

第 125 回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

令和 5 年 2 月 20 日（月） 10:00～11:00

2 場所

オンラインによる開催（中央労働委員会会館 第 606 会議室）

3 議題

- （1）新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について
- （2）その他

4 資料

- 資料 1－1 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充（案）への委員から
のご意見への対応方針（案）について
- 資料 1－2 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）

- 参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿
- 参考資料 2 今後の検討項目とスケジュールについて（案）等

新設助成金の設定及び既存助成金の拡充（案）への 委員からのご意見への対応方針（案）について

助成金	ご意見	対応方針（案）
すべての助成金	<ul style="list-style-type: none"> ○ 助成金の分かりやすい形での周知と手続きの簡素化 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ご指摘を踏まえ、事業主の助成金活用に的確に役立つように、事業主の課題に応じて活用できる助成金やその内容を示すフローチャートの提示など助成金の分かりやすい周知や、手続きの簡素化に取り組む。
障害者雇用相談援助助成金	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相談援助事業者の質の担保、認定に当たっての確認 ○ 相談援助を行うことのみでとどまることがないよう、支給額について、雇用継続への配分の重点化等の検討 ○ 相談援助事業者の認定の情報公開と企業への情報提供 ○ 障害福祉サービス提供者も事業者となれるのであれば、福祉サービスの報酬との整理 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 認定に当たっては、申請事業者の障害者雇用に関する相談支援実績等を確認するとともに、認定後、事業を適正に行う能力を有する者として認められなくなった場合には、認定の取消を行うことができることとする。 ○ 相談援助自体に一定の費用を要することを踏まえ、適切な相談援助の質を確保するためにも、一定の基本的な支給額（60万円又は80万円）を設定。 ○ その上で、ご指摘のとおり、雇入れとその後の雇用継続につなげていくため、予算を踏まえ、雇入れ後に一定期間継続雇用した場合には、基本額の5割を上限に助成額の上乗せ（最大30万円又は40万円）を設定している。 ○ 本助成金については、都道府県労働局のHPなどにおいて、令和5年度から制度周知を積極的に行うとともに、運用開始後は、認定された事業者の一覧を周知等し、都道府県労働局（ハローワーク）が事業主への支援や雇用率達成指導を実施するなかで、必要な事業主に利用の勧奨を行う。 ○ 障害福祉サービス事業の人員配置基準を満たしていることを前提として、実際に相談援助を実施する者が当該事業のサービス提供に従事しない時間帯であれば対象とする。

新設助成金の設定及び既存助成金の拡充（案）への 委員からのご意見への対応方針（案）について

助成金	ご意見	対応方針（案）
中高年齢等職場 適応助成金	<ul style="list-style-type: none"> ○ 対象が35歳以上という年齢設定が適当なのかどうかの議論の必要性 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行の介助等助成金は継続分を含め15年間支給することができるため、例えば、特別支援学校の卒業後（18歳）に就職し、介助等が必要な方については、おおむね30歳半ばぐらいまで支援することが可能となっている。その後、加齢に伴う課題に、35歳以降も対応できるようにすることで、なるべく切れ目なく支援が続いていくように制度を設計している。 ○ 新設助成金の開始後、年齢設定を含め、運用状況を踏まえ、効果検証等を行っていく。
職場適応援助 助成金	<ul style="list-style-type: none"> ○ ジョブコーチの専門性を高める、担い手を確保する、サービスの充実等の観点での大幅な上積み 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訪問型ジョブコーチの支給単価については、障害福祉サービスに従事する者の報酬の実態に沿って適切に引き上げる。また、支援対象となる精神・発達障害者の増加に伴い、一日当たりの支援回数の増加に対応するため、一日当たり上限額を引き上げる。 ○ 企業在籍型ジョブコーチの人材育成の観点から、一事業主当たりの年間の支給上限額を設定した上で、企業在籍型ジョブコーチの支援回数の制限を撤廃する。
重度障害者等 通勤対策助成金	<ul style="list-style-type: none"> ○ 視覚障害者等の通勤支援者の支援期間を3ヶ月とすることでもいいのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本通勤支援者の助成は、雇入れ時等において、視覚障害者等が公共交通機関を利用した自律的な通勤を行うことができるよう、必要な期間を支援対象としている。雇入れ時だけではなく、障害の程度の重度化に伴い援助等が必要となった場合でも随時利用可能であるが、さらに万全、丁寧な支援とするため現行の1ヶ月から3ヶ月に延長するもの。 ○ なお、期間を限らず継続的な支援が必要な重度訪問介護サービス等を受けている重度障害者である労働者には、雇用施策と福祉施策が連携し、通勤や職場等における支援を実施している。

