害者が高齢者を支える事例

【社会福祉法人ドリームヴィ ヴィ長屋(東京都)】

- 当該事業所は、首都圏にある老朽化の進んだ大規模団地の一角でカフェレストランを運営。身体に優しい栄養バランスのよい定食や、和洋スイーツを提供。
- この地域は高齢化率50%以上と高い。団地内にある商店街の殆どは閉店し、公共交通機関の利用も不便なため孤立しがちな高齢住民にとって、当該事業所は憩いの場となっている。
- 主に知的障害のある利用者約20人は、カフェでの作業以外にも、**外出が難しい高齢者宅への夕食の配食&見守り(配達当日と翌日の容器回収の2回、対面により安否を確認)サービス**を行っている。
- 地域包括支援センターや社会福祉協議会とも連携し、地域活性のための新しい街づくりを進める。

(事例2)

【社会福祉法人池田博愛会 セルフ箸蔵(徳島県)】

- 障害のある方、約60人が働く当該事業所では、弁当やパンを製造販売し、学校給食としても提供している。喫茶室も運営し、地域住民との交流の場になっている。
- さらに、事業所で製造した商品や、近隣の商店から調達した食料品や生活用品を、注文に応じて山間部の高齢者へ定期的に宅配し、同時に**高齢者を見守り、話し相手となることで地域を支えている**。
- 地元の民間企業とともに、見守り協力機関として自治体と協定を結んでおり、一人暮らしの高齢者を守る活動の充実強化にも寄与している。



農業と福祉の連携事例

- 障害者就労施設が、有機農業によって付加価値の高い農作物を生産し、また、加工・販売まで手掛けること(6次産業化)によって、高い工賃(賃金)を実現している事例もある。
- また、農業分野には、多様な作業があることから、障害者の特性に応じた仕事を開発することにより、より多くの障害者の雇用・就労につながる。また、地域の農家ともつながることにより、地域活性化や地方創生にも資する事例もでてきている。

就労継続支援A型事業所の事例

<事例1> (社福)進和学園(神奈川県)

- 法人内で生産する農産物を基盤に、県内農産品を加工・販売することにより、障害者の働く場を広げ、地域の農業を活性化。地元農家や農協、行政とネットワークを構築し、地域全体で連携して取組む。
- A型利用者約20人のうち、一部(※)が、地元の野菜や果実からジュースやジャムを製造し、販売する。
※農業以外に自動車部品組立作業も行っている。

<事例2> (株)九神ファームめむろ(北海道)

- 就労継続支援A型事業所として、農業と加工作業を組合せて通年の作業を確保。20人の利用者が、主にジャガイモの生産と加工を行い、総菜チェーンや地元の食堂に販売し、安定収益を上げている。
- A型利用者から支援スタッフへのキャリアアップも実現。
- 地域の高齢者を積極的に雇用し、農業の経験や知恵を伝承。高齢者の生きがい創出にもなっている。



就労継続支援B型事業所の事例

<事例1> (社福)ころん(福島県)

- 当事業所では、約30品目の野菜を生産。同じ法人で運営する養鶏場の鶏ふんを使った自家製堆肥による土作りなども行い、農薬を使わない野菜作りを行っている。
- 直売店やネット通販、車による移動販売も行い、売上げ確保に努めている。外出が困難な地域住民にとって、買い物支援の役割も担っている。
- 精神障害のある約30人の利用者が、それぞれの適性と体調を判断しつつ、就労に必要な体力、忍耐力、チームワークを養いながら作業している。
- 地元の農家から請負で作業を行う「施設外就労」に取組むことで、地域の農業を支えている。

<事例2> (社福)佛子園(石川県)

- 当該事業所では、使われなくなった畑地を耕し、主にカボチャとブドウ、他にもトマト、ピーマン、ブルーベリー等の少量多品種の野菜や果物を生産している。ブドウの選定作業などは、地域の高齢者の協力を得ている。
- 農産物は、JAの直売所や施設内の市場で販売している。施設内の市場には地元の農家も出店し、高齢化・過疎化が進む地域の農家にとって新たな販路拡大、所得確保の機会にもなっている。
- 約40人の利用者の多くは知的障害者で、農業の他に、法人内で製造するクラフトビールの瓶詰めやラベル貼り、レストランでの清掃、調理補助、接客にも取り組む。



