

# 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**（年内）及び公務部門における**障害者雇用マニュアル**（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・設備改善等**
- 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資する取組の推進
  - ・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（年内）
- 「**ステップアップ制度**」の枠組みを導入（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「**プレ雇用制度**」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(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**

# 論点整理（案）

# 国等の機関における障害者雇用の促進について①

## 現行制度に係る課題・提言・指摘

## 今後の対応・方針

国等の機関は、障害者の雇用について民間事業主その他国民一般の理解を高めるように努める責務を有し、民間事業主に対して率先垂範して障害者を雇用する立場にある。

基本方針において、国の行政機関等における障害者の任免状況について、これまで実施してきた厚生労働省による一括した公表と併せて、各機関における説明責任を果たす観点から、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することとされている。



国等の機関は障害者雇用を推進すべき立場にあることを踏まえ、官民を問わず障害者雇用を推進していくためにも、法律において、国等の責務を明確化するとともに、国等の機関自らが障害者の任免状況を公表することが必要ではないか。

障害者雇用促進法においては、法定雇用率が未達成の場合における達成のための障害者採用計画等に関する規定はあるものの、法定雇用率の達成が数合わせにならない法律上の担保（いわゆる雇用の質の確保）が必ずしも十分ではない。



国の機関等による障害者の活躍の場の拡大のための取組が不断に実施されるよう、法律において、障害者雇用の質の確保に資する計画の策定に係る規定を整備することが必要ではないか。

障害者雇用促進法において、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

基本方針において、各府省は、障害者雇用の推進に関する実務責任者を障害者雇用推進者に相当するものとして、速やかに配置することとされ、また、障害者職業生活相談員に相当するものとして、障害者本人からの相談を受け付ける相談員を職員の中から選任し配置することとされている。



基本方針において国の行政機関における障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員に相当する者をそれぞれ選任するだけでなく、国等の機関に対しても、民間事業者と同様に、法律において推進者及び相談員の選任に関する規定を整備することが必要ではないか。

## 国等の機関における障害者雇用の促進について②

### 現行制度に係る課題・提言・指摘

### 今後の対応・方針

障害者雇用促進法において、厚生労働大臣による報告徴収等の権限について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

基本方針において、厚生労働省は、各府省から通報される任免状況に関して、各府省が保存する通報対象となる障害者の名簿や障害者手帳の写し等の関係書類について必要な調査を行い、通報対象となる障害者の範囲やその確認方法等の実務が適切に実施されているかを確認することとされている。



関係閣僚会議で決定した基本方針に基づく取組だけでなく、障害者雇用促進法の実効性を確保するため、厚生労働省が、国等の機関に対し、報告徴収等の必要な実態把握を行う権限が必要ではないか。

障害者雇用促進法施行規則において、常時雇用する対象障害者に関する書類の保存義務について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

基本方針において、各府省は、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することとされている。



基本方針において国の行政機関における書類の保存を規定するのみでなく、今般の事案を踏まえれば、書類の保存義務について、法律において明確にし、民間事業主のみならず、国等の機関に対しても義務づけることが必要ではないか。

今般の公務部門における障害者雇用に関する事案について、国の行政機関側の問題として、特定分野の対象障害者を判定する際の恣意的な基準の使用、計上すべきでない職員の計上といった「対象障害者の杜撰な計上」のほか、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した等、「対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如」等も指摘された。基本方針において、厚生労働省は、通報対象となる障害者の範囲及びその確認方法、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数の計上に関して、明確な判断基準を改めて示すとともに、それらの確認・計上等に係る留意事項について示した手引きを作成し、各府省に送付することとされている。



基本方針に基づき、対象障害者の確認方法等について、国の行政機関向けの手引きの作成等を行うだけでなく、法律において、対象障害者の確認方法を明確にすることが必要ではないか。



## 国等の機関における障害者雇用の促進について③

### 現行制度に係る課題・提言・指摘

障害者雇用促進法において、納付金制度について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。



### 今後の対応・方針

国等から納付金を徴収することは、国民の税金から支払うことになり、結果的に国の納付義務を国民に転嫁することとなる等の課題があることも踏まえ、そもそも、国等の機関は率先して障害者雇用を推進すべき立場であり、法定雇用率の達成を前提として、取組を確実に進めていくことが重要ではないか。

# 民間企業における障害者雇用の促進について①

## 現行制度に係る課題・提言・指摘

障害の特性から、中長期にわたり現行の雇用率制度の対象となる働き方（週所定労働時間20時間以上の勤務）に移行できない者や、こうした働き方を求められること自体がストレスに繋がる者も一定程度見られる。

