

各 都 道 府 県 総 務 部 長
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)
各 指 定 都 市 総 務 局 長
(人事担当課扱い)

} 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室長
(公 印 省 略)

障害者雇用対策基本方針の一部を改正する件及び障害者活躍推進計画作成指針の公布について

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。)第 7 条第 1 項において、厚生労働大臣は、障害者の雇用の促進及び職業の安定に関する施策の基本となるべき方針として、障害者雇用対策基本方針を策定することとされており、これを変更した場合には、同条第 5 項で準用する第 4 項の規定によりその概要を公表しなければならないこととされています。

また、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。以下「改正法」という。)による改正後の法第 7 条の 2 第 1 項において、厚生労働大臣は、障害者活躍推進計画作成指針(以下「作成指針」という。)を定めるものとされており、同条第 3 項の規定により作成指針を定めたときは、これを公表しなければならないこととされています。

これらの規定に基づき、障害者雇用対策基本方針の一部を改正する件(令和元年厚生労働省告示第 197 号)及び障害者活躍推進計画作成指針(令和元年厚生労働省告示第 198 号)が告示され、別紙 1 のとおり、厚生労働省から地方公共団体の各機関の任命権者に対し通知されるとともに、同省から当省に対して、令和元年 12 月 18 日付職発 1218 第 11 号(別紙 2)により協力依頼がありました。

つきましては、貴職におかれましても、今回の障害者雇用対策基本方針の改正及び作成指針の策定を踏まえ、改正法による改正後の法第 7 条の 3 第 1 項に規定する障害者活躍推進計画の作成等に適切に対処いただきますようお願いするとともに、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知をお願いします。

本通知は、地方公務員法第 59 条(技術的助言)及び地方自治法第 245 条の 4(技術的な助言)に基づくものです。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

【連絡先】

総務省 自治行政局 公務員部 公務員課
女性活躍・人材活用推進室 原、村松、堀田 ほりた
電話：03—5253—5546 (直通)

職発 1218 第 10 号
令和元年 12 月 18 日

都道府県の各機関の任命権者 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

障害者雇用対策基本方針の一部を改正する件及び障害者活躍推進計画作成
指針の公布について

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）第 7 条第 1 項において、厚生労働大臣は、障害者の雇用の促進及び職業の安定に関する施策の基本となるべき方針として、障害者雇用対策基本方針を策定することとされており、これを変更した場合には、同条第 5 項で準用する第 4 項の規定によりその概要を公表しなければならないこととされている。

また、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。以下「改正法」という。）による改正後の法第 7 条の 2 第 1 項において、厚生労働大臣は、障害者活躍推進計画作成指針（以下「作成指針」という。）を定めるものとされており、同条第 3 項の規定により作成指針を定めたときは、これを公表しなければならないこととされている。

これらの規定に基づき、令和元年 12 月 17 日に、障害者雇用対策基本方針の一部を改正する件（令和元年厚生労働省告示第 197 号。別添 1 参照。）及び障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第 198 号。別添 2 参照。）が告示されたところである。

これらの趣旨及び留意事項は下記のとおりであるので、十分理解の上、令和 2 年 4 月 1 日からの施行に万全を期されたい。加えて、都道府県知事部局におかれては、下記内容について、貴都道府県所管の地方独立行政法人に対して周知されたい。また、改正法の施行に当たっては、都道府県労働局との連携にも特段のご配慮をお願いする。

なお、別途、貴都道府県内の各市町村の機関に対しては当省都道府県労働局長より、同様の通知を送付していることを申し添える。

記

第 1 障害者雇用対策基本方針の一部を改正する件（令和元年厚生労働省告示第 197 号）
について

1 改正の趣旨

障害者雇用対策基本方針（以下「基本方針」という。）については、平成30年4月1日から令和5年3月31日までの5年間の運営期間とするものだが、公務部門（国及び地方公共団体の機関）において対象障害者の不適切計上及び法定雇用率の未達成が昨年明らかになった事案を受け、公務部門における障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針について、改正法の施行も踏まえ、追記したものである。

併せて、「第1 障害者の就業の動向に関する事項」について、最新のデータに更新するとともに、その他改正法により創設することとした特例給付金及び中小事業主の認定制度を含め、施策の動向を踏まえた改正を行ったものである。