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%

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%
令和3年3月 2021年	国及び地方公共団体 : 2.6% 教育委員会 : 2.5%	2.3%	2.6%

※ 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

主な地域の就労支援機関の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

(1) 公共職業安定所(ハローワーク) [544カ所(平成25年度～)] (厚生労働省)

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

	平成28年度	令和3年度	
新規求職申込件数	191,853件	223,985件	+ 16.7%
就職件数	93,229件	96,180件	+ 3.2%

(2) 地域障害者職業センター [各都道府県47所、5支所(昭和47年設置開始、昭和57年設置完了。支所は平成元年に設置。)] ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

	平成28年度	令和3年度	
障害者職業カウンセラー	316人	318人 ※R2:325人	+ 0.6%
利用者数	32,332	27,147 ※R2:26,326	△ 16.0%
職リハ計画作成件数	27,462	23,653 ※R2:22,586	△ 13.9%
利用事業所数	18,524所	20,472所 ※R2:15,766所	+ 10.5%
利用関係機関数	2,105機関	2,026機関 ※R2:1,810機関	△ 3.8%

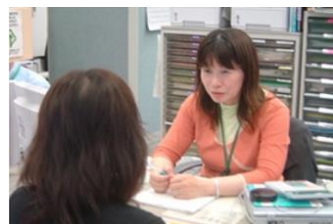
(3) 障害者就業・生活支援センター (知事が指定した社会福祉法人、NPO等が運営) [338センター(令和4年4月～)]

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

	平成28年度	令和3年度	
設置箇所数	330箇所	336箇所 ※令和4年度338箇所	+ 6箇所
支援担当者数	1,167人	1,283人	+ 9.9%
支援対象者数(1センター当たり)	166,635人 (505人)	210,199人 (626人)	+ 26.1% (+ 24.0%)
就職件数(1センター当たり)	15,638件 (47件)	15,832件 (47件)	+ 1.2% (± 0%)

ハローワークにおける障害者雇用の促進

- ハローワークは、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション機関として、障害者に対する専門的な職業相談・職業紹介や、就職後の定着支援等を行っている。
- また、事業主に対しては、障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導を行うとともに、各種助成金制度も活用しながら、雇入れに向けた支援や、継続雇用の支援等を行っている。
- いずれにおいても、地域の関係機関と連携し、必要に応じて支援チームを結成して取り組んでいる。



労働局・ハローワーク

(全国47箇所・全国544箇所)

連携

地域の関係機関

(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、自治体 等)



雇用率達成指導・雇入れ支援等

【雇用率達成指導】

- ・ 障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導、雇入れ計画作成命令、雇入れ計画の適正実施勧告、企業名公表

【企業向けチーム支援】

- ・ 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、関係機関とチームを結成し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援

【各種助成金制度】

- ・ 障害者の雇入れや試行的な雇用を行った事業主への助成
- ・ 障害者の職場定着のための措置を行った事業主への助成

【認定制度】

- ・ 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

【精神・発達障害者しごとサポーター養成講座】

- ・ 精神・発達障害者の同僚・上司等に対し、障害についての基礎知識や必要な配慮などを学べる講座を実施

担当者制によるきめ細かな就職支援

【障害特性等に応じた専門的支援】

- ・ 身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等のある求職者に対し、専門知識・技術を持つ職員が担当者制(ケースワーク方式)によりきめ細かく就職支援

【障害者向けチーム支援】

- ・ 障害者が利用している関係機関とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援

障害者

「自分の能力を発揮したい」
「必要な配慮を受けながら、安心して働きたい」

マッチング支援

- ・ 職業紹介
- ・ 就職面接会
- ・ 就職説明会

事業主

「障害者に活躍してもらいたい」
「ニーズに合った労働者を採用したい」

「ハローワークの紹介状況」

(令和3年度)

新規求職申込件数：223,985件
就職件数：96,180件

「民間企業の障害者雇用状況」

(令和3年6月1日)

雇用障害者数：59.8万人
実雇用率：2.20%

地域障害者職業センターの概要

- 地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。
- 障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。また、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。(利用者数:27,147人)

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力や職業能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。(支援対象者数:2,102人、就職率:72.1%)