新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）

- 今般の法改正においては、令和6年度から、新たな助成金を新設するとともに、既存の助成金についても拡充等を行うことで、事業主への支援を強化することとしている。
- 分科会の意見書やこれに基づく個々の企業へのヒアリングを通じて把握したニーズ等を踏まえ、次のとおり、新設助成金の詳細を設定するとともに、既存助成金についても拡充等を行う。

基本的な考え方

- 分科会の意見書や企業のニーズ等を踏まえ、
 - ・ 障害者雇用の経験・ノウハウが不足する事業主への障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設、障害者の雇入れ時の支援の拡充により、中小企業を中心として、障害者の雇入れを積極的に支援するとともに、
 - ・ 雇入れ時等の介助者、ジョブコーチ、専門職等による職場への定着支援の拡充、障害者及びその支援者の能力開発や、中高年齢者の障害者の雇用継続のための助成金の創設により、障害者の職業人生全体を通じた支援の強化を行い、
雇用を確保するだけでなく、質の高い雇用のための事業主の取組を支援する。
- 併せて、今回の制度改正を契機として、手続きの簡素化に取り組み、事業主の課題やニーズに応じて、どのような助成金があるのか、その内容などを容易に理解した上で、必要な支援（助成金）を活用できる環境整備を図るとともに、不正受給対策の強化を行う。

【ポイント】 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）

	助成金	支援内容・拡充内容
新設	障害者雇用相談援助助成金（仮称）	障害者の新たな雇入れや雇用の継続が図られるよう、中小企業等に対して必要な一連の雇用管理に関する相談援助の事業を行う者への助成を実施。 【中小・除外率設定事業主に上乘せ】
新設	中高年齢等障害者職場適応助成金（仮称）	加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続が図られるよう、事業主が行う①職務の転換のための能力開発、②業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱、③業務の遂行に必要な施設の設置等への助成を実施。 【中小・多数雇用事業主に上乘せ】
既存	障害者介助等助成金	事業主が行う①障害者の雇用管理のために必要な専門職の配置や委嘱、②障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者の配置又は委嘱、③障害者の介助の業務等を行う者の職業能力の開発及び向上への助成を新たに実施。
既存	職場適応援助者助成金	ジョブコーチ助成金について、助成単価や一日当たりの支給上限、事業主の利用回数の改善を行う。
既存	全助成金共通	① 助成対象者に、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）を加える。 ② 雇入れ時だけではなく、雇用されてから一定期間を超える場合であっても、職務内容の変更（労働条件の変更を伴うもの）等があった場合には、認定申請できる（要件を満たせば支給される）ことを明記する。 ③ 企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（支給期間の延長など）を改善する。
既存	障害者作業施設設置等助成金	企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（個々の機器、設備等に十分な助成額を支給して欲しい）を改善する。

改正障害者雇用促進法の規定

（納付金関係業務）

第四十九条 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。

一～七 （略）

七の二 対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の事業を行うものに対して、当該援助の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。