改正は、改正法の施行日である令和2年4月1日を適用日としている。

2 留意事項

基本方針の趣旨を十分理解の上、特に改正により追記した公務部門に関する今後の障害者の雇用の促進及び定着支援を含む職業の安定のための施策を進められたい。

第2 障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第198号）について

1 策定の趣旨

改正法による改正後の法第7条の2第1項の規定に基づき、国及び地方公共団体が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を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に基づき、障害者活躍推進計画の指針を定めただけであり、改正法の施行日である令和2年4月1日を適用日としている。

2 留意事項

法第7条の3第1項の規定において、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関が実施する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（以下「活躍推進計画」という。）を作成しなければならないこととされており、当該規定の施行日は令和2年4月1日とされている。各機関においては、本日告示された障害者活躍推進計画作成指針を参照いただき、準備を進められたい。

また、令和2年1月に公布予定の障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令において、地方公共団体の任命権者の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関する必要な助言を行うことができる厚生労働大臣の権限（法第7条の3第3項）について、都道府県労働局長に委任する予定である。

なお、今後、活躍推進計画の作成に係る手引きも作成し、お示ししていく予定である。

○厚生労働省告示第百九十七号
 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百二十三号）第七條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ものとして、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。
 令和元年十二月十七日
 厚生労働大臣 加藤 憲正
 （総務局長は宮田部長）

省	出	発	期
はじめに	はじめに	はじめに	はじめに
1 方針の目的 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、国の機関及び地方公共団体の機関（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。	1 方針の目的 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。	1 方針の目的 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。	1 方針の目的 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。
2 方針のねらい （略） また、平成25年の法改正により法定雇率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月からは公務部門（教育委員会を除く。）の法定雇率を2.3%から2.5%と、一般事業主の法定雇率を2.0%から2.2%とする等法定雇率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、及び障害者の雇用の安定させ、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、公務部門（教育委員会を除く。）の法定雇率を2.6%と、一般事業主の法定雇率を2.3%とする等としている。 （略） このような状況下において、平成30年3月には、平成30年度から令和4年度までの5年間で対象とする障害者基本計画	2 方針のねらい （略） また、平成25年の法改正により法定雇率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率を2.0%から2.2%とする等法定雇率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、障害者の雇用の促進し、及び障害者の雇用の安定させ、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率を2.3%とする等としている。 （略） このような状況下において、平成30年3月には、平成30年度から平成34年度までの5年間で対象とする障害者基本計画	2 方針のねらい （略） また、平成25年の法改正により法定雇率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率を2.0%から2.2%とする等法定雇率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、障害者の雇用の促進し、及び障害者の雇用の安定させ、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率を2.3%とする等としている。 （略） このような状況下において、平成30年3月には、平成30年度から平成34年度までの5年間で対象とする障害者基本計画	2 方針のねらい （略） また、平成25年の法改正により法定雇率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率を2.0%から2.2%とする等法定雇率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、障害者の雇用の促進し、及び障害者の雇用の安定させ、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率を2.3%とする等としている。 （略） このような状況下において、平成30年3月には、平成30年度から平成34年度までの5年間で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、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、多様な就業の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、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率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。国の行政機関における障害者雇用の実態に対する関心が低かったこと等の厚生労働省の問題と、対象障害者の計上方法についての正しい理解が欠如していた等の各行政機関側の問題も指摘された。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

（第4次）を策定し、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、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。

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」に基づき、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、政府一丸となっ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、障害者の活躍の場の拡大を図るため、対象障害者の不適切な計上の再発防止の徹底及び法定雇用率の達成はもとより、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ってきた。

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、経営トラン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188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確か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別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るとともに、公務部門における障害者の雇用促進・定着を強化し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に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)

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に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）に基づく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年度厚生労働省「福祉行政報告例」）であり、平成25年3月末時点（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。

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）に基づく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年度厚生労働省「福祉行政報告例」）であり、平成25年3月末時点（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、日常生活が著しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活が著しくは社会生活に制限を

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21万3千人（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、日常生活が著しい制限を受けるか、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55万1千人、3級（精神障害であつて、日常生活が著しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活が著しくは社会生活に

加えることを必要とする程度のもの)の者は28.1万人となっており(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1)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)」となっている。

