

## 第4章第2節 1. 障害のある人の雇用の場の拡大

／厚生労働省

**TOPICS****障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)**

「障害者雇用促進法」は、第5条において、「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。」と定めている。

しかし、民間事業主における障害者雇用の状況についてみると、中小事業主は大企業に比べて障害者の実雇用率が低く、さらに、障害者の雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業が多い等、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、2020年4月から、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、積極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事業主に対する認定制度(もにす認定制度)を新設した。

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組に関して、当該取組の実施状況が優良であることその他の基準に該当する中小事業主は、厚生労働省から「障害者雇用優良中小事業主」として認定を受けることができ、自社の商品・サービスや広告等に「障害者雇用優良中小事業主認定マーク」を表示すること等が可能になる。



このロゴは障害者を企業が丸く優しく包み込み、多様性を受け入れ、「共に社会貢献をしよう！」という前向きな想いを表したキャラクターです。

2021年3月末時点において、全国で53事業主が認定を受けている。認定事業主は社会的認知度を高めることによるメリットを享受することができるとともに、地域において、当該事業主が障害者雇用における身近なロールモデルとして認知されることで、当該地域における障害者雇用の取組が一層推進されることが期待される。さらに、この認定制度を通じて、障害者の雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、ひいては女性や高齢者、外国人等の誰もが活躍できる職場づくりにつながることを期待される。



有限会社 利通



はーとふる川内株式会社



株式会社 OKBパートナーズ

## カ 税制上の優遇措置

障害のある人を雇用する民間企業に対し、税制上の各種の特例措置を講じている。障害のある人の一層の雇用促進につながるよう、2021年度税制改正では、障害のある人を多数雇用する事業主が事業用施設等を取得した場合の不動産取得税の減額措置及び固定資産税の課税標準の特例措置について、その適用期限の2年延長を行った。

## キ 障害者差別禁止と合理的配慮の提供

雇用分野において障害があることを理由とした差別を禁止し、過重な負担とならない限り、合理的配慮の提供を事業主に義務付けている。

このため、障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務に関するリーフレットや合理的配慮に係る事例集等を作成・配布して周知・啓発に努めている。また、全国の都道府県労働局・ハローワークにおいて事業主・障害のある人からの相談に応じ、必要な場合は事業主に助言・指導等を行っているほか、都道府県労働局長や障害者雇用調停会議による紛争解決の援助を行っている（2019年度実績：相談件数254件、助言件数76件、指導件数0件、勧告件数0件、紛争解決援助申立件数3件、調停申請受理件数13件）。

### (3) 公務部門における障害者雇用について

#### ア 障害者の活躍の場の拡大に関する措置

国及び地方公共団体の機関については、民間企業に率先垂範して障害のある人の雇入れを行うべき立場にある。加えて、2018年の公務部門における障害者雇用の不適切計上事案が明らかになったことを踏まえ、雇用率の達成はもとより、雇用の質の向上を実現するため、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員の選任義務等に加え、2020年4月からは障害者活躍推進計画の作成・公表義務を課されており、各機関においては当該計画に基づき障害者雇用を進めるとともに、その取組状況について点検し、毎年公表しなければならないとされている。

厚生労働省としては、各機関における活躍推進計画の作成やそれに基づく取組の実施に対して必要な助言、援助等を行うことを通じて、障害者が活躍できる職場づくり等に対する各機関の自立的な取組を支援している。

#### イ 国の行政機関における雇用率の達成や障害者の活躍の場の拡大を図るための支援策

##### ① 支援体制の整備

厚生労働省が、障害者雇用に精通した専門家9人を「専門アドバイザー」として選任し、各府省の要請に応じて派遣して障害者雇用に関する専門的・技術的相談に対応している。

また、国及び地方公共団体においては、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員を選任しなければならないとされており、各機関において配置を義務づけている障害者職業生活相談員については、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行うに当たって必要な知識・スキルの付与を行う「障害者職業生活相談員資格認定講習」の受講等を選任要件としており、当該講習は都道府県労働局において実施している。

##### ② 障害者雇用に関する理解の促進

人事院において、一般職国家公務員における合理的配慮の考え方等を定めた「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（国家公務員の合理的配慮指針）」を2018年12月に策定するとともに、各府省における障害者に対する合理的配慮の提供の参考となるよう、各府省において提供された合理的配慮の事

例を把握し、厚生労働省とも連携して取りまとめ、2020年1月に各府省に提供した。

内閣人事局を中心として厚生労働省、人事院の協力のもと、公務部門において障害者を雇用する際に必要となる基礎知識や支援策等を整理した「公務部門における障害者雇用マニュアル」を2019年3月に作成した（「障害者雇用促進法」の改正内容を踏まえ、2020年3月に改正）。