○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。(支援対象者数:2,746人、職場定着率:90.5%)

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。(職場復帰支援対象者数:2,169人、復職率:87.7%)

○ 事業主に対する相談・援助

事業主に対して、障害者の従事しやすい職務の設計、わかりやすい指導の方法などを、雇入れの段階から定着に至るまで一貫して実施。(支援対象事業所数:20,472事業所)

○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

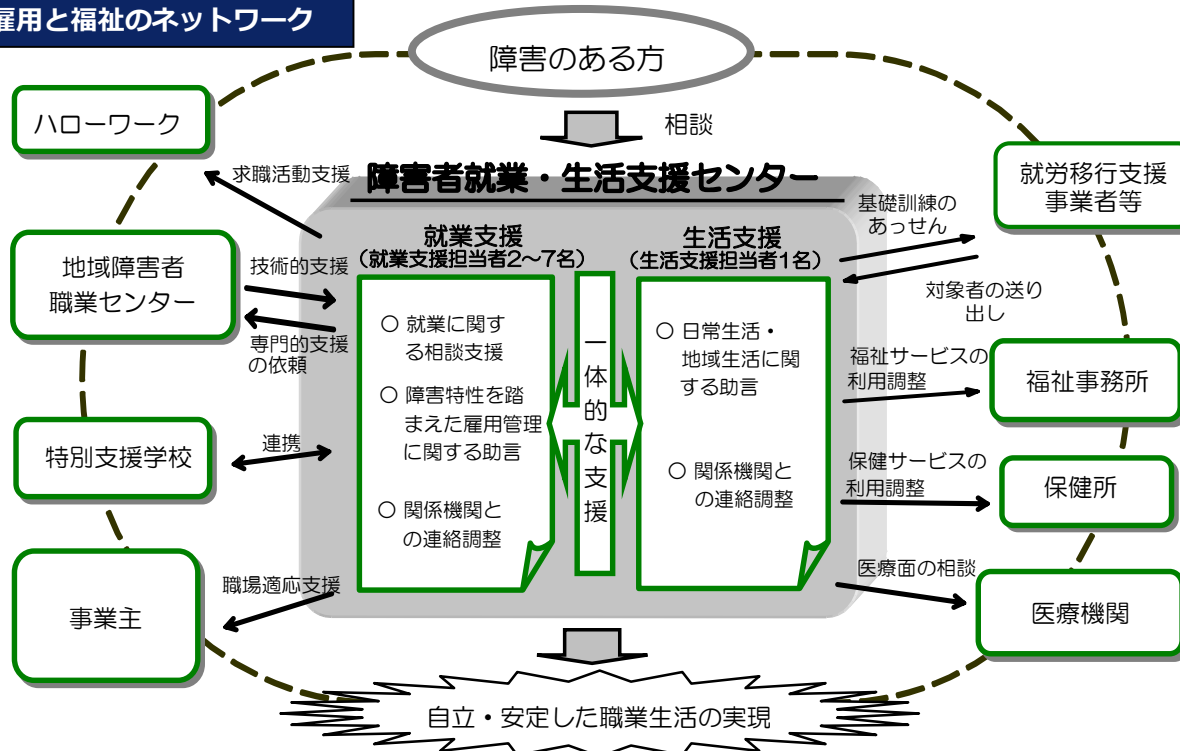
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成や研修等を実施。

(助言・援助実施関係機関における障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の数:2,132機関)※全て令和3年度実績

障害者就業・生活支援センターの概要

障害者の身近な地域において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（令和4年4月現在 338センター）

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

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）
 - ・ 障害者の特性、能力に合った職務の選定
 - ・ 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

【令和3年度実績】

支援対象障害者数：	210,199人		
相談・支援件数：	支援対象障害者	1,291,475件	事業所 450,831件
就職件数（一般事業所）：		15,832件	就職率： 78.0%
定着率（1年）：		81.4%	

センターの設置状況(都道府県別)