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%となっている。また、法定雇用率達成企業の割合は45.9%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34.6万人、知的障害者は12.1万人、精神障害者は6.7万人となっている。企業規模別の状況を見ると、45.5人以上100人未満規模の企業の実雇用率は1.68%、100人以上300人

未満規模では1.91%、300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。

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)となっている。

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

未満規模では1.91%、300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

に、知的障害者は9万人から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

る障害者の就職件数は10.2万件（平成30年度）であるが、そのうち身体障害者は2.7万件、知的障害者は2.2万件、精神障害者は4.8万件となっており、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1.1万件、知的障害者のうち重度知的障害者は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」）。

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」）。

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)

おける障害者の就職件数は9万3千件（平成28年度）であるが、そのうち身体障害者は2万7千件、知的障害者は2万件、精神障害者は4万1千件となっており、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1万1千件、知的障害者のうち重度知的障害者は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、障害者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に加え、各機関の職員に対する障害者の職場適応支援者の養成事業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的禁止及び合理的配慮の提供を

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、障害者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、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を提供する。

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的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。

さらに、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で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、障害者の活躍を推進するものとする。

- 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・きゅ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等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。

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・きゅ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（任職中に疾病・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、必要に応じて休職期間、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OA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る。

- (2)～(4) (略)

第4 (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

ロ～ホ (略)

へ 中途障害者については、必要に応じて休職期間を確保した上、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OA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。

- (2)～(4) (略)

第4 (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こととされており、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

企業が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こととあり、本計画期間中に企業で雇用される精神障害者数の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ータ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

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こととされており、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は、企業が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。

具体的には、精神障害者を対象とする障害者トータ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者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・4 (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。

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者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・4 (略)

<p><u>6・7</u> (略)</p> <p><u>8</u> 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¹が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。</p> <p>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。</p> <p><u>9～13</u> (略)</p>	<p><u>5・6</u> (略)</p> <p><u>7</u> 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¹が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。</p> <p><u>8～12</u> (略)</p>
---	---

○厚生労働省告示第百九十八号

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百二十三号）第七條の二第一項の規定に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を次のように定め、令和二年四月一日より適用する」としてたのび、同条第三項の規定に基づき、告示する。

令和元年十一月十七日

厚生労働大臣 加藤 健一

障害者活躍推進計画作成指針

目次

- 第1 計画の意義・背景
- 第2 障害者雇用対策基本方針との関係
- 第3 計画の作成及び実施等に関する手続
- 第4 計画の内容に関する基本的な事項
- 第5 計画における取組の内容に関する具体的な事項

第1 計画の意義・背景
平成30年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなったが、このような事態は今後あってはならない。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要である。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要である。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要である。

特に、公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らない）への障害者の参画拡大の観点からも重要である。ノーワザイゼーション（障害者を特別視するのでなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーワザルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がりが、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要である。

また、障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要である。
これらも踏まえ、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、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。以下「改正法」という。）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）（以下「新法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成することとされたものである。

第2 障害者雇用対策基本方針との関係
障害者雇用対策基本方針は、法第7条第1項の規定に基づき障害者の雇用の推進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針である。障害者活躍推進計画作成指針は、新法第7条の2第1項の規定に基づき、国及び地方公共団体が障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者雇用対策基本方針に基づき定める計画の作成に関する指針である。

第3 計画の作成及び実施等に関する手続
1 計画の作成
計画の作成に係る検討体制として、障害者である職員に対して、参画を求めることが必要である。また、アンケート等による障害者である職員の意見に加え、必要に応じて、障害者団体又は職員団体の意見の聴取・反映も重要である。

計画の作成においても、必要に応じて、都道府県労働局をはじめ、地域の就労支援機関等との連携、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウを活用することが重要である。さらに、障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号。以下「厚生労働省「障害者差別解消指針」という。）、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつてい事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号。以下「厚生労働省「合理的配慮指針」という。）及び職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針（平成30年12月27日付け職職-268・人企-1440人事院事務総局職員福祉局長及び人事院事務総局人材局長通知別添。以下「人事院「合理的配慮指針」という。）を踏まえた採用の方法、採用後の労働環境等障害者雇用に係る実態を把握するとともに、課題を適切に設定することが必要である。