また、週所定労働時間20時間未満の就労であれば働ける者や、働く意欲をもって前向きに就職に取り組めるようになる者が一定程度見られ、結果として、週所定労働時間20時間以上の勤務に移行していく者、安定的に長く働き続けられる者等も多く見られるところである。



## 今後の対応・方針

週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対して、納付金制度において評価・支援する仕組みを創設してはどうか。その場合、

- ・支給額の単価は、調整金の単価との均衡等を踏まえ、どのように考えるべきか。
- ・中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間についてどのように考えるか。
- ・週所定労働時間の下限を設定すべきか。

### <前回分科会における意見>

- 20時間未満の雇用状況には不明な部分が多く、当面は給付という形を新たに創設して対応することが妥当。
- 短時間のトライアルが10時間から始まっているため、その数値も参考に所定労働時間の下限設定を検討してはどうか。
- 短時間でも就労することは社会参加促進の観点からは大変有効。
- 週の所定労働時間によっては社会保険が課されない場合もあることなどから、安易な雇用につながらないか懸念。そこをどう監視するか。健全な雇用につなげていく形で制度化して欲しい。
- 20時間未満の雇用に押し込められるおそれについては、医療機関又は判定機関において、当該障害者が現状20時間以上の勤務ができないことについてお墨付きをもらった上で対応することが考えられる。一方、その場合は費用が発生することにもなるため、どういう形とするかは議論の余地がある。



## 民間企業における障害者雇用の促進について②

### 現行制度に係る課題・提言・指摘

中小企業における障害者雇用を進めていくためには、従来からの制度的枠組みだけでなく、個々の中小企業における障害者雇用の進展に対する社会的関心を喚起し、経営者の障害者雇用に対する理解を深めていくとともに、こうした取組を進めている事業主が、社会的に様々なメリットを受けられるようにしていくことが必要であるとも考えられる。

#### <前回分科会における意見>

- 事務局が想定している制度の基準、メリットなどの具体的な内容を示して欲しい。
- 認定の取得要件において、20時間未満の障害者の雇用数と、就労につながる独自の取組の有無を加味して欲しい。
- 優先調達先に認定を取得した企業(団体)を入れる、入札制度において、案件によっては参加資格要件に認定を取得した企業(団体)を入れることをお願いしたい。

現行制度をもとにすると、法定雇用率は、2021年4月の前に2.3%に引き上げられた後も、激変緩和措置の適用期限が到来する2023年4月の見直し等において、一度に大きく上昇していく可能性がある。

#### <前回分科会における意見>

- 激変緩和の仕組みを恒久的なものにする必要。具体的には、一定の場合に限って、柔軟な対応を審議会での議論の中で決めていく仕組みを想定。
- 企業にとっての準備期間という観点に加え、今度どういう状況が予測されるかを分析しながら、激変緩和をすべき。単に法定化することは疑問。
- 急激に数を増やせばいいということではない。ただ、激変緩和を恒久化・固定化することについては、実際にどのように雇用率が推移していくのを見なければならず、慎重に対応すべき。
- 激変緩和は今までもあった。数だけそろえるような事態も生じるため、あまりにも高い数値が設定されるのは問題。

### 今後の対応・方針

障害者の雇用に関して優良な取組を行う中小企業事業主を認定する制度を創設してはどうか。  
その際、認定のメリットとして、例えば公共調達におけるメリットの付与等、どのように考えるか。

障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定する一方で、法定雇用率を段階的に引き上げることができるようになることについて、どのように考えるか。

# 民間企業における障害者雇用の促進について③

## 現行制度に係る課題・提言・指摘

障害者雇用調整金の支給及び納付金の徴収を行う制度が適用される企業の範囲を、雇用義務対象の全企業又は常用雇用労働者50人以上（現行100人超）の中小企業に拡大することも考えられる。

その際、企業規模や経営基盤等を勘案し、その後の更なる適用拡大は行わないこととすべきとの意見、納付金の額を引き下げる等の猶予措置が必要ではないかとの意見、報奨金について現行の障害者雇用者数の要件を緩和することも考えられるのではないかとの意見もある。