令和4年4月現在

ブロック	都道府県	設置数		
			うち複数設置	うち小規模センター
北海道・東北	北海道	12		
	青森	6		
	岩手	9		
	宮城	7		
	秋田	8		
	山形	4		
	福島	6		
	小計	52	0	0
北関東	茨城	9		
	栃木	6		
	群馬	9		
	埼玉	10		
	新潟	7		
	小計	41	0	0
南関東	千葉	16		
	東京	6		
	神奈川	8		
	山梨	4		
	長野	10		
小計	44	0	0	
中部・北陸	富山	4		
	石川	3		
	福井	2		
	岐阜	6	1	
	静岡	8		
	愛知	12		
	三重	9		1
	小計	44	1	1

ブロック	都道府県	設置数		
			うち複数設置	うち小規模センター
近畿	滋賀	7		
	京都	8	1	
	大阪	18		
	兵庫	10		
	奈良	5		
	和歌山	7		
	小計	55	1	0
	中国・四国	鳥取	3	
島根		7		1
岡山		4		
広島		8	1	
山口		6		
徳島		3		
香川		4		
愛媛		6		
高知		5		
小計		46	1	1
九州・沖縄	福岡	13		
	佐賀	4		
	長崎	7		3
	熊本	6		
	大分	6		
	宮崎	7		
	鹿児島	7		1
	沖縄	6	1	
小計	56	1	4	
計	338	4	6	

中高年齢層の障害者の雇用継続に取り組んだ職場改善好事例

中高年齢層の障害者についても、勤務時間の変更や、職務内容の見直し、サポート体制の整備等を行うことにより、安定した就業を継続している例がある。

(株)シーエックスカーゴ 桶川流通センター

- 所在地：埼玉県桶川市
- 雇用障害者数：28人
- 業種：一般貨物自動車運送業
- 事業内容：倉庫業、物流企画、商品管理、事業開発

- 個別の体調などに配慮した**柔軟な勤務時間の設定**や**身体的負荷の低い職務への変更**を実施。
- **障害者職業生活相談員とジョブコーチとの連携・情報シートによる体調管理**などで職場定着を支援。

課題（事例①）

- 採用後、腎不全を発症し、透析治療が必要となった。
- 年齢とともにスピーディな作業が負担になり、また体調を崩すことが増えてきた。

具体的な対応策

- **フルタイム勤務から短時間勤務に変更**することで、週3日の透析治療を確実にこなせるようになり、安心して勤務できるようになった。
- 正確性、迅速性が求められる点検業務から、仕分け業務（比較的自分のペースで作業ができる、複数の作業工程があるため負担の少ない業務に特化できる、複数の社員で作業を分担しているためスムーズにサポートができる）に**配置転換し、負担を軽減**した。
- 本人の障害情報、雇用状況等をまとめた**情報シートを作成**し、職場の上司、相談員・ジョブコーチ間で体調変化、健康上の留意点等の情報を共有するなど、**健康状態へのフォロー体制を強化**した。

有限会社 キホク

- 所在地：愛媛県松山市
- 雇用障害者数：7人
- 業種：生活関連サービス業
- 事業内容：飲食店・ホテルなどへのおしぼりのレンタル
紙おしぼりの販売

- 脳出血による**後遺症に配慮した配置転換、短時間勤務からの段階的職場復帰**など、障害や体力に応じた配慮により、継続雇用を推進。

課題（事例②）

- 左上下肢機能の低下のため、作業精度・作業ペースに課題があり、グループ作業では周囲と差が発生することから、精神的負担となっていた。
- 脳出血による休職から職場復帰するにあたり、疾病と加齢による体力低下に配慮する必要があった。

具体的な対応策

- 商品の包装作業を担当していたが、商品をまっすぐ包装機械に入れることが難しいため、**多少のズレがあってもきれいに包装できる機械に変更**し、作業精度面の課題を低減した。
- **単独で作業を行う部署への配置転換**により、自分のペースで安定して作業を進めることができ、周囲を気にせず、落ち着いて作業できるようになった。
- **短時間勤務を導入**し、本人の様子をこまめに確認しながら**段階的に職場復帰を進めた結果**、円滑に通常勤務に移行することができた

旭電器工業 株式会社

- 所在地：三重県津市
- 雇用障害者数：13人
- 業種：製造業
- 事業内容：電気機器配線器具・防災機器・産業用ス
イッチ・コネクタ・車載用部品などの生産

- 高齢社員の継続雇用に向け**配置転換**を行い、ジョブコーチのサポートにより**作業工程を細分化、見える化**。

課題（事例③）

- 加齢による体力の低下などにより、製造現場での作業継続は難しいと判断し、配置転換して軽作業に変更したが、新たな作業の理解と定着に時間がかかっていた。
- 一人作業のため、相談できる相手がおらず報告・連絡・相談をタイミングよくできていなかった。

