

第 4 章

障害者の雇用促進施策の体系

- 第 1 節 障害者雇用対策の現状
- 第 2 節 障害者の雇用の促進等に関する法律の体系
- 第 3 節 障害者の範囲
- 第 4 節 障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務
- 第 5 節 障害者雇用率制度と雇用安定のための措置

第1節

障害者雇用対策の現状

1 障害者雇用対策の体系

障害の有無にかかわらず、現代社会において社会的・経済的に自立する上で、雇用・就業機会の確保は必要不可欠です。

障害者雇用施策については、「共生社会の実現」という理念の下、障害者基本法に基づく「障害者基本計画」（令和5年度～令和9年度）、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）、同法に基づく「障害者雇用対策基本方針」（令和5年度～令和9年度）等に基づき、障害者がその適性と能力に応じて、可能な限り雇用の場に就き、職業を通じて社会参加することができるよう、障害者雇用率制度をはじめとした各種施策を展開しているところです。

平成30年4月から、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（平成25年法律第46号）の施行により、精神障害者が雇用義務の対象となりました。これを踏まえて、障害者雇用率は、国及び地方公共団体は2.5%、独立行政法人等の特殊法人は2.5%、

一定の教育委員会は2.4%、民間企業の障害者雇用率が2.2%となり、さらに、令和3年3月1日より、障害者雇用率が0.1%引き上げられ国及び地方公共団体は2.6%、独立行政法人等の特殊法人は2.6%、一定の教育委員会は2.5%、民間企業は2.3%となりました。

法定雇用率は、障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年毎に見直しを行うこととされており、令和5年度から国及び地方公共団体は3.0%、独立行政法人等の特殊法人は3.0%、一定の教育委員会は2.9%、民間企業は2.7%に引き上げられています。ただし、計画的な雇入れができるよう、国及び地方公共団体では令和5年度中は2.6%に据え置き、令和6年4月から令和8年6月までは2.8%としており民間企業、その他機関（独立行政法人等の特殊法人、一定の教育委員会）も同様の幅で段階的な引上げを行うこととしています。

2 障害者雇用対策の現状

本節2に記載する障害者雇用対策の現状については、民間企業を対象とする対策を記載しています。国及び地方公共団体については利用できる支援に制限があることに留意してください。国及び地方公共団体が利用できる支援については第6章を参照してください。

(1) 雇用機会を確保するための対策の積極的推進

① 障害者雇用率達成指導の推進

障害者の雇用を促進する施策として障害者雇用率制度を設けており、その積極的かつ厳正な運用に努めています。障害者の実雇用率が低く、障害者雇用が進んでいない企業に対して、障害者雇入れ計画の作成を命じ、同計画の実施が遅れている企業については適正実施勧告を行うなど、早期に障害者雇用率を達成するよう指導しています。

② 職業相談、職業紹介の強化等

ア ハローワークでは、求職登録中の障害者の状況を十分に把握するとともに、これらの求職者に関する情報について雇用率未達成企業を中心として事業主に対し積極的に提供し、障害者の適格な職業紹介及び実効性のある雇用率達成指導につなげています。

イ 障害者と事業主との集団面接を積極的に実施することにより、障害者と事業主との接触の場を拡大し、障害者の雇用の一層の促進を図っています。

ウ 重度障害者の職業紹介に当たっては、総合的な職業評価を行う地域障害者職業センターとの連携を一層密にすることにより、その雇用の促進と安定に努めています。

エ 障害者の安定的な雇用を確保するためには、雇用の促進にとどまらず、職場適応の促進を図ることが極めて重要です。このため、特に、過

去において離転職を繰り返している障害者、はじめて就職した障害者又は長期にわたって離職していた障害者、年齢が比較的若い障害者等に対する継続的な指導の実施に配慮し、障害者の職場適応の促進に努め、全体的な障害者雇用の改善に資することとしています。

(2) 障害種類別対策の推進

障害者全般の雇用状況については相当改善されているものの、なお、重度の身体障害者、知的障害者及び精神障害者等については、その雇用は必ずしも十分に改善されていない状況にあり、重複障害の場合も含め、次のように障害種類別の特性に応じたきめ細かな対策を講じています。

① 身体障害者対策の推進

身体障害者については、その雇用の促進と安定を図るための条件整備を進めるため、次のような措置を講じています。

ア 職域の拡大を図るため、各種就労支援機器・ソフトウェアに関する情報提供や貸出し等による普及啓発を推進しています。

イ 視覚障害者については、その雇用の促進を図るため、雇用マニュアルや動画等による啓発資料を開発、活用するなどにより、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の資格を活かしたヘルスキーパー（企業内理療師）について啓発活動を推進するとともに、近年のIT技術の普及等を背景とした事務的職業への就職等、職域拡大に努めています。また、途中で視覚障害を受けた在職者の雇用継続を図るため、事業主の理解を促進するとともに、視覚障害者支援団体、眼科医等と連携し、的確な支援の実施に努めています。

ウ 職業訓練、職場実習、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援、ハローワークにおける職業紹介等を実施するほか、就職に向かう次の段階へ着実に移行するため、個々の障害者のニーズに応じて、職業上の課題の把握とその改善や職業に関する知識習得及び社会生活技能等の向上を図るための職業準備支援を、全国の地域障害者職業センターにおいて提供しています。

エ 昭和54年度から国立職業リハビリテーションセンターにおいて身体障害者を対象とした職業訓練が実施され、昭和62年度からは、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターにおいても実施さ

れています。また、それ以外の障害者職業能力開発校や一部の一般の職業能力開発校においても当該訓練が実施されています。

② 知的障害者対策の推進

知的障害者については、その雇用の促進と安定を図るための条件整備を進めるため、次のような措置を講じています。

ア 平成10年7月1日から雇用率制度を拡充し、知的障害者を含む障害者雇用率を設定しています。

イ 職業準備支援（①のウ参照）

ウ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援（①のウ参照）

エ 長崎、神奈川、兵庫及び北海道の第3セクター方式による知的障害者能力開発センター4センターで訓練が実施されています。

オ 平成14年度から国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターにおいて知的障害者を対象とした職業訓練が実施されています。また、それ以外の障害者職業能力開発校においても、当該訓練が実施されており、平成16年度からは一部の一般の職業能力開発校においても知的障害者等を対象とした職業訓練が実施されています。

③ 精神障害者対策の推進

精神障害者については、その雇用の促進と安定を図るための条件整備を進めるため、次のような措置を講じています。

ア 平成30年4月から雇用率制度を拡充し、精神障害者を含む障害者雇用率を設定しています。

イ 職業準備支援（①のウ参照）

ウ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業（①のウ参照）

エ ハローワークでは、精神・発達障害者雇用サポーターを配置し、障害特性に応じて専門的な就職支援を実施するとともに、事業主に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助を実施しています。