### <前回分科会における意見>

- 制度の対象拡大は慎重に検討して欲しい。障害者雇用の土壌づくりから丁寧に意識改革を促さないと、雇用が進まない。例えば、障害者雇用に関する研修の受講、職場実習の受入れ、ハローワークに出した求人の紹介を受ける等、採用には至らずとも採用に向けて行動している中小企業については、納付金を免除する配慮も検討して欲しい。
- 納付金の対象範囲の拡大により障害者雇用が進むかどうかは慎重に考えた方がよい。中小企業での受入れ体制の整備、支援機関等との関係の構築、就労支援機関に対する周知啓発も必要。時間をかけて議論すべき。

中小企業の環境整備を支援する財源の確保のため、経営基盤が比較的安定している大企業や、利用者ごとに障害福祉サービスの報酬が支給される就労継続支援A型事業所について、障害者雇用調整金の支給上限額等を設定することも考えられる。

### <前回分科会における意見>

- 上限額設定については理解。一方で、ハローワークに報告される障害者の解雇率は去年の1.5倍に達しており、その要因はA型事業所の廃止によるところが多いのではないかと推察。A型事業所が加速度的に潰れる、障害者の就労場所が失われることは懸念。
- 財政上の制約、障害福祉サービス報酬の対象とされていること、近年の事業所数の急増といったことを踏まえれば、支給上限額の設定や、支給対象となる事業所の見直しを行うことは妥当。

## 今後の対応・方針

調整金・納付金の対象企業の範囲の拡大に向けた課題（①企業規模や経営基盤等を勘案する必要、②納付金財政の持続可能性を踏まえつつ、納付金の額を引き下げる等の猶予措置、③報奨金の要件緩和）について総合的に検討する必要がある中、対象企業の拡大をどのように考えるか。

調整金の支給上限額の設定について、障害者雇用に当たって特別にかかる費用と企業規模の関係、調整金とA型事業所に支給される障害報酬の関係等を整理する必要がある中、どのように考えるか。

# 民間企業における障害者雇用の促進について④

## 現行制度に係る課題・提言・指摘

## 今後の対応・方針

納付金財政の持続可能性を確保するため、単年度収支が赤字になった場合には、赤字額の程度に応じて翌年度以降の調整金の額を減額させる仕組み等を導入することも考えられる。



調整機能が働くような制度改革を行う場合の納付金財政に与える影響等を踏まえつつ、納付金財政の持続可能性の確保に向けた方策をどのように考えるか。

### <前回分科会における意見>

- 今後とも調整金が支給割合の中で大宗を占めることを考えれば、上限設定は必要。調整金の額の根拠となっている雇入れ一人当たりの特別費用については、一定人数を超えれば低減するという考え方が妥当。
- 納付金制度を維持するためには、上限設定を含め何らかの調整をしていかなければならないことはやむを得ない。ただ、障害者雇用の支援を納付金制度だけに頼るのではなく、国も予算確保していくことが必要。

除外率制度については、特定の業種の障害者雇用に対する意欲を削がないようにするためにも、現在適用されている除外率の更なる引下げについては慎重に対応すべきとの意見も多い。



除外率制度については、ノーマライゼーションの観点から将来的に廃止することとしている中で、該当業種においても障害者雇用に対する先進的な取組は様々に見られること等も踏まえ、どのように考えるか。

### <前回分科会における意見>

- 除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から廃止すると決めたもの。方針転換は朝令暮改との批判を招く。
- 除外率を下げることに何が課題となっているのかを議論することや、下げたときに生じる問題点に手立て・手当を行うことこそが必要。
- 障害者が就くのが難しい職種が現状として残っているのは事実。経過措置であったとしても一定割合残しておくことは政策的には必要。将来的にどう変えていくかを議論することは必要。
- 諸外国での該当する業種の対応も参考にする必要。
- 議論するためのスケジュールを設定すべき。

## 民間企業における障害者雇用の促進について⑤

### 現行制度に係る課題・提言・指摘

長期間にわたり雇用継続してきた障害者について、障害者雇用率制度におけるカウントを上積みする措置を講ずることも考えられる。

その検討に当たっては、当分の間はこれまでに雇用継続してきた結果に対する評価が中心となり、新たに障害者雇用の促進に向けた取組を進めていく企業にとって直ちに恩恵が生じない仕組みであること等の課題も踏まえる必要があるとの意見もある。



### 今後の対応・方針

長期間にわたり雇用継続してきた障害者について、カウントを上積みする措置を講ずるべきとする意見がある一方で、新たに障害者雇用の促進に向けた取組を進めていく企業にとって直ちに恩恵が生じない仕組みであるといった意見がある中、どのように考えるか。