八～十一 （略）

助成金の名称

障害者雇用相談援助助成金（仮称）

支給要件

次のいずれにも該当するものに対して、予算の範囲内において支給する。

- ① 対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の事業（以下「障害者雇用相談援助事業」という。）を行うもの
 - ※ ただし、特例子会社等にあつては、親事業主等を対象に相談援助事業を実施する場合には、当該相談援助事業により当該特例子会社等から親事業主等への障害者である労働者の転籍又は出向の実現したものに限り、かつ、今後、親事業主等への転籍又は出向の実施計画があるものに限る。
- ② 障害者雇用相談援助事業を適正に行うに足りる能力を有する者として、当該事業者の住所地を管轄する都道府県労働局長の認定を受けているもの
- ③ 次に掲げるいずれかに該当するもの
 - (1) その事業所において対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための措置を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該措置が行われたと機構が認めるもの（※1）に限る。）を行ったもの
 - (2) その事業所において対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該雇入れ又は当該雇用の継続が行われたと機構が認めるもの（※2）に限る。）を行ったもの

新設助成金の支給要件等について（①雇用相談援助助成金）

都道府県労働局長の認定（確認）

- 相談援助事業者からの認定の申請に当たっては、事業者の名称及び住所、代表者の氏名、事務所の所在地等を記載した申請書に、定款及び登記事項証明書、障害者雇用に関する支援の実績、事業の実施体制等の必要な書類を添付するものとする。
 - 認定後に、障害者雇用相談援助事業を適正に行うに足る能力を有する者として認定時に確認した事項に変更があった場合には、都道府県労働局長が、事業者としての認定の取消を行うことができることとする。
- ※ 本助成金については、都道府県労働局のHPなどにおいて、令和5年度から制度周知を積極的に行うとともに、運用開始後は、認定された事業者の一覧を周知等し、都道府県労働局（ハローワーク）が事業主への支援や雇用率達成指導を実施するなかで、必要な事業主に利用の勧奨を行う。

機構の審査

- ※1 支給要件③（1）についての機構の審査に当たっては、①事業者が行った相談援助の詳細、②相談援助に基づく事業主の取組、③相談援助を受けた事業主の証明により確認を行う。
- ※2 支給要件③（2）についての機構の審査に当たっては、①事業者が行った相談援助の詳細、②相談援助に基づく事業主の取組、③雇入れ及びその雇用の継続の実績（6か月以上）、④相談援助を受けた事業主の証明により確認を行う。

支給額

- （1）対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための措置を実施 60万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあつては80万円）
- （2）対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を行った場合には、（1）の助成額に、一人当たり7.5万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあつては10万円）を上乗せ支給（ただし、4人までを上限とする。）

支給回数・期間

1事業主につき、1回。

改正障害者雇用促進法の規定

（納付金関係業務）

第四十九条 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。

一～三 （略）

四 対象障害者である労働者を雇用する事業主であつて、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 （略）

ロ 加齢に伴つて生ずる心身の変化により職場への適応が困難となつた対象障害者である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

ハ （略）

四の二～十一 （略）

助成金の名称

中高年齢等障害者職場適応助成金（仮称）

支給要件

次のいずれかの措置を行った事業主（当該措置を行ったことにより、加齢に伴つて生ずる心身の変化により職場への適応が困難となつた障害者である労働者の適当な雇用の継続が行われたと機構が認める事業主（※1）に限る。）に対して、予算の範囲内において支給する。

- 一 その雇用する中高年齢等障害者（障害者である労働者であつて、三十五歳以上の者をいう。以下同じ。）の職務の転換のための能力開発
- 二 その雇用する中高年齢等障害者の業務の遂行のために必要な者（介助の業務を担当する者、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、職場に適応することを容易にするための援助の業務を担当する者若しくは必要な援助又は指導の業務を行う者をいう。）（※2）の配置又は委嘱
- 三 その雇用する中高年齢等障害者の業務の遂行のために必要な施設又は設備の設置又は整備

※1 機構の認定に当たっては、①中高年齢障害者の職務の遂行状況、②当該中高年齢等障害者の勤務期間（6か月以上）、③事業主の措置内容、④継続雇用（6か月以上）が図られたことの証明、等により確認を行う。

