

障害者福祉ガイド 2019年版 附録

社会保険研究所

障害者の雇用の促進等に関する法律

(昭和35年7月25日法律第123号)

(最終改正；令和元年6月14日法律第36号)

※令和元年（2019年）9月6日施行分の改正について、
下線を附した。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令 〔令〕

(昭和35年12月1日政令第292号)

(最終改正；令和元年8月30日政令第82号)

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 〔則〕

(昭和51年9月30日労働省令第38号)

(最終改正；令和元年9月5日厚生労働省令第42号)

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、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及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

(用語の意義)

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）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。
- 二 身体障害者 障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるものをいう。
- 三 重度身体障害者 身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

- 四 知的障害者 障害者のうち、知的障害がある者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

(重度身体障害者)

〔則〕 **第1条** 障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第2条第三号の厚生労働省令で定める身体障害の程度が重い者は、別表第一に掲げる身体障害がある者とする。

〔則〕 **別表第一**〔→法第49条関係〕

(知的障害者)

〔則〕 **第1条の2** 法第2条第四号の厚生労働省令で定める知的障害がある者（以下「知的障害者」という。）は、

五 重度知的障害者 知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

六 精神障害者 障害者のうち、精神障害がある者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

七 職業リハビリテーション 障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。

児童相談所、知的障害者福祉法（昭和 35 年法律第 37 号）第 9 条第 6 項に規定する知的障害者更生相談所、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。以下「精神保健福祉法」という。）第 6 条第 1 項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第 19 条の障害者職業センター（次条及び第 4 条の 15 第二号において「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する。

（重度知的障害者）

〔則〕 第 1 条の 3 法第 2 条第五号の厚生労働省令で定める知的障害の程度が重い者は、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。

（精神障害者）

〔則〕 第 1 条の 4 法第 2 条第六号の厚生労働省令で定める精神障害がある者（以下「精神障害者」という。）は、次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

- 一 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
- 二 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（前号に掲げる者に該当する者を除く。）

別表 障害の範囲（第 2 条、第 48 条関係）

一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

- イ 両眼の視力（万国式視力表によって測ったものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。）がそれぞれ 0.1 以下のもの
- ロ 1 眼の視力が 0.02 以下、他眼の視力が 0.6 以下のもの
- ハ 両眼の視野がそれぞれ 10 度以内のもの
- ニ 両眼による視野の 2 分の 1 以上が欠けているもの

二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの

- イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ 70 デシベル以上のもの
- ロ 1 耳の聴力レベルが 90 デシベル以上、他耳の聴力レベルが 50 デシベル以上のもの
- ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が 50 パーセント以下のもの
- ニ 平衡機能の著しい障害

三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害

- イ 音声機能、言語機能又はそしゃく機能の喪失
- ロ 音声機能、言語機能又はそしゃく機能の著しい障害で、永続するもの

四 次に掲げる肢体不自由

- イ 1 上肢、1 下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの
- ロ 1 上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて 1 上肢の 2 指以上をそれぞれ第 1 指骨間関節以上で欠くもの
- ハ 1 下肢をリスフラン関節以上で欠くもの
- ニ 1 上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて 1 上肢の 3 指以上の機能の著しい障害で、永続するもの
- ホ 両下肢のすべての指を欠くもの

ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

（基本的理念）

第 3 条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第 4 条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

（事業主の責務）

第 5 条 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って、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に努めなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第 6 条 国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるほか、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

（障害者雇用対策基本方針）

第 7 条 厚生労働大臣は、**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**（以下「障害者雇用対策基本方針」という。）を策定するものとする。

2 障害者雇用対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 障害者の就業の動向に関する事項
- 二 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
- 三 前 2 号に掲げるもののほか、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

3 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

4 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表しなければならない。

5 前 2 項の規定は、障害者雇用対策基本方針の変更について準用する。

○「**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**」＝障害者雇用対策基本方針（平成 5 年労働省告示第 40 号）

第2章 職業リハビリテーションの推進

第1節 通則

(職業リハビリテーションの原則)

第8条 職業リハビリテーションの措置は、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施されなければならない。

2 職業リハビリテーションの措置は、必要に応じ、医学的リハビリテーション及び社会的リハビリテーションの措置との適切な連携の下に実施されるものとする。

第2節 職業紹介等

(求人者の開拓等)

第9条 公共職業安定所は、障害者の雇用を促進するため、障害者の求職に関する情報を収集し、事業主に対して当該情報の提供、障害者の雇入れの勧奨等を行うとともに、その内容が障害者の能力に適合する求人者の開拓に努めるものとする。

(求人者の条件等)

第10条 公共職業安定所は、障害者にその能力に適合する職業を紹介するため必要があるときは、求人者に対して、身体的又は精神的な条件その他の求人者の条件について指導するものとする。

2 公共職業安定所は、障害者について職業紹介を行う場合において、求人者から求めがあるときは、その有する当該障害者の職業能力に関する資料を提供するものとする。

(職業指導等)

第11条 公共職業安定所は、障害者がその能力に適合する職業に就くことができるようにするため、適性検査を実施し、雇用情報を提供し、障害者に適応した職業指導を行う等必要な措置を講ずるものとする。

(障害者職業センターとの連携)

第12条 公共職業安定所は、前条の適性検査、職業指導等を特に専門的な知識及び技術に基づいて行う必要があると認める障害者については、第19条第1項に規定する障害者職業センターとの密接な連携の下に当該適性検査、職業指導等を行い、又は当該障害者職業センターにおいて当該適性検査、職業指導等を受けることについてあつせんを行うものとする。

(適応訓練)

第13条 都道府県は、必要があると認めるときは、求職者である障害者（身体障害者、知的障害者又は精神障害者に限る。次条及び第15条第2項において同じ。）について、その能力に適合する作業の環境に適応することを容易にすることを目的として、適応訓練を行うものとする。

2 適応訓練は、前項に規定する作業でその環境が標準的

(資料の提示等)

[則] **第3条** 公共職業安定所は、求職者が法第2条第一号に規定する障害者（以下「障害者」という。）であるかどうかを確認するために必要があると認めるときは、求職者に対し、身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条の身体障害者手帳（以下「身体障害者手帳」という。）その他の資料の提示又は提出を求めることができる。

なものであると認められるものを行う事業主に委託して実施するものとする。

（適応訓練のあっせん）

第 14 条 公共職業安定所は、その雇用の促進のために必要があると認めるときは、障害者に対して、適応訓練を受けることについてあっせんするものとする。

（適応訓練を受ける者に対する措置）

第 15 条 適応訓練は、無料とする。

2 都道府県は、適応訓練を受ける障害者に対して、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）の規定に基づき、手当を支給することができる。

（厚生労働省令への委任）

第 16 条 前 3 条に規定するもののほか、訓練期間その他適応訓練の基準については、厚生労働省令で定める。

（就職後の助言及び指導）

第 17 条 公共職業安定所は、障害者の職業の安定を図るために必要があると認めるときは、その紹介により就職した障害者その他事業主に雇用されている障害者に対して、その作業の環境に適応させるために必要な助言又は指導を行うことができる。

（事業主に対する助言及び指導）

第 18 条 公共職業安定所は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要があると認めるときは、障害者を雇用し、又は雇用しようとする者に対して、雇入れ、配置、作業補助具、作業の設備又は環境その他障害者の雇用に関する技術的事項（次節において「障害者の雇用管理に関する事項」という。）についての助言又は指導を行うことができる。

（適応訓練の基準）

[則] **第 4 条** 適応訓練の基準は、次のとおりとする。

- 一 訓練職種 障害者（法第 2 条第二号に規定する身体障害者（以下「身体障害者」という。）、知的障害者及び精神障害者に限る。以下この条において同じ。）の障害の種類及び程度に応じてその能力に適合する作業を内容とする職種であって、技能を必要とするものであること。
- 二 訓練期間 1 年以内とすること。
- 三 訓練内容 次に掲げる訓練を実施するものであって、その過程を通じて、障害者の作業の環境に対する心理的適応性を高めるための職場相談を行うものであること。
 - イ 準備訓練 障害者に自己の能力についての自覚並びに作業に対する関心及び理解を高めさせるものであること。
 - ロ 実務訓練 準備訓練を終了した障害者に機械器具の使用方法、作業手順等当該職種に必要な技能を習得させ、一般労働者とともに作業することができる能力を与えるものであること。
- 四 指導員 訓練職種についての知識及び技能並びに監督者としての経験を有し、かつ、当該職種に係る作業についての安全及び衛生に関する知識を有する者を、少なくとも障害者 5 人につき 1 人の割合で指導員として置くものであること。

第 3 節 障害者職業センター

(障害者職業センターの設置等の業務)

第 19 条 厚生労働大臣は、障害者の職業生活における自立を促進するため、次に掲げる施設（以下「障害者職業センター」という。）の設置及び運営の業務を行う。

- 一 障害者職業総合センター
- 二 広域障害者職業センター
- 三 地域障害者職業センター

2 厚生労働大臣は、前項に規定する業務の全部又は一部を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）に行わせるものとする。

(障害者職業総合センター)

第 20 条 障害者職業総合センターは、次に掲げる業務を行う。

- 一 職業リハビリテーション（職業訓練を除く。第五号イ及び第 25 条第 3 項を除き、以下この節において同じ。）に関する調査及び研究を行うこと。
- 二 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供を行うこと。
- 三 第 24 条の障害者職業カウンセラー及び職場適応援助者（身体障害者、知的障害者、精神障害者その他厚生労働省令で定める障害者（以下「知的障害者等」という。）が職場に適応することを容易にするための援助を行う者をいう。以下同じ。）の養成及び研修を行うこと。

四 広域障害者職業センター、地域障害者職業センター、第 27 条第 2 項の障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する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、指導その他の援助を行うこと。

五 前各号に掲げる業務に付随して、次に掲げる業務を行うこと。

- イ 障害者に対する職業評価（障害者の職業能力、適性等を評価し、及び必要な職業リハビリテーションの措置を判定することをいう。以下同じ。）、職業指導、基本的な労働の習慣を体得させるための訓練（第 22 条第一号及び第 28 条第二号において「職業準備訓練」という。）並びに職業に必要な知識及び技能を習得させるための講習（以下「職業講習」という。）を行うこと。

ロ 事業主に雇用されている知的障害者等に対する職場への適応に関する事項についての助言又は指導を行うこと。

ハ 事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助を行うこと。

六 前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

(広域障害者職業センター)

第 21 条 広域障害者職業センターは、広範囲の地域にわたり、系統的に職業リハビリテーションの措置を受けることを必要とする障害者に関して、障害者職業能力開発校又は独立行政法人労働者健康安全機構法（平成 14 年法律第 171 号）第 12 条第 1 項第一号に掲げる療養施設その他

※（広域障害者職業センターの設置の特例）〔→附則第 2 条 関係〕

(法第 20 条第三号の厚生労働省令で定める障害者)

〔則〕 **第 4 条の 2** 法第 20 条第三号の厚生労働省令で定める障害者は、職場への適応について援助を必要とする障害者とする。

(法第 21 条の厚生労働省令で定める施設)

〔則〕 **第 4 条の 2 の 2** 法第 21 条の厚生労働省令で定める施設は、次のとおりとする。

- 一 障害者職業能力開発校
- 二 独立行政法人労働者健康安全機構法（平成 14 年法律第 171 号）第 12 条第 1 項第一号の療養施設

の厚生労働省令で定める施設との密接な連携の下に、次に掲げる業務を行う。

- 一 厚生労働省令で定める障害者に対する職業評価、職業指導及び職業講習を系統的に行うこと。
- 二 前号の措置を受けた障害者を雇用し、又は雇用しようとする事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助を行うこと。
- 三 前2号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

(地域障害者職業センター)

第22条 地域障害者職業センターは、都道府県の区域内において、次に掲げる業務を行う。

- 一 障害者に対する職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職業講習を行うこと。
- 二 事業主に雇用されている知的障害者等に対する職場への適応に関する事項についての助言又は指導を行うこと。
- 三 事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助を行うこと。
- 四 職場適応援助者の養成及び研修を行うこと。
- 五 第27条第2項の障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する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その他の援助を行うこと。
- 六 前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

(名称使用の制限)

第23条 障害者職業センターでないものは、その名称中に障害者職業総合センター又は障害者職業センターという文字を用いてはならない。

(障害者職業カウンセラー)

第24条 機構は、障害者職業センターに、障害者職業カウンセラーを置かなければならない。

2 障害者職業カウンセラーは、厚生労働大臣が指定する試験に合格し、かつ、厚生労働大臣が指定する講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければならない。

(障害者職業センター相互の連絡及び協力等)

第25条 障害者職業センターは、相互に密接に連絡し、及び協力して、障害者の職業生活における自立の促進に努めなければならない。

2 障害者職業センターは、精神障害者について、第20条第五号、第21条第一号若しくは第二号又は第22条第一号から第三号までに掲げる業務を行うに当たっては、医師その他の医療関係者との連携に努めるものとする。

3 障害者職業センターは、公共職業安定所の行う職業紹介等の措置、第27条第2項の障害者就業・生活支援センターの行う業務並びに職業能力開発促進法（昭和44年法

三 厚生労働省組織令（平成12年政令第252号）第149条の国立障害者リハビリテーションセンター

(法第21条第一号の厚生労働省令で定める障害者)

[則] **第4条の3** 法第21条第一号の厚生労働省令で定める障害者は、身体障害者その他系統的に法第2条第七号に規定する職業リハビリテーション（以下「職業リハビリテーション」という。）の措置を受けることを必要とする障害者とする。

(法第24条第2項の厚生労働省令で定める資格)

[則] **第4条の5** 法第24条第2項の厚生労働省令で定める資格を有する者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 公共職業安定所において、5年以上障害者の職業紹介に係る事務に従事した経験を有する者
- 二 前号に掲げる者と同等以上の経験を有するものと厚生労働大臣が認める者

○「厚生労働大臣が指定する試験」「厚生労働大臣が指定する講習」＝障害者の雇用の促進等に関する法律第24条第2項の厚生労働大臣が指定する試験及び厚生労働大臣が指定する講習（昭和63年労働省告示第26号）

律第 64 号) 第 15 条の 7 第 3 項の公共職業能力開発施設及び同法第 27 条の職業能力開発総合大学校(第 83 条において「公共職業能力開発施設等」という。)の行う職業訓練と相まって、効果的に職業リハビリテーションが推進されるように努めるものとする。

(職業リハビリテーションの措置の無料実施)

第 26 条 障害者職業センターにおける職業リハビリテーションの措置は、無料とするものとする。

第 4 節 障害者就業・生活支援センター

(指定)

第 27 条 都道府県知事は、職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とする障害者(以下この節において「支援対象障害者」という。)の職業の安定を図ることを目的とする一般社団法人若しくは一般財団法人、社会福祉法(昭和 26 年法律第 45 号)第 22 条に規定する社会福祉法人又は特定非営利活動促進法(平成 10 年法律第 7 号)第 2 条第 2 項に規定する特定非営利活動法人その他厚生労働省令で定める法人であって、次条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

一 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足る経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

二 前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、支援対象障害者の雇用の促進その他福祉の増進に資すると認められること。

2 都道府県知事は、前項の規定による指定をしたときは、同項の規定による指定を受けた者(以下「障害者就業・生活支援センター」という。)の名称及び住所並びに事務所の所在地を公示しなければならない。

3 障害者就業・生活支援センターは、その名称及び住所並びに事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。

4 都道府県知事は、前項の規定による届出があったときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

(業務)

第 28 条 障害者就業・生活支援センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

一 支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行うこと。

(法第 27 条第 1 項の厚生労働省令で定める法人)

[則] **第 4 条の 6** 法第 27 条第 1 項の厚生労働省令で定める法人は、医療法人とする。

(指定の申請)

[則] **第 4 条の 7** 法第 27 条第 1 項の規定による指定を受けようとする者は、次の事項を記載した申請書を都道府県知事に提出しなければならない。

- 一 名称及び住所
- 二 代表者の氏名
- 三 事務所の所在地

2 前項の申請書には、次に掲げる書面を添付しなければならない。

- 一 定款及び登記事項証明書
- 二 資産の総額並びにその種類及びこれを証する書類
- 三 法第 28 条に規定する業務に関する基本的な計画
- 四 役員の氏名及び略歴を記載した書面

(名称等の変更の届出)

[則] **第 4 条の 8** 法第 27 条第 3 項の規定による届出をしようとする同条第 2 項に規定する障害者就業・生活支援センター(以下「障害者就業・生活支援センター」という。)は、次の事項を記載した書面を都道府県知事に提出しなければならない。

- 一 変更後の名称若しくは住所又は事務所の所在地
- 二 変更しようとする日
- 三 変更の理由

(法第 28 条第一号の厚生労働省令で定める援助)

[則] **第 4 条の 9** 法第 28 条第一号の厚生労働省令で定める援助は、法第 27 条第 1 項に規定する支援対象障害者(以下この条において「支援対象障害者」という。)に係る状況の把握、支援対象障害者を雇用する事業主に対す

二 支援対象障害者が障害者職業総合センター、地域障害者職業センターその他厚生労働省令で定める事業主により行われる職業準備訓練を受けることについてあつせんすること。

三 前 2 号に掲げるもののほか、支援対象障害者がその職業生活における自立を図るために必要な業務を行うこと。

（地域障害者職業センターとの関係）

第 29 条 障害者就業・生活支援センターは、地域障害者職業センターの行う支援対象障害者に対する職業評価に基づき、前条第二号に掲げる業務を行うものとする。

（事業計画等）

第 30 条 障害者就業・生活支援センターは、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 障害者就業・生活支援センターは、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書及び収支決算書を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。

（監督命令）

第 31 条 都道府県知事は、この節の規定を施行するために必要な限度において、障害者就業・生活支援センターに対し、第 28 条に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

（指定の取消し等）

第 32 条 都道府県知事は、障害者就業・生活支援センターが次の各号のいずれかに該当するときは、第 27 条第 1 項の規定による指定（以下この条において「指定」という。）を取り消すことができる。

- 一 第 28 条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。
- 二 指定に関し不正の行為があったとき。
- 三 この節の規定又は当該規定に基づく命令若しくは処分違反したとき。

2 都道府県知事は、前項の規定により、指定を取り消したときは、その旨を公示しなければならない。

（秘密保持義務）

第 33 条 障害者就業・生活支援センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあった者は、第 28 条第一号に掲げる業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

る雇用管理に関する助言、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関に係る情報の提供その他の支援対象障害者がその職業生活における自立を図るために必要な援助とする。

（法第 28 条第二号の厚生労働省令で定める事業主）

〔則〕 **第 4 条の 10** 法第 28 条第二号の厚生労働省令で定める事業主は、同号に規定する職業準備訓練を適切に行うことができると認められる事業主とする。

（事業計画書等の提出）

〔則〕 **第 4 条の 11** 法第 30 条第 1 項前段の事業計画書及び収支予算書の提出は、毎事業年度開始前に（指定を受けた日の属する事業年度にあつては、その指定を受けた後遅滞なく）行わなければならない。

2 障害者就業・生活支援センターは、法第 30 条第 1 項後段の規定により事業計画書又は収支予算書を変更したときは、遅滞なく、変更した事項及びその理由を記載した書面を都道府県知事に提出しなければならない。

3 法第 30 条第 2 項の事業報告書及び収支決算書の提出は、毎事業年度終了後 3 月以内に行わなければならない。

第 2 章の 2 障害者に対する差別の禁止等

(障害者に対する差別の禁止)

第 34 条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第 35 条 事業主は、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、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

(障害者に対する差別の禁止に関する指針)

第 36 条 厚生労働大臣は、前 2 条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「差別の禁止に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 第 7 条第 3 項及び第 4 項の規定は、差別の禁止に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第 3 項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(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の確保等を図るための措置)

第 36 条の 2 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者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者からの申出により当該障害者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。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第 36 条の 3 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な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、その雇用する障害者で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。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第 36 条の 4 事業主は、前 2 条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(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の確保等に関する指針)

第 36 条の 5 厚生労働大臣は、前 3 条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 第 7 条第 3 項及び第 4 項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第 3 項中「聴くほか、都道府県知事

○「事業主が適切に対処するために必要な指針」＝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）

○「適切かつ有効な実施を図るために必要な指針」＝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）

の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（助言，指導及び勧告）

第 36 条の 6 厚生労働大臣は，第 34 条，第 35 条及び第 36 条の 2 から第 36 条の 4 までの規定の施行に関し必要があると認めるときは，事業主に対して，助言，指導又は勧告をすることができる。

（権限の委任）

〔則〕 **第 46 条** 〔→法第 84 条関係〕

第3章 対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

第1節 対象障害者の雇用義務等

（対象障害者の雇用に関する事業主の責務）

第37条 全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであって、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない。

2 この章、第86条第二号及び附則第3条から第6条までにおいて「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（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）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ものに限る。第3節及び第79条第1項を除き、以下同じ。）をいう。

（雇用に関する国及び地方公共団体の義務）

第38条 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、職員（当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。以下同じ。）に常時勤務する職員であって、警察官、自衛官その他の政令で定める職員以外のものに限る。第79条第1項及び第81条第2項を除き、以下同じ。）の採用について、当該機関に勤務する対象障害者である職員の数が、当該機関の職員の総数に、第43条第2項に規定する障害者雇用率を下回らない率であって政令で定めるものを乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）未満である場合には、対象障害者である職員の数がその率を乗じて得た数以上となるようにするため、政令で定めるところにより、対象障害者の採用に関する計画を作成しなければならない。

（除外職員）

〔令〕**第1条** 障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第38条第1項の政令で定める職員は、別表第一のとおりとする。

（法第38条第1項の政令で定める率）

〔令〕**第2条** 法第38条第1項の政令で定める率は、100分の2.6とする。ただし、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にあっては、100分の2.5とする。

○「厚生労働大臣の指定する教育委員会」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第2条ただし書の厚生労働大臣の指定する教育委員会（平成11年労働省告示第33号）

（経過措置）

〔平29政令175〕**附則2**〔→法第54条関係〕

（対象障害者の採用に関する計画の作成）

〔令〕**第3条** 法第38条第1項の対象障害者の採用に関する計画（以下第6条までにおいて「計画」という。）には、次の事項を含むものとする。

- 一 計画の始期及び終期
- 二 採用を予定する法第38条第1項に規定する職員（次号において「職員」という。）の数及びそのうちの法第37条第2項に規定する対象障害者（同号において「対象障害者」という。）の数
- 三 計画の終期及び各会計年度末において見込まれる職員の総数及びそのうちの対象障害者の数

2 計画の始期及び終期については、厚生労働大臣が定める基準によるものとする。

3 第1項第二号に掲げる事項は、各会計年度別に、かつ、国の機関の任命権者（国会及び裁判所の任命権者を除く。）にあっては厚生労働大臣と協議して定める組織別に、区分するものとする。

○「厚生労働大臣が定める基準」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第3条第2項の厚生労働大臣が定める基準（昭和51年労働省告示第107号）

（協議等）

- 2 前項の職員の総数の算定に当たっては、短時間勤務職員（1週間の勤務時間が、当該機関に勤務する通常の職員の1週間の勤務時間に比し短く、かつ、第43条第3項の厚生労働大臣の定める時間数未満である常時勤務する職員をいう。以下同じ。）は、その1人をもって、厚生労働省令で定める数の職員に相当するものとみなす。
- 3 第1項の対象障害者である職員の数の算定に当たっては、対象障害者である短時間勤務職員は、その1人をもって、厚生労働省令で定める数の対象障害者である職員に相当するものとみなす。
- 4 第1項の対象障害者である職員の数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である職員（短時間勤務職員を除く。）は、その1人をもって、政令で定める数の対象障害者である職員に相当するものとみなす。
- 5 第1項の対象障害者である職員の数の算定に当たっては、第3項の規定にかかわらず、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間勤務職員は、その1人をもって、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である職員に相当するものとみなす。

〔令〕**第4条** 国の機関の任命権者（国会及び裁判所の任命権者を除く。）は、計画の作成については、あらかじめ、厚生労働大臣に協議するものとする。

- 2 国会及び裁判所並びに地方公共団体の任命権者は、計画の作成については、計画の決定の予定日の1月前までにその案を厚生労働大臣（市町村及び特別区その他の厚生労働省令で定める特別地方公共団体の任命権者にあつては、都道府県労働局長。第6条第3項において同じ。）に通知するものとする。この場合において、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、当該計画について意見を述べることができる。

- 3 前2項の規定は、計画の変更について準用する。

（障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第4条第2項の厚生労働省令で定める特別地方公共団体）

〔則〕**第4条の12** 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和35年政令第292号。以下「令」という。）第4条第2項の厚生労働省令で定める特別地方公共団体は、特別区、地方公共団体の組合のうち都道府県が加入する組合以外の組合及び財産区とする。

※（雇用に関する国及び地方公共団体の義務等に関する経過措置）〔→附則第3条第1項関係〕

（法第38条第2項及び第3項の厚生労働省令で定める数）

〔則〕**第4条の13** 法第38条第2項及び第3項の厚生労働省令で定める数は、0.5人とする。

（法第38条第3項の厚生労働省令で定める数に関する特例）

〔則〕**附則第4条** 法第38条第3項の厚生労働省令で定める数は、第4条の13の規定にかかわらず、次の各号のいずれにも該当する者については、1人とする。

- 一 法第37条第2項に規定する精神障害者である短時間勤務職員
- 二 その採用の日又は精神保健福祉法第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た日（知的障害があると判定されていた者が、発達障害により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた場合は、当該判定の日）のいずれか遅い日から起算して3年を経過するまでの間にある者（その採用前3年以内に当該国又は地方公共団体の職員を退職した者を除く。）

〔則〕**附則第5条** 前条の規定は、令和5年〔2023年〕3月31日までに同条各号のいずれにも該当することとなった者について適用する。

（法第38条第4項の政令で定める数）

〔令〕**第5条** 法第38条第4項の政令で定める数は、2人とする。

（法第38条第5項の厚生労働省令で定める数）

〔則〕**第4条の14** 法第38条第5項の厚生労働省令で定める数は、1人とする。

6 当該機関に勤務する職員が対象障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする。

7 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体の任命権者に対して、前項の規定による確認の適正な実施に関し、勧告をすることができる。

(法第 38 条第 6 項及び第 43 条第 9 項の厚生労働省令で定める書類)

〔則〕 **第 4 条の 15** 法第 38 条第 6 項及び第 43 条第 9 項の厚生労働省令で定める書類は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める書類又はその写しとする。

- 二 身体障害者 次に掲げる書類のうちいずれかの書類
 - イ 身体障害者手帳
 - ロ 身体障害者福祉法第 15 条の規定により都道府県知事の定める医師、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 13 条に規定する産業医又は人事院規則十一四（職員の保健及び安全保持）第 9 条第 1 項に規定する健康管理医その他これに準ずる者が作成した診断書又は意見書（心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫又は肝臓の機能の障害については、身体障害者福祉法第 15 条の規定により都道府県知事の定める医師が作成した診断書又は意見書に限る。）
- 二 知的障害者 知的障害者判定機関が交付した判定書その他これに準ずる書類
- 三 精神障害者 精神障害者保健福祉手帳

(権限の委任)

〔則〕 **第 46 条**〔→法第 84 条関係〕

〔令〕 **別表第一**（第 1 条、附則第 2 項関係）

- 一 警察官
- 二 次に掲げる職員
 - イ 皇宮護衛官
 - ロ 自衛官、防衛大学校及び防衛医科大学校の学生（防衛省設置法（昭和 29 年法律第 164 号）第 16 条第 1 項第三号の教育訓練を受けている者を除く。）並びに陸上自衛隊高等工科学校の生徒
 - ハ 刑務官及び入国警備官
 - ニ 密輸出入の取締りを職務とする者
 - ホ 麻薬取締官及び麻薬取締員
 - ヘ 海上保安官、海上保安官補並びに海上保安大学校及び海上保安学校の学生及び生徒
 - ト 消防吏員及び消防団員
- 三 前 2 号に掲げる者に準ずる者であって、労働政策審議会の意見を聴いて厚生労働大臣が指定するもの

(採用状況の通報等)

第 39 条 国及び地方公共団体の任命権者は、政令で定めるところにより、前条第 1 項の計画及びその実施状況を厚生労働大臣に通報しなければならない。

2 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、前条第 1 項の計画を作成した国及び地方公共団体の任命権者に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

(計画の通報)

〔令〕 **第 6 条** 法第 39 条第 1 項の規定による通報は、**厚生労働大臣の定める様式**により行うものとする。

- 2 法第 39 条第 1 項の規定による計画の実施状況の通報は、毎年 1 回、6 月 1 日現在について行うものとする。
- 3 厚生労働大臣は、前項に定めるもののほか、国及び地方公共団体の任命権者に対し、随時、計画の実施状況の通報を求めることができる。

○「**厚生労働大臣の定める様式**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

(権限の委任)

〔則〕 **第 46 条**〔→法第 84 条関係〕

（任免に関する状況の通報等）

第 40 条 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年 1 回、政令で定めるところにより、当該機関における対象障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報しなければならない。

2 国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定により厚生労働大臣に通報した内容を公表しなければならない。

（国に勤務する職員に関する特例）

第 41 条 省庁（内閣府設置法（平成 11 年法律第 89 号）第 49 条第 1 項に規定する機関又は国家行政組織法（昭和 23 年法律第 120 号）第 3 条第 2 項に規定する省若しくは庁をいう。以下同じ。）で、当該省庁の任命権者及び当該省庁に置かれる外局等（内閣府設置法第 49 条第 2 項に規定する機関、国家行政組織法第 3 条第 2 項に規定する委員会若しくは庁又は同法第 8 条の 3 に規定する特別の機関をいう。以下同じ。）の任命権者の申請に基づいて、一体として対象障害者である職員の採用の促進を図ることができるものとして厚生労働大臣の承認を受けたもの（以下「承認省庁」という。）に係る第 38 条第 1 項及び前条の規定の適用については、当該外局等に勤務する職員は当該承認省庁のみに勤務する職員と、当該外局等は当該承認省庁とみなす。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による承認をした後において、承認省庁若しくは外局等が廃止されたとき、又は承認省庁若しくは外局等における対象障害者である職員の採用の促進を図ることができなくなったと認めるときは、当該承認を取り消すことができる。