具体的な対応策

- 各部門で行っていた**定型作業を洗い出し**、清掃と機密書類のシュレッダー作業を新たに選定した。
- 作業の具体的な手順が定まっていなかったため、自己流で作業を進めることがあった。そこで、**作業工程を細分化、マニュアル化**し、作業手順を明確にすることで、ミスがなくなるなど、作業精度が向上した。
- 同僚（障害者）と**2人一組で作業する体制に変更**し、同僚や上司に相談できるようチームでサポートしながら、**何かあったら報告できる体制を整えた**。

中高年齢層の障害者の雇用継続のために各好事例事業所が取り組んだ内容

① 勤務時間・休暇制度に関する改善

- ・ 傷病欠勤・短時間勤務制度を体系的に整備して、個別の状況に応じた勤務時間の設定・延長が可能となった。
- ・ 安心して通院できるよう、有給休暇とは別に定期通院休暇制度を導入したほか、フレキシブル勤務の活用によりラッシュを避けて通勤できるようにした。

② 体力などの変化に応じた職務の見直し

- ・ 疾病の後遺症に配慮し、自分のペースでできる作業に変更し、また使用する機械を変更することで、正確な作業を行いやすくした。
- ・ 「社内留学」制度を活用し、新たな職務を体験したところ、適性があることがわかり配置転換を行った。

③ 社内のサポート体制の整備、支援方法の見直し

- ・ 周囲の同僚による日常的支援のほか、上司、産業医、支援機関などのネットワークをつくり、勤務の安定化に向けて支援した。
- ・ 本人の特性に合わせ、口頭指示だけでなく、手本を示して指導し、メモをとる方法に変えた

④ 社員の状況や外部の支援機関に関する情報集約

- ・ 年々変化する作業状況を同じ視点で把握するための「アセスメントシート」を作成した
- ・ サポートスタッフが業務面、健康面、生活面で気づいたこと、本人からの相談の内容をケース記録にまとめサポートスタッフ間で共有した

⑤ 勉強会の工夫や安全・健康に関する啓発活動、健康管理の仕組み作りの整備

- ・ 勉強会の機会に評価シートを活用して自己評価を行いやすくする工夫を実施した
- ・ 従業員の健康増進のためのヘルスキーパーを活用して、疲労回復をうながした

⑥ 業務を行いやすくするための工夫

- ・ 病気、休暇への対応に備え、一人一人が複数の作業に対応できるよう人材育成を行った
- ・ 1日のスケジュールの見直し後、チェックシート、タイマーの活用とペア体制の整備で確実な業務遂行を支援した

⑦ 家族、支援機関との連携

- ・ 社員の課題に合った支援機関へ支援を依頼し、ケア会議を行った。家族の学習会で、支援機関の最新の情報を提供した。
- ・ 年1回、家族、支援機関が参加する保護者会を開催したほか支援機関と連携し生活面のサポートを行った

中高年齢障害者の雇用に関する課題と支援について

- 中高年齢障害者の雇用に当たっては、職業的基礎能力や、精神的側面の支援に関する課題が見受けられる。
- 支援のポイントとして、仕事に対するモチベーションの維持、仕事内容の工夫の推進、健康管理の充実、外部機関の活用があげられる。

中高年齢障害者の雇用に関する課題

雇用している中高年齢障害者に対して何らかの配慮を行っている企業のうち、配慮を行っても課題が残存していると回答した企業は身体障害者で2割程度、その他で4割超程度。障害種別ごとの残存している課題項目は以下のとおり（上位抜粋）。

【肢体不自由】

項目	度数
1 本人の能力に応じた仕事内容の設定	26
2 運動機能が落ちた（肢体不自由の場合は重度化した）	23
3 無理なく働ける勤務時間の設定	20
4 歩行や交通機関を使用した場所の移動	18
5 作業や仕事の処理速度	17