新設助成金の支給要件等について（②中高年齢等障害者職場適応助成金）

※ 2 それぞれの業務遂行支援者の対象障害

介助の業務を担当する者：視覚障害及び四肢機能障害

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：聴覚障害

職場に適応することを容易にするための援助の業務を担当する者：身体障害、知的障害及び精神障害等

必要な援助又は指導の業務を行う者：身体障害、知的障害及び精神障害等

* 「等」：発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患

支給額

一（能力開発）

対象事業主	助成率	上限額（年額・一人当たり）
中小企業主等以外の事業主	3 / 4	20万円
中小企業主又は多数雇用事業主	3 / 4	30万円

二（業務遂行支援者の配置又は委嘱）

既存の介助等助成金（介助者、職場支援員）、職場適応援助者助成金と同様。

三（施設又は設備の設置又は整備）

既存の障害者作業施設設置等助成金と同様。

支給回数・期間

一（能力開発）最大1年間（支給後、5年間は支給しない。）

二（業務遂行支援者の配置又は委嘱）最大10年間（介助者、手話通訳担当者等）

最大6年間（ジョブコーチ（1年8か月又は2年8か月）+職場支援員（残期間））

三（施設又は設備の設置又は整備）既存の障害者作業施設設置等助成金と同様。

※ 障害者一人につき、いずれかの措置に限る。（併給は行わない）

既存助成金の拡充等について（共通事項）

- すべての助成金に共通する事項として、対象となる「労働者」に、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）を追加した上で、労働時間によって支給額を設定している
 - ・ 障害者作業施設設置等助成金や障害者福祉施設設置等助成金については、支給上限額を一般労働者等の半額に、
 - ・ 障害者介助等助成金における職場支援員の配置や職場適応援助者助成金における企業在籍型職場適応援助者の配置については、支給額を一般労働者の4分の1に、設定する。
- また、助成金の認定申請期間が支給対象障害者が雇用されてから一定期間以内とされている助成金（障害者作業施設設置等助成金、障害者介助等助成金等）については、雇用されてから一定期間を超える場合であっても、職務内容の変更（労働条件の変更を伴うもの）等があった場合には、認定申請できる（要件を満たせば支給される）ことを明記する。
- 加えて、今回の制度改正を契機として、助成金の不正受給対策を強化する。

	現行	改正案
返還額の割り増し	なし（支給した給付金の全部又は一部の返還の規定のみ）	返還を命ずる額の2割に相当する額以下の金額を納付することを命ずることができる。
返還命令、（納付金滞納事業主を含め）助成金不支給、事業主の公表	要領に規定	省令に規定
その他関係者への対応	なし	過去5年以内に不正受給に関与した役員、代理人等が関係する事業主への助成金不支給、代理人等の公表、連帯債務等

障害者雇用促進法施行規則の規定

（障害者介助等助成金）

第二十条の二 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。（略）

一 （略）

二 次のイからへ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へ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～ホ （略）

へ 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

三 （略）

2 （略）

上記の障害者相談窓口担当者の配置助成金を次の助成金に変更。

支給要件

へ その雇用する五人以上の障害者である労働者の健康相談のために必要な医師の委嘱

ト その雇用する五人以上の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支援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支援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（※1）に限る。）の配置又は委嘱

チ その雇用する五人以上の障害者である労働者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者（職業能力の開発及び向上のために必要な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（※2）に限る。）の配置又は委嘱

リ その雇用する五人以上の障害者である労働者の介助の業務又は援助若しくは指導の業務を行う者の職業能力の開発及び向上

※1 精神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、公認心理師、産業カウンセラー、看護師、保健師の資格を保有し、一定期間以上の障害者雇用に関する実務経験を有する者等を想定。

