

各都道府県総務部長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）

】 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室長
（公印省略）

「「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく対策の更なる
充実・強化について」について

障害者雇用の促進については、「地方公共団体における障害者雇用の促進等について」（平成30年11月13日付け総行女第19号）において、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定。以下「基本方針」という。）を参考にしながら、各団体の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請しているところです。

このような中で、公務部門における障害者雇用の取組が、名実ともに民間の事業主に率先するものと言えるようにするためには、基本方針に基づく取組の更なる充実強化を図るとともに、公務部門で働く障害者が職業生活において活躍できるようにするための職場環境の整備等の取組を一層推進していくことが必要です。

このことから、国は、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」（概要は別添1）を本年3月19日に閣議決定して国会に提出するとともに、同日、公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議において、「「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく対策の更なる充実・強化について」（別添2）を取りまとめました。

そして、このたび、平成31年3月29日付け職雇発0329第4号（別添3）により、厚生労働省職業安定局雇用開発部長から、地方公共団体における障害者雇用の促進について依頼がありました。

各地方公共団体においては、公務部門は、民間の事業主に対し率先して障害者を雇用すべき立場にあることを改めて認識し、基本方針及び今般のとりまとめに記載の取組を参考にしながら、各団体の実情に応じて、必要な措置を講ずるよう要請いたします。

併せて、他の任命権者、市区町村等に対してもこの旨周知されるようお願いいたします。

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

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

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置

(1) 国及び地方公共団体に対する措置

- ① 国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととする。
- ② 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めるものとし、国及び地方公共団体は、同指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととする。
- ③ 国及び地方公共団体は、障害者雇用推進者(障害者雇用の促進等の業務を担当する者)及び障害者職業生活相談員(各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者)を選任しなければならないこととする。
- ④ 国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況を公表しなければならないこととする。
- ⑤ 国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、公共職業安定所長に届け出なければならないこととする。

(2) 民間の事業主に対する措置

- ① 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者(特定短時間労働者)を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みを創設する。
- ② 障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小事業主(常用労働者300人以下)を認定することとする。

2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置

- (1) 厚生労働大臣又は公共職業安定所長による国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定を設ける。
- (2) 国及び地方公共団体並びに民間の事業主は、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する書類を保存しなければならないこととする。
- (3) 障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法を明確化するとともに、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に対して、確認の適正な実施に関し、勧告をすることができることとする。

施行期日

平成32年4月1日(ただし、1.(1)①及び2.(1)については公布の日、1.(1)③④⑤並びに2.(2)及び(3)については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)

障害者雇用をめぐる現状・課題と対応（改正法案の概要）

《施策の基本理念》 社会連帯の理念に基づく事業主の共同の責務として、障害者雇用を促進

国・地方公共団体

障害者の任免状況について、再点検結果を公表（H30.8）

多くの機関において、対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状態であることが明らかになった。

[再点検前 ⇒ 再点検後]

| (H29.6.1時点) | 実雇用率 | 不足数 |
|-------------|---------------|-------------------|
| 国 | 2.50% ⇒ 1.17% | 2.0人 ⇒ 3,814.5人 |
| 地方公共団体 | 2.40% ⇒ 2.16% | 677.0人 ⇒ 4,734.0人 |

※法定雇用率 2.3% (H30.4～2.5%)
 (ただし、都道府県等の教育委員会は 2.2% (H30.4～2.4%))

関係閣僚会議で「基本方針」を決定し、取組を開始（H30.10）

- ① チェック機能の強化
- ② 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組
- ③ 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大
- ④ 公務員の任用面での対応等

※ 同方針において、引き続き、法的整備を視野に入れた検討を行う旨を表明

現状

民間

企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は着実に進展

- ▶ 雇用者数は、14年連続で過去最高を更新
 (H19: 30.3万人 ⇒ H29: 49.6万人)
- ▶ ハローワークにおける障害者の年間就職件数は、9年連続で増加
 (H19: 45,565件 ⇒ H29: 97,814件)

精神障害者や中小事業主における障害者雇用に課題

- ▶ 精神障害者の年間就職件数は増加しているが、雇用者数がまだ少ない
 ハローワークにおける精神障害者の就職 4万5千件(障害者全体の半分)
 ⇨雇用者数(精神障害者) 5万人(障害者全体の1割) ※H29
- ▶ 精神障害者は、短時間労働者の割合が多い(3割)
 ⇨身体障害者 1割、知的障害者 2割 ※H29
- ▶ 中小企業における障害者雇用が進んでいない
 実雇用率: 全体 1.97%
 ⇨100人以上300人未満 1.81%、50人以上100人未満 1.60% ※H29