#### <前回分科会における意見>

- 常勤雇用の障害者が長期に就労することは当然、いわば前提であって、カウントを上積みするのは理念的に問題。加えて、カウントを上積みすると、それだけ新規の障害者雇用の機会が減少し、政策的にも問題。
- 障害種別を問わない政策と、障害種別に応じた政策の2つが考えられる。前者は、一定期間以上雇用された場合、更なる長期継続雇用を図るため職場環境を改善する必要があり、それを事業主に促していく意味合いのもの。後者は、状態が安定しない精神障害について、本人の承諾を得た上で、30時間を下回る短時間の労働に移行しても1カウントのまま働き続けることができるようにするもの、現在の経過措置が恒久的に必要。これらは障害者の働き方の選択肢を拡大し、事業主が環境を整えるための政策。
- いたずらに雇用期間が長ければ企業にとって大変かという、そうではない。カウントの変更は慎重にすべき問題であり、2月までではなく、きちんと時間をかけて議論すべき。
- 精神障害者の短時間勤務のカウントについて、時限的な措置として導入した効果を分析しないと、恒久化の根拠にならない。もう少し様子を見るべき。

在宅就業障害者支援制度において、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せ、施設外就労の場合等には算定基礎を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等も考えられる。



障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていること、本制度があくまでも一般就労への移行制度として設けられていること等を踏まえつつどのように考えるか。

#### <前回分科会における意見>

- 在宅就業障害者支援制度の対象となる場所はどのようなところか。



## その他の課題①

### 現行制度に係る課題・提言・指摘

### 今後の対応・方針

雇用率制度の対象となる精神障害者等の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証の交付者を対象とすること、雇用率制度の対象となる身体障害者の範囲について、障害者手帳ではなく就労能力の判定等によるものとする等も考えられる。



現行の雇用率制度では、法的公平性と安定性の観点から、対象とする障害者を明確かつ容易に判定できるようにするため、対象障害者の範囲・確認方法として、原則として障害者手帳等を所持していることとしていることを踏まえつつ、どのように考えるか。

#### <前回分科会における意見>

- 手帳のみに関わらず働きづらさを抱える障害者に対しては一定の支援は必要。ただ、手帳制度によらない支援の方策は、現在の議論が一段落したところで、専門家も入った検討会を設置して、中長期的に議論して欲しい。その際、現在働いている障害者の不利益にならないよう配慮しつつ、働きづらさに応じた支援が可能となるよう、就労能力や職業適性に関する判定の在り方もあわせて検討して欲しい。
- 知的障害の療育手帳は、国の制度ではなく、都道府県によって制度に若干の相違が存在。手帳所持を原則とすること、基準にすることが合理的なのか。手帳については慎重な審議が必要。
- 障害者の定義については、社会保障審議会とも連携してきっちりと議論していくべき。

障害者に対する差別の禁止又は合理的配慮の提供に関して、苦情の申出を行ったことを理由とする不利益取扱いを禁止することが考えられる。



事業主に対し、苦情の申出を行ったことを理由とする不利益取扱いを禁止することについて、どのように考えるか。

#### <前回分科会における意見>

- 自主的な解決に向けた努力義務が法定されている中で、更にこのような枠組みを上乗せしていく必要があるのか、実態が不明。どのような場合が不利益取扱いになるかといったことも含め、今後継続的に見ていく必要。

## その他の課題②

### 現行制度に係る課題・提言・指摘

短時間の就労であれば働ける者や、働く意欲をもって前向きに就職に取り組めるようになる者が一定程度見られることから、短時間勤務制度を設けることが考えられる。



### 今後の対応・方針

育児・介護休業法に規定する短時間勤務制度と同様の制度を障害者のために創設することについて、どのように考えるか。

#### <前回分科会における意見>

- 途中で障害になられたり、障害の程度が変化し、短時間勤務にしたい場合に、法律上、仕事と治療の両立ということも含めて、制度の利用を申し出ることができるになれば、今後よりたくさんの方が働き続けられるようになる。
- 始業終業時刻の変更、繰上げ、繰下げは、合理的な配慮の提供の枠組みの中で現状行われている事例が存在。現場の中で状況を見定めて対応することが必要。ただ、柔軟な仕組みが現場に浸透していないのであれば、更に進んだ対策を打つことは必要。