※2 キャリアコンサルタントの資格を保有し、一定期間以上の障害者雇用に関する実務経験を有する者等を想定。

既存助成金の拡充について（① 障害者介助等助成金）

支給額

- へ～チ
費用の3/4を助成。ただし、医師の委嘱1回につき2万5千円（年額30万円）、相談支援員一人の配置につき月額15万円、相談支援員一人の委嘱1回につき1万円（年額150万円）を限度とする。
- リ
費用の3/4を助成。ただし、20万円を限度とする。

支給回数・期間

- へ～チ 10年間
- リ 一事業主につき、年間2人（ただし、その雇用する対象障害者が10人未満の場合は1人）まで

手話通訳担当者等

	現行	改正案
委嘱1回当たりの助成額の上限	6千円（1年につき28万8千円）	1万円（1年につき48万円）

※介助者と同額

既存助成金の拡充について（②職場適応援助者助成金）

障害者雇用促進法施行規則の規定

（職場適応援助者助成金）

第二十条の二の三 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 法第四十九条第一項第四号のニイに規定する社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）第二十二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（この号において「社会福祉法人等」という。）であつて、障害者（身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者、高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（職場適応援助者（法第二十条第三号に規定する職場適応援助者をいう。以下この項及び第三十四条において同じ。）による援助が特に必要であると認められるものに限る。）（身体障害者、知的障害者又は精神障害者を除く。））その他職場適応援助者による援助が特に必要であると認められるものに限る。次号において同じ。）が職場に適應することを容易にするための援助に関する計画（法第十九条第一項第三号の地域障害者職業センター（以下この条において「地域障害者職業センター」という。）が作成し、又は社会福祉法人等が作成し地域障害者職業センターの長が承認した計画に限る。）に基づき、訪問型職場適応援助者（職場適応援助者のうち、研修を修了した者であつて、訪問等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。次項において同じ。）による援助の事業を行うもの（当該援助を適切に行うことができると機構が認めるものに限る。）
- 二 障害者の雇用に伴い必要となる援助に関する計画（地域障害者職業センターが作成し、又は事業主が作成し地域障害者職業センターの長が承認した計画に限る。）に基づき援助を行う企業在籍型職場適応援助者（職場適応援助者のうち、研修を修了した者であつて、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。第三項において同じ。）の配置を行う事業主（当該援助を適切に行うことができると機構が認めるものに限る。）

2～4 （略）

拡充事項

	現行	改正案
訪問型職場適応援助者助成金	<p>単価：支援4時間*以上 <u>16,000円</u> 支援4時間*未満 <u>8,000円</u> 1日当たり上限額：<u>16,000円</u> （複数の企業等において支援を実施しても、1日の支援時間の合計で算定）</p>	<p>単価：支援4時間*以上 <u>18,000円</u> 支援4時間*未満 <u>9,000円</u> 1日当たり上限額：<u>36,000円</u> （支援ケースごとに算定）</p>
	*	支援対象障害者が精神障害者の場合は「3時間」
企業在籍型職場適応援助者助成金	<p>同一事業主の同一事業所において<u>2回目以降の支援は支給対象外</u></p>	<p><u>支援回数の上限なし（ただし、事業主一年度当たり助成金額の上限は300万円）</u></p>

障害者雇用促進法施行規則の規定

（重度障害者等通勤対策助成金）

第二十条の四 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。ただし、事業主が第一号に掲げる事業主（同号へに係るものに限る。）に該当することにより当該助成金の支給を受ける場合においては、第一号の二の事業主に該当することによる当該助成金は支給しないものとする。

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～ホ （略）

ハ 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。次号イにおいて同じ。）を容易にするための指導、援助等を行う者の委嘱