オ 平成14年度から国立職業リハビリテーションセンターにおいて精神障害者を対象とした職業訓練が実施され、平成20年度からは、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターにおいても実施されています。

障害者職業能力開発校における障害種類別入校者数は、現状、精神障害者の割合が約4割（令和

5年度実績）と最も高いところであり、増加傾向にある障害者の新規求職申込件数のうち特に精神障害者等の求職申込件数の伸びが大きいことから、引き続きこれに対応した訓練の実施が求められています。このため、国立障害者職業能力開発校のうち先導的な職業訓練を実施している国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターが、他の障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校に対して指導技法の提供等の支援を行う専門訓練コース設置・運営サポート事業を実施しているところです。本事業の実施により、例えば、宮城、埼玉、千葉、大阪にある障害者職業能力開発校や一部の一般の職業能力開発校において精神障害者等専門訓練コースが設置されるなどの成果をあげています。

カ 各労働局において、障害者とともに働く一般労働者が精神障害、発達障害の特性等について正しく理解し、職場での応援者となってもらよう「精神・発達障害者しごとサポーター養成による職場定着推進事業（民間企業の従業員及び国等の職員向け講座の開催）」を実施しています。

キ 精神障害者等本人が、働く上での自分の特徴や希望する配慮等を就労支援機関等とともに整理し、事業主や就労支援機関等と必要な支援等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」の活用を進めています。

④ その他障害者対策の推進

身体障害者、知的障害者、精神障害者には該当しないものの、発達障害、難病、高次脳機能障害等、何らかの機能障害があるために長期にわたり職業生活に相当の制限、著しい困難を伴う場合は、障害者雇用促進法上の障害者として職業リハビリテーションの措置を中心とした施策の対象となっています。

このうち、自閉症やアスペルガー症候群等の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害等の発達障害者については、発達障害者支援法の施行（平成17年4月）も踏まえ、その雇用の促進と安定を図るため、次のような施策を講じ、発達障害者に対する支援の充実に努めています。

ア 発達障害者の支援者向けツールの作成等

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する障害者職業総合センター職業センター

において、平成16年度から発達障害者に対する支援技法の開発に着手し、ガイドブック「発達障害を理解するために～支援者のためのQ & A～」（平成17年3月）を作成しました。

また、平成17年度から「ワークシステム・サポートプログラム」を実施し、発達障害者に対する専門的支援を通じて、事業主を含めた就労支援を行う担当者の参考となるハンドブック「発達障害を理解するために2 ～就労支援者のためのハンドブック～」とリーフレット「発達障害について理解するために～事業主の方へ～」（平成24年3月）を作成しました。

近年では、実践報告書「リラクゼーション技能トレーニングの改良」（令和3年3月）、実践報告書「在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援」（令和4年3月）、支援マニュアル「発達障害者の強みを活かすための相談・支援ツールの開発」（令和5年3月）等の成果物を作成しました。

イ 事業主向け発達障害者の雇用管理マニュアルの開発

発達障害者に対する事業主の理解の促進、障害特性を踏まえた的確な雇用管理ノウハウの事業主への普及・啓発を図るため、平成17年度において、事業主向け雇用管理マニュアルの開発を目的とした発達障害者雇用促進マニュアル作成委員会を設置し、「発達障害のある人の雇用管理マニュアル」（平成18年3月）を作成しました。

ウ 職業準備支援（①のウ参照）

エ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援（①のウ参照）

オ 発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発

発達障害者の雇用促進に資するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する障害者職業総合センターにおいて発達障害者の就労支援に関する研究を行うとともに、発達障害者に対する職業リハビリテーション技法の開発及びその蓄積を図っています。

カ 発達障害者に対する職業訓練

発達障害者を対象とした職業訓練の円滑な実施のため、平成18年度より独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に発達障害者に対する職業訓練の実践研究会を設置し、国立吉備高原職業

リハビリテーションセンターにおいて、試行的な職業訓練を実施し、この成果を踏まえ、平成20年度には同センター及び国立職業リハビリテーションセンターにおいて、発達障害者を対象とした職業訓練を本格実施しています。

また、国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターが、他の障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校に対して指導技法の提供等の支援を行う専門訓練コース設置・運営サポート事業の実施により、例えば、埼玉、千葉、京都にある障害者職業能力開発校や一部の一般の職業能力開発校において発達障害者等専門訓練コースが設置されるなどの成果をあげています。

キ 発達障害者への職業能力開発支援

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発総合大学校能力開発研究センター（現・基盤整備センター）において、発達障害者の職業訓練から就労促進及び就労継続を支援するため、平成20年度から平成21年度にかけて「テクノロジー（支援技術）を活用した発達障害者の就労促進・就労継続に向けた支援等に関する調査研究」を実施し、「テクノロジーを活用した発達障害のある人の就労マニュアル」（平成21年度）を作成しました。

ク 難病のある人の雇用促進

難病のある人の雇用の促進と安定を図るため、難病者に係る調査・研究を実施し、その結果をふまえ、以下の実務上の課題に対応できるようにするためのハンドブック等を作成しています。

- ・ 難病のある人の就労支援のために（平成28年6月改訂）
- ・ 難病のある人の雇用管理マニュアル（平成30年）
- ・ 難病のある人の職業リハビリテーションハンドブックQ&A（令和3年3月）
- ・ 難病のある人の就労支援活用ガイド（令和3年3月）
- ・ 始まっています！難病のある人の就労支援、治療と仕事の両立支援（令和3年3月）

また、難病者の円滑な就職、職場適応に向けて、職業準備支援（①のウ参照）、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援（①のウ参照）を

行っています。

さらに、平成25年からハローワークに難病に関する知識を持つ「難病患者就職サポーター」を配置し、ハローワークでの相談や地域の関係機関への誘導を実施するほか、難病相談支援センターからハローワーク等への誘導などを実施しています。

(3) 重度障害者対策の推進

重度の障害者の就職は極めて困難な場合があるので、その雇用の促進を図るため、雇用率制度上の特例等の措置が講じられています。

各企業や国等の機関の雇用率の算定等に当たっては、雇用されている重度身体障害者又は重度知的障害者はその1人をもって身体障害者又は知的障害者を2人雇用しているものとして取り扱います（ダブルカウント）。さらに、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者についても1人として雇用率にカウントしています。

(4) 職業リハビリテーションの推進

- ① ハローワークに求職申込みを行う障害者に対し、抱える課題に応じて就職準備段階から就職後の職場定着までケースワーク方式により一貫した職業紹介、職業指導等を行っています。

