

(3) 公務部門における障害者雇用について

ア 障害のある人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、障害のある人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のある人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

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付けている障害者職業生活相談員については、障害のある人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、2020年1月には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、各府省に提供している。

内閣人事局を中心として厚生労働省、人事院の協力の下、公務部門において障害のある人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、障害のある人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
- ・ 障害のある人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。また、特に精神障害のある職員に関し、周囲の職員の職場における日々の対応の参考となる事項等を事例形式でまとめた実践事例集を作成・配布した。

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のある人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のある人やその上司・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、精神障害のある人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、ほか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・職業指導を行い、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している。

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、研修その他の援助

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及びこれらの機関の職員に対して、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、研修及び支援方法に係る援助を行っている。

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、雇用や保健、福祉、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（2023年4月現在337か所）。

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、就業するに当たって重要な、健康管理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、障害者就業・生活支援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、支援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。また、業務実績においても、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のある人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。

(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。以下本章では「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

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っている。

(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、精神障害のある人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、精神障害のある人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のある人等の増加を踏まえ、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を行っている。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を始めとした地域の関係機関と連携しながら、個々の難病患者の希望や特性、配慮事項等を踏まえたきめ細かな職業相談・

職業紹介、定着支援等総合的な支援を実施している。

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（2022年6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。2023年度からは、登録要件の緩和を行い、更なる活用を促進する。

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

障害のある人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のある人の雇用においても普及することが重要である。このため、好事例集の作成やフォーラムの開催により、先進事例やノウハウを周知している。2023年度は、障害者雇用におけるテレワークの具体的な導入に向けた手順等を説明するガイダンスの開催と企業向けコンサルティングを実施するほか、テレワーク導入を通じた障害者の新たな職域開発に向けた雇用モデル構築の支援の実施も予定している。

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。

テレワークによる障害のある人の雇用の事例

障害のある人が専門性の高い業務を担い主力となって活躍する事例



BIPROGY(株)※

BIPROGYチャレンジド(株)では、通勤が困難な身体に障害のある人や、就職のハードルが高くなりがちな精神障害のある人を積極的に採用し、完全在宅勤務制度の導入を通して雇用の継続につなげてきた。主な事業として、専門性の高い「ウェブアクセシビリティ診断サービス」を行っている。2021年の障害者差別解消法改正により、民間事業者にも合理的な配慮の提供が義務化されることから、業務の拡大が見込まれている。

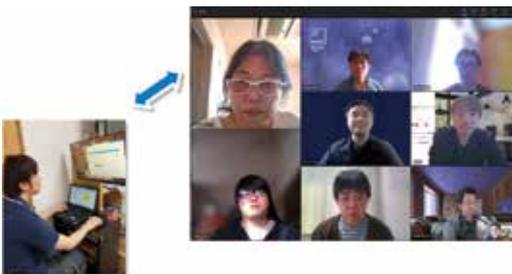
テレワークの活用は、通勤困難者の雇用の機会の確保につながりうるものであることに加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴うリスクを低減し、事業継続を確保する点でも有効であった。物理的な距離を感じさせず、全員が安心して働けることを目指し、勤怠管理、日報管理、情報共有、メール、業務アプリなど全てITサービスを活用し、全社員がリアルタイムに情報を共有している。ITの活用に係る情報セキュリティ研修は毎年、e-learningと対面型研修で行っている。また、毎朝15～30分程度のウェブ会議は、健康状態の把握も兼ねている。必要に応じて外部の産業カウンセラーに相談ができる仕組みを作るなど、外部契約も行うことで、働く環境整備に取り組んでいる。

2022年度は、愛知障害者職業能力開発校の卒業生を含め3名(愛知県、福島県、兵庫県)の採用を行った。2023年度もほかの地域の職業訓練校や社会福祉協議会等との関係も構築するなど、就業を希望する障害のある人との接点を増やし、事業推進の目的にあった有望な人材を発掘すべく、完全在宅勤務制度の利点もいかして全国の障害のある人を対象に採用活動を行っていく方針に変わりはない。

今後も、ICTサービスを最大限に活用し、全員がオンラインでつながり情報を共有し、一人一人の個性に合った柔軟な働き方を見出し、働きやすく働きがいのある「職場」の態勢を継続していく。

※BIPROGYチャレンジド(株)はBIPROGY(株)の特例子会社。

活躍するテレワーカーからの声



テレワーカー (BIPROGYチャレンジド(株))