ト・チ （略）

一の二・二 （略）

2～4 （略）

拡充事項

	現行	改正案
第一号通勤援助者の委嘱の期間	1ヶ月	3ヶ月

障害者雇用促進法施行規則の規定

（障害者雇用啓発活動）

第二十五条の二 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。

拡充事項

※要件等の詳細については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の実施要領で定める。

	拡充案
障害者雇用啓発活動 （障害者職場実習等支援事業）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者を雇用したことがない事業主等が職場実習の実習生を受け入れた場合に、受入れの経費を支援。 ○ 障害者を雇用したことがある事業主等が職場実習の実習生を受け入れ、雇用に結びついた場合には、受入れの経費を支援。 <p>【支援額等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 受入謝金：実習対象者一人につき1日5,000円（一年度、一事業主当たり50万円を限度） ○ 実習指導員への謝金：一時間当たり2,000円 <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用の経験やノウハウのある事業主が、障害者を雇用したことがない事業主等が障害者雇用を行うために、見学等を受け入れた場合の経費を支援。 <p>【支援額等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 受入謝金：受入一回につき1日5,000円（一年度、一事業主当たり50万円を限度） ○ 受入対応者への謝金：一時間当たり2,000円

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和4年8月8日現在

(公益代表)

- かげやま まこや
影山 摩子弥 横浜市立大学都市社会文化研究科教授
- くらち のぶあき
倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授
- こはら みき
小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
- なかがわ まさとし
中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
- はせがわ たまこ
長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授
- ◎ やまかわ りゅういち
山川 隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授

(労働者代表)

- うちだ ふみこ
内田 文子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
- かめだ たかひと
亀田 隆仁 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会副会長
- とうや たかあき
東矢 孝朗 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
- とみたか ゆうこ
富高 裕子 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
- もんざき まさき
門崎 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長

(使用者代表)

- きよた もとひろ
清田 素弘 日本商工会議所産業政策第二部課長
- すずき よしこ
鈴木 淑子 富士通株式会社 Employee Success 本部人材採用センターマネージャー
- にった ひでし
新田 秀司 (一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長
- やまうち かずお
山内 一生 (株) 日立製作所人財統括本部人事勤労本部エンプロイリレーション部長
- やまぐち たかひろ
山口 高広 愛知県中小企業団体中央会副会長、株式会社アトラスジャパン代表取締役社長

(障害者代表)

- おおたに よしひろ
大谷 喜博 全国手をつなぐ育成会連合会副会長
- こにし けいいち
小西 慶一 (社福) 日本身体障害者団体連合会副会長
- しもやしき まさき
下屋敷 正樹 (公社) 全国精神保健福祉会連合会理事
- たけした よしき
竹下 義樹 (社福) 日本視覚障害者団体連合会長

今後の検討項目とスケジュールについて（案）

※必要に応じて、日程、議題の変更等を行う。

分科会日程等		基本方針等	精神障害算定特例	令和5年度施行分	令和6年度施行分
R4年 2022年	12月16日	改正 障害者雇用促進法 公布 (障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律)			
R5年 2023年	今回	障害者雇用対策基本方針 (「基本方針」)	精神障害者の算定特例関係	有限責任事業組合の算定特例 関係 在宅就業団体の登録要件関係	
	2月上旬	基本方針、障害者活躍推進計画 作成指針(「作成指針」)			調整金・報奨金の調整措置 助成金の新設、既存助成金の拡充 特定短時間労働者の雇用率算定
	2月下旬				調整金・報奨金の調整措置 助成金の新設、既存助成金の拡充 特定短時間労働者の雇用率算定
	3月中旬	基本方針、作成指針(諮問)	省令案(令和5年度施行分)(諮問)		
	3月下旬				政省令案(令和6年度施行分) (諮問)

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。
このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