また、各ハローワークにおいては、障害者雇用の一層の促進を図るため、障害者求職情報を広く収集し、求人者等のニーズに応じてこれらの情報を提供しています。

- ② このような障害者の職業紹介、職業指導を専門に行うため、現在、主要なハローワークに、障害者担当の就職促進指導官、就職支援ナビゲーター（障害者支援分）、精神・発達障害者雇用サポーター等を配置するとともに、聴覚障害者の就職指導をきめ細かく行うため、手話協力員を配置しています。

- ③ 障害者の職業訓練は、障害の態様等に応じて各種の職業訓練が実施されています。障害者職業能力開発校（19校）においては、一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度障害者等（職業訓練上特別な支援を要する障害者）に重点を置いた職業訓練を実施しています。この重点的に受け入れるべき重度障害者等の範囲は、障害程度の重度化・多様化等の変化に伴

い、支援内容や障害者の範囲も変化していることから、逐次見直しを行っているところであり、平成26年度においても「重度知的障害者」「知的障害及び身体障害の重複障害であって、特に配慮を必要とする者」を新たに加えること等を内容とする見直しを行いました。また、平成30年度、令和元年度の2年間に於いて実施した、一般の公共職業能力開発施設に精神障害者等を対象とした訓練科を設置して訓練を行うモデル事業により得られた知見・ノウハウ等を普及するとともに、一般の公共職業能力開発校の既存の訓練科に精神障害者等が入学するケースもあることから、精神障害者等の受入れに係る対応力を強化する事業を実施しています。

さらに、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の地域の多様な委託訓練先を活用し、個々の障害者に対応した内容で実施する委託訓練を平成16年度から全都道府県において機動的に実施しています。

- ④ 障害者の職業リハビリテーションについては、ハローワークにおいて職業指導、職業紹介等が行われていますが、職業能力の評価やカウンセリング等についても専門的な知識等に基づいて十分に行われることが必要です。

このため、職業評価、職業指導等の職業リハビリテーションサービスを提供する施設として、地域障害者職業センター、広域障害者職業センター、障害者職業総合センターを設けています。

ア 地域障害者職業センター（47か所、支所5か所）においては、ハローワークと密接な連携のもと、職業評価・職業指導、就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む職業リハビリテーション計画の策定、就職に向けた職業準備支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援、精神障害者に対する職場復帰支援などとともに、事業主に対して障害者の雇用管理に関する専門的な支援を体系的に行っています。また、地域の関係機関に対しては、支援計画の策定や支援の実施方法、他の機関との連携方法等の職業リハビリテーションに関する専門的・技術的な助言・援助を行っています。

イ 広域障害者職業センター（国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターのそれぞれの職業評

価・職業指導担当部門の2か所）においては、医療施設等との連携のもとに、障害者に対する職業評価、職業指導等の措置を系統的に講ずることとしており、これらの措置を受けた障害者について必要な場合には障害者職業能力開発校における職業訓練が実施されます。

ウ 障害者職業総合センターにおいては、職業リハビリテーションに関する調査、研究、技法の開発と研究成果の積極的普及・活用及び専門職員の養成・研修を行っています。

- ⑤ 障害者就業・生活支援センターでは、地域の障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行っています（令和7年4月現在338か所）。

(5) 専門職員の養成・確保

職業リハビリテーションに携わる専門職員の養成・確保については、障害者職業総合センターにおいて障害者職業カウンセラー等の機関職員の養成・研修を行っています。加えて関係機関で就業支援を担当する者を対象として職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成研修（一部は地域障害者職業センターにおいて実施）、障害者就業・生活支援センター就業支援担当者を対象とした研修、医療・福祉等の分野における職業リハビリテーションを実施するための実務者を対象とした研修等を行っています。また、ジョブコーチ支援のノウハウを豊富に有する民間機関においても、厚生労働大臣が定める職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成研修が実施されています。

(6) 関係機関との連携

① 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

障害者の福祉、教育、医療から雇用への移行を促進するため、企業と障害者やその保護者、就労支援機関及び特別支援学校・大学等の教職員の企業での就労に対する不安感を払拭させるとともに、医療機関等に対する精神障害者の企業での就労への理解促進を図るため、就労支援セミナー、企業見学会等による企業理解の促進及び障害者に対する職場実習の推進等を実施する「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」を関連機関と連携して、全国の労働局で実施しています。

② 障害者向けチーム支援事業

障害者の就職を促進するため、ハローワークが中心となり、労働・福祉・医療・教育等の分野における支援関係者による個別のチームにより、就職の準備段階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事業」を全国のハローワークで実施しています。

③ 企業向けチーム支援事業

障害者雇用の経験やノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、ハローワークが中心となり、就労支援機関等と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から雇用後の職場定着までの一連の支援を行う「企業向けチーム支援事業」を全国のハローワークで実施しています。

④ 都道府県及び市町村の福祉担当部局等との連携

都道府県労働局及びハローワークでは、都道府県や市町村等の関係機関と定期的に会議を開催し、障害者の雇用に関する諸問題の情報交換や、その対応について協議を行うなど円滑・効果的な連携を図ることとしています。

第2節

障害者の雇用の促進等に関する法律の体系

1 障害者の雇用の促進等に関する法律の体系

(1) 総則

① 目的

障害者の雇用の促進等に関する法律においては、障害者の雇用の促進と安定を図ることを目的として、

ア 障害者に対する職業生活における自立を図るための職業リハビリテーション

イ 障害者の雇用を法的義務とした障害者雇用率制度

ウ 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供

エ 障害者の雇用を経済的側面から支える障害者雇用納付金制度等を中心とする施策を講ずることとしています。

② 障害者の範囲（第4章第3節参照）

③ 障害者雇用対策基本方針（資料編第3節参照）

(2) 職業リハビリテーションの推進（第5章参照）

① ハローワーク（公共職業安定所）

② 障害者職業センター

ア 障害者職業総合センター

イ 広域障害者職業センター

ウ 地域障害者職業センター

③ 障害者就業・生活支援センター

(3) 障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務（第4章第4節参照）

(4) 障害者雇用率制度（第4章第5節参照）

① 身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用義務

② 身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇入れに関する計画

③ 公表

(5) 障害者雇用納付金制度（第4章第5節参照）

① 障害者雇用納付金の徴収

② 障害者雇用調整金・報奨金の支給

③ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給

(6) 障害者の雇用の安定のための措置（第4章第5節参照）

① 障害者雇用推進者

② 解雇の届出等

第3節 障害者の範囲

1 障害者の範囲

促進法においては、「障害者」とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう」（促進法第2条第1号）こととされており、この要件に該当する限り、すべての障害者がその障害の種類の如何を問わず促進法の対象となります。