（地方公共団体に勤務する職員に関する特例）

第 42 条 地方公共団体の機関で、当該機関の任命権者及び当該機関以外の地方公共団体の機関（以下「その他機関」という。）の任命権者の申請に基づいて当該機関及び当該その他機関について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「認定地方機関」という。）に係る第 38 条第 1 項及び第 40 条の規定の適用については、当該その他機関に勤務する職員は当該認定地方機関のみに勤務する職員と、当該その他機関は当該認定地方機関とみなす。

- 一 当該認定地方機関と当該その他機関との人的関係が緊密であること。
- 二 当該認定地方機関及び当該その他機関において、対象障害者である職員の採用の促進が確実に達成される

（任免に関する状況の通報）

〔令〕 **第 8 条** 法第 40 条第 1 項の規定による通報は、**厚生労働大臣の定める様式**により、6 月 1 日現在について行うものとする。

○「厚生労働大臣の定める様式」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

（権限の委任）

〔則〕 **第 46 条** 〔→法第 84 条関係〕

（国及び地方公共団体の任命権者が公表する事項等）

〔則〕 **第 4 条の 16** 法第 40 条第 2 項の規定による公表は、同条第 1 項の規定により通報した全ての事項に係る内容を公表することにより行うものとする。ただし、やむを得ない場合には、当該内容に代えて、公表をしない旨及びその理由を公表することができる。

2 国及び地方公共団体の任命権者は、前項に定める事項及び理由を公表するに当たっては、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他適切な方法により公表しなければならない。

（国の特例に係る承認申請）

〔則〕 **第 4 条の 17** 法第 41 条第 1 項の承認の申請は、**厚生労働大臣の定める様式**による申請書を厚生労働大臣に提出して行うものとする。

2 前項の申請書には、**厚生労働大臣の定める様式**による書面を添付するものとする。

○「厚生労働大臣の定める様式」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

（地方公共団体の特例に係る認定申請）

〔則〕 **第 4 条の 18** 法第 42 条第 1 項の認定の申請は、**厚生労働大臣の定める様式**による申請書を都道府県労働局長に提出して行うものとする。

2 前項の申請書には、**厚生労働大臣の定める様式**による書面を添付するものとする。

○「厚生労働大臣の定める様式」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

と認められること。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定による認定をした後において、認定地方機関若しくはその他機関が廃止されたとき、又は前項各号に掲げる基準に適合しなくなったと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。

（一般事業主の雇用義務等）

第 43 条 事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。次章及び第 81 条の 2 を除き、以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に 1 人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第 46 条第 1 項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

- 2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第 54 条第 3 項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第 54 条第 3 項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも 5 年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

- 3 第 1 項の対象障害者である労働者の数及び前項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、対象障害者である短時間労働者（1 週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間に比し短く、かつ、**厚生労働大臣の定める時間数**未満である常時雇用する労働者をいう。以下同じ。）は、その 1 人をもって、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

（法第 43 条第 1 項の厚生労働省令で定める雇用関係の変動）

[則] **第 5 条** 法第 43 条第 1 項の厚生労働省令で定める雇用関係の変動は、常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）の雇入れ及び解雇（労働者の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）とする。

※（雇用に関する国及び地方公共団体の義務等に関する経過措置）〔→附則第 3 条第 2 項関係〕

（障害者雇用率）

[令] **第 9 条** 法第 43 条第 2 項に規定する障害者雇用率は、100 分の 2.3 とする。

（経過措置）

[平 29 政令 175] **附則 2** 〔→法第 54 条関係〕

※（雇用に関する国及び地方公共団体の義務等に関する経過措置）〔→附則第 3 条第 2 項関係〕

（法第 43 条第 3 項及び第 8 項、第 44 条第 2 項及び第 3 項並びに第 45 条の 2 第 4 項の厚生労働省令で定める数）

[則] **第 6 条** 法第 43 条第 3 項及び第 8 項、第 44 条第 2 項及び第 3 項並びに第 45 条の 2 第 4 項の厚生労働省令で定める数は、0.5 人とする。

（法第 43 条第 3 項、第 44 条第 3 項及び第 45 条の 2 第 4 項の厚生労働省令で定める数に関する特例）

[則] **附則第 6 条** 法第 43 条第 3 項、第 44 条第 3 項及び第 45 条の 2 第 4 項の厚生労働省令で定める数は、第 6 条の規定にかかわらず、次の各号のいずれにも該当する者については、1 人とする。

- 一 法第 37 条第 2 項に規定する精神障害者である短時間労働者
- 二 その雇入れの日又は精神保健福祉法第 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た日（知的障害があると判定されていた者が、発達障害により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた場合は、当該判定の日）のいずれか遅い日から起算して 3 年を経過するまでの間にある者（雇入れの日前 3 年以内に当該事業主（法第 44 条第 1 項、第 45 条第 1 項、第 45 条の 2 第 1 項又は第 45 条の 3 第 1 項の規定の適用を受ける事業主にあつては、これらの規定の適用を受ける当該事業主以外の事業主を含む。）の事業を退職した者を除く。）

[則] **附則第 7 条** 前条の規定は、令和 5 年〔2023 年〕3 月 31 日までに同条各号のいずれにも該当することとなった者について適用する。

○「**厚生労働大臣の定める時間数**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律第 43 条第 3 項の規定に基づく厚生労働大臣の定める時間数（平成 6 年労働省告示第 12 号）

4 第 1 項の対象障害者である労働者の数及び第 2 項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者（短時間労働者を除く。）は、その 1 人をもって、政令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

5 第 1 項の対象障害者である労働者の数及び第 2 項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、第 3 項の規定にかかわらず、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は、その 1 人をもって、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

6 第 2 項の規定にかかわらず、特殊法人（法律により直接に設立された法人、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人又は特別の法律により地方公共団体が設立者となって設立された法人のうち、その資本金の全部若しくは大部分が国若しくは地方公共団体からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国若しくは地方公共団体からの交付金若しくは補助金によって得ている法人であって、政令で定めるものをいう。以下同じ。）に係る第 1 項の障害者雇用率は、第 2 項の規定による率を下回らない率であって政令で定めるものとする。

7 事業主（その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。）は、毎年 1 回、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

8 第 1 項及び前項の雇用する労働者の数並びに第 2 項の労働者の総数の算定に当たっては、短時間労働者は、その 1 人をもって、厚生労働省令で定める数の労働者に相当するものとみなす。

9 当該事業主が雇用する労働者が対象障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする。

(法第 43 条第 4 項及び第 45 条の 2 第 5 項の政令で定める数)

[令] **第 10 条** 法第 43 条第 4 項及び第 45 条の 2 第 5 項（法第 45 条の 3 第 6 項、第 46 条第 2 項、第 50 条第 4 項、第 54 条第 5 項、第 55 条第 3 項及び第 74 条の 2 第 10 項並びに法附則第 4 条第 8 項において準用する場合を含む。）の政令で定める数は、2 人とする。

(法第 43 条第 5 項及び第 45 条の 2 第 6 項の厚生労働省令で定める数)

[則] **第 6 条の 2** 法第 43 条第 5 項及び第 45 条の 2 第 6 項の厚生労働省令で定める数は、1 人とする。

(法第 43 条第 6 項の政令で定める法人等)

[令] **第 10 条の 2** 法第 43 条第 6 項の政令で定める法人は、別表第二のとおりとする。

2 法第 43 条第 6 項の政令で定める障害者雇用率は、100 分の 2.6 とする。

(経過措置)

[平 29 政令 175] **附則 2** [→法第 54 条関係]

(法第 43 条第 7 項の厚生労働省令で定める数)

[則] **第 7 条** 法第 43 条第 7 項の厚生労働省令で定める数は、45.5 人（令別表第二に掲げる法人にあっては、40 人）とする。

(対象障害者の雇用に関する状況の報告)

[則] **第 8 条** 法第 43 条第 7 項に規定する事業主は、毎年、6 月 1 日現在における対象障害者（法第 37 条第 2 項に規定する対象障害者をいう。以下同じ。）の雇用に関する状況を、翌月 15 日までに、**厚生労働大臣の定める様式**により、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が 2 以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成 13 年厚生労働省令第 1 号）第 792 条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所とする。以下「管轄公共職業安定所」という。）の長に報告しなければならない。

○「**厚生労働大臣の定める様式**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

(法第 43 条第 3 項及び第 8 項、第 44 条第 2 項及び第 3 項並びに第 45 条の 2 第 4 項の厚生労働省令で定める数)

[則] **第 6 条** [→法第 43 条第 3 項関係]

(法第 38 条第 6 項及び第 43 条第 9 項の厚生労働省令で定める書類)

[則] **第 4 条の 15** [→法第 38 条第 6 項関係]

〔令〕別表第二（第10条の2関係）

- 一 国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所，国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構，国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所，国立研究開発法人海洋研究開発機構，国立研究開発法人科学技術振興機構，国立研究開発法人建築研究所，国立研究開発法人国際農林水産業研究センター，国立研究開発法人国立環境研究所，国立研究開発法人国立がん研究センター，国立研究開発法人国立国際医療研究センター，国立研究開発法人国立循環器病研究センター，国立研究開発法人国立成育医療研究センター，国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター，国立研究開発法人国立長寿医療研究センター，国立研究開発法人産業技術総合研究所，国立研究開発法人情報通信研究機構，国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構，国立研究開発法人森林研究・整備機構，国立研究開発法人水産研究・教育機構，国立研究開発法人土木研究所，国立研究開発法人日本医療研究開発機構，国立研究開発法人日本原子力研究開発機構，国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構，国立研究開発法人物質・材料研究機構，国立研究開発法人防災科学技術研究所，国立研究開発法人理化学研究所，国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構，独立行政法人奄美群島振興開発基金，独立行政法人医薬品医療機器総合機構，独立行政法人海技教育機構，独立行政法人家畜改良センター，独立行政法人環境再生保全機構，独立行政法人教職員支援機構，独立行政法人勤労者退職金共済機構，独立行政法人空港周辺整備機構，独立行政法人経済産業研究所，独立行政法人工業所有権情報・研修館，独立行政法人航空大学校，独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構，独立行政法人国際観光振興機構，独立行政法人国際協力機構，独立行政法人国際交流基金，独立行政法人国民生活センター，独立行政法人国立印刷局，独立行政法人国立科学博物館，独立行政法人国立高等専門学校機構，独立行政法人国立公文書館，独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園，独立行政法人国立女性教育会館，独立行政法人国立青少年教育振興機構，独立行政法人国立特別支援教育総合研究所，独立行政法人国立美術館，独立行政法人国立病院機構，独立行政法人国立文化財機構，独立行政法人自動車技術総合機構，独立行政法人自動車事故対策機構，独立行政法人住宅金融支援機構，独立行政法人酒類総合研究所，独立行政法人情報処理推進機構，独立行政法人製品評価技術基盤機構，独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構，独立行政法人造幣局，独立行政法人大学改革支援・学位授与機構，独立行政法人大学入試センター，独立行政法人地域医療機能推進機構，独立行政法人中小企業基盤整備機構，独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構，独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構，独立行政法人統計センター，独立行政法人都市再生機構，独立行政法人日本学術振興会，独立行政法人日本学生支援機構，独立行政法人日本芸術文化振興会，独立行政法人日本高速道路保有・債務返済機構，独立行政法人日本スポーツ振興センター，独立行政法人日本貿易振興機構，独立行政法人農業者年金基金，独立行政法人農畜産業振興機構，独立行政法人農林漁業信用基金，独立行政法人農林水産消費安全技術センター，独立行政法人福祉医療機構，独立行政法人北方領土問題対策協会，独立行政法人水資源機構，独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構，独立行政法人労働者健康安全機構，独立行政法人労働政策研究・研修機構及び年金積立金管理運用独立行政法人
- 二 国立大学法人及び大学共同利用機関法人
- 三 日本司法支援センター
- 四 日本私立学校振興・共済事業団
- 五 沖縄振興開発金融公庫
- 六 株式会社国際協力銀行，株式会社日本政策金融公庫及び株式会社日本貿易保険
- 七 沖縄科学技術大学院大学学園及び日本年金機構
- 八 全国健康保険協会
- 九 地方独立行政法人
- 十 地方住宅供給公社，地方道路公社及び土地開発公社

（子会社に雇用される労働者に関する特例）

- 第44条** 特定の株式会社（第45条の3第1項の認定に係る組合員たる事業主であるものを除く。）と厚生労働省令で定める特殊の関係のある事業主で，当該事業主及び当該株式会社（以下「子会社」という。）の申請に基づいて当該子会社について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「親事業主」という。）に係る前条第1項及び第7項の規定の適用については，当該子会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と，当該子会社の事業所は当該親事業主の事業所とみなす。
- 一 当該子会社の行う事業と当該事業主の行う事業との人的関係が緊密であること。
 - 二 当該子会社が雇用する対象障害者である労働者の数

（法第44条第1項の厚生労働省令で定める特殊の関係のある事業主）

〔則〕 **第8条の2** 法第44条第1項に規定する厚生労働省令で定める特殊の関係のある事業主は，同項に規定する特定の株式会社の財務及び営業又は事業の方針を決定する機関（株主総会その他これに準ずる機関をいう。第8条の4において「意思決定機関」という。）を支配している者をいう。

（法第44条の特例に係る認定申請）

〔則〕 **第8条の3** 法第44条第1項の認定の申請は，**厚生労働大臣の定める様式**による申請書を管轄公共職業安定所（同項に規定する親事業主（以下「親事業主」という。）に係るものをいう。第8条の5第1項において同

及びその数の当該子会社が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、**厚生労働大臣が定める数及び率**以上であること。

三 当該子会社がその雇用する対象障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有するものであること。

四 前 2 号に掲げるもののほか、当該子会社の行う事業において、当該子会社が雇用する重度身体障害者又は重度知的障害者その他の対象障害者である労働者の雇用の促進及びその雇用の安定が確実に達成されると認められること。

2 前項第二号の労働者の総数の算定に当たっては、短時間労働者は、その 1 人をもって、厚生労働省令で定める数の労働者に相当するものとみなす。

3 第 1 項第二号の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、対象障害者である短時間労働者は、その 1 人をもって、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

4 厚生労働大臣は、第 1 項の規定による認定をした後において、親事業主が同項に定める特殊の関係についての要件を満たさなくなったとき若しくは事業を廃止したとき、又は当該認定に係る子会社について同項各号に掲げる基準に適合しなくなったと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。

第 45 条 親事業主であって、特定の株式会社（当該親事業主の子会社及び第 45 条の 3 第 1 項の認定に係る組合員たる事業主であるものを除く。）と厚生労働省令で定める特殊の関係にあるもので、当該親事業主、当該子会社及び当該株式会社（以下「関係会社」という。）の申請に基づいて当該親事業主及び当該関係会社について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたものに係る第 43 条第 1 項及び第 7 項の規定の適用については、当該関係会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係会社の事業所は当該親事業主の事業所とみなす。

一 当該関係会社の行う事業と当該子会社の行う事業との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること、又は当該関係会社が当該子会社に出資していること。

二 当該親事業主が第 78 条第 2 項各号に掲げる業務を担当する者を同項の規定により選任しており、かつ、その者が当該子会社及び当該関係会社についても同項第一号に掲げる業務を行うこととしていること。

三 当該親事業主が、自ら雇用する対象障害者である労働者並びに当該子会社及び当該関係会社に雇用される対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成できると認められること。

2 関係会社が、前条第 1 項又は次条第 1 項の認定を受けたものである場合は、前項の申請をすることができない。

3 前条第 4 項の規定は、第 1 項の場合について準用する。

（関係子会社に雇用される労働者に関する特例）

第 45 条の 2 事業主であって、当該事業主及びその全ての子会社の申請に基づいて当該事業主及び当該申請に係る

じ。）の長に提出して行うものとする。

2 前項の申請書には、**厚生労働大臣の定める様式**による書面を添付するものとする。

○「**厚生労働大臣の定める様式**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

（権限の委任）

〔則〕 **第 46 条**〔→法第 84 条関係〕

○「**厚生労働大臣が定める数及び率**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律第 44 条第 1 項第二号の厚生労働大臣が定める数及び率（昭和 63 年労働省告示第 29 号）

（**法第 43 条第 3 項及び第 8 項、第 44 条第 2 項及び第 3 項並びに第 45 条の 2 第 4 項の厚生労働省令で定める数**）

〔則〕 **第 6 条**〔→法第 43 条第 3 項関係〕

（**法第 43 条第 3 項及び第 8 項、第 44 条第 2 項及び第 3 項並びに第 45 条の 2 第 4 項の厚生労働省令で定める数**）

〔則〕 **第 6 条**〔→法第 43 条第 3 項関係〕

（**法第 43 条第 3 項、第 44 条第 3 項及び第 45 条の 2 第 4 項の厚生労働省令で定める数に関する特例**）

〔則〕 **附則第 6 条・附則第 7 条**〔→法第 43 条第 3 項関係〕

（権限の委任）

〔則〕 **第 46 条**〔→法第 84 条関係〕

（**法第 45 条第 1 項の厚生労働省令で定める特殊の関係にあるもの**）

〔則〕 **第 8 条の 4** 法第 45 条第 1 項に規定する厚生労働省令で定める特殊の関係にあるものは、同項に規定する特定の株式会社（親事業主の子会社（法第 44 条第 1 項に規定する子会社をいう。以下同じ。）を除く。）の意思決定機関を支配している者をいう。

（**法第 45 条の特例に係る認定申請**）

〔則〕 **第 8 条の 5** 法第 45 条第 1 項の認定の申請は、**厚生労働大臣の定める様式**による申請書を管轄公共職業安定所の長に提出して行うものとする。

2 前項の申請書には、**厚生労働大臣の定める様式**による書面を添付するものとする。

○「**厚生労働大臣の定める様式**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

（権限の委任）

〔則〕 **第 46 条**〔→法第 84 条関係〕

（**法第 45 条の 2 の特例に係る認定申請**）

〔則〕 **第 8 条の 6** 法第 45 条の 2 第 1 項の認定の申請は、

子会社（以下「関係子会社」という。）について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「関係親事業主」という。）に係る第 43 条第 1 項及び第 7 項の規定の適用については、当該関係子会社が雇用する労働者は当該関係親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係子会社の事業所は当該関係親事業主の事業所とみなす。

- 一 当該事業主が第 78 条第 2 項各号に掲げる業務を担当する者を同項の規定により選任しており、かつ、その者が当該関係子会社についても同項第一号に掲げる業務を行うこととしていること。
- 二 当該事業主が、自ら雇用する対象障害者である労働者及び当該関係子会社に雇用される対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができると認められること。
- 三 当該関係子会社が雇用する対象障害者である労働者の数が、厚生労働大臣が定める数以上であること。
- 四 当該関係子会社がその雇用する対象障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有し、又は他の関係子会社が雇用する対象障害者である労働者の行う業務に関し、その行う事業と当該他の関係子会社の行う事業との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。

2 関係子会社が第 44 条第 1 項又は前条第 1 項の認定を受けたものである場合については、これらの規定にかかわらず、当該子会社又は当該関係会社を関係子会社とみなして、前項（第三号及び第四号を除く。）の規定を適用する。

3 事業主であって、その関係子会社に第 1 項の認定を受けたものがあるものは、同項の認定を受けることができない。

4 第 1 項第三号の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、対象障害者である短時間労働者は、その 1 人をもって、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

5 第 1 項第三号の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者（短時間労働者を除く。）は、その 1 人をもって、政令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

6 第 1 項第三号の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、第 4 項の規定にかかわらず、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は、その 1 人をもって、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

7 第 44 条第 4 項の規定は、第 1 項の場合について準用する。

（特定事業主に雇用される労働者に関する特例）

第 45 条の 3 事業協同組合等であって、当該事業協同組合等及び複数のその組合員たる事業主（その雇用する労働者の数が常時第 43 条第 7 項の厚生労働省令で定める数に

厚生労働大臣の定める様式による申請書を管轄公共職業安定所（同項に規定する関係親事業主（以下「関係親事業主」という。）に係るものをいう。）の長に提出して行うものとする。

2 前項の申請書には、厚生労働大臣の定める様式による書面を添付するものとする。

○「厚生労働大臣の定める様式」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

（権限の委任）

〔則〕 第 46 条〔→法第 84 条関係〕

○「厚生労働大臣が定める数」＝障害者の雇用の促進等に関する法律第 45 条の 2 第 1 項第三号の厚生労働大臣が定める数（平成 21 年厚生労働省告示第 59 号）

（法第 43 条第 3 項及び第 8 項、第 44 条第 2 項及び第 3 項並びに第 45 条の 2 第 4 項の厚生労働省令で定める数）

〔則〕 第 6 条〔→法第 43 条第 3 項関係〕

（法第 43 条第 3 項、第 44 条第 3 項及び第 45 条の 2 第 4 項の厚生労働省令で定める数に関する特例）

〔則〕 附則第 6 条・附則第 7 条〔→法第 43 条第 3 項関係〕

（法第 43 条第 4 項及び第 45 条の 2 第 5 項の政令で定める数）

〔令〕 第 10 条〔→法第 43 条第 4 項関係〕

（法第 43 条第 5 項及び第 45 条の 2 第 6 項の厚生労働省令で定める数）

〔則〕 第 6 条の 2〔→法第 43 条第 5 項関係〕

（法第 45 条の 3 の特例に係る認定申請）

〔則〕 第 8 条の 7 法第 45 条の 3 第 1 項の認定の申請は、厚生労働大臣の定める様式による申請書を管轄公共職業

上である事業主に限り、第 44 条第 1 項、第 45 条第 1 項、前条第 1 項又はこの項の認定に係る子会社、関係会社、関係子会社又は組合員たる事業主であるものを除く。以下「特定事業主」という。）の申請に基づいて当該事業協同組合等及び当該特定事業主について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「特定組合等」という。）に係る第 43 条第 1 項及び第 7 項の規定の適用については、当該特定事業主が雇用する労働者は当該特定組合等のみが雇用する労働者と、当該特定事業主の事業所は当該特定組合等の事業所とみなす。

一 当該事業協同組合等が自ら雇用する対象障害者である労働者が行う業務に関し、当該事業協同組合等の行う事業と当該特定事業主の行う事業との人的関係又は営業上の関係が緊密であること。

二 当該事業協同組合等の定款、規約その他これらに準ずるものにおいて、当該事業協同組合等が第 53 条第 1 項の障害者雇用納付金を徴収された場合に、特定事業主の対象障害者である労働者の雇用状況に応じて当該障害者雇用納付金に係る経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。

三 当該事業協同組合等が、自ら雇用する対象障害者である労働者及び当該特定事業主に雇用される対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定に関する事業（第 3 項において「雇用促進事業」という。）を適切に実施するための計画（以下この号及び同項において「実施計画」という。）を作成し、実施計画に従って、当該対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができると認められること。

四 当該事業協同組合等が自ら雇用する対象障害者である労働者の数及びその数の当該事業協同組合等が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、**厚生労働大臣が定める数及び率**以上であること。

五 当該事業協同組合等が自ら雇用する対象障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有するものであること。

六 当該特定事業主が雇用する対象障害者である労働者の数が、**厚生労働大臣が定める数**以上であること。

2 この条において「事業協同組合等」とは、事業協同組合その他の特別の法律により設立された組合であって厚生労働省令で定めるものをいう。

3 実施計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 雇用促進事業の目標（事業協同組合等及び特定事業主がそれぞれ雇用しようとする対象障害者である労働者の数に関する目標を含む。）

二 雇用促進事業の内容

三 雇用促進事業の実施時期

4 特定事業主が、第 44 条第 1 項、前条第 1 項又は第 1 項の認定を受けたものである場合は、同項の申請をすることができない。

5 第 43 条第 8 項の規定は、第 1 項の雇用する労働者の数及び同項第四号の労働者の総数の算定について準用す

安定所（同項に規定する特定組合等（以下「特定組合等」という。）に係るものをいう。）の長に提出して行うものとする。

2 前項の申請書には、**厚生労働大臣の定める様式**による書面を添付するものとする。

○「**厚生労働大臣の定める様式**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

（権限の委任）

〔則〕 **第 46 条**〔→法第 84 条関係〕

○「**厚生労働大臣が定める数及び率**」「**厚生労働大臣が定める数**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律第 45 条の 3 第 1 項第四号の厚生労働大臣が定める数及び率並びに同項第六号の厚生労働大臣が定める数（平成 21 年厚生労働省告示第 60 号）

（事業協同組合等）

〔則〕 **第 8 条の 8** 法第 45 条の 3 第 2 項の厚生労働省令で定める事業協同組合その他の特別の法律により設立された組合は、次の各号に掲げるものとする。

一 事業協同組合

二 水産加工業協同組合

三 商工組合

四 商店街振興組合

る。

6 前条第 4 項の規定は第 1 項第四号の対象障害者である労働者の数の算定について、同条第 4 項から第 6 項までの規定は第 1 項第六号の対象障害者である労働者の数の算定について準用する。

7 厚生労働大臣は、第 1 項の規定による認定をした後において、当該認定に係る事業協同組合等及び特定事業主について同項各号に掲げる基準に適合しなくなったと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。

(一般事業主の対象障害者の雇入れに関する計画)

第 46 条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が法定雇用障害者数未満である事業主（特定組合等及び前条第 1 項の認定に係る特定事業主であるものを除く。以下この条及び次条において同じ。）に対して、対象障害者である労働者の数がその法定雇用障害者数以上となるようにするため、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。

2 第 45 条の 2 第 4 項から第 6 項までの規定は、前項の対象障害者である労働者の数の算定について準用する。

3 親事業主又は関係親事業主に係る第 1 項の規定の適用については、当該子会社及び当該関係会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係子会社が雇用する労働者は当該関係親事業主のみが雇用する労働者とみなす。

4 事業主は、第 1 項の計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを厚生労働大臣に提出しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

5 厚生労働大臣は、第 1 項の計画が著しく不適當であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対してその変更を勧告することができる。

6 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、第 1 項の計画を作成した事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

(一般事業主についての公表)

第 47 条 厚生労働大臣は、前条第 1 項の計画を作成した事業主が、正当な理由がなく、同条第 5 項又は第 6 項の勧告に従わないときは、その旨を公表することができる。

(特定身体障害者)

第 48 条 国及び地方公共団体の任命権者は、特定職種（労

(権限の委任)

[則] **第 46 条** [→法第 84 条関係]

(対象障害者の雇入れに関する計画)

[則] **第 9 条** 法第 46 条第 1 項の対象障害者の雇入れに関する計画（以下第 11 条までにおいて「計画」という。）には、次の事項を含むものとする。

- 一 計画の始期及び終期
- 二 雇入れを予定する労働者の数及びそのうちの対象障害者の数
- 三 対象障害者である労働者の雇入れを予定する事業所の名称及び所在地並びに当該事業所ごとの雇入れを予定する労働者の数及びそのうちの対象障害者の数
- 四 計画の終期において見込まれる労働者の総数及びそのうちの対象障害者の数

2 計画の作成の命令は、文書により行うものとする。

(権限の委任)

[則] **第 46 条** [→法第 84 条関係]

[則] **第 10 条** 事業主は、計画を作成したときは、遅滞なく、これを管轄公共職業安定所の長に提出しなければならない。

(計画の実施状況の報告)

[則] **第 11 条** 事業主は、計画の期間が満了したときは、第 9 条第 1 項第二号から第四号までに掲げる事項についての計画の終期における状況を、当該計画の期間が満了した日の翌日から起算して 45 日以内に、管轄公共職業安定所の長に報告しなければならない。

(権限の委任)

[則] **第 46 条** [→法第 84 条関係]

(権限の委任)

[則] **第 46 条** [→法第 84 条関係]

別表 障害の範囲 [→法第 2 条関係]

働能力はあるが、別表に掲げる障害の程度が重いため通常の職業に就くことが特に困難である身体障害者の能力にも適合すると認められる職種で政令で定めるものをいう。以下この条において同じ。）の職員（短時間勤務職員を除く。以下この項、第3項及び第4項において同じ。）の採用について、当該機関に勤務する特定身体障害者（身体障害者のうち特定職種ごとに政令で定める者に該当する者をいう。以下この条において同じ。）である当該職種の職員の数が、当該機関に勤務する当該職種の職員の総数に、職種に応じて政令で定める特定身体障害者雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）未満である場合には、特定身体障害者である当該職種の職員の数がその特定身体障害者雇用率を乗じて得た数以上となるようにするため、政令で定めるところにより、特定身体障害者の採用に関する計画を作成しなければならない。

2 第39条の規定は、前項の計画について準用する。

3 承認省庁又は認定地方機関に係る第1項の規定の適用については、当該外局等又は当該その他機関に勤務する職員は、当該承認省庁又は当該認定地方機関のみに勤務する職員とみなす。

4 当該機関に勤務する職員が特定身体障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする。

5 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体の任命権者に対して、前項の規定による確認の適正な実施に関し、勧告をすることができる。

（特定身体障害者等）

〔令〕 **第11条** 法第48条第1項の特定職種並びにこれに係る特定身体障害者の範囲及び特定身体障害者雇用率は、次の表のとおりとする。

特定職種	特定身体障害者の範囲	特定身体障害者雇用率
あん摩マッサージ指圧師 （主として、中欄に掲げる者では行いうことができないと認められる厚生労働大臣が指定する業務に係るものを除く。）	次に掲げる視覚障害で永続するものがある者 一 両眼の視力がそれぞれ0.07以下の視覚障害 二 一眼の視力が0.08、他眼の視力が手動弁以下の視覚障害 三 ゴールドマン型視野計による測定の結果、両眼のI／4視標による周辺視野角度の和がそれぞれ80度以下かつI／2視標による両眼中心視野角度が56度以下の視覚障害 四 自動視野計による測定の結果、両眼開放視認点数が70点以下かつ両眼中心視野視認点数が40点以下の視覚障害	100分の70