対象障害者の不適切計上の再発防止

- ▶ 報告徴収の規定の新設
- ▶ 書類保存の義務化
- ▶ 対象障害者の確認方法の明確化

⇒ 適正実施勧告の規定の新設

精神障害者や重度障害者を含めた、障害者雇用の計画的な推進

- ▶ 国等が率先して障害者を雇用する責務の明確化
- ▶ 「障害者活躍推進計画」の作成・公表の義務化
- ▶ 障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任の義務化

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保

- ▶ 週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金の新設

中小企業における障害者雇用の促進

- ▶ 中小事業主（300人以下）の認定制度の新設

課題

対策 改正法案概要

国及び地方公共団体と民間事業主との法改正事項に係る適用状況の比較

| 法案において規定する項目 | 国・地方公共団体への適用 | | 民間事業主への適用 | |
|---|--------------|-----------------------------|---------------------------|--|
| | 現行 | 改正案 | 現行 | 改正案 |
| 1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置 | | | | |
| (1)①国及び地方公共団体の責務 | — | 国等が率先して雇用する責務を法律上明確化★ | — | — |
| (1)②障害者活躍推進計画の作成・公表 | — | 障害者活躍推進計画の作成・公表を義務付け★ | — | — |
| (1)③障害者雇用推進者の選任 | — | 全ての国及び地方公共団体に選任を義務付け | 一定規模以上の企業に選任の努力義務あり | (引き続き努力義務) |
| (1)③障害者職業生活相談員の選任 | — | 一定数以上の障害者を雇用する事業所に選任を義務付け | 一定数以上の障害者を雇用する事業所に選任義務あり | (引き続き義務) |
| (1)④障害者任免状況の自ら公表 | — | 任免状況の自ら公表を義務化 | — | — |
| (1)⑤解雇の届出 | — | 障害者を免職する場合は公共職業安定所へ届出を義務付け★ | 障害者を解雇する場合は公共職業安定所へ届出義務あり | (引き続き義務) |
| (2)①週20時間未満の特例給付金 | — | — (障害者の特性に応じた雇用推進) | — | 週20時間未満の雇用障害者の数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例給付金を支給する仕組みを創設 |
| (2)②中小事業主の認定制度 | — | — | — | 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度を創設 |
| 2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての確かな把握等に関する措置 | | | | |
| (1)厚生労働大臣による報告徴収 | — | 厚生労働大臣による報告徴収ができる規定を新設 | 厚生労働大臣による報告徴収等の規定あり | (引き続き規定) |
| (2)対象障害者の確認書類の保存 | — | 義務規定を新設 | (省令に義務規定あり) | 義務規定を新設 |
| (3)対象障害者の確認方法 | — | 規定を新設 適正実施勧告も規定★ | — | 規定を新設 |

□ は、民間事業主よりも強い規定。 □ は、民間事業主に並ぶ規定。

★は、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）の内容に上乗せる規定。

- 法定雇用率を達成していない国及び地方公共団体の機関においては、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められている一方で、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要である。
- このため、国及び地方公共団体の機関において、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（障害者活躍推進計画）を作成・公表することとする。
- また、国及び地方公共団体の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画の作成に関する指針を示すこととする。

障害者活躍推進計画の概要

- 国及び地方公共団体の機関は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画を作成・公表。

<障害者活躍推進計画の概要イメージ>

計画期間：概ね2～5年間

障害者活躍推進計画における取組例

- (1) 障害者の活躍推進に関する基礎的事項
 - ① 組織内の体制整備のための取組、② 障害者雇用に関する理解促進のための取組、③ 職務の選定・創出のための取組
- (2) 障害者の採用に関する事項
 - ① 募集・採用に関する取組、② 職員の任用上の措置
- (3) 障害者が職場定着し活躍できる職場づくりに関する事項
 - ① 職場環境整備のための取組、② 人事労務管理に関する取組

- 国及び地方公共団体の機関は、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状況を公表。
- 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の求めに応じ、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。

短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）の雇用に対する支援

- 現行の障害者雇用率制度等においては、職業的自立を促す観点から、週所定労働時間20時間未満での働き方は支援の枠組みの対象とされていない。一方で、就労希望を有する精神障害者等が大幅に増加傾向にあり、その中には、障害の特性から、週所定労働時間20時間未満であれば就労可能な障害者も一定程度見られる。
- 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保を支援するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する仕組みを創設する。

＜労働政策審議会障害者雇用分科会意見書で提言された具体的な枠組み＞

- 週所定労働時間20時間未満の雇用障害者数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する。
- 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週20時間以上の労働者とする枠組みを維持する。
- 支給額の単価は、調整金・報奨金の単価、週20時間～30時間の短時間労働者の雇用率カウント（0.5）との均衡等を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- 週20時間未満の雇用に対する支援が、週20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が10時間であることを踏まえ、10時間とする。