一方、障害者雇用率の算定対象となる障害者（対象障害者）の範囲は、障害者手帳等の所持者となっています（促進法第37条第2項）。障害者雇用率の算定対象となる障害者の範囲や確認については、「障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引」を参照して下さい。

2 身体障害者の範囲

(1) 身体障害者の範囲

促進法においては、「身体障害者」とは、「障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害がある者をいう」（促進法第2条第2号）こととされていますが、これは身体障害者福祉法施行規則別表第5号の身体障害者障害程度等級表の1級から6級までに掲げる身体障害がある者及び7級に掲げる障害が2以上重複している者をいいます。

(2) 重度身体障害者の範囲

促進法においては、重度の身体障害を有する者を「重度身体障害者」として、後述のように各企業及び

国等の機関の雇用率の算定等に当たってその1人を2人の身体障害者とみなして取り扱うこととするなど特別の措置を講じることとされています。

この「重度身体障害者」の範囲は、「身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう」（促進法第2条第3号）こととされていますが、具体的には、促進法施行規則別表第1に掲げる障害がある者であり、身体障害者障害程度等級表の1級又は2級に該当する障害を有する者及び同表の3級に該当する障害を2以上重複して有することによって2級に相当する障害を有するとされる者に一致します。

3 知的障害者の範囲

(1) 知的障害者の範囲

促進法においては、「知的障害者」とは、「障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう」（促進法第2条第4号）こととされていますが、これを受けて、促進法施行規則においては、知的障害者とは、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センター（以下「知的障害者判定機関」という。）により知的障害があると判定された者とされています。

(2) 重度知的障害者の範囲

促進法においては知的障害の程度が重い者を「重度知的障害者」として、障害者雇用率の算定に当たってその1人を2人の知的障害者とみなして取り扱うこととするなど特別な措置を講ずることとされています。

この「重度知的障害者」の範囲は、「知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう」（促進法第2条第5号）こととされていますが、「厚生労働省令で定めるもの」とは、「知的障害者判定機関により知的障害の程度が重

いと判定された者とする。」とされています。

4 精神障害者の範囲

促進法においては、「精神障害者」とは、「障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう」（促進法第2条第6号）こととされていますが、これを受けて、促進法施行規則においては、精神障害者とは、次に掲げる者であつて、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとされています。

- ① 精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
- ② 統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（①に該当する者を除く。）

5 その他の障害者の範囲

促進法においては、「障害者」のうち「身体障害者」、「知的障害者」及び「精神障害者」については定義していますが、その他の者が「障害者」の範囲に含まれるかについては、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受

け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」に該当するか否かを個別に判断することになります。

例えば、難病を抱えており、障害者手帳は所持していないが、上記の要件に当てはまる場合は、促進法における「障害者」に該当し、差別禁止や合理的配慮の対象になります。

第4節

障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務

1 障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務

平成25年6月に、促進法が改正され、平成28年4月より雇用分野における障害のある人に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供が義務化されています。

全ての事業主は、障害者雇用を進める上で、募集・採用段階や採用後において、

- (1) 賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害のない人と不当な差別的取扱いをしてはならないとされています（促進法第34条、第35条）。
- (2) 障害のある人と障害のない人との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害のある人からの申出により当該障害のある人の障害の特性に配慮した必要

な措置を講じなければならない、また、障害のある労働者について、障害のない労働者との均等な待遇の確保又は障害のある労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害のある労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならないとされています。このような措置を「合理的配慮」といい、促進法に定められた事業主の義務となっています（促進法第36条の2、第36条の3）。

このような合理的配慮を行うことにより、これまで一般的に雇用が進みにくかった重度障害者や精神障害者についても、雇用の機会が開かれ、職場において十分に活躍してもらうことが期待できます。

2 公務員に対する適用除外と一般職国家公務員における合理的配慮指針

(1) 促進法との関係（促進法第85条の3）

公務員は勤務条件が法律で定められている等、独自の法体系が存在し、それぞれの法制度の中で障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供が図られていることから、以下①、②のとおり促進法上の適用除外とされています。

① 障害者に対する差別禁止並びに助言、指導及び勧告に係る規定の適用除外

国家公務員及び地方公務員については、障害者に対する差別禁止の規定（促進法第34条から第36条まで）は適用されません。

また、厚生労働大臣による事業主に対するこれらの規定の施行に関する助言、指導及び勧告（促進法第36条の6）の規定についても、国家公務員及び地方公務員に関しては適用されません。

「国家公務員及び地方公務員」とは、一般職又は特別職の別にかかわらず、これに該当します。また、国家公務員の身分が与えられている行政執行法人の職員、地方公務員の身分が与えられている特定

地方独立行政法人もこれに含まれます。なお、常勤又は非常勤の別を問いません。

② 障害者に対する合理的配慮の提供義務に係る規定の適用除外

一般職国家公務員（行政執行法人等に勤務する者を除く。以下同じ。）、裁判所職員、国会職員及び防衛省職員については、障害者に対する合理的配慮の提供義務に係る規定（促進法第36条の2から第36条の5まで）は、適用されません。ただし、地方公務員については、障害者に対する合理的配慮の提供義務に関する規定（促進法第36条の2から第36条の5までの規定）が適用されます。なお、常勤又は非常勤の別を問いません。

※ 一般職国家公務員における差別の禁止及び合理的配慮の提供等について

国においても、障害のある人に対して差別的な取扱いをしてはならないことはもちろん、合理的配慮が求められることも、民間と異なるものではありません。促進法において民間の事業主に課さ

れる、雇用分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務については、一般職国家公務員の場合、具体的には以下の規定により措置されています。

- 国家公務員法第27条（平等取扱いの原則）により、不合理な差別的取扱いが禁止されていること
- 国家公務員法第33条（任免の根本基準）により、職員の任用は能力の実証に基づき行わなければならないこととされていること
- 一般職の職員の給与に関する法律、勤務時間法等により、職員の勤務条件が定められていること
- 加えて、国家公務員法第71条（能率の根本基準）等により職員の能率の発揮及び増進、職員の健康の保持増進及び安全の確保を図ることとされていること

(2) 一般職国家公務員における合理的配慮指針

障害のある人に対する合理的配慮の提供に関しては、各府省における障害者雇用に関する理解の促進を図るため、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」において「民間事業主等向けの合理的配慮指針を踏まえ、国家公務員における合理的配慮に関する指針を、年内をめに策定する」ことが人事院に対して要請されました。