<テレワーカーAさんの声>

通勤に不安を感じる私にとって、完全在宅勤務はとても合っていると感じています。ウェブ会議で業務の悩みや健康状態をリアルタイムで上司に伝える機会もあるため、安心して働くことができます。

また、職業能力開発校で学んだITの知識と技能の習得は、現在の業務にとっても役立っています。担当するウェブアクセシビリティ検査業務は、とても奥が深く学ぶことが多いですが、日々の業務で成長を感じることが

でき、働きがいを感じています。今後もより幅広い領域で活躍できるように頑張りたいと思います。

<テレワーカーBさんの声>

人材紹介会社を通して入社しました。応募の決め手は、完全在宅制だったことと、元々自分が得意だったウェブに関係した業務であったことです。採用までに3回も面接が行われ、支援員や家族も交えての面接もありました。私の障害を理解してくれそうなことと、完全在宅制であっても、私の支援員とも連絡を取りしっかりサポートしてくれそうなことが、入社を決め手となりました。実際に検査業務をしていく上で、ウェブアクセシビリティの考え方について常に新しい発見があり、自分の能力が発揮できそうだと感じています。早く一人前の検査員となれるよう日々努力を重ねています。

(4) 就労に向けた各種訓練の推進

国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局においては、一般企業等への就労を希望する障害のある人に対して、就労に必要な知識や技能を獲得させるため、障害福祉サービス（就労移行支援）を実施している。身体障害、高次脳機能障害又は発達障害のある人には、生産活動、職業体験等の必要な訓練を、視覚に障害のある人には、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師の国家資格取得のための教育訓練をそれぞれ行い、就労に関する相談や支援を通じて、障害のある人の職業適性に見合った職場への就労とその定着のための支援を行っている。

(5) 障害のある人の創業・起業等の支援

生活福祉資金貸付制度は、低所得世帯、障害者世帯等に対し、資金の貸付けと必要な相談支援を行うことにより、その経済的自立及び生活意欲の助長促進並びに在宅福祉及び社会参加の促進を図り、安定した生活を送れるようにすることを目的に、都道府県社会福祉協議会を実施主体として運営されている。本制度の資金種類の1つとして、「福祉資金」が設けられており、障害者世帯が生業を営むために必要な経費や技能習得に必要な経費及びその期間中の生計を維持するために必要な経費等の貸付を行っている。

また、経済産業省では、地域経済を活性化させるため、「産業競争力強化法」（平成25年法律第98号）の認定市区町村（2022年12月現在で1,459市区町村）において、新たに創業を行う者に対して、ワンストップで支援する体制を整備するとともに、税制面の優遇、融資制度などの支援策を行っており、障害のある人も活用できる制度となっている。

(6) 障害のある人の就労支援における農福連携

障害者就労施設において、稲作や野菜、果樹、花き、畜産、農産加工や販売等、幅広い分野で農業活動等が取り組まれている。農業を通じて高い賃金・工賃を実現している事業所もあり、障害のある人の就労機会の確保や賃金・工賃の向上といった面のみならず、地域の農業における労働力不足への対応といった面でも意味のある取組であり、農業と福祉の連携の推進を図ることは重要となっている。

このため、農林水産省では、障害のある人の農業分野における雇用・就労の促進のため、農業用ハウスや加工・販売施設の整備、障害のある人を受け入れる際に必要となる休憩所や手すり等の安全設備の整備、障害のある人が農業技術を取得するための研修、障害のある人の農業分野での定着を支援する専門人材の育成等の取組を支援している。

一方、厚生労働省では、農福連携による障害のある人の就労支援を推進する取組として、農業に関するノウハウを有していない就労継続支援事業所に対する農業に係る指導・助言や6次産業化の推進を支援するための専門家の派遣、農業に取り組む就労継続支援事業所における農福連携マルシェ（市場）の開催等を支援しており、2022年度は46道府県で支援を実施した。

これらの取組を通じて、関係省庁が連携しつつ、優良事例や支援策の周知を含め積極的に情報発信を行い、農業と福祉の連携や、それを通じた障害のある人の賃金・工賃の向上の推進に取り組むこととしている。

さらに、農福連携について、全国的な機運の醸成を図り、今後強力に推進していく方策を検討するため、2019年4月に省庁横断の会議として「農福連携等推進会議」を設置し、2019年6月の第2回会議において、農福連携を推進するための取組をまとめた「農福連携等推進ビジョン」を策定し、当該取組を関係省庁等と連携して実施している。