※ 具体的な要件や単価については、省令で規定する予定。

＜各制度の対象者イメージ＞

| 週所定労働時間 | 雇用率制度 | 障害者雇用納付金 障害者雇用調整金 | 週20時間未満の 特例給付金 |
|--------------|-------|----------------------|-------------------|
| 30時間以上 | ○ | ○ | × |
| 20時間以上30時間未満 | ○ | ○ | × |
| 10時間以上20時間未満 | × | × | ○ |

- 対象となる
- ×

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設する。

<考えられる優良中小事業主の認定制度に係る評価項目例>

- | | |
|------------------|---------------------------|
| 1. 障害者雇用の推進体制の整備 | 6. 障害者を採用し、活躍を推進するための計画立案 |
| 2. 障害者雇用に関する理解浸透 | 7. 募集・採用の取組 |
| 3. 職務の選定・創出 | 8. 職場定着の取組 |
| 4. 職場環境の整備 | 9. 関係機関との連携 |
| 5. 雇用管理の充実 | |

※具体的な評価項目については、法案成立後に検討。

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開

<企業規模別の障害者雇用状況>

| | 実雇用率 | 雇用率達成企業割合 | 雇用率未達成企業のうち雇用ゼロ企業割合 |
|--------------|-------|-----------|---------------------|
| 全体 | 1.97% | 50.0% | 58.7% (100%) |
| 50～100人未満 | 1.60% | 46.5% | 96.0% (78.6%) |
| 100～300人未満 | 1.81% | 54.1% | 34.8% (21.2%) |
| 300～500人未満 | 1.82% | 45.8% | 1.4% (0.2%) |
| 500～1,000人未満 | 1.97% | 48.6% | 0.4% (0.0%) |
| 1,000人以上 | 2.16% | 62.0% | 0.0% (0.0%) |

平成29年6月1日現在

「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく
対策の更なる充実・強化について

平成 31 年 3 月 19 日
公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議

国及び地方公共団体（以下「公務部門」という。）においては、多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが昨年明らかとなった。

このような事態は民間の事業主に対し率先して障害者を雇用すべき立場にある公務部門においてあってはならないことであり、今回の事態を深く反省して、再発防止はもとより、法定雇用率の達成に向けた計画的な取組、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けて取り組まなければならない。

このため、平成 30 年 10 月 23 日に「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」を決定し、現在、政府一体となってこの基本方針に基づいて取組を進めている。

このような中で、公務部門における障害者雇用の取組が、名実ともに民間の事業主に率先するものといえるようにするためには、基本方針に基づく取組の更なる充実強化を図るとともに、公務部門で働く障害者が職業生活において活躍できるようにするための職場環境の整備等の取組を一層推進していくことが必要である。

このことから、国は、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」（以下「改正法案」という。）を今国会へ提出することと併せて、公務部門において障害者雇用を推進するために必要となる事項として、以下について取り組むこととする。

また、地方公共団体については、その実情に応じ、以下の取組を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請する。

1. 障害者の採用・定着支援等について

- (1) 各府省等は、障害者の採用に当たっては、個々の障害者の特性と希望を十分把握し、それを踏まえて採用段階及び採用後において具体的にどのような合理的な配慮を行うことができるかを検討することが重要であることを認識し、採用を行う。

そのためにも、各府省等において国家公務員における合理的配慮に係る指針について、関係職員の理解を深めるための取組を積極的に行う。

- (2) 個々の応募者の能力と適性の把握に当たっては、現在雇用されているかどうかに関わらず、的確に把握するとともに、人事院の統一選考試験に限ることなく、それぞれの障害特性も考慮した各府省等の個別選考や非常勤職員の採用を行う中で、知的障害者・精神障害者・重度障害者についても積極的な採用に努める。
- (3) 非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とするステップアップの枠組みや、本人の希望に応じ常勤職員としての採用前に非常勤職員として勤務できるプレ雇用について、各府省等において積極的に活用するとともに、職場実習の機会を確保する等、きめ細かいマッチングを行い、障害特性に応じた採用を丁寧に進める。
- (4) 各府省等は、速やかに法定雇用率を満たすことを目指すだけでなく、障害者とその能力を発揮して活躍でき、その特性や状況に応じて、長期かつ安定的に勤務できるようにすることが重要であることを認識し、そのための支援体制や職場環境の整備に積極的に取り組む。その際、早出遅出勤務やフレックスタイム制などを活用した勤務時間の弾力的な設定や、テレワーク勤務の活用ができる環境整備などを進める。
- (5) 障害者の職場定着を支援するため、就労支援機関との連携を推進するとともに、改正法案において選任が義務付けられる障害者職業生活相談員を適切に配置すること等により相談体制を整備する。
- (6) 各府省等による障害者の採用が、民間企業における障害者雇用を妨げることがないように配慮し、労働政策審議会等も活用しながら、実態の把握に努める。
- (7) 障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に資する取組を推進する観点から、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に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達について、一層の推進を図る。