このため、平成30年12月27日に国家公務員の合理的配慮指針が発出されました（資料編第8節参照）。

同指針には、

- 各省各庁の長は、合理的配慮を提供すべきとされていること
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と各省各庁の長との相互理解の中で提供されるべき性質のものであること
- 障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるとき、各省各庁の長は、当該障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずること
- 合理的配慮の提供が円滑になされるようにするという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の職員であるとの認識の下、各省各庁の長や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること

等の合理的配慮に関する基本的な考え方を含め、一般職国家公務員の募集・採用時、採用後の合理的配慮の手続及び内容、過重な負担の考え方、相談体制の整備が示されるとともに、障害区分及び場面別の合理的配慮の事例が示されています。各府省においては、当該指針を参考に、民間の事業主と同様に合理的配慮の提供義務が課されていることを認識した上で、障害者雇用を一層推進していくことが求められています。

なお、同指針においても示しているとおり、障害のある職員が採用後における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、免職その他の不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

3 地方公務員に対する適用関係

促進法において事業主に課される、雇用分野における障害者に対する差別禁止（本節1参照）については、地方公務員には適用されませんが、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第13条（平等取扱いの原則）により不合理な差別的取扱いが禁止されていることなどから、地方公共団体においても、障害のある人に対して差別的な取扱いをしてはならないことは、民間や国と異なるものではありません。

一方で、障害者に対する合理的配慮の提供義務については、促進法の規定が適用されるため、促進法に基づいた対応を行わなければなりません。同じ公務部門である国家公務員の合理的配慮指針（本節2（2）参

照）も参考にしつつ、「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っている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）に基づき、適切に対応する必要があります。

第5節

障害者雇用率制度と雇用安定のための措置

1 障害者雇用率制度

(1) 趣旨

事業主は、一定の雇用関係の変動がある場合、つまり労働者を新たに雇い入れ、又は解雇しようとするような場合には、その雇用している労働者中に占める身体障害者、知的障害者又は精神障害者（障害者の範囲については第4章第3節参照、以下「対象障害者」という。）の割合が一定率（法定雇用率）以上であるようにしなければならないこととされています（促進法第43条）。

すなわち、対象障害者の雇用は常に一般労働者と同じように確保すべきものとし、原則として事業主は、常態として法定雇用率を達成・維持すべき義務を有することとされています。

なお、義務の内容と関連して、その履行確保が問題になりますが、雇用関係は労使間の信頼に基づく人的結合であり、雇用を刑罰によって実現しようとすることは、必ずしも適切でないので、その義務の違反には罰則（刑罰）は設けられていません。しかしながら、この義務が法的な義務であることには変わりはなく、ただ履行確保の手段として刑罰をとらず、後述の対象障害者の雇入れに関する計画制度等によることとされています。

(2) 法定雇用率の設定基準

法定雇用率は、事業主の社会連帯の理念に適合し、

対象障害者に一般労働者と同水準の雇用を、各事業主が平等な負担で保障するとの観点から、次のような割合を基準として設定することとされています（促進法第43条第2項）。

これは、対象障害者について、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（同時に、一般労働者と同じ水準で失業することもやむを得ない。）を与えることを意味するものです。ただし、除外率制度が設けられているので、除外率によって控除した労働者に対する割合でそれを保障しようとするものです。

法定雇用率は、このように一般労働市場における常用雇用と失業の状態に対応しつつ、対象障害者に雇用機会を保障しようとするものですから、そのときどきの条件によって変化していくべきものでありますが、法定雇用率が常に変動することは安定性を害するので、少なくとも5年ごとに上述の割合の推移を勘案して見直すこととされています。

(3) 法定雇用率

平成30年4月から、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の施行により、精神障害者が雇用義務の対象となり、精神障害者が法定雇用率の算定式に追加されました。

現行の法定雇用率（令和6年4月1日時点）は、次のとおりです（政令第2条、第9条、第10条の2）。

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

① 民間企業

ア 一般事業主	2.5%
イ 独立行政法人、国立大学法人、公庫、 特殊会社等の一定の特殊法人	2.8%

② 国及び地方公共団体

ア 国及び地方公共団体	2.8%
イ 一定の教育委員会（注）	2.7%

（注）一定の教育委員会とは、都道府県に置かれる教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会です。

なお、令和5年4月からの民間企業における新たな障害者雇用率は2.7%とされているところ、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度は前年度に据え置き、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げられることとされています。国等の公的機関については、令和5年4月からの新たな法定雇用率は3.0%（教育委員会は2.9%）とされており、段階的な引き上げに係る対応（引上げ時期及び引上げ幅）は民間事業主と同様とされています。

2 法定雇用率の適用と算定

(1) 事業主

① 事業主の範囲

雇用義務の主体として、法定雇用率以上の対象障害者を雇用しなければならないのは、原則として労働者を雇用して事業を行うすべての「事業主」です。「事業主」とは、常時雇用する労働者を雇用する事業主をいい、個人経営にあっては経営者自身、会社等法人組織を有するものにあっては法人そのものです。

② 法定雇用率の適用単位

一般の事業主に対しては法定雇用率は企業単位で適用されます。すなわち、事業主が有するすべての事業所を一括して、企業全体を一つの単位として障害者雇用率が適用されることとされています。

国及び地方公共団体においては、法律又は条例に規定された任命権者ごとに適用されます。

(2) 算定特例制度

対象障害者の雇用に関する法律上の義務は個々の事業主ごとに課せられており、たとえ親会社と子会社の関係にある企業においても、法人格が異なれば別々に取り扱うことになります。しかし、障害者の雇用を促進するため、一定の要件の下、ハローワーク所長の認定を受けた場合には、障害者雇用率制度及び障害者雇用納付金制度の適用上、法人格が異なる場合でも同一の事業主とみなす特例（特例子会社制度等）があります。

国及び地方公共団体については、任命権者ごとに法定雇用率を達成しなければならないこととされていますが、実態としてある機関の任命権者が全ての職員の

採用・異動について権限を持っているとは言い難い場合があるため、障害者の雇用を促進するため、一定の要件の下、任命権者の枠を超えた障害者雇用率制度の適用を認めることとしています。

詳細については、「障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引」を参照してください。

(3) 除外率・除外職員制度

① 趣旨

すべての事業主が、平等に対象障害者を雇用するという社会連帯の理念からすれば、個々の事業主が雇用すべき対象障害者の数は、その事業主が雇用するすべての労働者の数に障害者雇用率を乗じて算定すべきものと考えられます。

しかしながら、民間企業の職務によっては、対象障害者が就業することが困難であり、一律に雇用率を適用するのが不相当だと考えられた職種もありました。

このため、対象障害者の就業が一般的に困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種ごとにあらかじめ除外率を定め、雇用しなければならない法定雇用障害者数を算定する際の基礎となる常用労働者数の算定に当たっては、この除外率に相当する労働者数を控除することとされています。