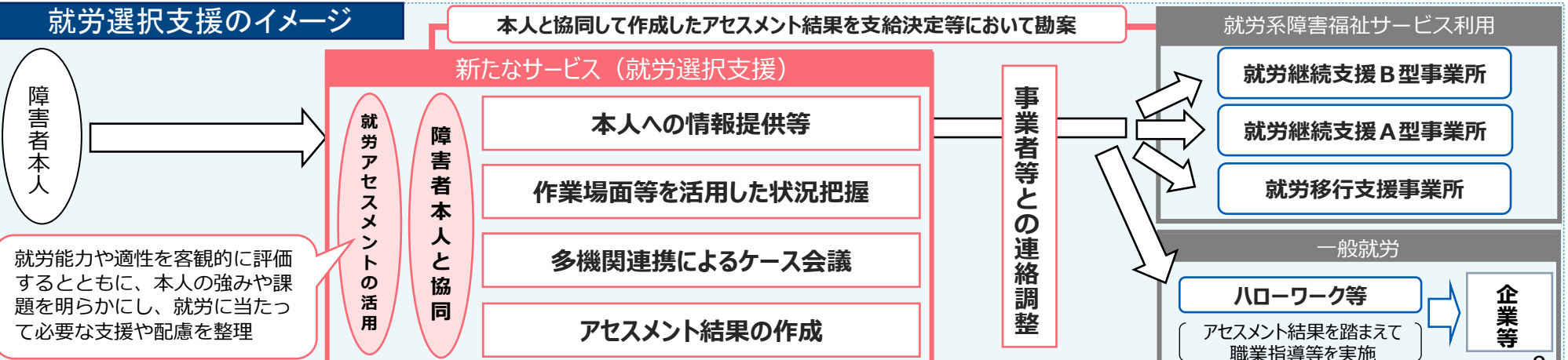
現状・課題

- これまで障害者雇用施策と障害福祉施策に基づき就労支援を進めている。※民間企業に約60万人、就労系障害福祉サービス事業所に約40万人が就労
- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

見直し内容

- 就労選択支援の創設（イメージは下図）
 - ・ 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、**就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）を創設する**（障害者総合支援法）。
 - ・ **ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする**（障害者雇用促進法）。
- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時的利用
 - ・ 企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合（※）に、**その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける**（障害者総合支援法）。（※）省令で規定
- 雇用と福祉の連携強化
 - ・ **一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターを明示的に規定する**（障害者総合支援法）。

就労選択支援のイメージ



※人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保する。また、本サービスの対象者は段階的に拡大する予定。

短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等

現状・課題

- 障害者雇用促進法においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。

見直し内容

- 週所定労働時間が特に短い（大臣告示で10時間以上20時間未満と規定予定）**精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者**について、特例的な取扱いとして、**事業主が雇用した場合に、雇用率において算定**できるようにする。
- あわせて、これにより、週所定労働時間20時間以上の雇用が困難な者に対する就労機会の拡大を直接図ることが可能となるため、特例給付金（※）は廃止する。
※週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対し、雇用障害者数に応じ、月7千円/人（100人以下の場合は、月5千円/人）を支給するもの

雇用率制度における算定方法（赤枠が措置予定の内容）

<新たに対象となる障害者の範囲>

週所定労働時間が特に短い（大臣告示で週10時間以上20時間未満と規定予定）精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者

<カウント数> ※省令で規定予定

1人をもって0.5人と算定する。

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 一定の要件を満たす場合は、0.5ではなく1とカウントする措置が、令和4年度末までとされているが、省令改正を行い延長予定

障害者雇用調整金等の見直しと助成措置の強化

現状・課題

- 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有しており、この理念のもと、障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備している。
- 事業主の取組の進展（実雇用率上昇）の結果、雇用する障害者の数で評価する調整金や報奨金が支出のほとんどを占め、雇用の質の向上のための支援を行う助成金の支出が限られている。