加えて、公務部門だけでなく、民間の事業主における先進的な事例も把握し、計画の作成等に活かすことも重要である。

2 計画の周知
新法第7条の3第4項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。具体的には、目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、職員に分かりやすい形で計画を適時・適切に周知することが必要である。

3 計画の公表
 新法第7条の3第5項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なくこれを公表しなければならない。具体的には、ホームページへの掲載等により、計画を適時・適切に公表することが必要である。

4 実施状況の点検及び公表
 計画に基づく取組の実施の状況（以下「実施状況」という。）の点検に当たっては、例えば、障害者雇用を推進するためのチーム（障害者雇用推進チーム）を設置し、定期的に実施状況をフォローアップする仕組みをあらかじめ明確化する等、実施状況を一元的に把握・点検できる体制・仕組みの整備が必要である。把握・点検の際には、計画作成時に想定していた状況からの変化があり、又はその変化に応じて計画に盛り込んでいない取組を柔軟に実施している場合には、それらも含めて分析することが必要である。

また、実施状況の点検結果を踏まえた対策の実施及び計画の見直しを行うことができる P D C A サイクルの確立が必要である。

新法第7条の3第6項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、実施状況を公表しなければならない。具体的には、各機関の内外が有効に参照することができるよう、前年度の実施状況や目標に対する実績等のできるだけ幅広い情報を、ホームページへの掲載等により公表することが必要である。加えて、ロールモデルとなる障害者の事例についても具体的に把握し、個人情報保護に十分配慮した上で公表することも重要である。

第4 計画の内容に関する基本的な事項

1 計画期間

各機関の実情に応じて、概ね2年間から5年間とすることが望ましい。なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検、点検結果を踏まえた必要な対策の実施等が必要である。

2 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の実施により達成しようとする目標

目標設定に当たっては、各機関の実情（障害者に関するものに限らない。）を踏まえて、課題を適切に設定することが必要であり、設定した課題に対応して、実効性の高い目標を設定することが必要である。なお、目標は、可能な限り定量的なものとすると、その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましい。

目標の内容及び性質に応じて、計画期間の終了時点だけでなく、各年度等の目標を段階的又は継続的に設定することが望ましい。

具体的な目標としては、採用に関する目標（実雇用率等）の設定は必要である。

加えて、定着に関する目標（定着率等）の設定も重要であるが、その根拠となるデータ（実績）が十分に蓄積していない場合には、少なくとも障害者である職員の定着率（常勤・非常勤別）等のデータを収集し、整理・分析することは必要である。

また、満足度又はワーク・エンゲージメントに関するデータを収集し、原因、課題等を整理及び分析するとともに、その目標（満足の割合等）を設定することが望ましい。

3 実施しようとする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の内容及びその実施時期

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の内容及び実施時期を明らかにしながら、当該取組を計画的に推進することが必要である。また、当該取組の内容及び性質に応じて、各年度等における実施頻度、回数等を段階的又は継続的に設定することが望ましい。なお、目標の達成度評価の方法についてもあらかじめ明確化することが必要である。

加えて、厚生労働省「障害者差別解消指針」、厚生労働省「合理的配慮指針」及び人事院「合理的配慮指針」を踏まえた上で、障害者に配慮した取組を積極的に進めることが必要である。取組の実施に当たっても、必要に応じて、公共職業安定所、就労支援機関等と連携し、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を活用することが重要である。

第5 計画における取組の内容に関する具体的な事項

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

計画の推進体制は、計画の作成に係る検討体制・意見聴取の枠組みと同様に整備することが必要であり、責任体制の明確化（新法第78条第1項の規定に基づき障害者雇用推進者として人事担当責任者（国の行政機関の場合には官房長等）の選任）が必要である。

また、各機関の実情に応じて、障害者雇用推進チームの設置が重要であり、新法第79条第1項の規定に基づき障害者職業生活相談員の適切な選任が必要である。

人的サポート体制の充実（支援担当者の配置等）や、外部の関係機関（地域の就労支援機関等）との連携体制を構築することが重要である。その際、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、支援担当者等（職場の同僚・上司、各部署の人事担当者を含む。）の役割分担等について、外部の関係機関を含めて整理・明確化することが重要である。