厚生労働省において、国の機関における障害者雇用に関する理解の促進を図るため、以下の取組を実施している。

- ・ 障害者雇用の際に必要な設備改善・機器導入に関する情報について、国の機関の人事担当者等を対象に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に蓄積されたノウハウ・情報の提供
- ・ 国の機関等の人事担当者等を対象に、障害者の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理を内容とする「障害者雇用セミナー」の開催
- ・ 障害者とともに働く国の機関及び地方自治体等の職員を対象に、精神・発達障害の特性を正しく理解し、職場でこれら障害者を温かく見守り、支援する応援者となるための講座（あわせて同講座のeラーニング版を提供）を実施
- ・ 各府省における障害者雇用の取組を好事例として収集し、各府省に共有

内閣人事局において、障害特性を理解した上での雇用・配置や業務のコーディネートを行う障害者雇用のキーパーソンとなる職員を養成するための「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を実施している。

### ③職場実習の実施

厚生労働省において、各府省における障害者の採用に向けた着実な取組を推進するため、各府省等の人事担当者等を対象に、各府省が行う特別支援学校等と連携した職場実習の実施に向けた支援を行う。

また、内閣人事局において、障害者就労支援機関との連携により、障害者（実習生）とその支援者を各府省の職場へ一定期間派遣し、各府省における職場実習を支援する「障害者ワーク・サポート・ステーション事業」を実施している。

### ④職場定着支援等の推進

厚生労働省において、ハローワーク等に各府省からの職場定着に関する相談を受け付ける窓口を設置して、各府省において働く障害者やその上司・同僚からの相談に応じるほか、専門の支援者を配置して各府省からの要請等に応じて職場適応支援を実施している。

また、各府省が自ら職場適応に係る支援を適切に行えるようにするため、職員の中から選任した支援者に必要な支援スキル等を付与する支援者向けセミナーを実施している。

## 2. 総合的支援施策の推進

### (1) 障害のある人への地域における就労支援

障害のある人の就労支援の充実と活性化を図るため、雇用・福祉・教育・医療の一層の連携強化を図ることとし、ハローワークを中心とした関係機関とのチーム支援や、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進、障害者就業・生活支援センター事業、トライアル雇用、ジョブコーチ等による支援などを実施している。

#### ア ハローワーク

就職を希望する障害のある人に対しては、ハローワークの専門窓口で、求職の登録の後にその技能、職業適性、知識、希望職種、身体能力等に基づき、個々の障害特性に応じたきめ細か

な職業相談を実施し、安定した職場への就職・就職後の職場定着を支援している。

① ハローワークを中心とした「障害者向けチーム支援」

ハローワークにおいては、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、就労移行支援事業所、特別支援学校、医療機関等の関係機関からなる「障害者就労支援チーム」を作り、就職に向けた準備から職場定着までの一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」を実施している。

② 精神障害者雇用トータルサポーター

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等を行っている。

③ トライアル雇用

事業所が障害のある人を一定期間の試行雇用の形で受け入れることにより、障害のある人の適性や業務遂行可能性を見極め、障害のある人と事業主の相互理解を促進すること等を通じて、常用雇用への移行を促進する障害者トライアル雇用事業を実施している。

イ 地域障害者職業センター

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構により各都道府県に1か所（そのほか支所5か所）設置・運営されている地域障害者職業センターでは、ハローワークや地域の就労支援機関との連携の下に、身体に障害のある人、知的障害のある人はもとより、精神障害のある人、発達障害のある人、高次脳機能障害のある人など、他の機関では支援が困難な障害のある人を中心に、専門職の「障害者職業カウンセラー」により、職業評価、職業指導から就職後のアフターケアに至る職業リハビリテーションを専門的かつ総合的に実施している。

① 職業評価・職業指導及び職業リハビリテーション計画の策定

障害のある人個々の就職の希望等を把握した上で、職業評価・職業相談を行い、これらを基に就職及び就職後の職場適応に必要な支援内容等を含む職業リハビリテーション計画の策定を行っている。

② 障害のある人の就労の可能性を高めるための支援（職業準備支援）

障害のある人に対して、就職又は職場適応に必要な障害特性や職業上の課題の把握とその改善を図るための支援、職業に関する知識の習得のための支援及び社会生活技能等の向上のための支援を行っている。

③ 障害のある人の職場適応に関する支援（職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業）

就職又は職場適応に課題を有する精神障害、発達障害、高次脳機能障害のある人等が円滑に職場適応することができるよう、就職時のみならず雇用後においても事業所にジョブコーチを派遣し、障害のある人に障害特性を踏まえた専門的な支援を行うほか、事業主に対して、雇用管理に必要な助言や職場環境の改善の提案等の援助を行っている。