（特定身体障害者の採用に関する計画の作成等）

〔令〕 **第12条** 第3条、第4条及び第6条の規定は、法第48条第1項の特定身体障害者の採用に関する計画について準用する。この場合において、第3条第1項第二号中「法第38条第1項に規定する職員」とあるのは「法第48条第1項の特定職種ごとの法第38条第1項に規定する職員」と、「法第37条第2項に規定する対象障害者（同号において「対象障害者」という。）」とあるのは「法第48条第1項の特定身体障害者」と、同項第三号中「職員」とあるのは「法第48条第1項の特定職種ごとの職員」と、「対象障害者」とあるのは「同項の特定身体障害者」と、第6条第1項及び第2項中「法第39条第1項」とあるのは「法第48条第2項において準用する法第39条第1項」と読み替えるものとする。

（対象障害者の採用に関する計画の作成）

〔令〕 **第3条** 〔→法第38条第1項関係〕

（協議等）

〔令〕 **第4条** 〔→法第38条第1項関係〕

（計画の通報）

〔令〕 **第6条** 〔→法第39条第1項関係〕

（法第48条第4項及び第9項の厚生労働省令で定める書類）

〔則〕 **第11条の2** 第4条の15（第一号に係る部分に限る。）の規定は、法第48条第4項及び第9項の厚生労働省令で定める書類について準用する。

（権限の委任）

〔則〕 **第46条** 〔→法第84条関係〕

- 6** 事業主は、特定職種の労働者（短時間労働者を除く。以下この項、次項及び第 9 項において同じ。）の雇入れについては、その雇用する特定身体障害者である当該職種の労働者の数が、その雇用する当該職種の労働者の総数に、職種に応じて厚生労働省令で定める特定身体障害者雇用率を乗じて得た数（その数に 1 人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）以上であるように努めなければならない。
- 7** 厚生労働大臣は、特定身体障害者の雇用を促進するため特に必要があると認める場合には、その雇用する特定身体障害者である特定職種の労働者の数が前項の規定により算定した数未満であり、かつ、その数を増加するのに著しい困難を伴わないと認められる事業主（その雇用する当該職種の労働者の数が職種に応じて厚生労働省令で定める数以上であるものに限る。）に対して、特定身体障害者である当該職種の労働者の数が同項の規定により算定した数以上となるようにするため、厚生労働省令で定めるところにより、特定身体障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。
- 8** 親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る前 2 項の規定の適用については、当該子会社及び当該関係会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係子会社が雇用する労働者は当該関係親事業主のみが雇用する労働者と、当該特定事業主が雇用する労働者は当該特定組合等のみが雇用する労働者とみなす。
- 9** 当該事業主が雇用する労働者が特定身体障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする。
- 10** 第 46 条第 4 項及び第 5 項の規定は、第 7 項の計画について準用する。

第 2 節 障害者雇用調整金の支給等及び障害者雇用納付金の徴収

第 1 款 障害者雇用調整金の支給等 （納付金関係業務）

第 49 条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

- 一 事業主（特殊法人を除く。以下この節及び第 4 節において同じ。）で次条第 1 項の規定に該当するもの対

（特定身体障害者雇用率）

〔則〕 **第 12 条** 法第 48 条第 6 項の厚生労働省令で定める特定身体障害者雇用率は、令第 11 条に定める特定職種（次条及び第 14 条において「特定職種」という。）について、100 分の 70 とする。

（法第 48 条第 7 項の厚生労働省令で定める数）

〔則〕 **第 13 条** 法第 48 条第 7 項の厚生労働省令で定める数は、特定職種について、5 人とする。

（特定身体障害者の雇入れに関する計画）

〔則〕 **第 14 条** 第 9 条から第 11 条までの規定は、法第 48 条第 7 項の特定身体障害者の雇入れに関する計画について準用する。この場合において、第 9 条第 1 項第二号中「労働者」とあるのは「特定職種ごとの労働者（法第 43 条第 3 項に規定する短時間労働者を除く。以下この項において同じ。）」と、「対象障害者」とあるのは「令第 11 条に定める特定身体障害者の範囲に該当する者」と、同項第三号中「対象障害者である」とあるのは「令第 11 条に定める特定身体障害者の範囲に該当する者である」と、「労働者」とあるのは「特定職種ごとの労働者」と、「対象障害者の数」とあるのは「令第 11 条に定める特定身体障害者の範囲に該当する者の数」と、同項第四号中「労働者」とあるのは「特定職種ごとの労働者」と、「対象障害者」とあるのは「令第 11 条に定める特定身体障害者の範囲に該当する者」と読み替えるものとする。

（対象障害者の雇入れに関する計画）

〔則〕 **第 9 条** 〔→法第 46 条第 1 項関係〕

〔則〕 **第 10 条** 〔→法第 46 条第 4 項関係〕

（計画の実施状況の報告）

〔則〕 **第 11 条** 〔→法第 46 条第 5 項関係〕

（権限の委任）

〔則〕 **第 46 条** 〔→法第 84 条関係〕

（法第 48 条第 4 項及び第 9 項の厚生労働省令で定める書類）

〔則〕 **第 11 条の 2** 〔→法第 48 条第 4 項関係〕

して、同項の障害者雇用調整金を支給すること。

- 二 対象障害者を労働者として雇い入れる事業主又は対象障害者である労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続のために必要となる施設又は設備の設置又は整備に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

- 三 対象障害者である労働者を雇用する事業主又は当該事業主の加入している事業主の団体に対して、対象障害者である労働者の福祉の増進を図るための施設の設置又は整備に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

係]

(法第 49 条第 1 項第二号の助成金)

[則] **第 17 条** 法第 49 条第 1 項第二号の助成金は、障害者作業施設設置等助成金とする。

(障害者作業施設設置等助成金)

[則] **第 18 条** 障害者作業施設設置等助成金は、障害者（身体障害者、知的障害者及び精神障害者（第 1 条の 4 第二号に掲げる者にあつては、公共職業安定所の紹介に係る者及び法第 19 条の障害者職業センター（第 20 条の 2 において「障害者職業センター」という。）における職場復帰（労働者が身体障害者又は精神障害者となった後当該労働者が身体障害者又は精神障害者となった時に雇用している事業主の事業所において就労することをいう。第 20 条の 2 において同じ。）のための職業リハビリテーションの措置を受けている者に限る。第 20 条の 2 第 1 項第二号、第 20 条の 4 第 1 項第一号及び第 22 条第 1 項第一号において同じ。）に限る。第 20 条の 2 の 3 を除き、以下第 22 条の 3 までにおいて同じ。）を労働者として雇い入れる事業主又は障害者である労働者を継続して雇用する事業主であつて、その雇入れ又は継続雇用に係る障害者である労働者の作業を容易にするために必要な施設又は設備（以下この項において「作業施設等」という。）の設置又は整備を行うもの（当該作業施設等の設置又は整備を行わなければ当該障害者の雇入れ又は雇用の継続が困難であると機構が認める事業主に限る。）に対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。

- 2 障害者作業施設設置等助成金の額その他必要な事項については、**厚生労働大臣の定めるところ**による。

○「**厚生労働大臣の定めるところ**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 18 条第 2 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者作業施設設置等助成金の額等を定める件（平成 15 年厚生労働省告示第 338 号）

(法第 49 条第 1 項第三号の助成金)

[則] **第 18 条の 2** 法第 49 条第 1 項第三号の助成金は、障害者福祉施設設置等助成金とする。

(障害者福祉施設設置等助成金)

[則] **第 18 条の 3** 障害者福祉施設設置等助成金は、次に掲げる事業主又は事業主の団体（法人でない団体で代表者又は管理人の定めのないものを除く。以下この条及び第 20 条の 4 において同じ。）に対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。

- 一 障害者である労働者の福祉の増進を図るための施設（機構が定めるものに限る。以下この条において「福祉施設」という。）の設置又は整備を行う事業主（当該福祉施設の設置又は整備を行うことにより、現に雇用している障害者である労働者の福祉の増進を図ることが適当であると機構が認めるものに限る。）
- 二 福祉施設の設置又は整備を行う事業主の団体（当該福祉施設の設置又は整備を行うことにより、その構成員である事業主が現に雇用している障害者である労働者の福祉の増進を図ることが適当であると機構が認めるものに限る。）

- 2 障害者福祉施設設置等助成金の額その他必要な事項に

四 対象障害者である労働者を雇用する事業主であって、次のいずれかを行うものに対して、その要する費用に充てるための助成金を支給すること。

イ 身体障害者又は精神障害者となった労働者の雇用の継続のために必要となる当該労働者が職場に適応することを容易にするための措置

ロ 対象障害者である労働者の雇用に伴い必要となる介助その他その雇用の安定を図るために必要な業務（対象障害者である労働者の通勤を容易にするための業務を除く。）を行う者を置くこと（次号ロに掲げるものを除く。）。

については、前項各号に掲げる事業主又は事業主の団体の区分に応じ、それぞれ厚生労働大臣の定めるところによる。

○「厚生労働大臣の定めるところ」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 18 条の 3 第 2 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者福祉施設設置等助成金の額等を定める件（平成 15 年厚生労働省告示第 339 号）

（法第 49 条第 1 項第四号の助成金）

〔則〕 **第 20 条** 法第 49 条第 1 項第四号の助成金は、障害者介助等助成金とする。

（障害者介助等助成金）

〔則〕 **第 20 条の 2** 障害者介助等助成金は、次に掲げる事業主に対して、機構の予算の範囲内において支給するものとする。

一 重度障害者等（法第 2 条第三号に規定する重度身体障害者（以下単に「重度身体障害者」という。）、45 歳以上の身体障害者又は精神障害者（障害者職業センターにおける職場復帰のための職業リハビリテーションの措置を受けている者に限る。以下この号において同じ。）をいう。以下この号において同じ。）の職場復帰を促進するため、重度障害者等職場適応措置（重度障害者等である労働者についての職務開発、能力開発その他職場への適応を促進するための措置に関する計画を作成し、当該計画に基づいて当該措置を行うことをいう。以下この号において同じ。）を実施する事業主（当該重度障害者等職場適応措置を実施しなければ当該重度障害者等の雇用を継続することが困難であると機構が認めるものに限る。）であって、当該重度障害者等職場適応措置の終了後 6 月以上当該重度障害者等を継続して雇用するもの

二 次のイからチまでのいずれかに該当する措置を行う事業主（当該措置を行わなければ、障害によりその雇用するイからチまでの障害者である労働者の適当な雇用を継続することが困難であると機構が認める事業主に限る。）

イ その雇用する別表第一第一号に掲げる身体障害がある者である労働者の業務の遂行のために必要な介助の業務を担当する者の委嘱（当該労働者が機構の定める企画、立案、会計、管理等の事務的業務に従事する場合にあつては、配置又は委嘱）

ロ その雇用する別表第三第六号又は第七号に掲げる身体障害がある者である労働者の業務の遂行のために必要な介助の業務を担当する者の配置又は委嘱

ハ イ又はロに掲げる措置を行い、引き続き当該措置に係る障害者である労働者を継続して雇用し、かつ、当該労働者について当該措置を継続して行うこと

ニ その雇用する別表第一第二号又は別表第三第三号に掲げる身体障害がある者である労働者の雇用管理のために必要な手話通訳、要約筆記等を担当する者（手話通訳、要約筆記等について相当程度の能力を有すると機構が認める者に限る。）の委嘱

ホ その雇用する別表第一第四号に掲げる身体障害がある者、精神障害者その他健康管理が必要であると

機構が認める障害者である労働者の健康相談のために必要な機構が定める医師の委嘱

ヘ その雇用する 5 人以上の重度身体障害者、知的障害者、精神障害者その他職業生活に関する相談及び指導が特に必要であるとして機構が別に定める障害者である労働者の雇用管理のために必要な職業生活に関する相談及び指導の業務を専門に担当する者（職業生活に関する特別な相談及び指導の業務について相当程度の経験及び能力を有すると機構が認める者に限る。）の配置又は委嘱

ト その雇用する在宅勤務障害者（障害者である労働者であって、その労働日の全部又は大部分を当該事業主の事業所に通勤することなく、自宅において業務に従事するものをいう。）の雇用管理及び業務管理の業務を担当する者（雇用管理及び業務管理の業務について相当程度の経験及び能力を有すると機構が認める者に限る。）の配置又は委嘱

チ その雇用する障害者（身体障害者、知的障害者又は精神障害者に限る。）である労働者とその雇用する障害者でない労働者との均等な待遇の確保又はその雇用する障害者（身体障害者、知的障害者又は精神障害者に限る。）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の改善を図るための業務を担当する者（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の改善を図るための業務についての経験及び能力を有すると機構が認める者に限る。）の新たな配置又は委嘱

2 障害者介助等助成金の額その他必要な事項については、前項各号に掲げる事業主の区分に応じ、それぞれ**厚生労働大臣の定めるところ**による。

○「**厚生労働大臣の定めるところ**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 20 条の 2 第 2 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者介助等助成金の額等を定める件（平成 15 年厚生労働省告示第 340 号）

（平成 27 年 4 月 10 日以後の障害者介助等助成金等の支給に関する措置）

〔則〕 **附則第 3 条の 5** 第 20 条の障害者介助等助成金（第 20 条の 2 第 1 項第一号に係るものに限る。）については、平成 27 年 4 月 10 日以後に同号の規定により障害者介助等助成金の支給を受けることができることとなった事業主に対しては、当分の間、機構において支給しない。

2 第 20 条の障害者介助等助成金（第 20 条の 2 第 1 項第二号ホに係るものに限る。）については、平成 27 年 4 月 10 日以後に同号ホの規定により障害者介助等助成金の支給を受けることができることとなった事業主に対しては、当分の間、機構において支給しない。ただし、同日前に雇用している障害者に対し、同年 7 月 9 日までに同号ホに規定する医師の委嘱を行った事業主に対する支給であって、当該障害者に係るものについては、この限りでない。

3 第 20 条の障害者介助等助成金（第 20 条の 2 第 1 項第二号ヘに係るものに限る。）については、平成 27 年 4 月 10

四の二 対象障害者に対する職場適応援助者による援助であって、次のいずれかを行う者に対して、その要する費用に充てるための助成金を支給すること。

イ 社会福祉法第 22 条に規定する社会福祉法人その他対象障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人が行う職場適応援助者による援助の事業

ロ 対象障害者である労働者を雇用する事業主が対象障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応援助者を置くこと。

日以後に同号への規定により障害者介助等助成金の支給を受けることができることとなった事業主に対しては、当分の間、機構において支給しない。ただし、同日前に雇用している障害者に対し、同年 7 月 9 日までに同号へに規定する障害者である労働者の雇用管理のために必要な職業生活に関する相談及び指導の業務を専門に担当する者の配置又は委嘱を行った事業主に対する支給であって、当該障害者に係るものについては、この限りでない。

4 第 20 条の障害者介助等助成金（第 20 条の 2 第 1 項第二号トに係るものに限る。）については、平成 27 年 4 月 10 日以後に同号トの規定により障害者介助等助成金の支給を受けることができることとなった事業主に対しては、当分の間、機構において支給しない。ただし、同日前に雇用している同号トに規定する在宅勤務障害者に対し、同年 7 月 9 日までに同号トに規定する在宅勤務障害者の雇用管理及び業務管理の業務を担当する者の配置又は委嘱を行った事業主に対する支給であって、当該障害者に係るものについては、この限りでない。

（法第 49 条第 1 項第四号の二の助成金）

〔則〕 第 20 条の 2 の 2 法第 49 条第 1 項第四号の二の助成金は、職場適応援助者助成金とする。

（職場適応援助者助成金）

〔則〕 第 20 条の 2 の 3 職場適応援助者助成金は、次の各号のいずれかに該当するものに対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。

一 法第 49 条第 1 項第四号の二イに規定する社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）第 22 条に規定する社会福祉法人その他障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人（次項において「社会福祉法人等」という。）であって、障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者支援法（平成 16 年法律第 167 号）第 2 条第 2 項に規定する発達障害者（次号及び第 34 条において「発達障害者」という。）その他職場適応援助者（法第 20 条第三号に規定する職場適応援助者をいう。以下同じ。）による援助が特に必要であると機構が認める者であって、職場適応援助者による援助を受けなければ、事業主による雇入れ又は雇用の継続が困難であると機構が認めるものに限る。）が職場に適応することを容易にするための第 1 号職場適応援助者による援助の事業を行うもの（当該事業を適正に行うことができると機構が認めるものに限る。）

二 障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者及び発達障害者に限る。）である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う第 2 号職場適応援助者の配置を行う事業主（第 2 号職場適応援助者による援助を適正に行うことができると機構が認めるものに限る。）

2 前項第一号の第 1 号職場適応援助者とは、職場適応援助者のうち、次に掲げるいずれかの研修を修了したものであって、社会福祉法人等が行う職場適応援助者による援助の事業により行われる援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると機構が認めるものをいう。

一 法第 20 条第三号及び第 22 条第四号の規定に基づき法第 19 条第 1 項第一号の障害者職業総合センター（次

五 身体障害者（重度身体障害者その他の厚生労働省令で定める身体障害者に限る。以下この号において同じ。）、知的障害者若しくは精神障害者である労働者を雇用する事業主又は当該事業主の加入している事業主の団体に対して、身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の通勤を容易にするための措置に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

項において「障害者職業総合センター」という。）及び法第 19 条第 1 項第三号の地域障害者職業センター（次項において「地域障害者職業センター」という。）が行う第 1 号職場適応援助者の養成のための研修

二 第 1 号職場適応援助者による援助の実施に関し必要な知識及び技能を習得させるためのものとして**厚生労働大臣が定める研修**

3 第 1 項第二号の第 2 号職場適応援助者とは、職場適応援助者のうち、次に掲げるいずれかの研修を修了したものであって、事業主が行う職場適応援助者を配置することによる援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると機構が認めるものをいう。

一 法第 20 条第三号及び第 22 条第四号の規定に基づき障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターが行う第 2 号職場適応援助者の養成のための研修

二 第 2 号職場適応援助者による援助の実施に関し必要な知識及び技能を習得させるためのものとして**厚生労働大臣が定める研修**

4 職場適応援助者助成金の額その他必要な事項については、第 1 項各号に掲げるものの区分に応じ、それぞれ**厚生労働大臣の定めるところ**による。

○「**厚生労働大臣が定める研修**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 20 条の 2 の 3 第 2 項第二号及び同条第 3 項第二号に規定する厚生労働大臣が定める研修（平成 18 年厚生労働省告示第 382 号）

○「**厚生労働大臣の定めるところ**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 20 条の 2 の 3 第 4 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める職場適応援助者助成金の額等を定める件（平成 17 年厚生労働省告示第 452 号）

〔則〕 **附則第 3 条の 5・5** 第 20 条の 2 の 2 の職場適応援助者助成金については、平成 27 年 4 月 10 日以後に第 20 条の 2 の 3 第 1 項第一号又は第二号に規定する職場適応援助者による援助を実施することとした事業主に対しては、同日以後にこれらの規定により職場適応援助者による援助を実施することとされた障害者に係るものに限る、当分の間、機構において支給しない。

（法第 49 条第 1 項第五号の厚生労働省令で定める身体障害者）

〔則〕 **第 20 条の 2 の 4** 法第 49 条第 1 項第五号の厚生労働省令で定める身体障害者は、別表第一又は別表第三に掲げる身体障害がある者とする。

（法第 49 条第 1 項第五号の助成金）

〔則〕 **第 20 条の 3** 法第 49 条第 1 項第五号の助成金は、重度障害者等通勤対策助成金とする。

（重度障害者等通勤対策助成金）

〔則〕 **第 20 条の 4** 重度障害者等通勤対策助成金は、次に掲げる事業主又は事業主の団体に対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。

一 次のイからチまでのいずれかに該当する措置を行う事業主（当該措置を行わなければ、障害により通勤することが容易でないため、その雇用する別表第一若しくは別表第三第一号、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる身体障害がある者、知的障害者又は精神障害者である労働者の適当な雇用を継続することが困難で

あると機構が認める事業主に限る。)

イ その雇用する別表第一若しくは別表第三第一号若しくは第二号に掲げる身体障害がある者、知的障害者又は精神障害者（以下この条において「重度障害者等」という。）である労働者を入居させるための特別の構造又は設備を備えた住宅の新築、増築若しくは改築又は購入若しくは賃借（次項第一号イにおいて「新築等」という。）

ロ 特別の構造又は設備を備えた同一の住宅にその雇用する 5 人以上の重度障害者等である労働者を入居させる場合における当該労働者の通勤を容易にするための指導、援助等の業務を担当する者（以下この条において「指導員」という。）の当該住宅への配置

ハ その雇用する重度障害者等である労働者に対する住宅手当の支払

ニ その雇用する 5 人以上の重度障害者等である労働者の通勤のためのバス（以下この条において「通勤用バス」という。）の購入

ホ 通勤用バスの運転に従事する者の委嘱

ヘ その雇用する重度障害者等である労働者の通勤（列車その他の公共の交通機関を利用する通勤に限る。）を容易にするための指導、援助等を行う者（次項第一号ヘにおいて「通勤援助者」という。）の委嘱

ト その雇用する重度障害者等である労働者で自動車により通勤することが必要であるものに使用させるための駐車場の賃借

チ その雇用する別表第一第三号、第四号若しくは第五号又は別表第三第二号、第四号若しくは第五号に掲げる身体障害がある者である労働者であって、自ら運転する自動車により通勤する必要があるものに当該通勤のために使用させる自動車（当該労働者が自ら運転するために必要な構造を備えたものに限る。）の購入

二 次のイからニまでのいずれかに該当する措置を行う事業主の団体（当該措置を行わなければ、障害により通勤することが容易でないため、その雇用する重度障害者等である労働者の適当な雇用を継続することが困難であると機構が認める事業主を構成員とするものに限る。）

イ その構成員である事業主の雇用する重度障害者等である労働者を入居させるための特別の構造又は設備を備えた住宅の新築、増築若しくは改築又は購入

ロ 特別の構造又は設備を備えた同一の住宅にその構成員である事業主の雇用する 5 人以上の重度障害者等である労働者を入居させる場合における指導員の当該住宅への配置

ハ その構成員である事業主の雇用する 5 人以上の重度障害者等である労働者の通勤のためのバス（以下この条において「団体通勤用バス」という。）の購入

ニ 団体通勤用バスの運転に従事する者の委嘱

2 重度障害者等通勤対策助成金の額その他必要な事項については、前項各号に掲げる事業主又は事業主の団体の区分に応じ、それぞれ厚生労働大臣の定めるところによる。

六 重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者を多数雇用する事業所の事業主に対して、当該事業所の事業の用に供する施設又は設備の設置又は整備に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

七 対象障害者の職業に必要な能力を開発し、及び向上させるための教育訓練（厚生労働大臣が定める基準に適合するものに限る。以下この号において同じ。）の事業を行う次に掲げるものに対して、当該事業に要する費用に充てるための助成金を支給すること並びに対象障害者である労働者を雇用する事業主に対して、対象障害者である労働者の教育訓練の受講を容易にするた

○「厚生労働大臣の定めるところ」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 20 条の 4 第 2 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める重度障害者等通勤対策助成金の額等を定める件（平成 15 年厚生労働省告示第 341 号）

（平成 27 年 4 月 1 日以後の重度障害者等通勤対策助成金等の支給に関する措置）

〔則〕 **附則第 3 条の 4** 第 20 条の 3 の重度障害者等通勤対策助成金（第 20 条の 4 第 1 項第一号イ（住宅の賃借に係るものを除く。）又は同項第二号イに係るものに限る。以下この項において同じ。）については、平成 27 年 4 月 1 日以後に同項第一号イの規定により重度障害者等通勤対策助成金の支給を受けることができることとなった事業主又は同項第二号イの規定により重度障害者等通勤対策助成金の支給を受けることができることとなった事業主の団体に対しては、当分の間、機構において支給しない。

（法第 49 条第 1 項第六号の助成金）

〔則〕 **第 21 条** 法第 49 条第 1 項第六号の助成金は、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金とする。

（重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金）

〔則〕 **第 22 条** 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金は、次のいずれにも該当する事業所の事業主に対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。

一 現に雇用している重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者（以下この項において「重度障害者等」という。）である労働者（法第 43 条第 3 項に規定する短時間労働者（重度身体障害者、法第 2 条第五号に規定する重度知的障害者又は精神障害者である者を除く。）を除く。以下この項において同じ。）の数が 10 人以上であり、かつ、当該重度障害者等である労働者の数の現に雇用している労働者の数のうちに占める割合が 10 分の 2 以上である事業所であること。

二 事業所の事業の用に供する施設又は設備の設置（賃借による設置を除く。以下この号及び第 22 条の 3 において同じ。）又は整備（重度障害者等の雇用に相当であると認められる設置又は整備に限る。）が行われる事業所であつて、現に雇用している重度障害者等である労働者の適当な雇用を継続することができると認められるものであること。

2 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金の額その他必要な事項については、**厚生労働大臣の定めるところ**による。

○「厚生労働大臣の定めるところ」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 22 条第 2 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金の額等を定める件（平成 15 年厚生労働省告示第 342 号）

（法第 49 条第 1 項第七号の助成金）

〔則〕 **第 22 条の 2** 法第 49 条第 1 項第七号の助成金は、障害者能力開発助成金とする。

（障害者能力開発助成金）

〔則〕 **第 22 条の 3** 障害者能力開発助成金は、次の各号のいずれかに該当するものに対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。

めの措置に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

イ 事業主又はその団体

ロ 学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 124 条に規定する専修学校又は同法第 134 条第 1 項に規定する各種学校を設置する私立学校法（昭和 24 年法律第 270 号）第 3 条に規定する学校法人又は同法第 64 条第 4 項に規定する法人

ハ 社会福祉法第 22 条に規定する社会福祉法人

ニ その他対象障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人

八 障害者の技能に関する競技大会に係る業務を行うこと。

九 対象障害者の雇用に関する技術的事項についての研究、調査若しくは講習の業務又は対象障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発の業務を行うこと（前号に掲げる業務を除く。）。

十 第 53 条第 1 項に規定する障害者雇用納付金の徴収を行うこと。

十一 前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

2 厚生労働大臣は、前項各号に掲げる業務の全部又は一部を機構に行わせるものとする。

一 法第 49 条第 1 項第七号イからニまでに掲げるもの（事業主の団体にあつては、法人でない団体で代表者又は管理人の定めのないものを除く。次号及び第四号において「事業主等」という。）で、障害者の職業に必要な能力を開発し、及び向上させるための同項第七号の厚生労働大臣が定める基準に適合する教育訓練（第四号の教育訓練を除く。次号及び第三号において「障害者能力開発訓練」という。）の事業（公共職業安定所から障害者能力開発訓練の受講を指示された障害者を受け入れるものに限る。次号において同じ。）を行うための施設又は設備の設置、整備又は更新を行うもの

二 事業主等で障害者能力開発訓練の事業を行うもの

三 その雇用する障害者である労働者に障害者能力開発訓練を受講させる事業主（当該障害者能力開発訓練を受講させなければ当該障害者の適正な配置が困難であると機構が認める事業主に限る。）

四 事業主等であつて、障害者（労働者であるものを除く。）が事業所で就労することを通じて労働者として雇用されるための法第 49 条第 1 項第七号の厚生労働大臣が定める基準に適合する教育訓練の事業を行うもの（当該事業を適正に行うことができると機構が認めるものに限る。）

2 障害者能力開発助成金の額その他必要な事項については、前項各号に掲げるものの区分に応じ、それぞれ**厚生労働大臣の定めるところ**による。

○「**厚生労働大臣の定めるところ**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 22 条の 3 第 2 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者能力開発助成金の額等を定める件（平成 15 年厚生労働省告示第 343 号）

〔則〕 **附則第 3 条の 4・2** 第 22 条の 2 の障害者能力開発助成金は、平成 27 年 4 月 1 日以後に第 22 条の 3 第 1 項の規定により障害者能力開発助成金の支給を受けることができることとなった事業主等に対しては、当分の間、機構において支給しない。

○「**厚生労働大臣が定める基準**」＝厚生労働大臣が定める教育訓練の基準（昭和 55 年労働省告示第 93 号）

（**法第 49 条第 1 項第九号の業務**）

〔則〕 **第 23 条** 法第 49 条第 1 項第九号の業務は、障害者雇用管理等講習及び障害者雇用啓発活動とする。

（**障害者雇用管理等講習**）

〔則〕 **第 25 条** 機構は、障害者雇用管理等講習として障害者の雇用に関する技術的事項についての講習（障害者の雇用の促進に必要であると認められる講習に限る。）を行う。

（**障害者雇用啓発活動**）

〔則〕 **第 25 条の 2** 機構は、障害者雇用啓発活動として障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発活動（障害者の雇用の促進に必要であると認められる啓発活動に限る。）を行う。

〔則〕 **別表第一**（第1条、第20条の2、第20条の2の4、第20条の4関係）

一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

- イ 視力の良い方の眼の視力（万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測ったものをいう。）が 0.03 以下のもの又は視力の良い方の眼の視力が 0.04 かつ他方の眼の視力が手動弁以下のもの
- ロ 周辺視野角度（Ⅰ／4 視標による。）の総和が左右眼それぞれ 80 度以下かつ両眼中心視野角度（Ⅰ／2 視標による。）が 28 度以下
- ハ 両眼開放視認点数が 70 点以下かつ両眼中心視野視認点数が 20 点以下のもの