加えて、障害者が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員だけでなく、各部署の人事担当者及び健康管理医を含め、内容に応じた多様な相談先を確保するとともに、それらの相談先を障害者に周知することが必要である。

(2) 人材面

障害者職業生活相談員だけでなく、その他支援者・同僚等に対しても、障害者を支援するための研修の実施が重要である。また、職場内における職場適応支援者の養成も重要である。加えて、マニュアル、ガイドブック等の周知も重要である。さらに、セミナー、講習会、「精神・発達障害者しごとサポートセミナー養成講座」等への参加も重要である。

また、職場の同僚・上司に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修等の実施も重要である。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

職務整理表の作成・活用、職務創出のための組織内アンケートの実施その他の各機関の実情に適した方法を通じて、職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を着実に行うことが必要である。

また、障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等、障害者と業務の適切なマッチングが重要である。

加えて、配置後においても、障害者本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組むことが重要である。

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

障害者に配慮した作業施設・福利厚生施設等の整備（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等）が重要である。

また、障害者に配慮した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）が重要である。

加えて、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しが重要である。

さらに、定期的な面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じることが必要である。

(2) 募集・採用

職場実習（採用に向けた取組に限らない。）の積極的実施が重要である。

また、障害特性に配慮した募集・採用の実施（フレ雇用、面接における手話通訳者の配置等）が重要である。

加えて、多様な任用形態の確保に向けた取組（ステップアップの枠組み等）も重要である。さらに、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努め、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫することが重要である。

以下のような不適切な取扱いを行わないことが必要である。

- イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
- ロ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ニ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
- ホ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(3) 働き方

テレワーク勤務のための環境整備やフレックスタイム制の活用促進も重要である。

また、各種休暇の利用促進も重要である。

(4) キャリア形成

常勤職員の採用はもとより、意欲・能力に応じた非常勤から常勤への転換の促進も重要である。

また、任期付きの非常勤職員等について、各機関における勤務経験も生かし、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるような職務選定や任期中のサポート等を実施する等の配慮を行うことが重要である。

加えて、本人の希望も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施することも重要である。

(5) その他の人事管理

定期的な面談の設定や人事担当者による声掛け等を通じた状況把握・体調配慮も重要である。

また、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等も重要である。

加えて、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。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行うことが重要である。

さらに、本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と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ことが重要である。

4 その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律（平成24年法律第50号。以下「障害者優先調達推進法」という。）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進することが必要である。

また、障害者優先調達推進法第10条の規定及び同法第5条の規定に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する基本方針の趣旨も踏まえつつ、民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を国及び地方公共団体の公共調達の競争参加資格に含めることが望ましい。

加えて、新法第77条第1項の規定に基づく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が令和2年4月から開始することとされている中で、中小事業主における障害者の活躍の推進に資するため、事業主の規模を踏まえ、地方公共団体の公共調達等において、認定された中小事業主の評価を加点することが重要である。

職発 1218 第 11 号

令和元年 12 月 18 日

総務省自治行政局公務員部長 殿

厚生労働省職業安定局長

(公 印 省 略)

障害者雇用対策基本方針の一部を改正する件及び障害者活躍推進計画作成
指針の公布について

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）第 7 条第 1 項において、厚生労働大臣は、障害者の雇用の促進及び職業の安定に関する施策の基本となるべき方針として、障害者雇用対策基本方針を策定することとされており、これを変更した場合には、同条第 5 項で準用する第 4 項の規定によりその概要を公表しなければならないこととされている。

また、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。以下「改正法」という。）による改正後の法第 7 条の 2 第 1 項において、厚生労働大臣は、障害者活躍推進計画作成指針（以下「作成指針」という。）を定めるものとされており、同条第 3 項の規定により作成指針を定めたときは、これを公表しなければならないこととされている。

これらの規定に基づき、令和元年 12 月 17 日に、障害者雇用対策基本方針の一部を改正する件（令和元年厚生労働省告示第 197 号。別添 1 参照。）及び障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第 198 号。別添 2 参照。）が告示されたところである。

これらの趣旨及び留意事項について、今般、別添により都道府県の各機関に通知したところである。また、市町村の各機関に対しては当省都道府県労働局より通知することとしている。

ついては、貴職におかれても上記につき御承知おきいただくとともに、都道府県及び市町村に対し、適切に助言・啓発されたい。