また、安定した雇用継続を図るためのフォローアップも行っている。

なお、地域障害者職業センターのジョブコーチ以外に、社会福祉法人等に所属し事業所に出向いて支援を行う訪問型ジョブコーチ、企業に在籍し同じ企業に雇用されている障害のある労働者を支援する企業在籍型ジョブコーチがいる。

④ 精神障害のある人等に対する総合雇用支援

精神障害のある人及び事業主に対して、主治医との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇

用継続のそれぞれの雇用の段階に応じた専門的な支援を総合的に行っている。

特に、休職中の精神障害のある人及びその人を雇用する事業主に対しては、円滑な職場復帰に向けた支援（リワーク支援）を進めており、精神障害のある人に対しては、生活リズムの立直しや集中力・持続力の向上等の支援を行うとともに、事業主に対しては、職場の受け入れ体制の整備等についての支援を行っている。

#### ⑤ 地域の就労支援機関に対する助言・援助

各地域における障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等の関係機関において、より効果的な職業リハビリテーションが実施されるよう、職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言や支援方法に係る援助を行っている。

また、ジョブコーチの養成研修や関係機関の職員等の知識の習得、技術等の向上のための実務的研修を行っている。

### ウ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターでは、障害のある人の職業生活における自立を図るために、福祉や教育等の地域の関係機関との連携の下、障害のある人の身近な地域（2021年4月現在336か所）で就業面及び生活面の両面における一体的な支援を行っている。

例えば、就業やそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある人に対し、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）や求職活動等の就業に関する相談と、健康管理や住居、年金等の生活に関する相談などを行っている。また、必要に応じ、ハローワークや地域障害者職業センターなどの専門的支援機関と連絡を取り合い、支援を引き継ぐなど適切な支援機関への案内窓口としての機能も担っている。

近年、雇用される障害のある人の数が増加する中で、定着支援の取組の重要性が高まっており、センターの業務実績を見ると、就職件数、雇用者数の伸びにしたがって、企業からの相談の半数以上を定着支援が占めており、また、就業時点で就労支援機関の支援を受けていない障害者に対する定着支援を求められるなど、定着支援の比重が増している。センターでは関係機関と連携し、事業主に対し、本人の障害特性や症状・能力等についての助言を行うほか、センター職員による定期的な職場訪問及び電話連絡等を通じ、本人が現在抱えている悩みや課題だけでなく事業主や同僚等の意見を把握することで、きめ細やかな支援を行っている。

## (2) 福祉的就労から一般就労への移行等の支援

障害のある人が地域で自立した日常生活又は社会生活を送るための基盤として就労支援は重要であり、障害のある人の就労支援として以下の取組を行っている。

### ア 就労移行支援について

一般就労を希望する障害のある人が、できる限り一般就労が可能となるように、就労移行支援事業所では、在宅就労も含めて生産活動、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、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な相談、その他の必要な支援を行っている。

## イ 就労継続支援A型について

雇用契約に基づき、継続的に就労することが可能な障害のある人に対し、生産活動等の活動の機会の提供及び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を行うとともに、一般就労に向けた支援や職場への定着のための支援等を行っている。また、就労継続支援A型事業所における就労の質を向上させるため、2017年4月に改正した指定障害福祉サービス等基準に基づき、事業所の生産活動の収支を利用者に支払う賃金の総額以上とすることなどとした取扱いを徹底し、安易な事業参入の抑制を図るとともに、指定基準を満たさない事業所に経営改善計画の提出を求めることにより、事業所の経営状況を把握した上で地方公共団体が必要な指導・支援を行うことを通じ、事業所の安定運営を図るとともに、障害のある人の賃金の向上を図ることとした。

## ウ 就労継続支援B型について

通常の事業所に雇用されていた障害のある人であって、その年齢、心身の状態その他の事情により、引き続き当該事業所に雇用されることが困難となった者、就労移行支援によっても通常の事業所に雇用されるに至らなかった者、その他の通常の事業所に雇用されることが困難な者につき、生産活動その他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を行うとともに、一般就労に向けた支援や職場への定着のための支援等を行っている。また、事業所の経営力強化に向けた支援、共同受注化の推進、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律」（平成24年法律第50号。以下「障害者優先調達推進法」という。）に基づく調達の推進等、就労継続支援B型事業所等における工賃の向上に向け、官民一体となった取組を推進している。