二 次に掲げる聴覚の障害で永続するもの

- 両耳の聴力レベルがそれぞれ 100 デシベル以上のもの

三 次に掲げる肢体不自由

- イ 両上肢の機能の著しい障害で永続するもの
- ロ 両上肢のすべての指を欠くもの
- ハ 1 上肢を上腕の 2 分の 1 以上で欠くもの
- ニ 1 上肢の機能を全廃したもの
- ホ 両下肢の機能の著しい障害で永続するもの
- ヘ 両下肢を下腿の 2 分の 1 以上で欠くもの
- ト 体幹の機能の障害で永続するものにより坐位又は起立位を保つことが困難なもの
- チ 体幹の機能の障害で永続するものにより立ち上がることが困難なもの
- リ 乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢の機能の障害で、不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活動作が極度に制限されるもの
- ヌ 乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能の障害で、不随意運動・失調等により歩行が極度に制限されるもの

四 心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸若しくは小腸の機能の障害で、永続し、かつ、自己の身の日常生活活動が極度に制限されるもの、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害で、永続し、かつ、日常生活が極度に制限されるもの又は肝臓の機能の障害で、永続し、かつ、日常生活活動が極度に制限されるもの

五 前各号に掲げるもののほか、その程度が前各号に掲げる身体障害の程度以上であると認められる身体障害

〔則〕 **別表第三**（第20条の2、第20条の2の四、第20条の4関係）

一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

- イ 視力の良い方の眼の視力（万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測ったものをいう。）が 0.04 以上 0.07 以下のもの（視力の良い方の眼の視力が 0.04 かつ他方の眼の視力が手動弁以下のものを除く。）
- ロ 視力の良い方の眼の視力が 0.08 かつ他方の眼の視力が手動弁以下のもの
- ハ 周辺視野角度（Ⅰ／4 視標による。）の総和が左右眼それぞれ 80 度以下かつ両眼中心視野角度（Ⅰ／2 視標による。）が 56 度以下のもの
- ニ 両眼開放視認点数が 70 点以下かつ両眼中心視野視認点数が 40 点以下のもの

二 次に掲げる肢体不自由

- イ 両下肢をショパール関節以上で欠くもの
- ロ 1 下肢を大腿の 2 分の 1 以上で欠くもの
- ハ 1 下肢の機能を全廃したもの
- ニ 両下肢のすべての指を欠くもの
- ホ 両下肢のすべての指の機能を全廃したもの
- ヘ 1 下肢を下腿の 2 分の 1 以上で欠くもの
- ト 1 下肢の機能の著しい障害で永続するもの
- チ 1 下肢の股関節又は膝関節の機能を全廃したもの
- リ 1 下肢が健側に比して 10 センチメートル以上又は健側の長さの 10 分の 1 以上短いもの
- ヌ 体幹の機能障害により歩行が困難なもの
- ル 乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能の障害で、不随意運動・失調等により歩行が家庭内での日常生活活動に制限されるもの
- ヲ 乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能の障害で、不随意運動・失調等により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの

ワ イからヲまでに掲げるもののほか、その程度がイからヲまでに掲げる肢体不自由と同程度であると認められる肢体不自由	
三 次に掲げる聴覚障害で永続するもの	
イ 両耳の聴力レベルが 70 デシベル以上のもの（両耳の聴力レベルがそれぞれ 100 デシベル以上のものを除く。）	
ロ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が 50 パーセント以下のもの	
ハ 一側耳の聴力レベルが 90 デシベル以上、他側耳の聴力レベルが 50 デシベル以上のもの	
四 心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸若しくは小腸の機能の障害で、家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害で、日常生活が著しく制限されるもの（社会での日常生活活動が著しく制限されるものを除く。）又は肝臓の機能の障害で、日常生活活動が著しく制限されるもの（社会での日常生活活動が著しく制限されるものを除く。）	
五 次に掲げる身体障害が 2 以上重複した身体障害	
イ 1 下肢の股関節又は膝関節の機能の著しい障害	
ロ 1 下肢の足関節の機能を全廃したもの	
ハ 1 下肢が健側に比して 5 センチメートル以上又は健側の長さの 15 分の 1 以上短いもの	
ニ 体幹の機能の著しい障害	
ホ 乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能の障害で、不随意運動・失調等により社会での日常生活活動に支障のあるもの	
六 次に掲げる身体障害が重複した身体障害	
イ 両上肢の機能の著しい障害で永続するもの	
ロ 両下肢の機能の著しい障害で永続するもの	
七 次に掲げる身体障害が重複した身体障害	
イ 乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢の機能の障害で、不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活動作が著しく制限されるもの	
ロ 乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能の障害で、不随意運動・失調等により歩行が家庭内での日常生活活動に制限されるもの	

（障害者雇用調整金の支給）

第 50 条 機構は、政令で定めるところにより、各年度（4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までをいう。以下同じ。）ごとに、第 54 条第 2 項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月（当該年度の中に事業を開始し、又は廃止した事業主にあつては、当該事業を開始した日の属する月の翌月以後の各月又は当該事業を廃止した日の属する月の前月以前の各月に限る。以下同じ。）ごとの初日におけるその雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額が同条第 1 項の規定により算定した額を超える事業主に対して、その差額に相当する額を当該調整基礎額で除して得た数を単位調整額に乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）として支給する。

2 前項の単位調整額は、事業主がその雇用する労働者の数に第 54 条第 3 項に規定する基準雇用率を乗じて得た数

（障害者雇用調整金の支給）

[令] **第 14 条** 法第 50 条第 1 項の障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）は、各年度ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、翌年度の初日（当該年度の中に事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日から 45 日以内に支給の申請を行った事業主に支給するものとする。）

（調整金の支給）

[則] **第 15 条** 法第 50 条第 1 項の障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）の支給を受けようとする事業主は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の定める様式による申請書を機構に提出しなければならない。

2 前項の申請書には、機構の定める様式による報告書（その雇用する労働者の数が常時 300 人以下である事業主にあつては、その雇用する対象障害者である労働者の障害の種類及び程度を明らかにする書類並びに当該労働者の労働時間の状況を明らかにする書類を含む。）を添付しなければならない。

3 第 1 項の申請書の提出は、法第 56 条第 1 項の申告書の提出と同時にしなければならない。

[則] **第 16 条** 調整金の支給は、各年度の 10 月 1 日から同月 31 日までの間（当該年度の中に事業を廃止した事業主にあつては、支給の申請を受理した日から 3 月以内）に行うものとする。

（単位調整額）

[令] **第 15 条** 法第 50 条第 2 項に規定する単位調整額

を超えて新たに対象障害者である者を雇用するものとした場合に当該対象障害者である者 1 人につき通常追加的に必要とされる 1 月当たりの同条第 2 項に規定する特別費用の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

3 第 43 条第 8 項の規定は、前項の雇用する労働者の数の算定について準用する。

4 第 45 条の 2 第 4 項から第 6 項までの規定は第 1 項の対象障害者である労働者の数の算定について、第 48 条第 8 項の規定は親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第 1 項の規定の適用について準用する。

5 親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第 1 項の規定の適用については、機構は、厚生労働省令で定めるところにより、当該親事業主、当該子会社若しくは当該関係会社、当該関係親事業主若しくは当該関係子会社又は当該特定組合等若しくは当該特定事業主に対して調整金を支給することができる。

6 第 2 項から前項までに定めるもののほか、法人である事業主が合併した場合又は個人である事業主について相続（包括遺贈を含む。第 68 条において同じ。）があった場合における調整金の額の算定の特例その他調整金に関し必要な事項は、政令で定める。

（助成金の支給）

第 51 条 機構は、厚生労働省令で定める支給要件、支給額その他の支給の基準に従って第 49 条第 1 項第二号から第七号までの助成金を支給する。

2 前項の助成金の支給については、対象障害者の職業の安定を図るため講じられるその他の措置と相まって、対

は、2 万 7,000 円とする。

〔則〕 第 16 条・2 次の各号に掲げる事業主に対して調整金を支給する場合には、法第 50 条第 5 項の規定により、当該各号に定める事業主に対して調整金の額を分割して支給することができる。ただし、その支給する事業主の数は、10 以内とする。

一 親事業主 親事業主、子会社及び法第 45 条第 1 項に規定する関係会社

二 関係親事業主 関係親事業主及び法第 45 条の 2 第 1 項に規定する関係子会社

三 特定組合等 特定組合等及び法第 45 条の 3 第 1 項に規定する特定事業主

（法人である事業主が合併した場合等における調整金の支給）

〔令〕 第 16 条 法人である事業主について合併若しくは分割（事業の全部を承継させるものに限る。）があり、個人である事業主について相続（包括遺贈を含む。以下この条において同じ。）があり、又は法人である事業主若しくは個人である事業主について事業の全部の譲受けがあった場合には、合併後存続する法人である事業主若しくは合併により設立した法人である事業主若しくは分割により事業の全部を承継した法人である事業主、相続人（包括受遺者を含む。）である事業主又は事業の全部を譲り受けた事業主（第 19 条において「受継事業主」と総称する。）は、調整金の支給については、それぞれ、合併により消滅した法人である事業主若しくは分割により事業の全部を承継させた法人である事業主、被相続人（包括遺贈者を含む。以下この条において同じ。）である事業主又は事業の全部を譲り渡した事業主の地位を承継する。この場合において、合併により消滅した法人である事業主又は被相続人である事業主は、当該合併又は当該被相続人に係る相続のあった日にその事業を廃止したものとする。

※（雇用する労働者の数が 100 人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置）〔→附則第 4 条関係〕

※（除外率設定業種に係る納付金の額の算定等に関する暫定措置）〔→附則第 5 条関係〕

象障害者の雇用が最も効果的かつ効率的に促進され、及び継続されるように配慮されなければならない。

(資料の提出等)

第 52 条 機構は、第 49 条第 1 項第十号に掲げる業務に関して必要な限度において、事業主に対し、対象障害者である労働者の雇用の状況その他の事項についての文書その他の物件の提出を求めることができる。

2 機構は、納付金関係業務に関し必要があると認めるときは、事業主、その団体、第 49 条第 1 項第四号の二に規定する法人又は同項第七号ロからニまでに掲げる法人に対し、必要な事項についての報告を求めることができる。

第 2 款 障害者雇用納付金の徴収

(障害者雇用納付金の徴収及び納付義務)

第 53 条 機構は、第 49 条第 1 項第一号の調整金及び同項第二号から第七号までの助成金の支給に要する費用、同項第八号及び第九号の業務の実施に要する費用並びに同項各号に掲げる業務に係る事務の処理に要する費用に充てるため、この款に定めるところにより、事業主から、毎年度、障害者雇用納付金（以下「納付金」という。）を徴収する。

2 事業主は、納付金を納付する義務を負う。

(納付金の額等)

第 54 条 事業主が納付すべき納付金の額は、各年度につき、調整基礎額に、当該年度に属する各月ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数（その数に 1 人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）の合計数を乗じて得た額とする。

2 前項の調整基礎額は、事業主がその雇用する労働者の数に基準雇用率を乗じて得た数に達するまでの数の対象障害者である者を雇用するものとした場合に当該対象障害者である者 1 人につき通常必要とされる 1 月当たりの特別費用（対象障害者である者を雇用する場合に必要な施設又は設備の設置又は整備その他の対象障害者である者の適正な雇用管理に必要な措置に通常要する費用その他対象障害者である者を雇用するために特別に必要とされる費用をいう。）の額の平均額を基準として、政令で定める金額とする。

3 前 2 項の基準雇用率は、労働者の総数に対する対象障害者である労働者の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも 5 年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

4 第 43 条第 8 項の規定は、第 1 項及び第 2 項の雇用する労働者の数並びに前項の労働者の総数の算定について準用する。

5 第 45 条の 2 第 4 項から第 6 項までの規定は第 3 項の対象障害者である労働者の総数の算定について、第 48 条第 8 項の規定は親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第 1 項の規定の適用について準用する。

※（雇用する労働者の数が 100 人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置）〔→附則第 4 条第 9 項関係〕

※（雇用する労働者の数が 100 人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置）〔→附則第 4 条関係〕

(準用)

〔令〕**第 19 条** 第 16 条の規定は、受継事業主に係る法第 53 条第 1 項の障害者雇用納付金その他法第 3 章第 2 節第 2 款の規定による徴収金の納付について準用する。

※（雇用する労働者の数が 100 人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置）〔→附則第 4 条第 9 項関係〕

(調整基礎額)

〔令〕**第 17 条** 法第 54 条第 2 項に規定する調整基礎額は、5 万円とする。

(基準雇用率)

〔令〕**第 18 条** 法附則第 5 条第 1 項の規定により読み替えて適用される法第 54 条第 3 項に規定する基準雇用率は、100 分の 2.3 とする。

(経過措置)

〔平 29 政令 175〕**附則 2** 第 1 条の規定による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（この項及び附則第 4 項において「新障害者雇用促進法施行令」という。）第 2 条、第 9 条、第 10 条の 2 第 2 項及び第 18 条の規定の適用については、当分の間、新障害者雇用促進法施行令第 2 条中「100 分の 2.6」とあるのは「100 分の 2.5」と、同条ただし書中「100 分の 2.5」とあるのは「100 分の 2.4」と、新障害者雇用促進法施行令第 9 条中「100 分の 2.3」とあるのは「100 分の 2.2」と、新障害

第 55 条 前条第 1 項の場合において、当該事業主が当該年度において対象障害者である労働者を雇用しており、かつ、同条第 2 項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該事業主の雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額が同条第 1 項の規定により算定した額に達しないときは、当該事業主が納付すべき納付金の額は、同項の規定にかかわらず、その差額（第 74 条の 2 第 4 項及び第 5 項において「算定額」という。）に相当する金額とする。

2 前条第 1 項の場合において、当該事業主が当該年度において対象障害者である労働者を雇用しており、かつ、同条第 2 項に規定する調整基礎額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該事業主の雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額が同条第 1 項の規定により算定した額以上であるときは、当該事業主については、同項の規定にかかわらず、納付金は、徴収しない。

3 第 45 条の 2 第 4 項から第 6 項までの規定は前 2 項の対象障害者である労働者の数の算定について、第 48 条第 8 項の規定は親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る前 2 項の規定の適用について準用する。

（納付金の納付等）

第 56 条 事業主は、各年度ごとに、当該年度に係る納付金の額その他の厚生労働省令で定める事項を記載した申告書を翌年度の初日（当該年度の中に事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日）から 45 日以内に機構に提出しなければならない。

2 事業主は、前項の申告に係る額の納付金を、同項の申告書の提出期限までに納付しなければならない。

3 第 1 項の申告書には、当該年度に属する各月ごとの初

者雇用促進法施行令第 10 条の 2 第 2 項中「100 分の 2.6」とあるのは「100 分の 2.5」と、新障害者雇用促進法施行令第 18 条中「100 分の 2.3」とあるのは「100 分の 2.2」とする。

3 前項の規定は、この政令の施行の日から起算して 3 年を経過する日より前に、障害者の雇用を促進し、及び障害者の雇用を安定させ、廃止するものとする。

4 附則第 2 項の規定により読み替えて適用する新障害者雇用促進法施行令第 18 条の規定は、平成 30 年度以後の年度分として支給する障害者雇用調整金の額及び納付すべき障害者雇用納付金の額の算定について適用し、平成 29 年度以前の年度分として支給する障害者雇用調整金の額及び納付すべき障害者雇用納付金の額の算定については、なお従前の例による。

※（除外率設定業種に係る納付金の額の算定等に関する暫定措置）〔→附則第 5 条関係〕

（法第 56 条第 1 項の厚生労働省令で定める事項等）

〔則〕 **第 26 条** 法第 56 条第 1 項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地
- 二 当該年度に属する各月（当該年度の中に事業を開始し、又は廃止した事業主にあつては、当該事業を開始した日の属する月の翌月以後の各月又は当該事業を廃止した日の属する月の前月以前の各月に限る。次条第 1 項第二号において同じ。）ごとの初日における労働者の数及び対象障害者である労働者の数
- 三 当該年度に係る法第 53 条第 1 項の障害者雇用納付金（以下「納付金」という。）の額

2 法第 56 条第 1 項の申告書は、機構の定める様式によるものとする。

3 前項の申告書は機構に提出しなければならない。

（添付書類）

日における各事業所ごとの労働者の数及び対象障害者である労働者の数その他の厚生労働省令で定める事項を記載した書類を添付しなければならない。

4 機構は、事業主が第 1 項の申告書の提出期限までに同項の申告書を提出しないとき、又は同項の申告書の記載に誤りがあると認めたときは、納付金の額を決定し、事業主に納入の告知をする。

5 前項の規定による納入の告知を受けた事業主は、第 1 項の申告書を提出していないとき（納付すべき納付金の額がない旨の記載をした申告書を提出しているときを含む。）は前項の規定により機構が決定した額の納付金の全額を、第 1 項の申告に係る納付金の額が前項の規定により機構が決定した納付金の額に足りないときはその不足額を、その通知を受けた日から 15 日以内に機構に納付しなければならない。

6 事業主が納付した納付金の額が、第 4 項の規定により機構が決定した納付金の額を超える場合には、機構は、その超える額について、未納の納付金その他この款の規定による徴収金があるときはこれに充当し、なお残余があれば還付し、未納の納付金その他この款の規定による徴収金がないときはこれを還付しなければならない。

7 第 48 条第 8 項の規定は、親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第 1 項、第 3 項及び第 4 項の規定の適用について準用する。この場合において、同条第 8 項中「とみなす」とあるのは、「と、当該子会社及び当該関係会社の事業所は当該親事業主の事業所と、当該関係子会社の事業所は当該関係親事業主の事業所と、当該特定事業主の事業所は当該特定組合等の事業所とみなす」と読み替えるものとする。

（納付金の延納）

第 57 条 機構は、厚生労働省令で定めるところにより、事業主の申請に基づき、当該事業主の納付すべき納付金を延納させることができる。

〔則〕 **第 27 条** 法第 56 条第 3 項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 各事業所ごとの事業所の名称及び所在地並びに事業の種類
- 二 当該年度に属する各月ごとの初日における各事業所ごとの労働者の数及び対象障害者である労働者の数
- 三 当該年度において雇用していた対象障害者である労働者の氏名及び当該年度の中途に雇入れられ、又は離職した対象障害者である労働者の雇入れ又は離職の年月日
- 四 身体障害者手帳の交付番号その他の当該年度において雇用していた対象障害者である労働者が対象障害者であることを明らかにする事項
- 五 対象障害者である労働者の労働時間の状況を明らかにする事項

2 法第 56 条第 3 項の書類は、機構の定める様式による報告書とする。

（納付金の充当又は還付についての通知）

〔則〕 **第 28 条** 機構は、事業主が納付した納付金の額が、法第 56 条第 4 項の規定により機構が決定した納付金の額を超える場合において、その超える額について、同条第 6 項の規定により、充当したとき、又は還付するときは、その旨を当該事業主に通知しなければならない。

（事業主が申告した納付金の延納の方法）

〔則〕 **第 29 条** 法第 56 条第 2 項の規定により納付すべき納付金の額が 100 万円以上である事業主は、第 26 条第 2 項の申告書を提出する際に法第 57 条の規定による延納の申請をした場合には、その納付金を、4 月 1 日から 7 月 31 日まで、8 月 1 日から 11 月 30 日まで及び 12 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの各期に分けて納付することができる。

2 前項の規定により延納する事業主は、その納付金の額を期の数で除して得た額を各期分の納付金として、最初の期分の納付金についてはその年度の初日から起算して 45 日以内に、その後の各期分の納付金についてはそれぞれその前の期の末日までに納付しなければならない。

（機構が決定した額の納付金の延納の方法）

〔則〕 **第 30 条** 前条の規定は、法第 56 条第 5 項の規定により納付すべき納付金に係る法第 57 条の規定による延納について準用する。この場合において、前条第 1 項中「法第 56 条第 2 項」とあるのは「法第 56 条第 5 項」と、「第 26 条第 2 項の申告書を提出する際」とあるのは「当該納付金を納付する際」と、同条第 2 項中「その年度の初日から起算して 45 日以内」とあるのは「法第 56 条第 4 項の規定による納入の告知を受けた日から 15 日以内」と読み替えるものとする。

2 前項において準用する前条第 1 項の規定により延納す

(追徴金)

第 58 条 機構は、事業主が第 56 条第 5 項の規定による納付金の全額又はその不足額を納付しなければならない場合には、その納付すべき額（その額に 1,000 円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）に 100 分の 10 を乗じて得た額の追徴金を徴収する。ただし、事業主が天災その他やむを得ない理由により、同項の規定による納付金の全額又はその不足額を納付しなくなつた場合は、この限りでない。

2 前項の規定にかかわらず、同項に規定する納付金の全額又はその不足額が 1,000 円未満であるときは、同項の規定による追徴金は、徴収しない。

3 機構は、第 1 項の規定により追徴金を徴収する場合には、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対して、期限を指定して、その納付すべき追徴金の額を通知しなければならない。

(徴収金の督促及び滞納処分)

第 59 条 納付金その他この款の規定による徴収金を納付しない者があるときは、機構は、期限を指定して督促しなければならない。

2 前項の規定により督促するときは、機構は、納付義務者に対して督促状を発する。この場合において、督促状により指定すべき期限は、督促状を発する日から起算して 10 日以上経過した日でなければならない。

3 第 1 項の規定による督促を受けた者がその指定の期限までに納付金その他この款の規定による徴収金を完納しないときは、機構は、厚生労働大臣の認可を受けて、国税滞納処分の例により、滞納処分をすることができる。

(延滞金)

第 60 条 前条第 1 項の規定により納付金の納付を督促したときは、機構は、その督促に係る納付金の額につき年 14.5 パーセントの割合で、納付期限の翌日からその完納又は財産差押えの日の前日までの日数により計算した延滞金を徴収する。ただし、督促に係る納付金の額が 1,000 円未満であるときは、この限りでない。

2 前項の場合において、納付金の額の一部につき納付があったときは、その納付の日以降の期間に係る延滞金の額の計算の基礎となる納付金の額は、その納付のあった納付金の額を控除した額とする。

る事業主は、最初の期分以外の各期分の納付金のうち、前項において準用する前条第 2 項の規定による納付期限が最初の期分の納付金の納付期限より先に到来することとなるものについては、同項の規定にかかわらず、最初の期分の納付金の納付期限までに、最初の期分の納付金とともに納付するものとする。

(追徴金の額等の通知)

[則] **第 31 条** 機構は、法第 58 条第 1 項の規定により追徴金を徴収する場合には、同条第 3 項に規定する通知を発する日から起算して 30 日を経過した日をその納付期限と定め、事業主に次に掲げる事項を通知しなければならない。

- 一 納付すべき追徴金の額及びその算定の基礎となる事項
- 二 納付期限

(滞納処分のための証明書)

[則] **第 32 条** 法第 59 条第 3 項の規定による滞納処分のために財産差押えをする機構の職員は、**厚生労働大臣の定める様式**によるその身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

- 「**厚生労働大臣の定める様式**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

- 3 延滞金の計算において、前 2 項の納付金の額に 1,000 円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。
- 4 前 3 項の規定によって計算した延滞金の額に 100 円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。
- 5 延滞金は、次の各号のいずれかに該当する場合には、徴収しない。ただし、第四号の場合には、その執行を停止し、又は猶予した期間に対応する部分の金額に限る。
 - 一 督促状に指定した期限までに納付金を完納したとき。
 - 二 納付義務者の住所又は居所がわからないため、公示送達の方法によって督促したとき。
 - 三 延滞金の額が 100 円未満であるとき。
 - 四 納付金について滞納処分の執行を停止し、又は猶予したとき。
 - 五 納付金を納付しないことについてやむを得ない理由があると認められるとき。

(先取特権の順位)

第 61 条 納付金その他この款の規定による徴収金の先取特権の順位は、国税及び地方税に次ぐものとする。

(徴収金の徴収手続等)

第 62 条 納付金その他この款の規定による徴収金は、この款に別段の定めがある場合を除き、国税徴収の例により徴収する。

(時効)

第 63 条 納付金その他この款の規定による徴収金を徴収し、又はその還付を受ける権利は、2 年を経過したときは、時効によって消滅する。

- 2 機構が行う納付金その他この款の規定による徴収金の納入の告知又は第 59 条第 1 項の規定による督促は、民法（明治 29 年法律第 89 号）第 153 条の規定にかかわらず、時効中断の効力を生ずる。

(徴収金の帰属)

第 64 条 機構が徴収した納付金その他この款の規定による徴収金は、機構の収入とする。

(徴収金の徴収に関する審査請求)

第 65 条 納付金その他この款の規定による徴収金の賦課又は徴収の処分について不服がある者は、厚生労働大臣に対して審査請求をすることができる。この場合において、厚生労働大臣は、行政不服審査法（平成 26 年法律第 68 号）第 25 条第 2 項及び第 3 項、第 46 条第 1 項並びに第 47 条の規定の適用については、機構の上級行政庁とみなす。

第 66 条 削除

(行政手続法の適用除外)

第 67 条 納付金その他この款の規定による徴収金の賦課又は徴収の処分については、行政手続法（平成 5 年法律第 88 号）第 2 章及び第 3 章の規定は、適用しない。

(政令への委任)

第 68 条 この款に定めるもののほか、法人である事業主が合併した場合又は個人である事業主について相続があった場合における納付金の額の算定の特例その他この款に定める納付金その他の徴収金に関し必要な事項は、政令で定める。

第 69 条から第 72 条まで 削除

(法人である事業主が合併した場合等における調整金の支給)

[令] **第 16 条** [→法第 50 条第 6 項関係]

第3節 対象障害者以外の障害者に関する特例

（精神障害者に関する助成金の支給業務の実施等）

第73条 厚生労働大臣は、精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第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ものを除く。）である労働者に関しても、第49条第1項第二号から第九号まで及び第十一号に掲げる業務に相当する業務を行うことができる。

2 厚生労働大臣は、前項に規定する業務の全部又は一部を機構に行わせるものとする。

3 前項の場合においては、当該業務は、第49条第1項第二号から第九号まで及び第十一号に掲げる業務に含まれるものとみなして、第51条及び第53条の規定を適用する。この場合において、第51条第2項中「対象障害者」とあるのは、「身体障害者、知的障害者又は第2条第六号に規定する精神障害者」とする。

（身体障害者、知的障害者及び精神障害者以外の障害者に関する助成金の支給業務の実施等）

第74条 厚生労働大臣は、障害者（身体障害者、知的障害者及び精神障害者を除く。）のうち厚生労働省令で定める者に関しても、第49条第1項第二号から第九号まで及び第十一号に掲げる業務であって厚生労働省令で定めるものに相当する業務を行うことができる。

2 厚生労働大臣は、前項に規定する業務の全部又は一部を機構に行わせるものとする。

3 前項の場合においては、当該業務は、第49条第1項第二号から第九号まで及び第十一号に掲げる業務に含まれるものとみなして、第51条及び第53条の規定を適用する。

〔則〕 **第34条** 法第74条第1項の厚生労働省令で定める者は、次の表の上〔左〕欄に掲げる者とし、同項の厚生労働省令で定める業務は、同欄に掲げる者の区分に応じ、それぞれ同表の下〔右〕欄に掲げる業務とする。

発達障害者その他職場適応援助者による援助が特に必要であると機構が認める障害者（以下この条において「発達障害者等」という。）	法第49条第1項第四号の二、第九号及び第十一号（同項第四号の二及び第九号に係る部分に限る。）に掲げる業務に相当する業務
障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者及び発達障害者等を除く。）	法第49条第1項第九号及び第十一号（同項第九号に係る部分に限る。）に掲げる業務に相当する業務

第4節 障害者の在宅就業に関する特例

（在宅就業障害者特例調整金）

第74条の2 厚生労働大臣は、在宅就業障害者の就業機会の確保を支援するため、事業主で次項の規定に該当するものに対して、同項の在宅就業障害者特例調整金を支給する業務を行うことができる。

2 厚生労働大臣は、厚生労働省令で定めるところにより、各年度ごとに、在宅就業障害者との間で書面により在宅就業契約を締結した事業主（次条第1項に規定する在宅就業支援団体を除く。以下この節において同じ。）であって、在宅就業障害者に在宅就業契約に基づく業務の対価を支払ったものに対して、調整額に、当該年度に支払った当該対価の総額（以下「対象額」という。）を評価額で除して得た数（その数に1未満の端数があるときは、その端数は切り捨てる。）を乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の在宅就業障害者特例調整金として

※（雇用する労働者の数が100人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置）〔→附則第4条関係〕

（在宅就業障害者特例調整金の支給）

〔則〕 **第35条** 法第74条の2第1項の在宅就業障害者特例調整金（以下「在宅就業障害者特例調整金」という。）は、各年度ごとに、翌年度の初日（当該年度中途に事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日）から45日以内に支給の申請を行った事業主に支給するものとする。

2 第15条及び第16条の規定は、在宅就業障害者特例調整金の支給について準用する。

3 調整金の支給を受ける事業主に対する在宅就業障害者特例調整金の支給は、調整金の支給と同時にを行うものとする。

4 第16条第2項の各号に掲げる事業主について前項の規

支給する。ただし、在宅就業単位調整額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該事業主の雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額に相当する金額を超えることができない。

3 この節、第 4 章、第 5 章及び附則第 4 条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 在宅就業障害者 対象障害者であつて、自宅その他厚生労働省令で定める場所において物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務を自ら行うもの（雇用されている者を除く。）

二 在宅就業契約 在宅就業障害者が物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務を行う旨の契約

定の適用がある場合においては、第 16 条第 2 項の規定を準用する。この場合において、「調整金を支給する」とあるのは「調整金の額と在宅就業障害者特例調整金の額とを合計した額（以下この項において「合計額」という。）を支給する」と、「調整金の額」とあるのは「合計額」と読み替えるものとする。