なお、この除外率制度については、除外率の設定された業種に障害者は全く就くことができないという印象を与えるなど、ノーマライゼーションの理念から見て適切ではなくなってきたことや、技術革新、職場環境の整備等が進む中、これまで障害者にとって就職困難と考えられていた職種においても就

業可能性が高まっていること等問題点が指摘されてきました。このため、除外率制度については平成16年4月から暫定的な措置として位置付けられるとともに、廃止に向けて段階的に縮小していくこととされており、平成16年4月、平成22年7月、令和7年4月には、全業種一律10ポイント引き下げられました。

② 国及び地方公共団体における除外職員制度

国及び地方公共団体における除外職員についても、ノーマライゼーションの観点などから問題があること、職場環境の整備等が進んでいる実態に合わなくなっていること、また、政府全体が進めている資格欠格事項の見直し等の事情を踏まえ、平成16年4月から原則廃止となり、暫定措置として除外職員ではなくなった職種が一定以上を占める機関については任命権者ごとに除外率を設けることとしています。

ただし、同種の職種が民間になく、国民の生命の保護とともに、公共の安全と秩序の維持を職務としており、その遂行のためには職員個人による強制力の行使等が必要であるような職員についてのみ、別途の取扱いが必要であるとして促進法施行令別表1に除外職員として引き続き規定されています。

(4) 短時間労働者に関する特例

短時間労働者及び短時間労働者である対象障害者を雇用する場合は、0.5人の労働者及び対象障害者を雇用するものとみなすこととされています。

なお、短時間労働者の週所定労働時間は、20時間以上30時間未満です。

この取扱いは、実雇用率を算定する場合のほか、納付金、調整金及び報奨金の額を算定する場合にも適用されます。

(5) 重度障害者である労働者に関する特例

重度身体障害者又は重度知的障害者を雇用する場合には、その1人をもって2人の身体障害者又は知的障害者を雇用するものとみなす特例措置が設けられています。

また、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者を雇用する場合は、1人の身体障害者又は知的障害者を雇用するものとみなすこととされています。

なお、短時間労働者の週所定労働時間は、20時間以

上30時間未満です。

この取扱いは、実雇用率を算定する場合のほか、納付金、調整金及び報奨金の額を算定する場合にも適用されます。

(6) 精神障害者である短時間労働者に関する特例

平成30年4月から精神障害者が雇用義務の対象に加わり、併せて障害者雇用率が引き上げられる一方で、精神障害者については定着が困難な者が多いという状況を踏まえ、精神障害者の希望に添った働き方を実現し、より一層の職場定着を実現するために、精神障害者である短時間労働者について、算定特例が設けられました。

精神障害者である短時間労働者は、雇入れ等からの期間にかかわらず、当分の間、1人をもって1人の対象障害者である労働者に相当するものとみなします。

なお、短時間労働者の週所定労働時間は、20時間以上30時間未満です。

この取扱いは、実雇用率を算定する場合のほか、納付金、調整金及び報奨金の額を算定する場合にも適用されます。

(7) 特定短時間労働者に関する特例

特定短時間労働者のうち、重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者を雇用する場合は、0.5人の対象障害者を雇用するものとみなすこととされています。この場合、当該特定短時間労働者については、常用労働者数には算定されません。

なお、特定短時間労働者の週所定労働時間は、10時間以上20時間未満です。

この取扱いは、実雇用率を算定する場合のほか、納付金、調整金及び報奨金の額を算定する場合にも適用されます。

3 障害者の雇用状況の報告

(1) 趣旨

行政機関として法の適切な運用を図るためには、対象障害者の雇用状況を正確に把握しておく必要があり、一定規模以上の事業主は、毎年6月1日現在における対象障害者の雇用に関する状況を7月15日までに、障害者雇用状況報告書により、その主たる事業所の所在地を管轄するハローワーク所長に報告しなければならないこととされています（促進法第43条第7項）。

国及び地方公共団体においても同様に、雇用義務対象である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報する義務が課されています（促進法第40条第1項）。

(2) 通報義務者

通報義務のある任命権者は、常時勤務する職員の数から除外職員及び除外率相当職員（本節2（3）②を参照。）を控除した数が36.0人以上（都道府県等の教育委員会の場合は37.5人以上）の任命権者です。これは法定雇用障害者数が1人以上となる任命権者です。

詳細については、「障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引」を参照してください。

(3) 障害者任免状況の公表

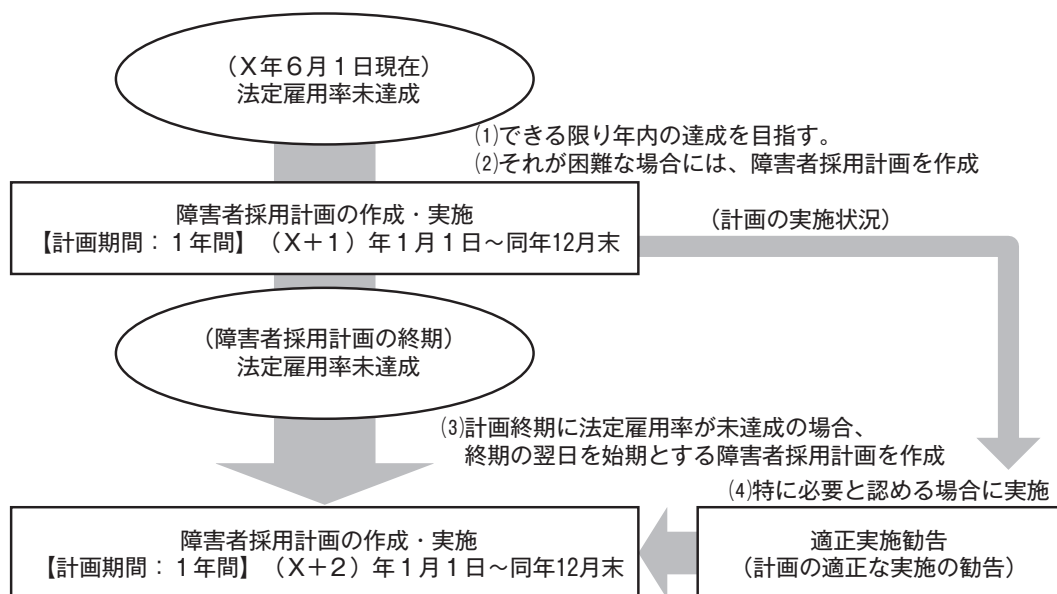
国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況を自ら公表しなければならないこととされています（促進法第40条第2項）。