見直し内容

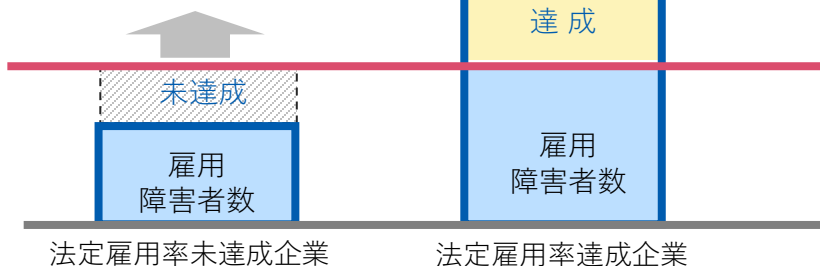
- 限られた財源を効果的に運用し、雇用の質の向上に向け、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する支援を充実させるため、以下の見直しを実施。
 - ✓ 事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合、**当該超過人数分の調整金や報奨金の支給額の調整**
 - ✓ 事業主の取組支援のため、**助成金を新設**（雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続の支援）

<納付金制度の概要> ※ 額は令和2年度の制度・主な実績

未達成企業(100人超) 353億円

「納付金」の徴収
【不足1人当たり 月額5万円】

法定雇用
障害者数



調整金等の支給方法 (赤字が措置予定の内容)

達成企業(100人超) 199億円

「調整金」の支給
【超過1人当たり 月額2万7千円】

達成企業(100人以下) 53億円

「報奨金」の支給
【超過1人当たり 月額2万1千円】
(納付金は徴収されていない)

企業全体 4億円

「助成金」の支給
(施設整備費用等)

一定数(※)を超える場合、
超過人数分の単価引下げ

※ 調整金は10人、報奨金は35人
(対象数や単価は、政省令で規定予定)

助成金を新設し充実

※ あわせて、障害者の雇用の促進等に関する法律に関し、以下の見直しを実施。

- 雇用の質の向上に向け、事業主の責務を明確化（適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を追加）
- 就業機会の更なる確保につなげるため、
 - ・ 在宅就業障害者支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注する企業に発注額に応じて特例調整金を支給するもの）の登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる等）
 - ・ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる特例について、有限責任事業組合（LLP）を対象に追加

(参考) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(令和4年11月18日 衆議院厚生労働委員会・障害者の雇用の促進等に関する法律関係部分)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一・二 (略)

三 重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。また、重度障害児の学校及び通学中における介護の在り方についても、教育と福祉の連携による取組の実施状況を踏まえて検討すること。さらに、地域生活支援事業により実施されている移動支援について、個別給付とすることも含め、その見直しを検討すること。

四～九 (略)

十 重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労ニーズの掘り起こし等を検討すること。

十一 難病患者など障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。

十二 障害者雇用率制度における除外率制度の廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないように、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

十三～二十四 (略)

二十五 難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないように、環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

二十六・二十七 (略)

二十八 難病に苦しむ者の就労状況の実態把握に努め、治療を躊躇することなく、就労できる環境を創出するための、関係制度の検討及び他領域にまたがる政策の連携を通じた、支援策の充実に努めること。

二十九・三十 (略)

（参考）障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

（令和4年12月8日 参議院厚生労働委員会・障害者の雇用の促進等に関する法律関係部分）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一・二 （略）

三、重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。また、重度障害児の学校及び通学中における介護の在り方についても、教育と福祉の連携による取組の実施状況を踏まえて検討すること。さらに、地域生活支援事業により実施されている移動支援について、個別給付とすることも含め、その見直しを検討すること。

四～十 （略）

十一、重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労ニーズの掘り起こし等を検討すること。

十二、難病患者など障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。

十三、障害者雇用率制度における除外率制度の早期廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないように、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

十四～二十七 （略）

二十八、難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないように、また、オンライン等の手段を活用し学習を継続できるよう環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

二十九・三十 （略）

三十一、難病に苦しむ者の就労状況の実態把握に努め、治療を躊躇することなく、就労できる環境を創出するための、関係制度の検討及び他領域にまたがる政策の連携を通じた、支援策の充実に努めること。

三十二～三十四 （略）

三十五、施行後五年の見直しを待たず、国連障害者権利委員会の対日審査の総括所見の内容を踏まえ、次回の定期報告が令和十年とされていることを見据え、当事者参画の下で速やかに見直しに向けた検討を開始すること。