（調整金の支給）

〔則〕 第 15 条・第 16 条〔→法第 50 条第 1 項関係〕

（法第 74 条の 2 第 3 項第一号の厚生労働省令で定める場所）

〔則〕 第 36 条 法第 74 条の 2 第 3 項第一号の厚生労働省令で定める場所は、対象障害者が物品製造等業務（物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務をいう。以下同じ。）を実施するために必要な施設及び設備を有する場所、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜が供与される場所並びに障害の種類及び程度に応じて必要な職業準備訓練が行われる場所その他これらに類する場所（在宅就業契約（同項第二号に規定する在宅就業契約をいう。以下同じ。）を締結した事業主（在宅就業支援団体（法第 74 条の 3 第 1 項に規定する在宅就業支援団体をいう。以下同じ。）を除く。以下この節において同じ。）の事業所その他これに類する場所を除く。）とする。

（事業主による在宅就業契約の締結等に係る基準）

〔則〕 第 36 条の 2 事業主は、次の各号に掲げる基準に適合する方法により、在宅就業契約の締結、在宅就業契約に基づく在宅就業障害者（法第 74 条の 2 第 3 項第一号に規定する在宅就業障害者をいう。以下同じ。）に対する就業機会の提供及び業務の対価の支払い並びにこれらに附帯する業務を行わなければならない。

一 在宅就業契約の締結に際しては、在宅就業障害者に対して十分に説明を行うとともに、必要に応じてその家族に対して十分に説明を行うこと。

二 法第 74 条の 2 第 2 項の規定に基づき在宅就業契約は書面により締結し、当該書面は 3 年間保存すること。

三 前号の書面には次に掲げる事項を記載すること。

イ 在宅就業障害者が行う物品製造等業務の内容

ロ 在宅就業障害者に対して支払う在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価の額

ハ 在宅就業障害者に対して在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価を支払う年月日

ニ 在宅就業障害者が在宅就業契約を履行できなかった場合の取扱い

ホ その他在宅就業契約の締結に関し、必要な事項

四 6 月を超えて継続的に同一の在宅就業障害者に就業の機会を提供しており、当該在宅就業障害者に引き続いて継続的に就業の機会を提供することを打ち切ろうとするときは、遅滞なく、その旨を当該在宅就業障害者に予告すること。

五 在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価の支払

三 在宅就業単位調整額 第 50 条第 2 項に規定する単位調整額以下の額で政令で定める額

四 調整額 在宅就業単位調整額に評価基準月数（在宅就業障害者の就業機会の確保に資する程度その他の状況を勘案して政令で定める月数をいう。以下同じ。）を乗じて得た額

五 評価額 障害者である労働者の平均的な給与の状況その他の状況を勘案して政令で定める額に評価基準月数を乗じて得た額

4 第 55 条第 1 項の場合において、当該事業主が当該年度において在宅就業障害者に在宅就業契約に基づく業務の対価を支払っており、かつ、第 2 項の規定により算定した在宅就業障害者特例調整金の額が算定額に達しないときは、当該事業主が納付すべき納付金の額は、同条第 1 項の規定にかかわらず、その差額に相当する金額とする。この場合においては、当該事業主については、第 2 項の規定にかかわらず、在宅就業障害者特例調整金は支給しない。

5 第 55 条第 1 項の場合において、当該事業主が当該年度において在宅就業障害者に在宅就業契約に基づく業務の対価を支払っており、かつ、第 2 項の規定により算定した在宅就業障害者特例調整金の額が算定額以上であるときは、同項の規定にかかわらず、当該事業主に対して、その差額に相当する金額を、当該年度分の在宅就業障害者特例調整金として支給する。この場合においては、当該事業主については、同条第 1 項の規定にかかわらず、納付金は徴収しない。

6 厚生労働大臣は、第 1 項に規定する業務の全部又は一部を機構に行わせるものとする。

7 機構は、第 1 項に規定する業務に関し必要があると認めるときは、事業主又は在宅就業障害者に対し、必要な事項についての報告を求めることができる。

8 第 6 項の場合における第 53 条の規定の適用については、同条第 1 項中「並びに同項各号に掲げる業務」とあるのは、「第 74 条の 2 第 1 項の在宅就業障害者特例調整金の支給に要する費用並びに第 49 条第 1 項各号に掲げる業務及び第 74 条の 2 第 1 項に規定する業務」とする。

9 親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第 2 項、第 4 項及び第 5 項並びに第 56 条第 1 項及び第 4 項の規定の適用については、在宅就業契約に基づく業務の対価として在宅就業障害者に対して支払った額に関し、当該子会社及び当該関係会社が支払った額は当該親事業主

に関して、在宅就業障害者から、金額及び年月日を記載した領収書その他これに類する書面を受け取り、当該書面を 3 年間保存すること。

六 在宅就業契約を締結している在宅就業障害者について、医師の診断書その他その者が対象障害者であることを明らかにすることができる書類を備え付けること。

七 前号の書類を当該在宅就業障害者が在宅就業契約に基づき物品製造等業務を実施しなくなった日から 3 年間保存すること。

八 在宅就業障害者に係る業務に関して知り得た秘密を保持すること。

（在宅就業単位調整額）

〔令〕第 20 条 法第 74 条の 2 第 3 項第三号に規定する在宅就業単位調整額は、2 万 1,000 円とする。

（評価基準月数）

〔令〕第 21 条 法第 74 条の 2 第 3 項第四号に規定する評価基準月数は、1 月とする。

（法第 74 条の 2 第 3 項第五号の政令で定める額）

〔令〕第 22 条 法第 74 条の 2 第 3 項第五号の政令で定める額は、35 万円とする。

のみが支払った額と、当該関係子会社が支払った額は当該関係親事業主のみが支払った額と、当該特定事業主が支払った額は当該特定組合等のみが支払った額とみなす。

- 10 第 45 条の 2 第 4 項から第 6 項までの規定は第 2 項の対象障害者である労働者の数の算定について、第 50 条第 5 項及び第 6 項の規定は第 1 項の在宅就業障害者特例調整金について準用する。

(在宅就業支援団体)

第 74 条の 3 各年度ごとに、事業主在宅就業対価相当額（事業主が厚生労働大臣の登録を受けた法人（以下「在宅就業支援団体」という。）との間で締結した物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務に係る契約に基づき当該事業主が在宅就業支援団体に対して支払った金額のうち、当該契約の履行に当たり在宅就業支援団体が在宅就業障害者との間で締結した在宅就業契約に基づく業務の対価として支払った部分の金額に相当する金額をいう。以下同じ。）があるときは、その総額を当該年度の対象額に加算する。この場合において、前条の規定の適用については、同条第 2 項中「当該対価の総額」とあるのは「当該対価の総額と次条第 1 項に規定する在宅就業対価相当額の総額とを合計した額」と、同条第 9 項中「に関し、」とあるのは「に関し」と、「とみなす」とあるのは「と、当該子会社及び当該関係会社に係る次条第 1 項に規定する在宅就業対価相当額（以下この項において「在宅就業対価相当額」という。）は当該親事業主のみに係る在宅就業対価相当額と、当該関係子会社に係る在宅就業対価相当額は当該関係親事業主のみに係る在宅就業対価相当額と、当該特定事業主に係る在宅就業対価相当額は当該特定組合等のみに係る在宅就業対価相当額とみなす」とする。

- 2 前項の登録は、在宅就業障害者の希望に応じた就業の機会を確保し、及び在宅就業障害者に対して組織的に提供することその他の在宅就業障害者に対する援助の業務を行う法人の申請により行う。

(準用)

[令] **第 23 条** 第 16 条の規定は、法第 74 条の 2 第 1 項の在宅就業障害者特例調整金（以下「在宅就業障害者特例調整金」という。）の支給について準用する。

(法人である事業主が合併した場合等における調整金の支給)

[令] **第 16 条** [→法第 50 条第 6 項関係]

(厚生労働省令への委任)

[令] **第 24 条** 第 14 条から前条までに定めるもののほか、調整金、障害者雇用納付金又は在宅就業障害者特例調整金に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(登録の申請)

[則] **第 36 条の 3** 法第 74 条の 3 第 2 項の登録の申請をしようとする法人（以下この条において「申請法人」という。）は、**厚生労働大臣の定める様式**による書面に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

- 一 定款又は寄附行為及び登記事項証明書
- 二 申請法人が法第 74 条の 3 第 3 項各号の規定に該当しないことを説明した書面
- 三 次の事項を記載した書面
 - イ 申請法人の役員の氏名及び略歴
 - ロ 申請法人が行う実施業務（法第 74 条の 3 第 4 項第二号に規定する実施業務をいう。以下同じ。）の具体的な内容
 - ハ 申請法人との間で締結した在宅就業契約に基づき在宅就業障害者が実施する物品製造等業務の種類
 - ニ 在宅就業障害者（申請法人が行う実施業務の継続

3 次の各号のいずれかに該当する法人は、第 1 項の登録を受けることができない。

一 この法律の規定その他労働に関する法律の規定であって政令で定めるもの又は出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）第 73 条の 2 第 1 項の規定及び同項の規定に係る同法第 76 条の 2 の規定により、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から 5 年を経過しない法人

二 第 18 項の規定により登録を取り消され、その取消しの日から 5 年を経過しない法人

的な実施の対象となる者に限る。ホ及びヘにおいて同じ。）の氏名及び当該在宅就業障害者が在宅就業を行う場所

ホ 身体障害者手帳の交付番号その他の在宅就業障害者が対象障害者であることを明らかにする事項

ヘ 在宅就業障害者が在宅就業を行う場所が当該在宅就業障害者の自宅以外の場所であるときは、当該場所が法第 74 条の 2 第 3 項第一号の厚生労働省令で定める場所であることの説明

ト 実施業務を実施する法第 74 条の 3 第 4 項第二号に規定する従事経験者であって、専任の管理者（同項第三号の専任の管理者をいう。以下同じ。）でないもの（以下「管理者以外の従事経験者」という。）の氏名及び経歴

チ 専任の管理者の経歴

リ 実施業務を行うために必要な施設及び設備の概要

ヌ 在宅就業障害者に係る業務以外の業務を行っているときは、その業務の種類及び概要

2 前項の申請書には、登録免許税の領収証書又は登録免許税の額に相当する収入印紙をはらなければならない。

○「厚生労働大臣の定める様式」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

（法第 74 条の 3 第 3 項第一号及び第三号の労働に関する法律の規定であって政令で定めるもの）

〔令〕第 25 条 法第 74 条の 3 第 3 項第一号の労働に関する法律の規定であって政令で定めるものは、次のとおりとする。

一 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 121 条第 1 項（同法第 117 条、第 118 条第 1 項（同法第 6 条及び第 56 条に係る部分に限る。）、第 119 条（同法第 16 条、第 17 条、第 18 条第 1 項及び第 37 条に係る部分に限る。）及び第 120 条（同法第 18 条第 7 項及び第 23 条から第 27 条までに係る部分に限る。）に係る部分に限る。）の規定（これらの規定が労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 44 条（第 4 項を除く。）の規定により適用される場合を含む。）

二 職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 67 条（同法第 65 条第一号に係る部分を除く。）の規定

三 最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 42 条（同法第 40 条に係る部分に限る。）の規定

四 建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）第 52 条（同法第 49 条、第 50 条及び第 51 条（第二号及び第三号を除く。）に係る部分に限る。）の規定

五 賃金の支払の確保等に関する法律（昭和 51 年法律第 34 号）第 20 条（同法第 18 条に係る部分に限る。）の規定

六 労働者派遣法第 62 条の規定

七 港湾労働法（昭和 63 年法律第 40 号）第 52 条（同法第 48 条、第 49 条（第一号を除く。）及び第 51 条（第二号及び第三号に係る部分に限る。）に係る部分に限る。）

三 役員のうちに、禁錮以上の刑に処せられ、又はこの法律の規定その他労働に関する法律の規定であって政令で定めるもの若しくは暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成 3 年法律第 77 号）の規定（同法第 50 条（第二号に係る部分に限る。）及び第 52 条の規定を除く。）により、若しくは刑法（明治 40 年法律第 45 号）第 204 条、第 206 条、第 208 条、第 208 条の 2、第 222 条若しくは第 247 条の罪、暴力行為等処罰に関する法律（大正 15 年法律第 60 号）の罪若しくは出入国管理及び難民認定法第 73 条の 2 第 1 項の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から 5 年を経過しない者のある法人

る。）の規定

八 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成 3 年法律第 57 号。以下「中小企業労働力確保法」という。）第 22 条（中小企業労働力確保法第 21 条第三号に係る部分を除く。）の規定

九 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）第 65 条の規定

十 林業労働力の確保の促進に関する法律（平成 8 年法律第 45 号）第 35 条（同法第 34 条第三号に係る部分を除く。）の規定

十一 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）第 113 条（同法第 108 条、第 109 条、第 110 条（同法第 44 条に係る部分に限る。）、第 111 条（第一号を除く。）及び第 112 条（第一号（同法第 35 条第 1 項に係る部分に限る。）及び第六号から第十一号までに係る部分に限る。）に係る部分に限る。）の規定

十二 労働者派遣法第 44 条第 4 項の規定により適用される労働基準法第 121 条の規定及び労働者派遣法第 45 条第 7 項の規定により適用される労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 122 条の規定

2 法第 74 条の 3 第 3 項第三号の労働に関する法律の規定であって政令で定めるものは、次のとおりとする。

一 労働基準法第 117 条、第 118 条第 1 項（同法第 6 条及び第 56 条に係る部分に限る。）、第 119 条（同法第 16 条、第 17 条、第 18 条第 1 項及び第 37 条に係る部分に限る。）及び第 120 条（同法第 18 条第 7 項及び第 23 条から第 27 条までに係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 121 条の規定（これらの規定が労働者派遣法第 44 条（第 4 項を除く。）の規定により適用される場合を含む。）

二 職業安定法第 63 条、第 64 条、第 65 条（第一号を除く。）及び第 66 条の規定並びにこれらの規定に係る同法第 67 条の規定

三 最低賃金法第 40 条の規定及び同条の規定に係る同法第 42 条の規定

四 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 49 条、第 50 条及び第 51 条（第二号及び第三号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 52 条の規定

五 賃金の支払の確保等に関する法律第 18 条の規定及び同条の規定に係る同法第 20 条の規定

六 労働者派遣法第 58 条から第 62 条までの規定

七 港湾労働法第 48 条、第 49 条（第一号を除く。）及び第 51 条（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 52 条の規定

八 中小企業労働力確保法第 19 条、第 20 条及び第 21 条（第三号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る中小企業労働力確保法第 22 条の規定

九 育児・介護休業法第 62 条から第 65 条までの規定

十 林業労働力の確保の促進に関する法律第 32 条、第 33 条及び第 34 条（第三号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 35 条の規定

- 4 厚生労働大臣は、第 2 項の規定により登録を申請した法人が次に掲げる要件のすべてに適合しているときは、その登録をしなければならない。この場合において、登録に関して必要な手続は、厚生労働省令で定める。
- 一 常時 10 人以上の在宅就業障害者に対して、次に掲げる業務のすべてを継続的に実施していること。
 - イ 在宅就業障害者の希望に応じた就業の機会を確保し、及び在宅就業障害者に対して組織的に提供すること。
 - ロ 在宅就業障害者に対して、その業務を適切に行うために必要な知識及び技能を習得するための職業講習又は情報提供を行うこと。
 - ハ 在宅就業障害者に対して、その業務を適切に行うために必要な助言その他の援助を行うこと。
 - ニ 雇用による就業を希望する在宅就業障害者に対して、必要な助言その他の援助を行うこと。
 - 二 前号イからニまでに掲げる業務（以下「実施業務」という。）の対象である障害者に係る障害に関する知識及び当該障害に係る障害者の援助を行う業務に従事した経験並びに在宅就業障害者に対して提供する就業の機会に係る業務の内容に関する知識を有する者（次号において「従事経験者」という。）が実施業務を実施し、その人数が 2 人以上であること。
 - 三 前号に掲げる者のほか、実施業務を適正に行うための専任の管理者（従事経験者である者に限る。）が置かれていること。
 - 四 実施業務を行うために必要な施設及び設備を有すること。
- 5 登録は、在宅就業支援団体登録簿に次に掲げる事項を記載してするものとする。
- 一 登録年月日及び登録番号
 - 二 在宅就業支援団体の名称及び住所並びにその代表者の氏名
 - 三 在宅就業支援団体が在宅就業障害者に係る業務を行う事業所の所在地
- 6 第 1 項の登録は、3 年以内において政令で定める期間ごとにその更新を受けなければ、その期間の経過によって、その効力を失う。
- 7 第 2 項から第 5 項までの規定は、前項の登録の更新について準用する。
- 8 在宅就業支援団体は、物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務に係る契約に基づき事業主から対価

十一 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第 108 条、第 109 条、第 110 条（同法第 44 条に係る部分に限る。）、第 111 条（第一号を除く。）及び第 112 条（第一号（同法第 35 条第 1 項に係る部分に限る。）及び第六号から第十一号までに係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 113 条の規定

十二 労働者派遣法第 44 条第 4 項の規定により適用される労働基準法第 118 条、第 119 条及び第 121 条の規定並びに労働者派遣法第 45 条第 7 項の規定により適用される労働安全衛生法第 119 条及び第 122 条の規定

（法第 74 条の 3 第 6 項の政令で定める期間）

〔令〕 **第 26 条** 法第 74 条の 3 第 6 項の政令で定める期間は、3 年とする。

（登録の更新に係る準用）

〔則〕 **第 36 条の 4** 前条第 1 項の規定は、法第 74 条の 3 第 6 項の登録の更新について準用する。

（在宅就業対価相当額を証する書面）

〔則〕 **第 36 条の 5** 在宅就業支援団体は、法第 74 条の 3

の支払を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主に対し、在宅就業対価相当額を証する書面を交付しなければならない。

第 8 項の在宅就業支援団体が事業主に対し交付する書面（以下この条において「発注証明書」という。）に、次の各号に掲げる事項を記載し、これに当該在宅就業支援団体の代表者が記名押印又は署名し、交付するものとする。

- 一 在宅就業支援団体の名称及び住所並びにその代表者の氏名
- 二 事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地
- 三 業務契約（在宅就業支援団体が事業主との間で締結した物品製造等業務に係る契約をいう。以下同じ。）に基づき実施する物品製造等業務の内容
- 四 業務契約に基づき事業主が在宅就業支援団体に対して支払った金額
- 五 事業主が在宅就業支援団体に対して前号の金額を支払った年月日
- 六 在宅就業対価相当額（法第 74 条の 3 第 1 項に規定する在宅就業対価相当額をいう。以下同じ。）
- 七 在宅就業障害者（業務契約の履行に当たり在宅就業支援団体との間で在宅就業契約を締結し物品製造等業務を行った者に限る。以下この条において同じ。）の氏名及び当該在宅就業障害者が在宅就業を行った場所
- 八 在宅就業障害者が行った物品製造等業務の内容
- 九 在宅就業対価相当額のうち、在宅就業支援団体がそれぞれの在宅就業障害者に対して在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価として支払った金額
- 十 在宅就業支援団体がそれぞれの在宅就業障害者に対して前号の金額を支払った年月日
- 十一 身体障害者手帳の交付番号その他の在宅就業障害者が対象障害者であることを明らかにする事項

2 発注証明書は、機構の定める様式によるものとする。

3 在宅就業支援団体は、第 1 項の規定による発注証明書の交付に代えて、第 6 項で定めるところにより事業主の承諾を得て、第 1 項各号に掲げる事項（以下この条において「発注証明書情報」という。）を電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって次に掲げるもの（以下この条において「電磁的方法」という。）により提供することができる。この場合において、在宅就業支援団体は、発注証明書を交付したものとみなす。

- 一 電子情報処理組織（送信者の使用に係る電子計算機と、受信者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。以下同じ。）を使用する方法のうち、在宅就業支援団体の使用に係る電子計算機と事業主の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて発注証明書情報を送信し、事業主の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法
- 二 磁気ディスク、シー・ディー・ロムその他これらに準ずる方法により一定の事項を確実に記録しておくことができる物をもって調製するファイルに発注証明書情報を記録したものを交付する方法

4 前項各号に掲げる方法は、事業主がファイルへの記録を出力することにより書面を作成することができるものでなければならない。

9 在宅就業支援団体は、前項に定めるもののほか、第 4 項各号に掲げる要件及び厚生労働省令で定める基準に適合する方法により在宅就業障害者に係る業務を行わなければならない。

5 第 3 項の場合において、在宅就業支援団体の代表者は、第 1 項の規定による発注証明書への記名押印又は署名については、同項の規定にかかわらず、電子署名（電子署名及び認証業務に関する法律（平成 12 年法律第 102 号）第 2 条第 1 項に規定する電子署名をいう。）をもって当該記名押印又は署名に代えることができる。

6 在宅就業支援団体は、第 3 項の規定により発注証明書情報を提供しようとするときは、あらかじめ、当該事業主に対し、その用いる次に掲げる電磁的方法の種類及び内容を示し、書面又は電磁的方法による承諾を得なければならない。

一 第 3 項各号に規定する方法のうち当該在宅就業支援団体が使用するもの

二 ファイルへの記録の方式

7 前項の規定による承諾を得た在宅就業支援団体は、当該事業主から書面又は電磁的方法により電磁的方法による提供を受けない旨の申出があったときは、当該事業主に対し、発注証明書情報の提供を電磁的方法によってしてはならない。ただし、当該事業主が再び前項の規定による承諾をした場合は、この限りでない。

（業務運営基準）

〔則〕 第 36 条の 6 在宅就業支援団体は、次に掲げる基準に適合する方法により、在宅就業障害者に係る業務を行わなければならない。

一 業務契約は書面により締結し、当該書面は 3 年間保存すること。

二 前号の書面には、当該業務契約に基づき実施する物品製造等業務のうち在宅就業障害者が行う予定の物品製造等業務及び在宅就業対価相当額として支払う予定の金額を記載すること。

三 在宅就業障害者に対して実施業務を実施する際に、最初に、次に掲げる事項を明示すること。

イ 実施業務の内容

ロ 在宅就業障害者に係る業務の実施に要する経費の額を設定する基準

ハ 在宅就業契約に基づき在宅就業障害者が行う物品製造等業務の実施方法

四 在宅就業契約の締結に際しては、在宅就業障害者に対して十分に説明を行うとともに、必要に応じてその家族に対して十分に説明を行うこと。

五 在宅就業契約は書面により締結し、当該書面は 3 年間保存すること。

六 前号の書面には次に掲げる事項を記載すること。

イ 在宅就業障害者が行う物品製造等業務の内容

ロ 在宅就業障害者に対して支払う在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価の額

ハ 在宅就業障害者による物品製造等業務の実施に際して行う実施業務に要する経費の額

ニ 在宅就業障害者に対して在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価を支払う年月日

ホ 在宅就業障害者が在宅就業契約を履行できなかった場合の取扱い

ヘ その他在宅就業契約の締結に関し、必要な事項

七 6 月を超えて継続的に同一の在宅就業障害者に就業

10 在宅就業支援団体は、第 5 項第二号又は第三号に掲げる事項を変更しようとするときは、変更しようとする日の 2 週間前までに、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

11 在宅就業支援団体は、在宅就業障害者に係る業務に関する規程（次項において「業務規程」という。）を定め、当該業務の開始前に、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

12 業務規程には、在宅就業障害者に係る業務の実施方法その他の厚生労働省令で定める事項を定めておかなければならない。

の機会を提供しており、当該在宅就業障害者に引き続いて継続的に就業の機会を提供することを打ち切ろうとするときは、遅滞なく、その旨を当該在宅就業障害者に予告すること。

八 在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価の支払いに関して、在宅就業障害者から、金額及び年月日を記載した領収書その他これに類する書面を受け取り、当該書面を 3 年間保存すること。

九 実施業務の対象となる在宅就業障害者について、医師の診断書その他その者が対象障害者であることを明らかにすることができる書類を備え付けること。

十 前号の書類を当該在宅就業障害者が在宅就業契約に基づき物品製造等業務を実施しなくなった日から 3 年間保存すること。

十一 在宅就業障害者に係る業務に関して知り得た秘密を保持すること。

十二 在宅就業障害者が物品製造等業務を実施するに当たって、在宅就業障害者の安全と健康を確保するために適切な措置を講じること。

十三 在宅就業障害者の職業能力の開発及び向上のための機会を付与すること。

十四 それぞれの在宅就業障害者に対する実施業務の実施を主に担当する者をそれぞれの在宅就業障害者に対して明確にすること。

（変更の届出）

〔則〕 **第 36 条の 7** 在宅就業支援団体は、法第 74 条の 3 第 10 項の規定により変更の届出をしようとするときは、**厚生労働大臣の定める様式**による書面を厚生労働大臣に提出しなければならない。

○「**厚生労働大臣の定める様式**」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

（業務規程）

〔則〕 **第 36 条の 8** 在宅就業支援団体は、法第 74 条の 3 第 11 項前段の規定により業務規程の届出をしようとするときは、**厚生労働大臣の定める様式**による書面に当該業務規程を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

2 在宅就業支援団体の業務規程で定めるべき事項は、次のとおりとする。

- 一 在宅就業障害者に係る業務の実施方法
- 二 在宅就業障害者に係る業務の実施に要する経費の算定方法
- 三 管理者以外の従事経験者の選任及び解任並びにその配置に関する事項
- 四 専任の管理者の選任及び解任並びにその配置に関する事項
- 五 在宅就業障害者に係る業務に関して知り得た秘密の保持に関する事項
- 六 在宅就業障害者に係る業務に関する書類及び帳簿の保存に関する事項
- 七 法第 74 条の 3 第 15 項第二号及び第四号の請求に係る費用に関する事項
- 八 在宅就業障害者の安全と健康を確保するために講じ

- 13 在宅就業支援団体は、在宅就業障害者に係る業務の全部又は一部を休止し、又は廃止しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 14 在宅就業支援団体は、毎事業年度経過後 3 月以内に、その事業年度の財産目録、貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書並びに事業報告書（その作成に代えて電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）の作成がされている場合における当該電磁的記録を含む。以下「財務諸表等」という。）を作成し、5 年間事業所に備えて置かなければならない。
- 15 在宅就業障害者その他の利害関係人は、在宅就業支援団体の業務時間内は、いつでも、次に掲げる請求をすることができる。ただし、第二号又は第四号の請求をするには、在宅就業支援団体の定めた費用を支払わなければならない。
- 一 財務諸表等が書面をもって作成されているときは、当該書面の閲覧又は謄写の請求
 - 二 前号の書面の謄本又は抄本の請求
 - 三 財務諸表等が電磁的記録をもって作成されているときは、当該電磁的記録に記録された事項を厚生労働省令で定める方法により表示したものの閲覧又は謄写の請求
 - 四 前号の電磁的記録に記録された事項を電磁的方法であつて厚生労働省令で定めるものにより提供することの請求又は当該事項を記載した書面の交付の請求

ている措置

九 在宅就業支援団体が行う実施業務の対象となる在宅就業障害者の障害の種類及び程度

十 前各号に掲げるもののほか、在宅就業障害者に係る業務に関し必要な事項

3 在宅就業支援団体は、法第 74 条の 3 第 11 項後段の規定により業務規程の変更の届出をしようとするときは、**厚生労働大臣の定める様式**による書面に変更後の業務規程を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

○「厚生労働大臣の定める様式」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

（業務の休廃止等の届出）

〔則〕 **第 36 条の 9** 在宅就業支援団体は、法第 74 条の 3 第 13 項の規定により在宅就業障害者に係る業務の休止又は廃止の届出をしようとするときは、**厚生労働大臣の定める様式**による書面を厚生労働大臣に提出しなければならない。

2 前項の規定による届出が在宅就業障害者に係る業務の廃止の届出である場合は、第 36 条の 12 の帳簿の写しを添付しなければならない。

3 在宅就業支援団体は、当該登録を取り消されたとき又は当該登録がその効力を失ったときは、第 36 条の 12 の帳簿の写しを厚生労働大臣に提出しなければならない。

○「厚生労働大臣の定める様式」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）

（電磁的記録に記録された事項を表示する方法）

〔則〕 **第 36 条の 10** 法第 74 条の 3 第 15 項第三号に規定する厚生労働省令で定める方法は、当該電磁的記録に記録された事項を紙面又は出力装置の映像面に表示する方法とする。

（電磁的記録に記録された事項を提供するための電磁的方法）

〔則〕 **第 36 条の 11** 法第 74 条の 3 第 15 項第四号に規定する厚生労働省令で定める電磁的方法は、次に掲げる方法のうちいずれかの方法とする。

一 電子情報処理組織を使用する方法のうち、在宅就業支援団体の使用に係る電子計算機と在宅就業障害者その他の利害関係人（以下この号において「利害関係人」という。）の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて情報を送信し、利害関係人の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法

- 16 厚生労働大臣は、在宅就業支援団体が第 4 項各号のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、当該在宅就業支援団体に対し、これらの規定に適合するため必要な措置をとるべきことを命ずることができる。
- 17 厚生労働大臣は、在宅就業支援団体が第 9 項の規定に違反していると認めるときは、当該在宅就業支援団体に対し、在宅就業障害者に係る業務を行うべきこと又は当該業務の実施の方法その他の業務の方法の改善に関し必要な措置をとるべきことを命ずることができる。
- 18 厚生労働大臣は、在宅就業支援団体が次の各号のいずれかに該当するときは、その登録を取り消し、又は期間を定めて在宅就業障害者に係る業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。
- 一 第 3 項第一号又は第三号に該当するに至ったとき。
 - 二 第 8 項、第 10 項から第 14 項まで又は次項の規定に違反したとき。
 - 三 正当な理由がないのに第 15 項各号の規定による請求を拒んだとき。
 - 四 前 2 項の規定による命令に違反したとき。
 - 五 不正の手段により第 1 項の登録を受けたとき。
- 19 在宅就業支援団体は、厚生労働省令で定めるところにより、帳簿を備え、在宅就業障害者に係る業務に関し厚生労働省令で定める事項を記載し、これを保存しなければならない。
- 20 機構は、第 1 項において読み替えて適用する前条第 2 項の場合における同条第 1 項の業務に関し必要があると認めるときは、事業主、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に対し、必要な事項についての報告を求めることができる。
- 21 在宅就業支援団体は、毎年 1 回、厚生労働省令で定めるところにより、在宅就業障害者に係る業務に関し厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に報告しなければならない。