4 障害者の雇入れに関する計画と適正実施勧告

事業主は、雇用する対象障害者の数が法定雇用障害者数以上になるようにしなければならないこととされていますが、障害者雇用率が未達成である事業主に対

しては、対象障害者の雇入れに関する計画の作成を命じ、計画的に対象障害者の雇入れを行わせることによって、対象障害者の雇入れを確保していくこととし

図1 法定雇用率が未達成であった場合の流れ



ています。

また、国の機関及び地方公共団体の機関が法定雇用率を満たしていない場合、下記の対応となります。

- (1) 法定雇用率を達成していない場合、できる限り年内での達成を目指します。
- (2) 年内での達成が困難な場合は、翌年1月1日から同年12月末まで（教育委員会においては翌々年の12月末まで）の障害者採用計画を作成し（促進法第38条第1項）、計画に基づいて障害者雇用に取り組みます。
- (3) 障害者採用計画期間満了後、計画期間内に法定雇用率を達成できなければ、当該計画の終期の翌日を始期とする計画期間1年（教育委員会においては計画期間2年）の新たな障害者採用計画を作成することとなります（促進法第38条第1項）。
- (4) (3)による障害者採用計画を作成した場合に、厚生労働大臣が特に必要と認めるときは、任命権者に対し計画の適正実施勧告を行うこととなります（促進法第39条第2項）。その場合において、適正実施勧告を行う基準は、次のとおりです。

【適正実施勧告を行う基準】

適正実施勧告は、次のいずれかに該当する場合に行う。

- ① 障害者採用計画の実施率^(注)が50%未満であること。
- ② 計画期間終期現在における実雇用率が、当該計画の前年の6月1日現在における実雇用率を上回っていないこと。

(注) 障害者採用計画の実施率とは、「障害者採用計画の期間中における実際の新規採用職員数に占める実際の新規採用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数の割合」を「当該計画における計画期間中の新規採用予定職員数に占める新規採用予定身体障害者、知的障害者又は精神障害者の数の割合」で除した割合をいう。

5 公表

厚生労働大臣は、雇入れ計画を作成した民間の事業主が、正当な理由がなく、当該計画の変更の勧告、又は適正実施に関する勧告に従わないときは、その旨を公表できることとされています。

国及び地方公共団体の場合は対象機関に対して適正実施勧告を実施した場合の公表の義務はありませんが、公的機関として民間企業に率先して障害者雇用を行う立場にあることから、その旨を公表しています。

6 障害者雇用納付金制度の概要

障害者を雇用するには、作業施設、設備などの改善、職場環境の整備、特別の雇用管理などが必要とされる場合が多く、障害のない人の雇用に比べると経済的に負担を伴うことは否定できません。このため雇用義務を誠実に履行している事業主とそうでない事業主とでは、経済的負担に差が生じることとなります。

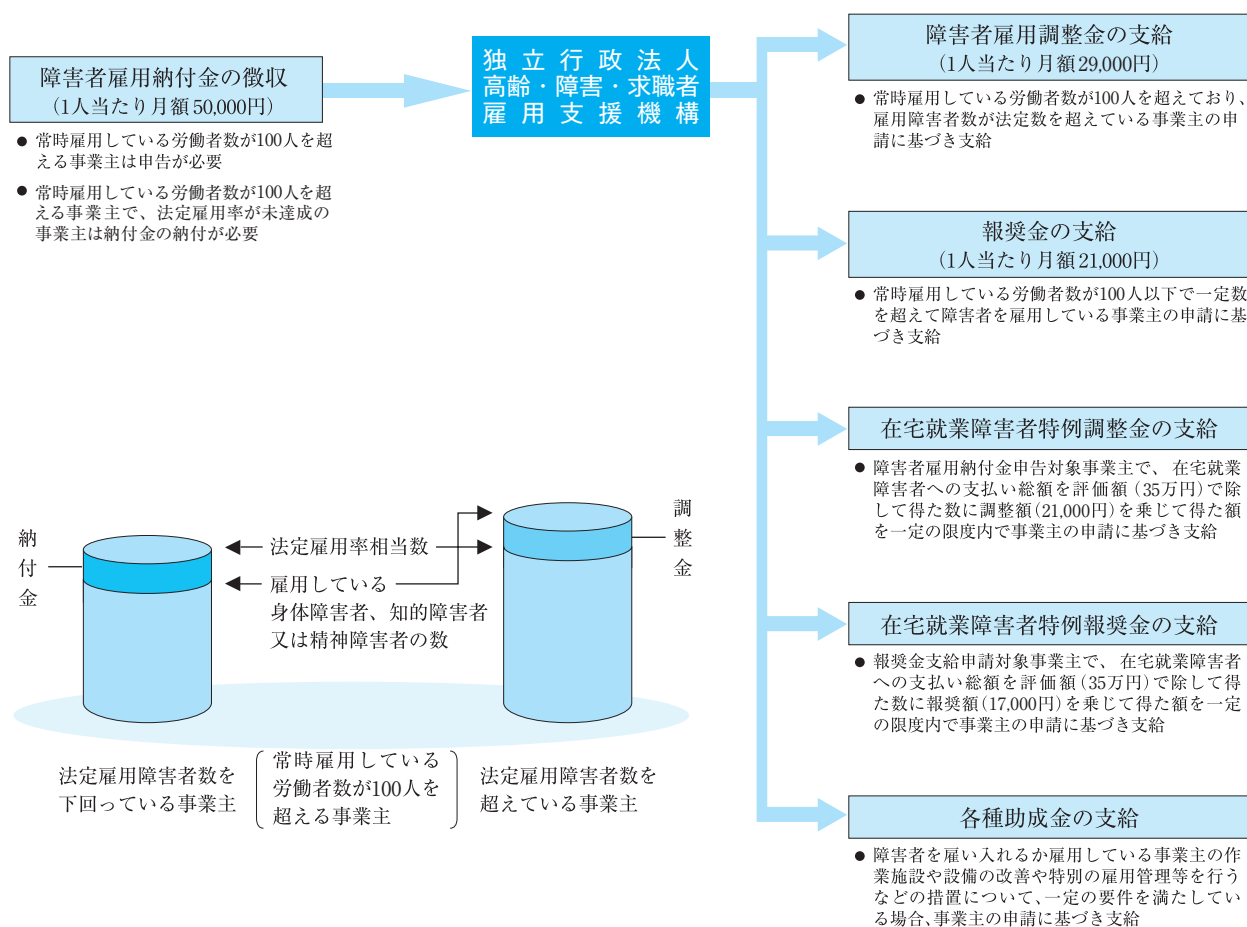
障害者を雇用することは、事業主が共同して果たしていくべき責務であるとの社会連帯責任の理念に立って、事業主間の障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うため、事業主の共同拠出による障害者雇用納付金（以下「納付金」という。）制度が設けら