2. 対象障害者の不適切計上に対する是正のための勧告について

改正法案において対象障害者の確認方法の明確化とその適正な実施に関する勧告などの規定を整備することとしていることを踏まえ、今般の事案のような不適切計上の防止に万全を期すべく、その適切な運用に努める。

3. 各府省等の障害者雇用に係る責任体制の明確化について

- (1) 改正法案において公務部門に設置が義務付けられる障害者雇用推進者には、各府省等の官房長等を選任することとし、障害者活躍推進計画作成指針にその旨を明記する。
- (2) その上で、各府省等に対し、人事評価の一環として、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等の障害者の雇用促進を担当する職員の人事評価に当たっては、その業務内容に応じて、障害者採用計画及び障害者活躍推進計画の実施、障害者からの相談への対応等の取組が適切に考慮されるものであることを周知する。

4. 各府省等の法定雇用率未達成の場合の予算面での対応について

- (1) 各府省等は、法定雇用率の達成を前提に障害者雇用の促進のために措置された予算について、当該目的以外に使用することは厳に控えることとする。更に、法定雇用率が未達成の場合には、その未達相当額を適切に活用することにより、各年度の予算編成において、必要な障害者雇用の促進策の充実を図ることとする。
- (2) 民間において法定雇用率が未達成の場合に納付金を納める障害者雇用納付金制度が設けられていることや、法令の執行機関たる国の行政機関においては、長年にわたり継続していた法定雇用率が達成されない状態を是正する重い責任があることも踏まえ、障害者採用計画が未達成の場合には、その状況に応じて、各府省等の翌年度の庁費の算定上減額する仕組みを導入することにより、各府省等の障害者採用計画の達成を促すこととする。
具体的には、民間における障害者雇用納付金制度（不足する障害者数1人につき年60万円）を踏まえ、法定雇用者数に不足する障害者数1人につき60万円を、翌年度の庁費の算定上減額する。
- (3) なお、4. (1) 及び(2)の対応に当たり、法定雇用率の未達成の状況については、現在の採用計画期間（平成31年末まで）経過後、各府省等から厚生労働省へ通報する毎年6月1日現在の雇用状況に基づき判断する。

なお、上記４．については、国の行政機関は、率先して障害者の雇用を進める立場にありながら、法定雇用率が達成されない状態が長年にわたって継続していたこと等を踏まえ、特段の措置として講じるものであることから、改正法案の見直しの検討に併せ、その施行後３年を目途に、その実施状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があるときは、その結果に基づき所要の見直しを行うものとする。

また、上記の取組について、国会、裁判所、会計検査院及び人事院にも同様の取組を行うよう要請する。

職雇発 0329 第 4 号
平成 31 年 3 月 29 日

総務省自治行政局公務員部長 殿

厚生労働省職業安定局
雇 用 開 発 部 長
(公 印 省 略)

「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく対策の更なる充
実・強化について」について

地方公共団体における障害者の採用等については、従来より格別のご配慮をいただき感謝申し上げます。

さて、今般の国及び地方公共団体（都道府県又は市町村の機関、都道府県等の教育委員会）における障害者の不適切な計上の事案を受け、都道府県及び市町村に対して、障害者雇用に関し、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成 30 年 10 月 23 日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）（参考 1、2）を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、助言・啓発を行っていただくよう、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」について」（平成 30 年 11 月 13 日付け職雇発 1113 第 2 号）にて依頼させていただいたところ です。

このような中で、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」（参考 3）を今国会へ提出することと併せて、公務部門における障害者雇用の取組が、名実ともに民間の事業主に率先するものとするができるよう、本年 3 月 19 日に「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく対策の更なる充実・強化について」（平成 31 年 3 月 19 日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）（別添）をとりまとめたところですが、このとりまとめにおいては、「地方公共団体については、その実情に応じ、とりまとめに記載の取組を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請する。」とされております。

このことを踏まえ、本日、別紙のとおり、当省職業安定局長から各都道府県知事等に対し、障害者雇用に関し、その実情に応じ、とりまとめに記載の取組を参考にしながら必要な措置を講ずるよう要請をしました。

また、各市町村長等に対しても同様の要請を行うよう、当省職業安定局長から各都道府県労働局長に指示をしました。

つきましては、貴職におかれても、都道府県及び市町村に対して、障害者雇用に関し、とりまとめに記載の取組を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、助言・啓発を行っていただきますよう、よろしくお願いいたします。

(参考)

- ・ 参考 1 : 公務部門における障害者雇用に関する基本方針
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000375741.pdf>
- ・ 参考 2 : 公務部門における障害者雇用に関する基本方針 (概要)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000495336.pdf>
- ・ 参考 3 : 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案 (概要)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000489892.pdf>