二 磁気ディスク、シー・ディー・ロムその他これらに準ずる方法により一定の事項を確実に記録しておくことができる物をもって調製するファイルに情報を記録したものを交付する方法

(権限の委任)

[則] **第 46 条** [→法第 84 条関係]

(権限の委任)

[則] **第 46 条** [→法第 84 条関係]

(権限の委任)

[則] **第 46 条** [→法第 84 条関係]

(帳簿)

[則] **第 36 条の 12** 在宅就業支援団体は、在宅就業障害者に係る業務について、次の事項を記載した帳簿を備え、これを記載の日から 3 年間保存しなければならない。

- 一 在宅就業障害者（当該在宅就業支援団体が行う実施業務の対象となる者に限る。以下この条において同じ。）の氏名、住所、在宅就業を行う場所及び障害の種類
- 二 在宅就業対価相当額のうち、在宅就業支援団体がそれぞれの在宅就業障害者に対して在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価として支払った金額
- 三 在宅就業支援団体がそれぞれの在宅就業障害者に対して前号の金額を支払った年月日
- 四 管理者以外の従事経験者及び専任の管理者の氏名
- 五 実施業務を行うために必要な施設及び設備の概要

(在宅就業障害者に係る業務に関する報告)

[則] **第 36 条の 13** 在宅就業支援団体は、毎年、4 月 1 日現在における次項各号に掲げる事項を、**厚生労働大臣の定める様式**による書面により、翌月 15 日までに、厚生労働大臣に報告しなければならない。

2 法第 74 条の 3 第 21 項の規定により、在宅就業支援団体が報告すべき事項は、次のとおりとする。

- 一 在宅就業支援団体の名称及び住所並びにその代表者の氏名
- 二 在宅就業支援団体が法第 74 条の 3 第 3 項各号の規定に該当しないこと
- 三 在宅就業支援団体が行う実施業務の具体的な内容
- 四 在宅就業支援団体との間で締結した在宅就業契約に基づき在宅就業障害者が実施する物品製造等業務の種類

22 厚生労働大臣は、次に掲げる場合には、その旨を官報に公示しなければならない。

- 一 第1項の登録をしたとき。
- 二 第10項の規定による届出があったとき。
- 三 第13項の規定による届出があったとき。
- 四 第18項の規定により第1項の登録を取り消し、又は在宅就業障害者に係る業務の停止を命じたとき。

- 五 在宅就業支援団体が行う実施業務の継続的な実施の対象となる在宅就業障害者の人数
- 六 管理者以外の従事経験者及び専任の管理者の氏名
- 七 実施業務を行うために設置されている施設及び設備の概要
- 八 前年度における業務契約に基づき事業主から支払われた金額の総額
- 九 前年度における在宅就業契約に基づき在宅就業障害者に支払った物品製造等業務の対価の総額
- 十 前年度における在宅就業障害者に係る業務に要する経費の総額

○「厚生労働大臣の定める様式」＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和51年労働省告示第112号）

（書類の提出の経由）

〔則〕 **第36条の14** 法第74条の3又はこの節の規定により厚生労働大臣に提出する書類は、在宅就業支援団体の住所地を管轄する都道府県労働局長を経由して提出するものとする。

第 3 章の 2 紛争の解決

第 1 節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

第 74 条の 4 事業主は、第 35 条及び第 36 条の 3 に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第 74 条の 5 第 34 条、第 35 条、第 36 条の 2 及び第 36 条の 3 に定める事項についての障害者である労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年法律第 112 号）第 4 条、第 5 条及び第 12 条から第 19 条までの規定は適用せず、次条から第 74 条の 8 までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第 74 条の 6 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、障害者である労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第 2 節 調停

（調停の委任）

第 74 条の 7 都道府県労働局長は、第 74 条の 5 に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第 6 条第 1 項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第 2 項の規定は、障害者である労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（準用）

[則] **第 36 条の 15** 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和 61 年労働省令第 2 号）第 3 条から第 12 条までの規定は、法第 74 条の 7 第 1 項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第 3 条第 1 項中「法第 18 条第 1 項」とあるのは「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「障害者雇用促進法」という。）第 74 条の 7 第 1 項」と、同項並びに同令第 4 条（見出しを含む。）及び第 5 条（見出しを含む。）中「機会均等調停会議」とあるのは「障害者雇用調停会議」と、同条中「都道府県労働局雇用環境・均等部（北海道労働局、東京労働局、神奈川労働局、愛知労働局、大阪労働局、兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあっては、雇用環境・均等室。）」とあるのは「都道府県労働局職業安定部」と、同令第 6 条中「法第 18 条第 1 項」とあるのは「障害者雇用促進法第 74 条の 7 第 1 項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第 8 条第 1 項中「法第 20 条第 1 項又は第 2 項」とあるのは「障害者雇用促進法第 74 条の 8 において準用する法第 20 条第 1 項」

と、「求められた者は、機会均等調停会議に出頭しなければならない。この場合において、当該出頭を求められた者は」とあるのは「求められた者は」と、同条第 3 項中「法第 20 条第 1 項又は第 2 項」とあるのは「障害者雇用促進法第 74 条の 8 において準用する法第 20 条第 1 項」と、同項中「法第 20 条第 1 項の」とあるのは「障害者雇用促進法第 74 条の 8 において準用する法第 20 条第 1 項の」と、同令第 9 条中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人」と、同令第 10 条第 1 項中「第 4 条第 1 項及び第 2 項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 36 条の 15 において準用する第 4 条第 1 項及び第 2 項」と、「第 8 条」とあるのは「同令第 36 条の 15 において準用する第 8 条」と、同条第 2 項中「都道府県労働局雇用環境・均等部（北海道労働局，東京労働局，神奈川労働局，愛知労働局，大阪労働局，兵庫労働局及び福岡労働局以外の都道府県労働局にあっては，雇用環境・均等室。）」とあるのは「都道府県労働局職業安定部」と、同令第 11 条第 1 項中「法第 21 条」とあるのは「障害者雇用促進法第 74 条の 8 において準用する法第 21 条」と、同令別記様式中「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。

（調停）

第 74 条の 8 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）第 19 条，第 20 条第 1 項及び第 21 条から第 26 条までの規定は，前条第 1 項の調停の手續について準用する。この場合において，同法第 19 条第 1 項中「前条第 1 項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第 74 条の 7 第 1 項」と，同法第 20 条第 1 項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人」と，同法第 25 条第 1 項中「第 18 条第 1 項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第 74 条の 7 第 1 項」と読み替えるものとする。

第4章 雑則

（障害者の雇用の促進等に関する研究等）

第 75 条 国は、障害者の能力に適合する職業、その就業上必要な作業設備及び作業補助具その他障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関し必要な事項について、調査、研究及び資料の整備に努めるものとする。

（障害者の雇用に関する広報啓発）

第 76 条 国及び地方公共団体は、障害者の雇用を妨げている諸要因の解消を図るため、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるために必要な広報その他の啓発活動を行うものとする。

第 77 条 削除

（障害者雇用推進者）

第 78 条 国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者を選任しなければならない。

- 一 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
- 二 障害者活躍推進計画の作成及び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〔令和2年（2020年）4月1日施行〕
- 三 第 38 条第 1 項の計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- 四 第 38 条第 7 項、第 39 条第 2 項及び第 48 条第 5 項の規定による勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- 五 第 40 条第 1 項の規定による通報、同条第 2 項の規定による公表及び第 81 条第 2 項の規定による届出を行う業務

2 事業主は、その雇用する労働者の数が常時第 43 条第 7 項の厚生労働省令で定める数以上であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

- 一 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
- 二 第 43 条第 7 項の規定による報告及び第 81 条第 1 項の規定による届出を行う業務
- 三 第 46 条第 1 項の規定による命令を受けたとき、又は同条第 5 項若しくは第 6 項の規定による勧告を受けたときは、当該命令若しくは勧告に係る国との連絡に関する業務又は同条第 1 項の計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務

3 第 43 条第 8 項の規定は、前項の雇用する労働者の数の算定について準用する。

（障害者職業生活相談員）

第 79 条 国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働省令で定める数以上の障害者（身体障害者、知的障害者及び精神障害者（厚生労働省令で定める者に限る。）に限る。以下この条及び第 81 条において同じ。）である職員（常時勤

（障害者雇用推進者の選任）

〔則〕 **第 37 条** 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。第 40 条第 2 項及び第 3 項において同じ。）は、法第 78 条第 1 項各号に掲げる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障害者雇用推進者として選任するものとする。

（準備行為）

〔令元厚生労働省令 42〕 **附則第 2 条** この省令による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 37 条第 1 項に規定する障害者雇用推進者の選任及び第 40 条第 1 項に規定する障害者職業生活相談員の選任は、この省令の施行前においても、同項の規定の例により行うことができる。

2 前項の規定は、法第 78 条第 2 項の規定による事業主における障害者雇用推進者の選任について準用する。この場合において、「法第 78 条第 1 項各号」とあるのは「法第 78 条第 2 項各号」と読み替えるものとする。

（法第 79 条第 1 項及び第 2 項の厚生労働省令で定める数等）

〔則〕 **第 38 条** 法第 79 条第 1 項及び第 2 項の厚生労働省令で定める数は、5 人とする。

2 法第 79 条第 1 項の厚生労働省令で定める者は、次の各

務する職員に限る。以下この項及び第 81 条第 2 項において同じ。）が勤務する事業所においては、その勤務する職員であって、厚生労働大臣が行う講習（以下この条において「資格認定講習」という。）を修了したものその他厚生労働省令で定める資格を有するもののうちから、厚生労働省令で定めるところにより、障害者職業生活相談員を選任し、その者にその勤務する障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

2 事業主は、厚生労働省令で定める数以上の障害者である労働者を雇用する事業所においては、その雇用する労働者であって、資格認定講習を修了したものその他厚生労働省令で定める資格を有するもののうちから、厚生労働省令で定めるところにより、障害者職業生活相談員を選任し、その者に当該事業所に雇用されている障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

3 厚生労働大臣は、資格認定講習に関する業務の全部又は一部を、第 49 条第 1 項第九号に掲げる業務として機構に行わせることができる。

号のいずれかに該当する者とする。

一 第 1 条の 4 第一号に掲げる者

二 法第 13 条第 1 項の適応訓練を修了し、当該適応訓練を委託された事業主に雇用されている者

(法第 79 条第 1 項及び第 2 項の厚生労働省令で定める資格)

[則] **第 39 条** 法第 79 条第 1 項の厚生労働省令で定める資格を有する職員は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

一 職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）による職業能力開発総合大学校の指導員訓練（職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令（平成 16 年厚生労働省令第 45 号）による改正前の職業能力開発促進法施行規則（昭和 44 年労働省令第 24 号）による職業能力開発総合大学校の長期課程の指導員訓練（福祉工学科に係るものに限る。）に限る。）を修了した者又はこれに準ずる者として**厚生労働大臣が定める者**

二 学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）による大学（旧大学令（大正 7 年勅令第 388 号）による大学を含む。）若しくは高等専門学校（旧専門学校令（明治 36 年勅令第 61 号）による専門学校を含む。）を卒業した者（同法による専門職大学の前期課程を修了した者を含む。）又は職業能力開発促進法による職業能力開発総合大学校の指導員訓練（長期養成課程の指導員養成訓練（職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令（平成 25 年厚生労働省令第 61 号）による改正前の職業能力開発促進法施行規則による職業能力開発総合大学校の長期課程の指導員訓練を含み、前号に規定する指導員訓練を除く。）に限る。）、特定専門課程若しくは特定応用課程の高度職業訓練（職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令（平成 23 年厚生労働省令第 60 号）による改正前の職業能力開発促進法施行規則による職業能力開発総合大学校の専門課程及び応用課程の高度職業訓練を含む。）、職業能力開発大学校若しくは職業能力開発短期大学校の専門課程の高度職業訓練若しくは職業能力開発大学校の応用課程の高度職業訓練を修了した者若しくはこれらに準ずる者として**厚生労働大臣が定める者**で、その後 1 年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの

三 学校教育法による高等学校（旧中等学校令（昭和 18 年勅令第 36 号）による中等学校を含む。）又は中等教育学校を卒業した者（学校教育法施行規則（昭和 22 年文部省令第 11 号）第 150 条に規定する者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。）で、その後 2 年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの

四 前 3 号に掲げる者以外の者で、3 年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの

五 前各号に掲げる者に準ずる者

2 前項の規定は、法第 79 条第 2 項の厚生労働省で定める資格を有する労働者について準用する。

○「厚生労働大臣が定める者」＝障害者の雇用の促進等に

関する法律施行規則第 39 条第一号及び第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める者（平成 5 年労働省告示第 8 号）

（法第 79 条第 1 項の厚生労働省令で定める資格に関する暫定措置）

〔令元厚生労働省令 42〕 **附則第 3 条** 改正法による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律第 79 条第 1 項の厚生労働省令で定める資格を有する職員は、令和 3 年〔2021 年〕3 月 31 日までの間はこの省令による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 39 条第 1 項に定める者のほか、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）による大学（旧大学令（大正 7 年勅令第 388 号）による大学を含む。）又は高等専門学校（旧専門学校令（明治 36 年勅令第 61 号）による専門学校を含む。）を卒業した者（同法による専門職大学の前期課程を修了した者を含む。）で、その後 2 年以上、雇用管理その他の労務に関する事項（以下この条において「労務に関する事項」という。）についての実務に従事した経験を有するもの
- 二 学校教育法による高等学校（旧中等学校令（昭和 18 年勅令第 36 号）による中等学校を含む。）又は中等教育学校を卒業した者（学校教育法施行規則（昭和 22 年文部省令第 11 号）第 150 条に規定する者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。）で、その後 3 年以上、労務に関する事項についての実務に従事した経験を有するもの
- 三 前二号に掲げる者以外の者で、4 年以上、労務に関する事項についての実務に従事した経験を有するもの

（障害者職業生活相談員の選任）

〔則〕 **第 40 条** 法第 79 条第 1 項及び第 2 項の規定による障害者職業生活相談員の選任は、障害者職業生活相談員を選任すべき事由が発生した日から 3 月以内に行わなければならない。

- 2 国及び地方公共団体の任命権者並びに事業主は、障害者職業生活相談員を選任したときは、遅滞なく、次の事項を記載した届書を、次項に定める者に提出するものとする。

- 一 障害者職業生活相談員の氏名
- 二 障害者職業生活相談員として選任するために必要な資格を有することを明らかにする事実
- 三 当該事業所の職員又は労働者の総数及び当該職員又は労働者のうちの法第 79 条第 1 項に規定する障害者（次条及び第 42 条第 1 項において「障害者」という。）の数

- 3 前項の届出は、次に掲げる区分に応じ、当該区分に定める者に提出するものとする。

- 一 国及び都道府県の任命権者 厚生労働大臣
- 二 市町村及び第 4 条の 12 に規定する特別地方公共団体（第 46 条第 1 項において「市町村等」という。）の任命権者 当該事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長
- 三 事業主 当該事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長

（障害者である短時間労働者の待遇に関する措置）

第 80 条 事業主は、その雇用する障害者である短時間労働者が、当該事業主の雇用する労働者の所定労働時間労働すること等の希望を有する旨の申出をしたときは、当該短時間労働者に対し、その有する能力に応じた適切な待遇を行うように努めなければならない。

（解雇の届出等）

第 81 条 事業主は、障害者である労働者を解雇する場合（労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合その他厚生労働省令で定める場合を除く。）には、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。

2 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者である職員を免職する場合（職員の責めに帰すべき理由により免職する場合その他厚生労働省令で定める場合を除く。）には、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。

3 前 2 項の届出があったときは、公共職業安定所は、当該届出に係る障害者である労働者について、速やかに求人の開拓、職業紹介等の措置を講ずるように努めるものとする。

（書類の保存）

第 81 条の 2 労働者を雇用する事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第 38 条第 6 項、第 43 条第 9 項並びに第 48 条第 4 項及び第 9 項の規定による確認に関する書類（その保存に代えて電磁的記録の保存がされている場合における当該電磁的記録を含む。）で厚生労働省令で定めるものを保存しなければならない。

（報告等）

第 82 条 厚生労働大臣又は公共職業安定所長は、この法律を施行するため必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、国又は地方公共団体の任命権者に対し、障害者の雇用の状況その他の事項についての報告を求めることができる。

2 厚生労働大臣又は公共職業安定所長は、この法律を施行するため必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主等（事業主、その団体、第 49 条第 1 項第四号の二に規定する法人又は同項第七号ロから

（準備行為）

[令元厚生労働省令 42] **附則第 2 条** [→法第 78 条関係]

（法第 81 条第 1 項の厚生労働省令で定める場合）

[則] **第 41 条** 法第 81 条第 1 項の厚生労働省令で定める場合は、天災事変その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことにより障害者である労働者を解雇する場合とする。

（解雇の届出等）

[則] **第 42 条** 事業主は、障害者である労働者を解雇する場合には、速やかに、次の事項を記載した届書を、当該障害者である労働者の雇用に係る事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならない。

- 一 解雇する障害者である労働者の氏名、性別、年齢及び住所
- 二 解雇する障害者である労働者が従事していた職種
- 三 解雇の年月日及び理由

2 前項の規定は、法第 81 条第 2 項の国及び地方公共団体の任命権者による免職の届出について準用する。

（書類の保存）

[則] **第 43 条** 法第 81 条の 2 の規定による書類の保存は、事業所ごとに行わなければならない。

2 法第 81 条の 2 の書類の保存期間は、当該対象障害者である労働者の死亡、退職又は解雇の日から 3 年間とする。

3 法第 81 条の 2 の厚生労働省令で定めるものは、各事業所ごとに、当該事業所において雇用する対象障害者である労働者に係る第 4 条の 15 各号に掲げる書類の写し（その保存に代えて電磁的記録の保存がされている場合における当該電磁的記録を含む。）とする。

（報告）

[則] **第 44 条** 法第 82 条第 1 項の規定による報告の徴収及び同条第 2 項の規定による報告の命令は、文書によって行うものとする。

（権限の委任）

[則] **第 46 条** [→法第 84 条関係]

ニまでに掲げる法人をいう。以下この項において同じ。)、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に対し、障害者の雇用の状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主等若しくは在宅就業支援団体の事業所若しくは在宅就業障害者が業務を行う場所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

- 3 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。
- 4 第 2 項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(連絡及び協力)

第 83 条 公共職業安定所、機構、障害者就業・生活支援センター、公共職業能力開発施設等、社会福祉法に定める福祉に関する事務所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第 6 条第 1 項に規定する精神保健福祉センターその他の障害者に対する援護の機関等の関係機関及び関係団体は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため、相互に、密接に連絡し、及び協力しなければならない。

(権限の委任)

第 84 条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

- 2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(立入検査のための身分証明書)

[則] **第 45 条** 法第 82 条第 3 項の証明書は、**厚生労働大臣の定める様式**によるものとする。

- 「厚生労働大臣の定める様式」=障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式(昭和 51 年労働省告示第 112 号)

(権限の委任)

[則] **第 46 条** 法第 38 条第 7 項、第 39 条(法第 48 条第 2 項において準用する場合を含む。)、第 40 条第 1 項及び第 48 条第 5 項に規定する厚生労働大臣の権限のうち、市町村等の任命権者に係るもの、法第 42 条に規定する厚生労働大臣の権限並びに法第 82 条第 1 項に規定する厚生労働大臣の権限のうち、市町村等の任命権者に係るもの及び法第 42 条の認定に係るものは、都道府県労働局長に委任する。

- 2 法第 36 条の 6、第 44 条第 1 項及び第 4 項(法第 45 条第 3 項及び第 45 条の 2 第 7 項において準用する場合を含む。)、第 45 条第 1 項、第 45 条の 2 第 1 項、第 45 条の 3 第 1 項及び第 7 項、第 46 条第 1 項、第 5 項(法第 48 条第 10 項において準用する場合を含む。))及び第 6 項並びに第 48 条第 7 項に規定する厚生労働大臣の権限並びに法第 82 条第 2 項に規定する厚生労働大臣の権限のうち法第 2 章の 2 に係るものは、都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。
- 3 法第 74 条の 3 第 16 項及び第 17 項の厚生労働大臣の権限、同条第 18 項の厚生労働大臣の権限のうち在宅就業障害者に係る業務の全部又は一部の停止に係るもの並びに法第 82 条第 2 項に規定する厚生労働大臣の権限のうち法第 3 章第 4 節に係るものは、在宅就業支援団体の住所地を管轄する都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。
- 4 第 2 項の規定により都道府県労働局長に委任された権限(法第 82 条第 2 項に規定する厚生労働大臣の権限のうち法第 2 章の 2 に係るものを除く。)は、管轄公共職業安定所の長に委任する。ただし、法第 36 条の 6 に規定する権限は、都道府県労働局長が自らその権限を行うことを妨げない。

(厚生労働省令への委任)

第 85 条 この法律に規定するもののほか、この法律の実施のため必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

(船員に関する特例)

第 85 条の 2 第 74 条の 8 の規定は、船員職業安定法（昭和 23 年法律第 130 号）第 6 条第 1 項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者（次項において「船員等」という。）に関しては、適用しない。

2 船員等に関しては、第 36 条第 1 項、第 36 条の 5 第 1 項、第 36 条の 6 及び第 84 条第 1 項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第 36 条第 2 項及び第 36 条の 5 第 2 項中「同条第 3 項中」とあるのは「同条第 3 項及び第 4 項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、同条第 3 項中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、と、第 74 条の 5 中「から第 74 条の 8 まで」とあるのは「第 74 条の 7 及び第 85 条の 2 第 3 項」と、第 74 条の 6 第 1 項、第 74 条の 7 第 1 項及び第 84 条第 1 項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第 74 条の 7 第 1 項中「第 6 条第 1 項の紛争調整委員会」とあるのは「第 21 条第 3 項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第 82 条第 2 項中「厚生労働大臣又は公共職業安定所長」とあるのは「国土交通大臣」と、「事業主等（事業主、その団体、第 49 条第 1 項第四号の二イに規定する法人又は同項第七号ロからニまでに掲げる法人をいう。以下この項において同じ。）、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体」とあるのは「事業主」と、「事業主等若しくは在宅就業支援団体の事業所若しくは在宅就業障害者が業務を行う場所」とあるのは「事業主の事業所」と、同項、第 84 条第 1 項及び前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。

3 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第 20 条第 1 項、第 21 条から第 26 条まで並びに第 31 条第 3 項及び第 4 項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第 74 条の 7 第 1 項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第 20 条第 1 項、第 21 条から第 23 条まで及び第 26 条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人」と、同法第 21 条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第 25 条第 1 項中「第 18 条第 1 項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第 74 条の 7 第 1 項」と、同法第 26 条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第 31 条第 3 項中「前項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第 74 条の 7 第 1 項」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第 85 条の 3 第 34 条から第 36 条まで、第 36 条の 6 及び

前章の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第 36 条の 2 から第 36 条の 5 までの規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和 23 年法律第 257 号）第 2 条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和 26 年法律第 299 号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和 22 年法律第 85 号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和 29 年法律第 165 号）第 2 条第 5 項に規定する隊員に関しては、適用しない。

第5章 罰則

第85条の4 第74条の3第18項の規定による業務の停止の命令に違反したときは、その違反行為をした在宅就業支援団体の役員又は職員は、1年以下の懲役若しくは100万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第86条 事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第43条第7項、第52条第2項、第74条の2第7項又は第74条の3第20項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。
- 二 第46条第1項の規定による命令に違反して対象障害者の雇入れに関する計画を作成せず、又は同条第4項の規定に違反して当該計画を提出しなかったとき。
- 三 第52条第1項の規定による文書その他の物件の提出をせず、又は虚偽の記載をした文書の提出をしたとき。
- 四 第81条第1項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をしたとき。
- 五 第82条第2項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

第86条の2 事業主の団体、第49条第1項第四号の二イに規定する法人又は同項第七号ロからニまでに掲げる法人が次の各号のいずれかに該当するときは、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第52条第2項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。
- 二 第82条第2項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

第86条の3 在宅就業支援団体が次の各号のいずれかに該当するときは、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第74条の3第20項又は第21項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。
- 二 第74条の3第8項の規定による書面の交付をせず、又は虚偽の記載をした書面の交付をしたとき。
- 三 第74条の3第13項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をしたとき。
- 四 第74条の3第19項の規定に違反して帳簿を備えず、帳簿に記載せず、若しくは虚偽の記載をし、又は帳簿を保存しなかったとき。
- 五 第82条第2項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

第86条の4 第77条の2第2項の規定に違反した者は、30万円

※（雇用する労働者の数が100人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置）〔→附則第4条第9項関係〕

以下の罰金に処する。

第 87 条 法人（法人でない事業主の団体を含む。以下この項において同じ。）の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して第 85 条の 4 から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

2 前項の規定により法人でない事業主の団体を処罰する場合においては、その代表者が訴訟行為につきその団体を代表するほか、法人を被告人又は被疑者とする場合の刑事訴訟に関する法律の規定を準用する。

第 88 条 第 33 条の規定に違反した者は、20 万円以下の過料に処する。

第 89 条 第 59 条第 3 項の規定により厚生労働大臣の認可を受けなければならない場合において、その認可を受けなかったときは、その違反行為をした機構の役員は、20 万円以下の過料に処する。

第 89 条の 2 第 74 条の 3 第 14 項の規定に違反して財務諸表等を備えて置かず、財務諸表等に記載すべき事項を記載せず、若しくは虚偽の記載をし、又は正当な理由がないのに同条第 15 項各号の規定による請求を拒んだ在宅就業支援団体は、20 万円以下の過料に処する。

第 90 条 第 23 条の規定に違反したもの（法人その他の団体であるときは、その代表者）は、10 万円以下の過料に処する。

第 91 条 在宅就業障害者が次の各号のいずれかに該当するときは、5 万円以下の過料に処する。

一 第 74 条の 2 第 7 項又は第 74 条の 3 第 20 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。

二 第 82 条第 2 項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

※（雇用する労働者の数が 100 人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置）〔→附則第 4 条第 9 項関係〕

※（雇用する労働者の数が 100 人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置）〔→附則第 4 条第 9 項関係〕

第 2 条 身体障害者雇用促進法の一部を改正する法律（昭和 62 年法律第 41 号）の施行の日の前日に国が設置していた広域障害者職業センターに相当する施設であって、同法の施行の日に国が設置する広域障害者職業センターとなるものとして厚生労働省令で定める施設に係る第 19 条の規定の適用については、同条第 1 項中「設置及び運営」とあるのは、「運営」とする。ただし、当該施設のうち厚生労働省令で定める施設については、当該厚生労働省令で定める日以後においては、この限りでない。

2 前項の規定により機構にその運営の業務のみを行わせる広域障害者職業センターの名称及び位置は、厚生労働省令で定める。

第 3 条 第 38 条の規定の適用については、当分の間、同条第 1 項中「当該機関の職員の総数」とあるのは、「当該機関の職員の総数（対象障害者が就業することが困難であると認められる職種の職員が相当の割合を占める機関として政令で定める機関（以下「除外率設定機関」という。）にあっては、当該除外率設定機関の職員の総数から、当該除外率設定機関における職員の総数に当該除外率設定機関に係る除外率（95 パーセント以内において政令で定める率をいう。）を乗じて得た数（その数に 1 人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）を控除した数）」とする。

[則] **附則第 1 条の 2** 法附則第 2 条第 1 項の国が設置する広域障害者職業センターとなるものとして厚生労働省令で定める施設は、中央広域障害者職業センター及び吉備高原広域障害者職業センターとする。

[則] **附則第 1 条の 2 の 2** 法附則第 2 条第 2 項の厚生労働省令で定める障害者職業センターの名称及び位置は、次の表のとおりとする。

名称	位置
中央広域障害者職業センター	埼玉県所沢市
吉備高原広域障害者職業センター	岡山県加賀郡吉備中央町

[令] **附則 2** 法附則第 3 条第 1 項の規定により読み替えて適用される法第 38 条第 1 項に規定する政令で定める機関（以下「除外率設定機関」という。）は、国及び地方公共団体の機関のうち、基準日現在において職員（当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。以下同じ。）に常時勤務する職員であって、別表第一に定める職員以外のものに限る。以下同じ。）の総数に対する別表第三に定める職員の総数の割合（以下「基準割合」という。）が 100 分の 25 以上であるものとする。

[令] **附則 3** 前項の基準日は、平成 15 年 6 月 1 日とする。ただし、平成 15 年 6 月 1 日以降に法第 41 条第 1 項の厚生労働大臣の承認を受けた同項に規定する省庁及び法第 42 条第 1 項の厚生労働大臣の認定を受けた機関については、当該承認又は認定を受けた日とし、平成 15 年 6 月 1 日以降に新たに設置された地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 6 条第 1 項の任命権者に係る機関については、当該設置された日とする。

[令] **附則 4** 附則第 2 項の職員の総数の算定に当たっては、法第 38 条第 2 項に規定する短時間勤務職員は、その 1 人をもって、同項の厚生労働省令で定める数の職員に相当するものとみなす。

[令] **附則 5** 法附則第 3 条第 1 項の規定により読み替えて適用される法第 38 条第 1 項に規定する政令で定める率（以下「除外率」という。）は、除外率設定機関ごとに、別表第四の上〔左〕欄に掲げる基準割合の区分に応じ、それぞれ同表の下〔右〕欄に掲げるとおりとする。