れています。納付金制度の概要は図2のとおりです。

この制度は、一般の事業主（国、地方公共団体、特殊法人を除く）が対象になります。

国及び地方公共団体の場合は、障害者雇用納付金制度の対象ではないものの、国の行政機関については、法定雇用障害者数を満たしていない場合、翌年度の庁費から民間企業の納付金に相当する額を減額することとしています。

図2 納付金制度の流れ



7 障害者の雇用の安定のための措置等

(1) 障害者活躍推進計画の作成等

各府省は、厚生労働大臣が定めた障害者活躍推進計画作成指針(令和元年厚生労働省令告示第198号)に即して、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計画(以下「障害者活躍推進計画」という。)を作成しなければなりません。障害者活躍推進計画においては、次の事項を定めることとなっています。(促進法第7条の3第1項、同条第2項)

- ① 計画期間
 - 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
 - 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
- また、障害者活躍推進計画を作成又は変更したと

きは、当該機関の職員に周知するための措置を講じることや、作成した障害者活躍推進計画の公表を遅滞なく行うことが義務付けられており、併せて、作成した障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況を公表しなければなりません。(促進法第7条の3第4項～第6項)

障害者活躍推進計画の詳細については、別途厚生労働省が定める「障害者活躍推進計画の作成手引き」を参照してください。

(2) 障害者雇用推進者

① 趣旨

障害者の雇用の促進及び安定を図るためには、障害者雇用に関する企業内部の責任体制を確立し、障害者に係る実効ある雇用推進措置及び適正な雇用管理を行う必要があります。また、企業における障害者雇用に係る国との連絡窓口を明確にしたほうが、

企業に対する指導が行いやすくなることや、障害者の雇用の促進及び継続を図るための施設・設備の設置及び雇用管理等諸条件の整備、障害者の解雇の届出等の事務においても、同一企業内においては同一の責任者において処理されることが適当であること等の理由から、対象障害者の雇用義務が生じる規模（特殊法人等については36人、それ以外の民間企業については40人）以上の企業は、障害者雇用推進者（以下「推進者」という。）を設置するよう努めなければならないとされています（促進法第78条第2項）。

国及び地方公共団体については、すべての機関において推進者を選任することが義務づけられています（促進法第78条第1項）。

② 推進者の業務

推進者の業務は、おおむね次のような事項です。

- ア 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
 - イ 厚生労働大臣に対する対象障害者の雇用状況の報告・通報
 - ウ 障害者を解雇・免職する場合におけるハローワークへの届出の業務
 - エ 対象障害者の雇入れに関する計画の作成命令（国及び地方公共団体については対象障害者の確認や採用計画の適正な実施に関する勧告）を受けた場合における国との連絡等に関する業務
- 加えて、国及び地方公共団体の推進者は、前述の障害者活躍推進計画の作成や、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円滑な実施を図るための業務も行うこととされています。

③ 推進者の選任

雇用義務が生じる規模以上の企業は、(1)②のア～エまでの業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから、当該業務を担当する者を推進者として選任するものとされています。

なお、推進者の設置は、障害者雇用についての責任体制を明確化するとともに、取組体制を整備することに主眼があり、企業であれば、人事労務担当の部長クラスが選任されることが望ましいとされています。

国については官房長等、地方公共団体については人事労務担当の部長クラスが選任されることが望ま

しいとされています。

(3) 障害者職業生活相談員

① 趣旨

事業主は厚生労働省令で定める数（5人）以上の障害者を雇用する事業所において、障害者職業生活相談員（以下「相談員」という。）を選任し、その者に障害者の職業生活全般の相談、指導を行わせなければならないとされており、これにより相談員は障害者の職場適応の向上を図り、その有する能力を最大限に発揮させるよう障害者の特性に十分配慮した雇用管理を期することとされています。（促進法第79条第2項）

国及び地方公共団体においても、5人以上の障害者が勤務する事業所においては、相談員を選任しなければならないとされています。（促進法第79条第1項）

② 相談員の業務

障害者職業生活相談員の業務は、おおむね次のような事項です。

- ア 障害者の適切な職務の選定、能力の開発向上等障害者が従事する職務の内容に関すること。
- イ 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること。
- ウ 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること。
- エ 障害者の余暇活動に関すること。
- オ その他障害者の職場適応の向上に関すること。

③ 相談員の選任

事業主は、相談員を選任すべき事由が発生した日から3か月以内に相談員を選任し、届書を当該事業所の所在地を管轄するハローワーク所長に遅滞なく提出しなければならないとされています。

国及び地方公共団体においても、国及び地方公共団体の任命権者は、相談員を選任すべき事由が発生した日から3か月以内に相談員を選任し、届書を国及び都道府県の任命権者は厚生労働大臣に、市町村及び促進法施行規則第4条の12に規定する特別地方公共団体の任命権者は、当該事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に遅滞なく提出しなければならないとされています。

8 解雇等の届出

(1) 趣旨

障害者は、就職するに当たって各種のハンディキャップを有し、再就職は一般的に困難であることに鑑み、事業主が障害者を解雇・免職（以下「解雇等」という。）しようとする場合には、その旨を速やかにハローワークに届け出させることにより、ハローワークはあらかじめその者に適した求人の開拓、職業指導等を積極的に行うことによって、早期の再就職を図ります。

(2) 届出の要件及び手続

- ① 事業主は、障害者を解雇等する場合（労働者・職員（以下「労働者等」という。）の責めに帰すべき理由により解雇等する場合又は天災事変、その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことにより解雇する場合を除く。）には、速やかに、次の事項を記載した届書を、その障害者が雇用されている事業所の所在地を管轄するハローワーク所長に届け出なければなりません。

（促進法第81条第1項、第2項）

ア 解雇等する障害者である労働者等の氏名、性別、年齢及び住所

イ 解雇等する障害者である労働者等が従事していた職種

ウ 解雇等の年月日及び理由

- ② 解雇等の届出規定は、障害者の再就職が一般的に困難であるため、解雇等されることが明らかになったときは、ハローワークも含めて速やかに当該障害者の再就職に努める必要があるという趣旨から設けられています。そのため、この解雇等の届出は、解雇の効力が生ずる前にできるだけ早く行われる必要があります。したがって、事業主は、解雇等の告知後速やかに届け出なければなりません。

なお、解雇等の届出義務は、解雇等の事由を個別具体的に判断し、障害者の解雇を直接規制しようとするものではありませんが、特に、事業主については、その解雇等によって障害者雇用率を下回ることとなるような場合には、障害者雇用率制度の趣旨に鑑み、継続雇用や新規雇用等について必要な行政指導が行われることもあります。