**○厚生労働省告示第百七十一号**

中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第百六十号）第十三条第二項の規定に基づき、平成二十九年四月一日前に退職した被共済者であって平成三十年四月一日から平成三十一年三月三十一日までの間に退職金を分割払の方法により支給することを請求したもの、平成三十九年四月一日以後平成三十年四月一日から平成三十一年三月三十一日までの間に退職した被共済者であって平成三十年八月一日から平成三十一年三月三十一日までの間に退職金を分割払の方法により支給することを請求したもの及び平成三十年四月一日以後平成三十一年四月一日前に退職した被共済者であって平成三十一年七月三十一日までの間に退職金を分割払の方法により支給することを請求したものに係る同項の厚生労働大臣が定める利率は、年一パーセントとする。

平成三十年三月三十日　厚生労働大臣　加藤　勝信

**○厚生労働省告示第百七十二号**

中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第百六十号）第三十条第二項第二号イの規定に基づき、平成三十年度に係る同号イの厚生労働大臣が定める利率は、年〇・四パーセントとする。ただし、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令（平成十四年政令第二百九十二号）第十条の規定によりなお従前の例によるものとされている場合における厚生労働大臣が定める利率は、年〇パーセントとする。

平成三十年三月三十日　厚生労働大臣　加藤　勝信

**○厚生労働省告示第百七十三号**

確定給付企業年金法（平成十三年法律第五十号）附則第二十八条第三項第一号の規定に基づき、平成三十年度に係る同号の厚生労働大臣が定める利率は、年〇・四パーセントとする。

平成三十年三月三十日　厚生労働大臣　加藤　勝信

**○厚生労働省告示第百七十四号**

公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成二十五年法律第六十三号）附則第三十六条第三項第一号及び第八項の規定に基づき、平成三十年度に係る同条第三項第一号及び第八項の厚生労働大臣が定める利率は、年〇・四パーセントとする。

平成三十年三月三十日　厚生労働大臣　加藤　勝信

**○厚生労働省告示第百七十五号**

中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第百六十号）第三十一条の二第三項第一号及び第七項の規定に基づき、平成三十年度に係る同条第三項第一号及び第七項の厚生労働大臣が定める利率は、年〇・四パーセントとする。

平成三十年三月三十日　厚生労働大臣　加藤　勝信

**○厚生労働省告示第百七十六号**

中小企業退職金共済法施行令（昭和三十九年政令第百八十八号）第十五条第五項の規定に基づき、平成三十年度に係る同項の厚生労働大臣が定める利率は、年〇・四パーセントとする。

平成三十年三月三十日　厚生労働大臣　加藤　勝信

**○厚生労働省告示第百七十七号**

中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第百六十号）第三十一条の三第三項第一号及び第七項の規定に基づき、平成三十年度に係る同条第三項第一号及び第七項の厚生労働大臣が定める利率は、年〇・四パーセントとし、平成三十年五月一日から適用する。

平成三十年三月三十日　厚生労働大臣　加藤　勝信

**○厚生労働省告示第百七十八号**

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）第七条第一項の規定に基づき、障害者雇用対策基本方針を次のように策定したので、同条第四項の規定に基づき告示する。

平成三十年三月三十日　厚生労働大臣　加藤　勝信

## 障害者雇用対策基本方針

目次

はじめに
第１　障害者の就業の動向に関する事項
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
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
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

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も前に、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。

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割が一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。