[令] **附則 6** 平成 16 年度（この項及び次項の規定により附則第 2 項の基準日（以下「基準日」という。）が変更されたときは、直近の当該変更がされた年度の翌年度）以

降の各年度において、その除外率設定機関に現に設定されている除外率と当該年度の 6 月 1 日を基準日として附則第 2 項及び前項の規定を適用した場合の除外率との差が 100 分の 10 以上となるときは、同日以後、附則第 3 項の規定にかかわらず、同日を基準日として附則第 2 項及び前項の規定を適用するものとする。

〔令〕 **附則 7** 平成 16 年度（次項の規定により基準日に変更されたときは、直近の当該変更がされた年度の翌年度）以降の各年度において、当該年度の 6 月 1 日を基準日として附則第 2 項及び第 5 項を適用するものとしたならば、除外率設定機関以外の機関が除外率設定機関に該当することとなり、かつ、その除外率が 100 分の 10 以上となるときは、同日以後、附則第 3 項の規定にかかわらず、同日を基準日として附則第 2 項及び第 5 項の規定を適用するものとする。

〔令〕 **附則 8** 平成 16 年度（前 2 項の規定により基準日に変更されたときは、直近の当該変更がされた年度の翌年度）以降の各年度において、当該年度の 6 月 1 日を基準日として附則第 2 項を適用するものとしたならば、100 分の 10 以上の除外率が設定されている除外率設定機関が除外率設定機関に該当しないこととなるときは、同日以後、附則第 3 項の規定にかかわらず、同日を基準日として附則第 2 項の規定を適用するものとする。

〔令〕 **別表第三**（附則第 2 項関係）

- 一 国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 2 条第 3 項第二号から第十一号までに掲げる職員（同項第九号に掲げる職員については、就任について国会の両院又は一院の議決又は同意によることを必要とする職員に限る。）及び船員である職員
- 二 裁判官、検察官、大学及び高等専門学校の教育職員並びに地方公務員法第 3 条第 3 項第一号に掲げる職（就任について地方公共団体の議会の議決又は同意によることを必要とする職に限る。）及び第四号に掲げる職に属する職員
- 三 次に掲げる職員
 - イ 国会の衛視
 - ロ 法廷の警備を職務とする者
 - ハ 漁業監督官及び漁業監督吏員並びに森林警察を職務とする者
 - ニ 航空交通管制官
- 四 医師及び歯科医師並びに保健師、助産師、看護師及び准看護師
- 五 幼稚園、小学校、特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行うものを除く。）及び幼保連携型認定こども園の教育職員
- 六 児童福祉施設（幼保連携型認定こども園を除く。）において児童の介護、教護又は養育を職務とする者
- 七 動物検疫所の家畜防疫官及び猛獣猛きん又は種雄牛馬の飼養管理を職務とする者
- 八 航空機への搭乗を職務とする者
- 九 鉄道車両、軌道車両、索道搬器又は自動車（旅客運送事業用バス、大型トラック及びブルドーザー、ロードローラーその他の特殊作業用自動車に限る。）の運転に従事する者
- 十 鉄道又は軌道の転てつ、連結、操車、保線又は踏切保安その他の運行保安の作業を職務とする者
- 十一 とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者
- 十二 伐木、岩石の切出しその他不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者
- 十三 建設用重機械の操作、起重機の運転又は玉掛けの作業を職務とする者
- 十四 多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者

〔令〕 **別表第四**（附則第 5 項関係）

基準割合	除外率
100 分の 95 以上	100 分の 75
100 分の 90 以上 100 分の 95 未満	100 分の 70
100 分の 85 以上 100 分の 90 未満	100 分の 65
100 分の 80 以上 100 分の 85 未満	100 分の 60

100 分の 75 以上 100 分の 80 未満	100 分の 55
100 分の 70 以上 100 分の 75 未満	100 分の 50
100 分の 65 以上 100 分の 70 未満	100 分の 45
100 分の 60 以上 100 分の 65 未満	100 分の 40
100 分の 55 以上 100 分の 60 未満	100 分の 35
100 分の 50 以上 100 分の 55 未満	100 分の 30
100 分の 45 以上 100 分の 50 未満	100 分の 25
100 分の 40 以上 100 分の 45 未満	100 分の 20
100 分の 35 以上 100 分の 40 未満	100 分の 15
100 分の 30 以上 100 分の 35 未満	100 分の 10
100 分の 25 以上 100 分の 30 未満	100 分の 5

2 第 43 条の規定の適用については、当分の間、同条第 1 項中「その雇用する労働者の数」とあるのは「その雇用する労働者の数（除外率設定業種（対象障害者が就業することが困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種として厚生労働省令で定める業種をいう。以下同じ。）に属する事業を行う事業所の事業主にあつては、その雇用する労働者の数から、当該事業所に係る除外率設定業種ごとの労働者の数に当該除外率設定業種に係る除外率（除外率設定業種に係る労働者のうちに当該職種の労働者が通常占める割合を考慮して除外率設定業種ごとに 95 パーセント以内において厚生労働省令で定める率をいう。以下同じ。）を乗じて得た数（その数に 1 人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）を合計した数を控除した数。第 7 項及び第 78 条第 2 項において同じ。）」と、同条第 2 項中「総数に」とあるのは「総数から除外率設定業種ごとの労働者の総数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数の合計数を控除した数に」とする。

（除外率設定職種及び除外率）

〔則〕 **附則第 1 条の 3** 法附則第 3 条第 2 項の規定により読み替えて適用される法第 43 条第 1 項の厚生労働省令で定める業種は、別表第四の除外率設定業種欄に掲げる業種とし、同項の厚生労働省令で定める率は、同表の除外率設定業種欄に掲げる業種の区分に応じ、それぞれ同表の除外率欄に掲げるとおりとする。

〔則〕 別表第四（附則第 1 条の 3 関係）

除外率設定業種	除外率
非鉄金属製造業（非鉄金属第 1 次製錬・精製業を除く。） 船舶製造・修理業、船用機関製造業 航空運輸業 倉庫業 国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）	100 分の 5
採石業、砂・砂利・玉石採取業 窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） その他の鉱業 水運業	100 分の 10
非鉄金属第 1 次製錬・精製業 貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	100 分の 15
建設業 鉄鋼業 道路貨物運送業 郵便業（信書便事業を含む。）	100 分の 20
港湾運送業	100 分の 25
鉄道業 医療業 高等教育機関	100 分の 30

林業（狩猟業を除く。）	100分の35
金属鉱業 児童福祉事業	100分の40
特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	100分の45
石炭・亜炭鉱業	100分の50
道路旅客運送業 小学校	100分の55
幼稚園 幼保連携型認定こども園	100分の60
船員等による船舶運航等の事業	100分の80

3 第1項の規定により読み替えて適用する第38条の政令及び前項の規定により読み替えて適用する第43条の厚生労働省令は、除外率設定機関及び除外率設定業種における対象障害者の雇用の状況、障害者が職業に就くことを容易にする技術革新の進展の状況その他の事項を考慮し、当該政令及び厚生労働省令で定める率が段階的に縮小されるように制定され、及び改正されるものとする。

（雇用する労働者の数が100人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置）

第4条 その雇用する労働者の数が常時100人以下である事業主（特殊法人を除く。以下この条において同じ。）については、当分の間、第49条第1項第一号、第50条並びに第3章第2節第2款及び第4節の規定は、適用しない。

2 厚生労働大臣は、当分の間、その雇用する労働者の数が常時100人以下である事業主に対して次項の報奨金及び第4項の在宅就業障害者特例報奨金（以下「報奨金等」という。）を支給する業務を行うことができる。

3 厚生労働大臣は、当分の間、厚生労働省令で定めるところにより、各年度ごとに、その雇用する労働者の数が常時100人以下である事業主のうち、当該年度に属する各月ごとの初日におけるその雇用する対象障害者である労働者の数の合計数が、当該年度に属する各月ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に第54条第3項に規定する基準雇用率を超える率であって厚生労働省令で定めるものを乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）の合計数又は厚生労働省令で定める数のいずれか多い数を超える事業主（以下この条において「対象事業主」という。）に対して、その超える数を第50条第2項に規定する単位調整額以下の額で厚生労働省令で定める額に乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の報奨金として支給する。

〔令〕 **附則9** 第16条の規定は、法附則第4条第3項の報奨金（以下「報奨金」という。）及び同条第4項の在宅就業障害者特例報奨金（以下「在宅就業障害者特例報奨金」という。）の支給について準用する。

（法人である事業主が合併した場合等における調整金の支給）

〔令〕 **第16条** 〔→法第50条第6項関係〕

〔令〕 **附則10** 前項に定めるもののほか、報奨金及び在宅就業障害者特例報奨金に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

（報奨金の支給）

〔則〕 **附則第2条** 法附則第4条第3項の報奨金（以下「報奨金」という。）は、各年度ごとに、翌年度の7月31日（当該年度中途に事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日から45日を経過した日）までに支給の申請を行った事業主に支給するものとする。

2 第15条及び第16条の規定は、報奨金の支給について準用する。

（調整金の支給）

〔則〕 **第15条・第16条** 〔→法第50条関係〕

（法附則第4条第3項の厚生労働省令で定める率、数及び額）

〔則〕 **附則第3条** 法附則第4条第3項の厚生労働省令で定める率は、100分の4とする。

4 厚生労働大臣は、当分の間、厚生労働省令で定めるところにより、各年度ごとに、在宅就業障害者との間で書面により在宅就業契約を締結した対象事業主（在宅就業支援団体を除く。以下同じ。）であつて、在宅就業障害者に在宅就業契約に基づく業務の対価を支払ったものに対して、報奨額に、対象額を評価額で除して得た数（その数に 1 未満の端数があるときは、その端数は切り捨てる。）を乗じて得た額に相当する金額を、当該年度分の在宅就業障害者特例報奨金として支給する。ただし、在宅就業単位報奨額に当該年度に属する各月ごとの初日における当該対象事業主の雇用する対象障害者である労働者の数の合計数を乗じて得た額に相当する金額を超えることができない。

5 前項において次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 在宅就業単位報奨額 第 50 条第 2 項に規定する単位調整額以下の額で厚生労働省令で定める額
- 二 報奨額 在宅就業単位報奨額に評価基準月数を乗じて得た額

6 各年度ごとに、対象事業主に在宅就業対価相当額があるときは、その総額を当該年度の対象額に加算する。この場合において、第 4 項の規定の適用については、同項中「対象額」とあるのは、「対象額と在宅就業対価相当額の総額とを合計した額」とし、第 8 項において準用する第 74 条の 2 第 9 項の規定の適用については、同項中「に關し、」とあるのは「に關し」と、「とみなす」とあるのは「と、当該子会社及び当該関係会社に係る次条第 1 項に規定する在宅就業対価相当額（以下この項において「在宅就業対価相当額」という。）は当該親事業主のみに係る在宅就業対価相当額と、当該関係子会社に係る在宅就業対価相当額は当該関係親事業主のみに係る在宅就業対価相当額と、当該特定事業主に係る在宅就業対価相当額は当該特定組合等のみに係る在宅就業対価相当額とみなす」とする。

7 厚生労働大臣は、第 2 項に規定する業務の全部又は一部を機構に行わせるものとする。

8 第 43 条第 8 項の規定は第 1 項から第 3 項までの雇用する労働者の数の算定について、第 45 条の 2 第 4 項から第 6 項までの規定は第 3 項の対象障害者である労働者の数の算定について、第 48 条第 8 項の規定は親事業主、関係親事業主又は特定組合等に係る第 1 項から第 3 項までの規定の適用について、第 50 条第 5 項及び第 6 項の規定は報奨金

2 法附則第 4 条第 3 項の厚生労働省令で定める数は、72 人とする。

3 法附則第 4 条第 3 項の厚生労働省令で定める額は、2 万 1,000 円とする。

（在宅就業障害者特例報奨金の支給）

〔則〕 附則第 3 条の 2 附則第 2 条第 1 項の規定は、法附則第 4 条第 4 項の在宅就業障害者特例報奨金（以下「在宅就業障害者特例報奨金」という。）の支給について準用する。

2 第 15 条及び第 16 条の規定は、在宅就業障害者特例報奨金の支給について準用する。この場合において、第 15 条第 3 項中「法第 56 条第 1 項の申告書」とあるのは、「附則第 2 条第 2 項において準用する第 15 条第 1 項の申請書」と読み替えるものとする。

3 在宅就業障害者特例報奨金の支給は、報奨金の支給と同時にを行うものとする。

4 第 16 条第 2 項の各号に掲げる事業主について前項の規定の適用がある場合においては、第 16 条第 2 項の規定を準用する。この場合において、「調整金を支給する」とあるのは「報奨金の額と在宅就業障害者特例報奨金の額とを合計した額（以下この項において「合計額」という。）を支給する」と、「調整金の額」とあるのは「合計額」と読み替えるものとする。

（調整金の支給）

〔則〕 第 15 条・第 16 条〔→法第 50 条関係〕

（在宅就業単位報奨額）

〔則〕 附則第 3 条の 3 法附則第 4 条第 5 項第一号に掲げる在宅就業単位報奨額は、1 万 7,000 円とする。

等について、第 74 条の 2 第 7 項及び第 74 条の 3 第 20 項の規定は第 2 項に規定する業務（第 4 項に係るものに限る。）について、第 74 条の 2 第 9 項の規定は第 4 項の在宅就業障害者特例報奨金について、同条第 10 項の規定は第 4 項の対象障害者である労働者の数の算定について準用する。

- 9 第 52 条第 2 項、第 53 条、第 86 条第一号（第 43 条第 7 項に係る部分を除く。）、第 87 条及び第 89 条の規定の適用については、当分の間、第 53 条第 1 項中「並びに同項各号に掲げる業務」とあるのは「、附則第 4 条第 2 項の報奨金等の支給に要する費用並びに第 49 条第 1 項各号に掲げる業務及び附則第 4 条第 2 項に規定する業務」と、第 86 条第一号中「、第 74 条の 2 第 7 項又は第 74 条の 3 第 20 項」とあるのは「又は第 74 条の 2 第 7 項若しくは第 74 条の 3 第 20 項（附則第 4 条第 8 項において準用する場合を含む。）」とする。

（除外率設定業種に係る納付金の額の算定等に関する暫定措置）

第 5 条 第 50 条、第 54 条及び前条の規定の適用については、当分の間、第 50 条第 1 項中「同条第 1 項の規定により算定した額」とあるのは「当該調整基礎額に当該年度に属する各月ごとにその初日におけるその雇用する労働者の数に附則第 5 条第 1 項の規定により読み替えて適用される第 54 条第 3 項に規定する基準雇用率を乗じて得た数（その数に 1 人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）の合計数を乗じて得た額」と、同条第 2 項及び前条第 3 項中「第 54 条第 3 項に規定する基準雇用率」とあるのは「附則第 5 条第 1 項の規定により読み替えて適用される第 54 条第 3 項に規定する基準雇用率」と、第 54 条第 1 項及び第 2 項中「その雇用する労働者の数」とあるのは「その雇用する労働者の数（除外率設定業種に属する事業を行う事業所の事業主にあつては、その日におけるその雇用する労働者の数から、その日における当該事業所に係る除外率設定業種ごとの労働者の数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数（その数に 1 人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）を合計した数を控除した数）」と、同条第 3 項中「労働者の総数に対する」とあるのは「労働者の総数から除外率設定業種ごとの労働者の総数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数の合計数を控除した数に対する」と、同条第 5 項中「準用する」とあるのは「準用する。この場合において、同条第 8 項中「とみなす」とあるのは、「と、当該子会社及び当該関係会社の事業所は当該親事業主の事業所と、当該関係子会社の事業所は当該関係親事業主の事業所と、当該特定事業主の事業所は当該特定組合等の事業所とみなす」と読み替えるものとする」とする。

- 2 前項の措置は、対象障害者である労働者とその他の労働者との交替、対象障害者の職業訓練の充実、対象障害者の就業上必要な作業設備及び作業補助具の改善整備の状況等に照らして、除外率設定業種に属する事業を行う事業主について、同項の規定を適用しなくてもその事業の運営に支障を生じないと認められる事業主が多数を占めるに至ったときは、速やかに廃止するものとする。

未施行の改正

○民法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成 29 年 6 月 2 日・法律第 45 号）

（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正）

第187条 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）の一部を次のように改正する。

第 63 条第 1 項中「権利は、」の下に「これらを行行使することができる時から」を加え、同条第 2 項中「民法（明治 29 年法律第 89 号）第 153 条の規定にかかわらず、時効中断」を「時効の更新」に改める。

（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正に伴う経過措置）

第 188 条 施行日前に前条の規定による改正前の障害者の雇用の促進等に関する法律第 63 条第 2 項に規定する時効の中断の事由が生じた場合におけるその事由の効力については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第 362 条 この法律に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則

この法律は、民法改正法〔民法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 44 号）〕の施行の日〔令和 2 年（2020 年）4 月 1 日〕から施行する。ただし、〔中略〕第 362 条の規定は、公布の日から施行する。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年 6 月 5 日・法律第 24 号）

附 則

（施行期日）

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。〔以下略〕

（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正）

第 8 条 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）の一部を次のように改正する。

第 74 条の 8 中「、第 20 条第 1 項及び第 21 条」を削り、「第 20 条第 1 項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は」を「第 20 条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「」に改め、「その他の参考人」を削る。

第 85 条の 2 第 3 項中「第 20 条第 1 項、第 21 条」を「第 20 条」に、「同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は」を「同法第 20 条中「関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「」に改め、「その他の参考人」を削る。

○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（令和元年 6 月 14 日・法律第 36 号）

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）の一部を次のように改正する。

〔中略〕

第 1 章中第 7 条の次に次の 2 条を加える。

（障害者活躍推進計画作成指針）

第 7 条の 2 厚生労働大臣は、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（次項、次条及び第 78 条第 1 項第二号において「障害者である職員の職業生活における活躍の推進」という。）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、次条第 1 項に規定する障害者活躍推進計画（次項において「障害者活躍推進計画」という。）の作成に関する指針（以下この条及び次条第 1 項において「障害者活躍推進計画作成指針」という。）を定めるものとする。

2 障害者活躍推進計画作成指針においては、次に掲げる事項につき、障害者活躍推進計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 障害者活躍推進計画の作成に関する基本的な事項
- 二 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に関する事項
- 三 その他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重要事項

3 厚生労働大臣は、障害者活躍推進計画作成指針を定め、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。

（障害者活躍推進計画の作成等）

第 7 条の 3 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）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（以下この条及び第 78 条第 1 項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

2 障害者活躍推進計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 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
- 三 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

- 3 厚生労働大臣は、国又は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し必要な助言を行うことができる。
- 4 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、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。
- 5 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、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。
- 6 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも 1 回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画に基づく取組を実施するとともに、障害者活躍推進計画に定められた目標を達成するように努めなければならない。

〔中略〕

第 38 条第 1 項中「(委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。)」を削り、「限る。」の下に「第 79 条第 1 項及び第 81 条第 2 項を除き、」を加え、同条に次の 2 項を加える。

〔中略〕

第 49 条第 1 項第一号の次に次の一号を加える。

一の二 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、1 週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

〔中略〕

第 51 条の見出し中「助成金」を「特例給付金及び助成金」に改め、同条第 1 項中「第 49 条第 1 項第二号」を「第 49 条第 1 項第一号の二の特例給付金及び同項第二号」に改め、同条第 2 項中「前項の」の下に「特例給付金及び」を加える。

〔中略〕

第 53 条第 1 項中「調整金」の下に「、同項第一号の二の特例給付金」を加える。

〔中略〕

第 77 条を次のように改める。

（基準に適合する事業主の認定）

- 第 77 条** 厚生労働大臣は、その雇用する労働者の数が常時 300 人以下である事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、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、当該取組の実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。
- 2** 第 43 条第 8 項の規定は、前項の雇用する労働者の数

の算定について準用する。

第 77 条の次に次の 2 条を加える。

（表示等）

第 77 条の 2 前条第 1 項の認定を受けた事業主（次条において「認定事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

第 77 条の 3 厚生労働大臣は、認定事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第 77 条第 1 項の認定を取り消すことができる。

- 一 第 77 条第 1 項に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第 77 条第 1 項の認定を受けたとき。

〔略〕

附 則

（施行期日）

第 1 条 この法律は、平成 32 年〔2020 年〕4 月 1 日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 〔略〕
- 二 第 37 条第 2 項の改正規定、第 38 条第 1 項の改正規定（「限る。」の下に「第 79 条第 1 項及び第 81 条第 2 項を除き、」を加える部分に限る。）、同条に 2 項を加える改正規定、第 40 条の改正規定、第 43 条の改正規定、第 45 条第 1 項第二号及び第 45 条の 2 第 1 項第一号の改正規定、第 48 条の改正規定、第 50 条第 4 項の改正規定、第 54 条第 5 項及び第 55 条第 3 項の改正規定、第 56 条第 7 項の改正規定、第 78 条中第 2 項を第 3 項とし、第 1 項を第 2 項とし、同条に第 1 項として 1 項を加える改正規定（同条第 1 項第二号に係る部分を除く。）、第 79 条の改正規定、第 81 条の改正規定、同条の次に 1 条を加える改正規定、附則第 3 条第 2 項の改正規定、附則第 4 条第 8 項の改正規定並びに附則第 5 条第 1 項の改正規定 公布の日から起算して 3 月を超えない範囲内において政令で定める日〔令和元年（2019 年）9 月 6 日〕

（準備行為）

第 2 条 この法律による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「新法」という。）第 7 条の 2 第 1 項に規定する障害者活躍推進計画作成指針の策定及びこれに関し必要な手続その他の行為は、この法律の施行前においても、同条の規定の例により行うことができる。

2 新法第 7 条の 3 第 3 項の規定による助言は、この法律

の施行前においても行うことができる。

(政令への委任)

第 3 条 前条に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第 4 条 政府は、この法律の施行後 3 年を目途として、新法の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

障害者雇用対策基本方針

(平成30年3月30日厚生労働省告示第178号)
(最終改正；平成30年4月20日厚生労働省告示第211号)

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、事業主、労働組合、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

我が国における障害者施策については、「障害者基本法」(昭和45年法律第84号)、同法に基づく障害者基本計画等に沿って、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進がなされているところであり、その基本的な考え方は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することである。

このような考え方の下に、障害者の雇用施策については、同計画等を踏まえ、「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。)及び法に基づく「障害者雇用対策基本方針」(運営期間平成26年度から平成29年度まで)に基づき、職業を通じての社会参加を進めていけるよう、各般の施策を推進してきた。

平成25年の法改正では、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を規定し、平成27年3月には「障害者に対する差別の禁止に関する指針」及び「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の確保等に関する指針」の策定等を行うことで、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図ってきた。

その結果、この運営期間中においては、障害者の就労意欲の高まりに加え、CSR(企業の社会的責任)への関心の高まり等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加する等により、障害者雇用は着実に進展してきた。

また、平成25年の法改正により法定雇用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用率を2.0%から2.2%とする等法定雇用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、障害者の雇用を促進し、及び障害者の雇用を安定させ、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用率を2.3%とする等としている。

併せて、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、平成30年4月か

ら5年間の措置として、精神障害者である短時間労働者であって、雇入れから3年以内の者である等の要件を満たす場合には、1人をもって1人とみなすこととしている。

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〔2022年度〕までの5年間を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、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1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。

このため、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。

このほか、使用者による障害者虐待については、平成24年10月に施行された「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」(平成23年法律第79号。以下「障害者虐待防止法」という。)に基づき、その防止を図る。

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 266 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みると、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みると、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みると、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 31 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（精神障害であって、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（精神障害であって、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（精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの）の者は 25 万 4 千人となっており（平成 28 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 万 6 千人、10 万 2 千人、43 万 1 千人、16 万 3 千人（平成 24 年度厚生労働省「衛生行政報告例」））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 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、1 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 障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発、推進

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には、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発を進めるとともに、職業指導、職業訓練、職業紹介、職場定着を含めた就職後の助言・指導等各段階ごとにきめ細かく各種の支援を実施していくことが重要である。また、技術革新、企業形態の変化、高齢化等企業を取り巻く環境が変化する中で、障害者の職業生活における諸問題に適切に対応していく必要もある。このため、障害者職業総合センターにおいて、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、各種依存症等障害の多様化への対応を含め、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技法等の開発に努めるとともに、広域障害者職業センターとも連携を図りつつ、地域障害者職業センターが中核となって関係行政機関、福祉、教育、医療等の関係機関、企業との密接な連携の下に職業リハビリテーションを推進する。

2 きめ細かな支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーションの推進

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、各種依存症等障害が多様化してきている中で、障害者を雇用に結びつけ、職場に定着させるためには、地域の福祉、教育、医療等の関係機関と連携しな

がら、個々の障害者の障害の特性及び職場の状況を踏まえた専門的できめ細かな人的支援を行う必要がある。その際、知的障害者や精神障害者等一般雇用就き、又は職場に定着するためにきめ細かな支援が必要な障害者については、実際の職場環境の中での基本的な労働習慣の習得等が重要であり、職場実習やチャレンジ雇用等を通じて、実際の作業現場を活用した職業リハビリテーションを引き続き推進する。

また、公共職業安定所が中心となって地域で「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の一層の充実等公共職業安定所のマッチング機能の強化を図るほか、障害者トライアル雇用事業の拡充や、障害者が就職を目指して実習を行っている現場や雇用されて働いている職場における職場適応援助者（ジョブコーチ）による専門的な支援を実施するものとし、就労系障害福祉サービスによる一般雇用への移行や職場定着のための取組とも連携しつつ、障害者の就職及び職場定着の促進を図る。

特に、特別支援学校、高等学校及び大学等の障害のある生徒・学生の企業への就労と定着支援を進めるため、雇用、福祉等の関係機関において教育機関と十分に連携・協力し、個別的教育支援計画の作成・活用や在学中における職場実習の実施等を通じて、在学中から卒業後を通じたきめ細かな支援を行う。

さらに、公共職業安定所に精神障害、発達障害、難病等に起因する障害等の障害特性に対応した専門職員を配置するなど、きめ細かな就労支援体制の充実を図る。

3 職業能力開発の推進

障害者が職業に就くために必要な能力を習得する機会を確保するため、障害者職業能力開発校においては、職業訓練上特別な支援を要する障害者や、一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受講することが困難な障害者等に対して、障害の特性や程度に配慮した職業訓練を実施するとともに、その受入を促進するため、訓練環境の整備等の充実を図る。特に新規求職者の増加が著しい精神障害者や発達障害者等に対応した職業訓練科目の設定、見直し等を進める。また、より効果的な職業訓練を推進するため、障害を補うための職業訓練支援機器等の整備や専門家による支援を行うとともに、職業訓練手法の充実・向上に努める。

加えて、技術革新に伴う職務内容の多様化等に対応し、在職する障害者の職業能力の向上を図るための在職者訓練を実施するほか、事業所においても在職障害者に対する効果的な職業能力開発が行われるよう、関係機関との密接な連携の下に、事業主や障害者に対する相談、援助等の支援を行う。

また、一般の公共職業能力開発施設においても、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、障害者に配慮した訓練科目の設置等を進める。

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。

あわせて、障害者の職業能力開発を効果的に行うため、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関が連携の強化を図りながら職業訓練を実施するとともに、障害者の職業能力の開発・向上の重要性に対する事業主や国民の理解を高めるための啓発に努める。

4 実施体制の整備

障害者の職業的自立を進めるためには、障害者が生活している地域社会において、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、企業のニーズを踏まえつつ、きめ細かな職業リハビリテーションの措置を提供していくとともに、各支援機関が役割分担をしつつ個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを地域ごとに構築することが重要である。このため、公共職業安定所、障害者職業センターを始めとする職業リハビリテーション実施機関において、より個別性の高い支援を必要とする障害者に対して専門的な相談・援助を行う等職業リハビリテーションの措置を充実するとともに、地域の支援機関に対する助言・援助を広く実施する。また、障害者が、雇用の分野と福祉の分野との間を円滑に移行できるようにするためにも障害者の雇用を支援するネットワークの形成等を進め、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を強化する。

特に、地域レベルでは、雇用、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を図りつつ就業面と生活面の双方の支援を一体的かつ総合的に提供する障害者就業・生活支援センターについて、地域のニーズなどを踏まえつつ、計画的な設置を進める。加えて、就職後の職場定着も含めた支援ニーズや支援実績等に応じた就業支援担当者等の配置による支援体制の充実や障害者、企業双方のニーズに迅速に対応するためのコーディネート機能の強化、障害者就業・生活支援センター間のネットワーク形成の促進等による支援水準の向上を図る。

また、職業リハビリテーションの措置の開発を推進するため、障害者職業総合センター等の機能の向上を図る。

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 専門的知識を有する人材の育成

精神障害者を中心とした障害者の就労意欲が高まっているとともに、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、各種依存症等障害の多様化、障害者の高齢化が進展し、必要とされる障害者の職業リハビリテーションも多様化、複雑化している中で、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな職業リハビリテーションの措置を講ずるためには、様々な障害の特性や措置に関する専門的知識を有する人材の育成が重要である。

このため、公共職業安定所職員、障害者職業カウンセ

ラー、職場適応援助者（ジョブコーチ）、就業支援担当者等に対して必要な知識の付与、専門的技法の指導等を行い、職業リハビリテーションに従事する人材の養成と資質向上をより一層積極的かつ着実に推進する。特に精神障害者や視覚障害者、聴覚障害者などの特定の障害への対応を図る。また、職場適応援助者（ジョブコーチ）については、事例検討により効果的な支援方法を提供する研修を用意する等の質的向上を図るとともに、受講希望者が特に多い大都市圏における研修受講機会を拡充するなど、研修体系の見直しを行う。