## エ 就労定着支援について

2016年度の「障害者総合支援法」の一部改正により、就労移行支援等の障害福祉サービスを利用し、一般就労に移行した障害のある人に対して、一般就労に伴い生じる生活リズムの乱れや給料の浪費などの生活面や就業面の課題に対応できるよう、就職先企業や関係機関との連絡調整等の支援を一定期間にわたって行う新たなサービスを創設した。

## オ 2021年度障害福祉サービス等報酬改定について

障害者の希望や能力、適性に応じた効果的な就労支援に向けて、前回改定で導入した実績に応じた報酬体系の更なる見直しを行うとともに、支援効果を高める取組の評価や多様な就労支援ニーズへの対応等について見直しを行った。

### (3) 障害特性に応じた雇用支援策

#### ア 精神障害のある人への支援

精神障害のある人については、近年、ハローワークにおける新規求職者数が急激に伸びてきており、その専門窓口では「精神障害者雇用トータルサポーター」などの専門職員による個々の障害特性に応じたきめ細かな相談支援を行うとともに、事業主に対し、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談・助言を行っている。

また、厚生労働省では、精神障害のある人等の本人の障害に関する理解促進や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促進することを目的として、精神障害のある人等が、働く上での自分の特徴やアピールポ

イント、希望する配慮等を支援機関とともに整理し、就職や職場定着に向け、事業主や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール「就労パスポート」を作成し、普及に向けた取組を行っている。

民間企業に対しては継続雇用する労働者へ移行することを目的に、週の所定労働時間10時間以上20時間未満から一定程度の期間をかけて、週の所定労働時間を20時間以上とすることを旨とする「トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）」の支給などを行っている。

さらに、令和2年度第三次補正予算において、精神障害者の雇入れ支援の強化として、企業支援に特化した精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分）を新たに配置し、職務の選定・職場環境整備の提案や、継続的な職場訪問等により定着支援といった、精神障害者等の雇用に課題を抱える企業に対する重点的・専門的な支援を実施することとしている。

## イ 発達障害のある人への支援

発達障害のある人についても、近年ハローワークにおける新規求職者数が増加しており、その雇用の促進を図ることが必要となっている。そのため、ハローワークでは、「発達障害者雇用トータルサポーター」などの専門職員によるカウンセリング等の求職者支援や事業主が抱える発達障害のある人等の雇用に係る課題解決のための個別相談を実施している。なお、発達障害のある求職者に対する職業紹介を行うに当たっては、地域障害者職業センターや発達障害者支援センターと十分な連携を図って対応している。

また、発達障害のある人をハローワーク等の職業紹介により新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）」を支給することにより、その雇用促進を図っている。

さらに、2021年度からは、大学等における発達障害者等の増加を踏まえ、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施することとしている。

## ウ 難病のある人への支援

ハローワークでは、障害者手帳の有無にかかわらず、就労支援の必要な難病のある人に対して、難病相談支援センターとの連携による就労支援も行っている。2013年度からは、ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者の特性を踏まえたきめ細かな就労支援や在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な就労支援を行っている。

また、難病のある人をハローワーク等の職業紹介により新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）」を支給することにより、その雇用促進を図っている。

さらに、難病患者の雇用管理に資するマニュアル「難病のある人の雇用管理マニュアル」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が2018年に作成）を活用し、ハローワーク等において、難病のある人の就労支援を行っている。

## Ⅰ 在宅就業への支援

### ① 在宅就業支援制度

自宅等で就業する障害のある人（在宅就業障害者）の就業機会の確保等を支援するため、これらの障害のある人に直接又は在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣の登録を受けた法人（在宅就業支援団体（2020年7月現在で23団体））を介して業務を発注した事業主に対して、障害のある人に対して業務の対価として支払われた金額に応じて、障害者雇用納付金制度で、在宅就業障害者特例調整金（常用雇用労働者数100人以下の事業主については在宅就業障害者特例報奨金）を支給する制度を運用している。

### ② 就労支援機器等の普及・啓発

従来、障害のある人が就労困難と考えられていた職業であっても、IT機器を利用することにより、就労の可能性が高まってきている。このため、障害のある人の職域拡大に資することを目的として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、障害のある人や事業主のニーズに対応した就労支援機器に関する情報提供、貸出事業等を通じて、その普及・啓発に努めている。

### ③ テレワークによる勤務の支援

障害者の多様な働き方の推進や、通勤が困難な者、感覚過敏等により通常の職場での勤務が困難な者等の雇用機会の確保の観点から、ICTを活用したテレワークを障害者の雇用においても普及することが重要である。このため、事業主の先進事例の紹介やノウハウの普及のため好事例集等を作成し周知しているほか、2021年度にはフォーラムの開催を予定している。

また、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）について、テレワークによる勤務を行う者については、原則3か月のトライアル雇用期間を、6か月まで延長が可能としている。