【視覚障害】

項目	度数
1 本人の能力に応じた仕事内容の設定	7
2 視力が落ちた（視覚障害者の場合は重度化した）	6
3 無理なく働ける勤務時間の設定	4
4 安全に時間通りに通勤を行うこと	3
5 作業や仕事の処理速度	2
その他9項目が同順位	

【聴覚障害】

項目	度数
1 適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること	9
2 指示や話の内容を理解すること	8
3 自分の意思を伝えること	6
3 本人の能力に応じた仕事内容の設定	6
5 コミュニケーション機器（電話、FAX、電子メール等）を使用すること	5
5 無理なく働ける勤務時間の設定	5

【知的障害】

項目	度数
1 適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること	20
2 自分の意思を伝えること	19
3 指示や話の内容を理解すること	18
4 作業や仕事の処理速度	17
5 基本的な読み・書き・計算・状況判断	14

【精神障害】

項目	度数
1 障害の状態が不安定である	31
2 適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること	30
3 精神的ストレスへの対処	26
4 長期休業した場合の職場復帰の対応	23
5 指示や話の内容を理解すること	22

【発達障害】

項目	度数
1 集中力	5
2 基本的な読み・書き・計算・状況判断	4
2 精神的ストレスへの対処	4
2 適切なコミュニケーションを行い人間関係を維持すること	4
5 障害の状態が不安定である	3
その他6項目が同順位	

※ 度数：企業からの回答数（複数回答）

※ 中高年齢障害者の職業生活再設計に関する企業へのアンケート調査を実施（2020年4月1日～5月8日）し、1,239社から回答を得た（回収率18%）。うち、中高年齢（45歳以上）障害者を雇用する企業616社において、1つ以上配慮を実施していると回答した504社の回答を分析した。

中高年齢障害者に対する支援のポイント

ヒアリング調査等を踏まえ、中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援のポイントを考察したところ、以下4点が明らかになった。

- 仕事に対するモチベーションの維持**：労働意欲の維持のための継続的な相談・対話 等
- 仕事内容の工夫の推進**：仕事内容の変更、本人の能力に応じた労働時間の設定、職務の変更を見据えた能力開発 等
- 健康管理の充実**：加齢を踏まえた健康管理、障害状況の変化等の可能性を踏まえたきめ細かい対応 等
- 外部機関の活用**：外部機関を積極的に活用することによる配慮の提供や課題の改善 等

出典：「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構，2021年3月）

中小企業におけるテレワークの事例

事例1

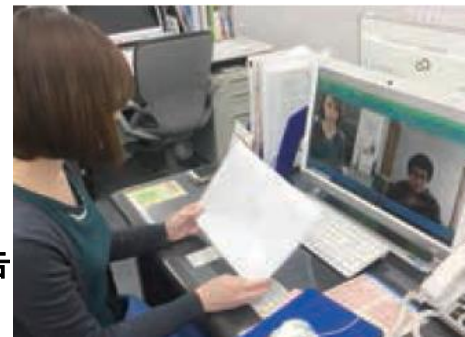
- ・ 企業情報: 情報通信業、従業員50名程度。
- ・ 働き方の形態: 完全在宅勤務で身体障害者を雇用
- ・ 仕事内容: ヘルプデスク業務
- ・ 設 備: Web会議ツールを常時接続
- ・ その他 : 配属部署の社員を対象に、ダイバーシティについて理解を深めるための研修や、雇用する障害者の障害特性を理解するセミナーを実施。

→3拠点(本社、オフィス、在宅勤務者の自宅)をつないだ打ち合わせ



事例2

- ・ 企業情報: 不動産業、従業員50名以下。
- ・ 働き方の形態: 完全在宅勤務で地方の精神障害者を雇用
- ・ 仕事内容: チラシに掲載する間取り図の作成、写真の補正、ホームページへの物件情報の入力等
- ・ 設 備: Web会議ツールを常時接続
- ・ 雇用管理: 始業時に予定を共有し、終業時にその日の進捗を報告
体調面については自己申告だが、
地元の就労支援機関と連携する体制を構築。
- ・ その他 : 社員の障害者への理解促進のため、
在宅雇用導入企業の視察や研修を実施。



↑ 在宅勤務中の障害者が、会社にいる労働者と打ち合わせ
→ 自宅で仕事中の障害者

ご静聴、有り難うございました！

皆さまも、「志は高く！」