また、これとあわせて、一般雇用への移行を促進するため、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターにおいて、医療機関や教育機関等就労支援に携わる機関や人材の多様化に対応した研修を実施し、人材育成機能の強化を図るとともに、就労移行支援事業所等地域の関係機関で就労支援に従事する者に対する研修、助言・援助を実施する。

さらに、法に基づき企業が選任する障害者職業生活相談員等の資質の向上にも努め、産業医や精神保健福祉士等の専門家の活用を図る。

なお、これらの専門的知識を有する人材の育成に当たっては、障害者自身の有する経験や実際に障害者が雇用されている事業所において経験的に獲得された知識、技法等の活用を図る。

6 進展する IT の積極的活用

近年急速に進展するITの利用・活用が障害者の働く能力を引き出し職業的自立を促す効果は大きいことから、高度化するIT機器の活用・テレワークをはじめとする働き方などの各種事例や、活用できる支援策等の周知をはじめ、その積極的な活用を図る。

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の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。

1 基本的な留意事項

(1) 採用及び配置

障害者個々人の能力が十分発揮できるよう、障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図る。また、採用試験を行う場合には、募集職種の内容や採用基準等を考慮しつつ、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字の活用、手話通訳者等の派遣、試験時間の延長や休憩の付与等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮を行うよう努める。

さらに、必要に応じて職場環境の改善を図りつつ、障害者個々人の適性と能力を考慮した配置を行う。

(2) 教育訓練の実施

障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多く

の日時を必要とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設ける。

また、技術革新等により職務内容が変化することに対応して障害者の雇用の継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施を図る。

これらの教育訓練の実施に当たっては、障害者職業能力開発校等関係機関で実施される在職者訓練等の活用も考慮する。

(3) 処遇

障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める。

なお、短時間労働者である障害者についても実雇用率の算定対象となっているが、障害者である短時間労働者が通常の所定労働時間働くこと等を希望する旨の申出があったときは、事業主は、当該障害者の有する能力に応じた適正な待遇を行うよう努めることとされている（法第 80 条）。社会保険料負担を免れる目的で、その雇用する障害者の勤務形態を一方的に短時間労働に変更することは、不適切な待遇に当たるものであり、本人の希望、能力等を踏まえた適切な待遇に努める。

(4) 安全・健康の確保

障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために随時点検を行う。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備を図る。

さらに、法律上定められた健康診断の実施はもとより、障害の特性に配慮した労働時間の管理等、障害の種類及び程度に応じた健康管理の実施を図る。

(5) 職場定着の推進

障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害があるために生じる個々人の課題を把握し、適正な雇用管理を行うことにより、職場への定着を図る。

また、法に基づき企業が選任することとされている、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続のための諸条件の整備を図る等の業務を行う障害者雇用推進者や、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員について、雇用する労働者の中からその業務に適した者を選任し、障害者就業・生活支援センターと連携しつつ、生活面も含めた相談支援を図る。これらに加え、社内での配置も含め職場適応援助者（ジョブコーチ）を活用することや障害者が働いている職場内において関係者によるチームを設置すること等により、障害者の職場定着の推進を図る。

(6) 障害及び障害者についての職場全体での理解の促進

障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の、障害及び障害者についての理解や認識を深める。

特に精神障害及び発達障害について、各都道府県労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の出前講座を活用するなどにより職場内全体の理解の促進を図る。

(7) 障害者の人権の擁護、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供

障害者虐待防止法に基づき、事業主は障害者虐待の防止等を図る。

また、障害者差別及び合理的配慮の提供についての問題が生じており、企業内での自主的な解決が困難な場合には、その問題解決及び再発防止のために、都道府県労働局長による紛争解決援助や障害者雇用調停会議による調停を活用する。

2 障害の種類別の配慮事項

(1) 身体障害者

身体障害者については、障害の種類及び程度が多岐にわたることを踏まえ、職場環境の改善を中心として以下の事項に配慮する。

なお、イからハまでに關して、「身体障害者補助犬法」（平成 14 年法律第 49 号）に基づき、常用労働者を 45.5 人（一般事業主の法定雇用率が 2.3% となった際は 43.5 人）以上雇用している事業主並びにその特例子会社及び関係会社は、その事業所に勤務する身体障害者が身体障害者補助犬（盲導犬、介助犬及び聴導犬をいう。）を使用することを拒んではならないこととされ、また、その他の事業主についても拒まないよう努めることとされており、同法に基づき適切に対応する。

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 聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、光、振動、文字等、視覚等による情報伝達の設備の整備や、手話のできる同僚等の育成を図ること等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。そのほか、会議、教育訓練等において情報が得られるよう、手話通訳者や要約筆者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

ハ 肢体不自由者については、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とともに、職務内容、勤務条件等が過重なものとならないよう留意する。また、障害による影響を補完する設備等の整備を図る。

ニ 心臓機能障害者、腎臓機能障害者等のいわゆる内部障害者については、職務内容、勤務条件等が身体的に過重なものとならないよう配慮するとともに、必要に応じて、医療機関とも連携しつつ職場における健康管理のための体制の整備を図る。

ホ 重度身体障害者については、職務遂行能力に配慮

した職務の設計を行うとともに、就労支援機器の導入等作業を容易にする設備・工具等の整備を図る。また、必要に応じて、援助者の配置等職場における援助体制を整備する。

さらに、勤務形態、勤務場所等にも配慮する。

- ヘ 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、全盲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) 知的障害者

知的障害者については、複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することが困難な場合があること、言葉により意思表示をすることが困難な場合があること等と同時に、十分な訓練・指導を受けることにより、障害のない人と同様に働くことができることを踏まえ、障害者本人への指導及び援助を中心として以下の事項に配慮する。

- イ 作業工程の単純化、単純作業の抽出等による職域開発を行う。また、施設・設備の表示を平易なものに改善するとともに、作業設備の操作方法を容易にする。
- ロ 必要事項の伝達に当たっては、分かりやすい言葉遣いや表現を用いるよう心がける。
- ハ 日常的な相談の実施により心身の状態を把握するとともに、雇用の継続のためには家族等の生活支援に関わる者の協力が重要であることから、連絡体制を確立する。
- ニ 重度知的障害者については、生活面での配慮も必要とされることを考慮しつつ、職場への適応や職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置する。
- ホ 十分な指導と訓練を重ねることにより、障害のない人と同様に働くことができることを考慮し、知的障害者の職業能力の向上に配慮する。

また、近年では、製造業のみならず、サービス業や卸売・小売業等、知的障害者が従事する業種が拡大していることを踏まえ、知的障害者の特性や能力に応じた就業が可能となるよう、職域の拡大を図る。

(3) 精神障害者

精神障害者については、臨機応変な判断や新しい環境への適応が苦手である、疲れやすい、緊張しやすい、精神症状の変動により作業効率に波がみられることがある等の特徴が指摘されていることに加え、障害の程度、職業能力等の個人差が大きいことを踏まえ、労働条件の配慮や障害者本人への相談・指導・援助を中心として以下の事項に配慮する。

- イ 本人の状況を踏まえた根拠強く分かりやすい指導を行うとともに、ある程度時間をかけて職務内容や配置を決定する。
- ロ 職務の難度を段階的に引き上げる、短時間労働か

ら始めて勤務時間を段階的に延長する、本人の状況に応じ職務内容を軽減する等必要に応じ勤務の弾力化を図る。特に、当初は長時間の勤務が困難な精神障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に移行できるよう、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

- ハ 日常的に心身の状態を確認するとともに、職場での円滑な人間関係が保てるよう配慮する。また、通院時間、服薬管理等の便宜を図る。
- ニ 職場への適応、職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置するとともに、必要に応じて職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用も図る。
- ホ 企業に採用された後に精神疾患を有するに至った者については、企業内の障害者職業生活相談員や産業医等による相談・指導・援助のほか、地域障害者職業センターによる職場復帰支援（リワーク支援）、産業保健推進センターや精神保健福祉センターによる支援等の活用により、医療・保健機関や職業リハビリテーション機関との連携を図りながら、円滑な職場復帰に努める。

(4) その他障害者

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、各種依存症等により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ついては、個々の障害の状況を十分に把握し、必要に応じて障害に関する職場の同僚等の理解を促進するための措置を講じるとともに、職場内の人間関係の維持や当該障害者に対して必要な援助・指導を行う者の配置、障害状況に応じた職務設計、勤務条件の配慮等を行う。

第4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るに当たっては、今後とも社会全体の理解と協力を得るよう啓発に努め、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の理念を一層浸透させるとともに、この理念に沿って、障害者が可能な限り一般雇用で就くことができるようにすることが基本となる。この点を踏まえ、公的機関・民間企業に対して雇用率達成に向けた指導を行うとともに、更なる積極的な障害者雇用を図るための取組を推進する。また、精神障害者をはじめとして、個別性の高い支援が必要な者に重点を置きつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を総合的に講ずることとする。さらに、障害者の解雇者数は減少傾向にあるものの、引き続き障害者の雇用の維持、解雇の防止及び再就職対策に取り組むとともに、中小企業における雇用の促進、雇用の継続や職場定着を図る

など、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 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1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。

障害者雇用の更なる促進に当たっては、必要に応じて、特例子会社制度のほか、事業協同組合等に係る算定特例や企業グループに係る算定特例といった制度の積極的な周知を図り、その活用も促す。

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。

さらに、除外率設定業種における障害者の雇用状況を把握するとともに、除外率設定業種における雇用事例の収集・提供、職域拡大を図るための措置等を推進することにより、縮小していく場合の障害者の雇用促進につき、支援を行う。

2 精神障害者の雇用対策の推進

精神障害者については、企業で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ライア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。

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。

加えて、企業が取り組むメンタルヘルス対策に対する支援として、採用後に精神疾患を有するに至った者に対する地域障害者職業センターにおける職場復帰支援（リワーク支援）を実施する。

この他、医療機関と公共職業安定所の連携による職場定着を含めた就労支援の取組を全国で実施し、企業に対する支援等のノウハウを蓄積するとともに、地域の他の医療機関においても取組を実施できるよう普及を図る。

3 発達障害者、難病患者等に対する支援

発達障害者、難病患者、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症を有する者等についても、地域障害者職業センター等による職業評価・職業準備支援等の実施、障害者就業・生活支援センターによる生活面も含めた支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）や難病患者就職サポーター、発達障害者雇用トータルサポーターの活用等、それぞれの障害特性等に応じたきめ細かな職業リハビリテーションを実施する。その際、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター、高次脳機能障害支援拠点機関等、地域の関係機関との連携を図る。

また、外見からは障害があることが分かりにくい、具体的な対応方法が分からない等、事業主の雇用管理上の不安があることを踏まえ、雇用管理手法の研究、好事例の収集・提供等により、事業主の理解の促進を図る。

4 事業主に対する援助・指導の充実等

障害者雇用に関する好事例を積極的に周知するとともに、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、各種依存症等障害が多様化してきていることも踏まえ、障害者の雇用管理に関する先進的な知識や情報の提供等により事業主の取組を促進する。

また、中小企業等における職場実習や、障害者雇用に関するノウハウを有する企業、就労移行支援事業所、特別支援学校等を見学する機会等を活用し、障害者雇用ゼロ企業等の障害者雇用の経験のない事業主に対しても、障害者雇用に対する理解を深め、障害者雇用に取り組むきっかけ作りを行う。

さらに、障害者雇用ゼロ企業へのアウトリーチによる提言型「チーム支援」の実施、障害者雇用に知見を有する者による専門的な雇用管理に係る援助、拡充する障害者トライアル雇用事業や各種助成金の活用、就職面接会の充実、障害者雇用に関する課題へのコンサルティングの実施等により、中小企業等に対する支援の充実を図る。

このほか、障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害者や事業主に対する職場適応指導、きめ細かな相談・援助を行うとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）支援、障害者就業・生活支援センター事業、障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫・中高年齢障害者の雇用支援などを促すための各種助成措置を充実すること等により、適正な雇用管理を促進する。

なお、障害者雇用納付金制度を適正に運営することにより、障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、助成金制度を活用することにより障害者の雇用の促進及び継続を図る。

障害者雇用納付金の申告・納付並びに調整金、報奨金及び助成金の支給申請手続については、電子申告申請の活用等により、簡素化に努めることとする。

5 障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化

公共職業安定所において、在職中の障害者の状況の把握・確認に基づき、離職に至ることを未然に防止するよう、中途障害者を含め障害者に対する相談や事業主に対する指導を実施するとともに、やむなく離職に至った場合には、再就職に向けた相談援助の実施等の雇用支援の強化を行う。

また、平成25年4月に施行された「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の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。）に基づき、公契約について、競争に参加する者に必要な資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること又は障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等障害者の就労を促進するために必要な措置を講ずるよう努める。

6 重度障害者の雇用・就労の確保

重度障害者の雇用の場を確保するため、助成金制度も活用しつつ重度障害者を多数雇用する事業所の設置を促進し、職域の拡大及び職場環境の整備を図る。

また、福祉施設等や特別支援学校等から一般雇用にくくために特に支援が必要な場合については、移行前の段階から障害者のキャリア形成に配慮した処遇がなされることも念頭に置いて、職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用等福祉機関等との連携による雇用支援体制の整備に努めるとともに、職務の見直し、職域の拡大、施設・設備の改善の促進、障害者及び事業主に対する相談等の施策の充実を図る。

7 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。

8 適切な雇用管理の確保等

雇用の継続のためには、障害特性に配慮した雇用環境を整えることが重要であることから、各種助成金も活用しながら、採用から配置、処遇、教育訓練等の様々な局面において、きめ細かな雇用管理が行われるよう、事業主の理解の促進を図るとともに、「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の確保等に関する指針」の周知や好事例の提供等を行うほか、必要に応じて公共職業安定所による助言・指導等を行うことにより、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図る。

障害者雇用に知見を有する者の紹介・派遣等を行うことにより、障害特性を踏まえた適正な雇用管理や職場環境の提供を支援する。

加えて、中央障害者雇用情報センターにおいて、専門家による合理的な配慮を踏まえた雇用管理・就労支援機器の相談等への対応や、また、障害を理由とした差別、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮に問題が生じている場合について、障害者雇用調停会議等による迅速な解決を図る。

9 関係機関との連携等

障害者基本計画に基づき、本人の意欲・能力に応じた一般雇用への移行を図るほか、特別支援学校等卒業生や精神障害者の雇用を促進するため、公共職業安定所を中心とした「チーム支援」を推進することや、地域障害者職業センターにおける地域の就労支援を担う人材の育成その他の関係機関に対する助言・援助等をより積極的に行うこと等により、福祉、教育、医療等の関係機関との間の連携・支援を強化する。

また、特に、知的障害者や精神障害者は、職場環境を始めとする環境の変化による影響を受けやすいこと、地域における社会生活面での配慮が不可欠であること等から、地域レベルにおいて、障害者就業・生活支援センターや地方公共団体、社会福祉法人、NPO等の民間部門との連携も図りつつ、生活全般に関わる支援を行うこととする。

このような点を踏まえ、障害者の職業生活に関わる社会環境を地域に根ざした形で、住宅、交通手段等も含め総合的に整備していくことが重要であり、これに対する援助措置の充実に努める。

10 障害者雇用に関する啓発、広報

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、国民一人一人の障害者雇用や障害者の職業能力開発、技能の向上の重要性に対する理解や、障害者が一定の配慮・支援があれば就労や職場復帰が十分可能であることについての理解を高めることが不可欠であることから、事業主団体、労働組合、障害者団体の協力も得ながら、事業主、労働者、障害者本人及びその家族や福祉、教育、医療に携わる者等を含め広く国民一般を対象とした啓発、広報を推進する。

また、実際に多くの事業主が障害者の雇用に積極的に取り組んでおり、これらの取組を好事例として収集し、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雇用リファレンスサービスの充実等を通じて周知・広報等を行うとともに、このような事業主が社会的な評価を得られるような広報を推進することにより、障害者雇用の取組の一層の拡大を図る。

11 研究開発等の推進

障害者雇用の実態把握のため、基礎的な調査研究や統計データの収集・整理を計画的に推進する。また、職業リハビリテーションの質的向上、職業リハビリテーションに関する知識及び技術の体系化、障害者の職域拡大及び職業生活の向上を図るため、障害の種類及び程度ごとの障害特性、職業能力の評価、職域の開発・拡大、雇用開発等の障害者雇用に係る専門的な研究を事業主団体等の協力も得て計画的に推進する。さらに、雇用の分野と福祉、教育、医療の分野との間の円滑な移行を確保する

上での問題等障害者の雇用に関する今後の課題に関する研究を積極的に推進することに加え、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成するとともに、障害の特性に応じた効果的な活用及びその指導法の研究開発に努める。

また、発達障害や難病等に起因する障害を含めた障害・疾患等について雇用管理に関する情報の収集、蓄積等に努めるとともに、難病患者等の職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行う。

あわせて、これらの研究成果については、十分に施策に反映させるとともに関係者に積極的に提供する等、そ

の活用に努める。

12 国際交流、国際的な取組への対応等

障害者権利条約を踏まえ、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を定めること等を内容とする法の規定の着実な実施を図る。

また、「アジア太平洋障害者の10年（2013—2022）」の行動計画として平成24年11月に採択された「アジア太平洋障害者の権利を実現する仁川戦略」に基づき、障害者問題に関する国際的な取組に参加することにより、我が国の国際的地位にふさわしい国際協力を推進する。

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3月25日厚生労働省告示第116号)

第1 趣旨

この指針は、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36条第1項の規定に基づき、法第34条及び第35条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

第2 基本的な考え方

全ての事業主は、法第34条及び第35条の規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（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（以下「障害」と総称する。）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。以下同じ。）に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない、また、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、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）である。

また、障害者に対する差別を防止するという観点から踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主と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。

第3 差別の禁止

1 募集及び採用

(1) 「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続を含む。

(2) 募集又は採用に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。

ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。

(3) (2)に関し、募集に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、障害者であることを理由とする差別に該当しない。一方、募集に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、障害者であることを理由とする差別に該当する。

(4) なお、事業主と障害者の相互理解の観点から、事業主は、応募しようとする障害者から求人内容について問合せ等があった場合には、当該求人内容について説明することが重要である。また、募集に際して一定の能力を有することを条件としている場合、当該条件を満たしているか否かの判断は過重な負担にならない範囲での合理的配慮（法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置をいう。以下同じ。）の提供を前提に行われるものであり、障害者が合理的配慮の提供があれば当該条件を満たすと考える場合、その旨を事業主に説明することも重要である。

2 賃金

(1) 「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。

(2) 賃金の支払に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合は、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者に対して一定の手当等の賃金の支払をしないこと。

ロ 一定の手当等の賃金の支払に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

3 配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）

(1) 「配置」とは、労働者を一定の職務に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務における業務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものである。

なお、配置には、業務の配分及び権限の付与が含まれる。

「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれない。

また、「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいう。

- (2) 配置に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14 に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 一定の職務への配置に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。

ロ 一定の職務への配置に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 一定の職務への配置の条件を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して配置すること。

4 昇進

- (1) 「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けについて下位の職階から上位の職階への移動を行うことをいう。昇進には、職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる「昇格」も含まれる。

- (2) 昇進に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14 に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者を一定の役職への昇進の対象から排除すること。

ロ 一定の役職への昇進に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、障害者でない者を優先して昇進させること。

5 降格

- (1) 「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれる。

- (2) 降格に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者としてすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14 に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者を降格の対象とすること。

ロ 降格に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 降格の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者を優先して対象とすること。

6 教育訓練

- (1) 「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する労働者に対して、その労働者の業務の遂行の過程外（いわゆる「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」）において又は当該業務の遂行の過程内（いわゆる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」）において、現在及び将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいう。

- (2) 教育訓練に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14 に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者に教育訓練を受けさせないこと。

ロ 教育訓練の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 教育訓練の対象となる労働者を選定するに当たって、障害者でない者を優先して対象とすること。

7 福利厚生

- (1) 「福利厚生の措置」とは、労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付、住宅の貸与その他の労働者の福利厚生を目的とした措置をいう。

- (2) 福利厚生の措置に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14 に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者に対して福利厚生の措置を講じないこと。

ロ 福利厚生の措置の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 障害者でない者を優先して福利厚生の措置の対象とすること。

8 職種の変更

- (1) 「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがある。

- (2) 職種の変更に關し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14 に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 職種の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。

ロ 職種の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 職種の変更の基準を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。

9 雇用形態の変更

- (1) 「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長短等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがある。
- (2) 雇用形態の変更に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その対象から障害者を排除すること、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14 に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - イ 雇用形態の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
 - ロ 雇用形態の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ハ 雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。

10 退職の勧奨

- (1) 「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいう。
- (2) 退職の勧奨に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者として、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14 に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - イ 障害者であることを理由として、障害者を退職の勧奨の対象とすること。
 - ロ 退職の勧奨に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ハ 障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。

11 定年

- (1) 「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をいう。
- (2) 定年に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすることや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14 に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - イ 障害者に対してのみ定年の定めを設けること。
 - ロ 障害者の定年について、障害者でない者の定年より低い年齢とすること。

12 解雇

- (1) 「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まない。
- (2) 解雇に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象を障害者として、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14 に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - イ 障害者であることを理由として、障害者を解雇の対象とすること。
 - ロ 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ハ 解雇の基準を満たす労働者の中で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

13 労働契約の更新

- (1) 「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいう。
- (2) 労働契約の更新に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14 に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - イ 障害者であることを理由として、障害者について労働契約の更新をしないこと。
 - ロ 労働契約の更新に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ハ 労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先して労働契約の更新の対象とすること。

14 法違反とならない場合

- 1 から 13 までに関し、次に掲げる措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - イ 積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。
 - ロ 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること。
 - ハ 合理的配慮に係る措置を講ずること（その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること）。
 - ニ 障害者専用の求人採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

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3月25日厚生労働省告示第117号)

第1 趣旨

この指針は、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36条の5第1項の規定に基づき、法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置（以下「合理的配慮」という。）に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

第2 基本的な考え方

全ての事業主は、法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（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（以下「障害」と総称する。）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。以下同じ。）と障害者でない者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者からの申出により当該障害者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、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な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、その雇用する障害者で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。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

合理的配慮に関する基本的な考え方は、以下のとおりである。

- 1 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主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。
- 2 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には、合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。
- 3 過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置

を講ずることは差し支えないこと。

また、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、事業主は、当該障害者との話合いの下、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。

- 4 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労働者であるとの認識の下、事業主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。

第3 合理的配慮の手続

1 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

(1) 障害者からの合理的配慮の申出

募集及び採用時における合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

なお、合理的配慮に係る措置の内容によっては準備に一定の時間がかかる場合があることから、障害者には、面接日等までの間に時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められること。

(2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い

事業主は、障害者からの合理的配慮に関する事業主への申出を受けた場合であって、募集及び採用に当たって支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、当該障害者と話合いを行うこと。

(3) 合理的配慮の確定

合理的配慮の提供義務を負う事業主は、障害者との話合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、講ずることとした措置の内容又は当該障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えるこ

と。

その検討及び実施に際して、過重な負担にならない範囲で、募集及び採用に当たって支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、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ったとき、事業主は、当該障害者との話合いの下、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。

講ずることとした措置の内容等を障害者に伝える際、当該障害者からの求めに応じて、当該措置を講ずることとした理由又は当該措置を実施できない理由を説明すること。

2 採用後における合理的配慮の提供について

(1) 事業主の職場において支障となっている事情の有無等の確認

労働者が障害者であることを雇入れ時までに把握している場合には、事業主は、雇入れ時までに当該障害者に対して職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

また、

イ 労働者が障害者であることを雇入れ時までに把握できなかった場合については、障害者であることを把握した際に、

ロ 労働者が雇入れ時に障害者でなかった場合については、障害者となったことを把握した際に、事業主は、当該障害者に対し、遅滞なく、職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は、必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

なお、障害者は、事業主からの確認を待たず、当該事業主に対して自ら職場において支障となっている事情を申し出ることが可能であること。

事業主は、職場において支障となっている事情があれば、その改善のために障害者が希望する措置の内容を確認すること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。障害者が自ら合理的配慮の提供を希望することを申し出た場合も同様とする。

(2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い（１(2)と同様）

事業主は、障害者に対する合理的配慮の提供が必要であることを確認した場合には、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、当該障害者と話合いを行うこと。

(3) 合理的配慮の確定（１(3)と同様）

合理的配慮の提供義務を負う事業主は、障害者との話合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、講ずることとした措置の内容又は当該障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えること。なお、当該措置の実施に一定の時間がかかる場合は、その旨を当該障害者に伝えること。

その検討及び実施に際して、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、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ったとき、事業主は、当該障害者との話合いの下、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。

講ずることとした措置の内容等を障害者に伝える際、当該障害者からの求めに応じて、当該措置を講ずることとした理由又は当該措置を実施できない理由を説明すること。

3 その他

合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、就労支援機関の職員等に当該障害者を補佐することを求めても差し支えないこと。

第４ 合理的配慮の内容

1 合理的配慮の内容

合理的配慮とは、次に掲げる措置（第５の過重な負担に当たる措置を除く。）であること。

(1) 募集及び採用時における合理的配慮

障害者と障害者でない者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に講ずる障害者の障害の特性に配慮した必要な措置

(2) 採用後における合理的配慮

障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な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講ずるその障害者で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

なお、採用後に講ずる合理的配慮は職務の円滑な遂行に必要な措置であることから、例えば、次に掲げる措置が合理的配慮として事業主に求められるものではないこと。

イ 障害者である労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること。

ロ 中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮の手続の過程において判断される場合に、当該職務の遂行を継続させること。ただし、当該職務の遂行を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、

個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討することが必要であること。

2 合理的配慮の事例

合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例は別表のとおりであること。なお、合理的配慮は個々の障害者である労働者の障害の状態や職場の状況に応じて提供されるものであるため、多様性があり、かつ、個別性が高いものであること。したがって、別表に記載されている事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではなく、また、別表に記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること。

第5 過重な負担

合理的配慮の提供の義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしている。

1 過重な負担の考慮要素

事業主は、合理的配慮に係る措置が過重な負担に当たるか否かについて、次に掲げる要素を総合的に勘案しながら、個別に判断すること。

(1) 事業活動への影響の程度

当該措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動への影響の程度をいう。

(2) 実現困難度

事業所の立地状況や施設の所有形態等による当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度をいう。

(3) 費用・負担の程度

当該措置を講ずることによる費用・負担の程度をいう。

ただし、複数の障害者から合理的配慮に関する要望があった場合、それらの複数の障害者に係る措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなること。

(4) 企業の規模

当該企業の規模に応じた負担の程度をいう。

(5) 企業の財務状況

当該企業の財務状況に応じた負担の程度をいう。

(6) 公的支援の有無

当該措置に係る公的支援を利用できる場合は、その利用を前提とした上で判断することとなること。

2 過重な負担に当たると判断した場合

事業主は、障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えとともに、当該障害者からの求めに応じて、当該措置が過重な負担に当たると判断した理由を説明すること。また、事業主は、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。

第6 相談体制の整備等

事業主は、法第 36 条の 3 に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

1 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(1) 相談への対応のための窓口（以下この 1 において「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

イ 相談に対応する担当者・部署をあらかじめ定めること。

ロ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

(2) 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるよう必要な措置を講ずること。

2 採用後における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応

(1) 職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認すること。

(2) 職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うこと。

3 相談者のプライバシーを保護するために必要な措置

採用後における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、当該措置を講じていることについて、労働者に周知すること。

4 相談をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

障害者である労働者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、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発をすること。

（不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発をすることについて措置を講じていると認められる例）

(1) 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、障害者である労働者が採用後における合理的配慮に関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該障害者である労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

(2) 社内報、パンフレット、社内ホームページ等の広報又は啓発のための資料等に、障害者である労働者が採用後における合理的配慮に関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該障害者である労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 その他

これらの相談体制の整備等に当たっては、障害者である労働者の疑義の解消や苦情の自主的な解決に資するものであることに留意すること。

別表

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例は、この表の第一欄に掲げる障害区分に応じ、それぞれこの表の第二欄に掲げる場面ごとに講ずるこの表の第三欄に掲げる事例であること。
- 合理的配慮は、個々の障害者である労働者の障害（障害が重複している場合を含む。）の状態や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様性があり、かつ、個別性が高いものであること。したがって、ここに記載されている事例はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではなく、また、ここに記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること。
- 採用後の事例における障害については、中途障害によるものを含むこと。

障害区分	場面	事例
視覚障害	募集及び採用時	- 募集内容について、音声等で提供すること。 - 採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。
	採用後	- 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 - 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。 - 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 - 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。 - 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 - 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容及び必要な配慮等を説明すること。
聴覚・言語障害	募集及び採用時	- 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 - 面接を筆談等により行うこと。
	採用後	- 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 - 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。 - 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 - 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。 - 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の

		内容や必要な配慮等を説明すること。
肢体不自由	募集及び採用時	面接の際にできるだけ移動が少なく済むようにすること。
	採用後	- 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 - 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 - 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。 - スロープ、手すり等を設置すること。 - 体温調整しやすい服装の着用を認めること。 - 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 - 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容及び必要な配慮等を説明すること。
内部障害	募集及び採用時	面接時間について、体調に配慮すること。
	採用後	- 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 - 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 - 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 - 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容及び必要な配慮等を説明すること。
知的障害	募集及び採用時	面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	- 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 - 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。 - 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。 - 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 - 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容及び必要な配慮等を説明すること。
精神障害	募集及び採用時	面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。

	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 ・ 本人の状況を見ながら業務量を調整すること。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
発達障害	募集及び採用時	・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ・ 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

難病に起因する障害	募集及び採用時	・ 面接時間について、体調に配慮すること。 ・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 本人の負担の程度に応じ、業務量を調整すること。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
高次脳機能障害	募集及び採用時	・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 本人の負担の程度に応じ、業務量を調整すること。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。