### <前回分科会における意見>

- 地域の就労支援ネットワークの再構築、センターをハブにして連携を強化する枠組みが重要。この場合、仲介するコーディネーター役がいないと十分機能しないため、コーディネーターの育成・支援が必要。また、ノウハウを有する企業から有しない企業に支援する民と民の協力体制も必要。
- 障害者雇用の分野については、実態把握や詳細なデータが不足している点が課題。厚生労働省として調査研究を促す取組を進めて欲しい。
- 雇用率において新たなカウントを行う場合、納付金制度に新たな仕組みを導入する場合に、どのくらいの雇用率が変化するのか、納付金財政にどのような影響があるのか、可能な範囲で試算を出して欲しい。
- 公務部門について、今般の事案を契機として障害者雇用を積極的に推進する観点から、今回提示されている採用面での対応が、恒久的な措置、制度的な対応とされるべき。
- 通勤支援についても論点として欲しい。
- 公務部門の採用について、応募状況が分かる資料を出して欲しい。

（計画期間：概ね２～５年間で望ましい）

## 1. 障害者の活躍推進に関する基礎的な取組

### （１）組織内の体制整備のための取組（以下例示）

- ・障害者雇用推進チームの設置
- ・障害者雇用の推進に関する実務責任者の選任
- ・人事担当者・障害者本人等からの相談に対応する相談員の選任
- ・実務責任者・相談員等に対する研修の実施

### （２）障害者雇用に関する理解促進のための取組（以下例示）

- ・マニュアル、ガイドブック等の周知
- ・セミナー、講習会、職場見学会等への参加
- ・理解促進のための独自の研修の実施
- ・障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等からの調達

### （３）職務の選定・創出のための取組（以下例示）

- ・職務整理票の作成・活用
- ・職務創出のための組織内アンケート
- ・就労支援機関との連携

## 2. 障害者の採用を進めるための取組

### （１）募集・採用に関する取組（以下例示）

- ・人事院の統一選考採用の活用又は独自の選考採用の実施
- ・ハローワーク、障害者就労支援機関等との連携

### （２）職員の任用上の措置（以下例示）

- ・ステップアップ制度の活用
- ・プレ雇用制度の活用

## 3. 障害者が職場定着し活躍できる職場づくりのための取組

### （１）職場環境整備のための取組（以下例示）

- ・施設整備（バリアフリー化、休憩場所の拡大等）
- ・就労支援機器の導入（音声読み上げソフト、筆談支援機器等）
- ・人的サポート体制の充実（支援者の配置、支援者の研修等）
- ・就労支援機関との連携

### （２）人事労務管理に関する取組（以下例示）

- ・人事担当者による声かけ等を通じた状況把握・体調配慮
- ・テレワーク勤務のための環境整備（規程・機器整備等）
- ・フレックスタイム制の活用促進
- ・各種休暇の利用促進
- ・実務研修の実施

※上記のほか、取組に係る目標を設定

## 基本的な考え方

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

## 基本的な考え方

- 障害者雇用ゼロ企業が依然として多い等、中小企業における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、個々の中小企業における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度を創設する。
- 障害者雇用に関する取組は、各組織及び障害者本人等の状況に応じて様々に進められていることを踏まえ、幅広い評価項目を設定した上で、一定の点数以上となる企業を認定する「ポイント制」とする。
- 不断の取組推進が重要であることを踏まえ、設備・制度等のストック又は静的状態だけでなく、直近の進展状況等のフロー又は動的状態も評価する。
- 国等の公共調達における加点要素に認定の有無を加えることについては、実施の可否を含め、関係府省と要調整。

## 考えられる優良中小企業の認定制度に係る評価項目例

1. 障害者雇用の推進体制の整備（意思決定プロセス、障害者の参画プロセスの形成等）
2. 障害者雇用に関する理解浸透（雇用方針の明確化・周知、セミナー・講習会・研修・職場見学会の実施等）
3. 職務の選定・創出（既存業務の切出し、複数の作業の組合せによる新規業務の創出等）
4. 職場環境の整備（作業施設・設備、福利厚生施設等の整備、職場介助、通勤対策等の実施等）
5. 雇用管理の充実（労働条件の整備、教育訓練、職域拡大の実施等）
6. 障害者を採用し、活躍を推進するための計画立案（適切な計画期間・目標・取組計画等）
7. 募集・採用の取組（障害特性に配慮した募集・採用の推進、実雇用率等）
8. 職場定着の取組（障害特性に配慮した職場定着の推進、定着率等）
9. 関係機関との連携（ハローワーク、就労支援機関、教育機関等との連携）