

今後の障害者雇用対策について検討すべき具体的論点 (素案)

近年、短時間労働、派遣労働等就業形態が多様化しており、こうした就業形態に対する障害者のニーズを踏まえつつ、働き方の選択肢を拡大しながら障害者雇用を進めていく必要がある。

また、中小企業は雇用の大きな受け皿であるが、障害者雇用については、近年低下傾向にあり、その機能を十分にいかしていない状況にあること等を踏まえ、中小企業における障害者雇用を促進することが必要となっている。

さらに、雇用、福祉、教育等の分野の関係機関が、役割分担の下、各地域において就労支援のネットワークを構築すること等も重要となっている。

このため、このような状況や課題に対応するため、障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度、その他障害者雇用に関する支援策等について必要な整備を行うこととしてはどうか。

1 多様な雇用形態等に対応した障害者の雇用促進

(1) 短時間労働に対する対応

- ① 短時間労働(週所定労働時間20時間以上30時間未満であること。以下同じ。)について、障害者のニーズ等を踏まえ、雇用義務の対象とする(雇用義務の基礎となる労働者数に短時間労働者を加え、雇用している障害者数に短時間労働の障害者を加える)こととしてはどうか。
- ② 現行の短時間労働の重度身体障害者及び重度知的障害者、精神障害者の特例や短時間労働への安易な代替の防止等についても考慮しつつ、短時間労働者、短時間労働の重度以外の身体障害者及び知的障害者について、雇用率算定に当たってそれぞれ0.5カウントとしてはどうか。
- ③ 短時間労働を障害者の雇用義務の対象とするに当たっては、短時間労働者の多い企業への影響等を考慮しながら、各企業の円滑な準備・取組を促すため、一定の準備期間を設けることとしてはどうか。
- ④ 短時間労働者を雇用義務の対象とする場合、障害者のニーズに応じた雇用が進むように、周知することとしてはどうか。

(2) 派遣労働に対する対応

- ① 障害者が派遣労働という形で安心して働き、能力を発揮することができるようにするため、障害者の派遣労働に関して、派遣元事業主又は派遣先がそれぞれ配慮すべき事項、あるいは、ともに配慮すべき事項について、明確にするこ

ととしてはどうか。

② 上記①の役割分担も考慮しつつ、障害者を派遣する派遣元事業主や、障害者を派遣労働者として受け入れている派遣先に対し、支援を行うこととしてはどうか。

③ 派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用の在り方について
〔本日のヒアリングを受けて調整〕

(研究会報告書を踏まえた対応案)

○ 派遣労働者である障害者の実雇用率における算定については、派遣先が、障害者である派遣労働者の受入れを前向きに考えるよう、派遣先の実雇用率においても、障害者である派遣労働者をカウントする。

○ この場合、派遣労働者に関する障害者の雇用義務については、障害者の雇用義務が雇用関係を基礎として事業主に課されている中で、派遣労働においては、派遣元事業主と派遣労働者との間に雇用関係があることから、現行通り、派遣元事業主に障害者の雇用義務があることとする。

○ この場合、派遣先における障害者の直接雇用が後退することのないよう、雇用率算定に当たって派遣元事業主及び派遣先において、それぞれ0.5ずつカウントする。

④ 紹介予定派遣を活用した障害者の雇用促進のモデルが確立するまでの一定期間、障害者に対し紹介予定派遣を行った場合、派遣元事業主及び派遣先に対する支援を検討してはどうか。

2 中小企業における障害者の雇用促進

(1) 雇用支援策の強化

障害者雇用に関する理解の促進、マッチング支援、職場定着のための支援等の中小企業に対する雇用支援策を強化することとしてはどうか。具体的には、

① 中小企業について、障害者の採用や定着に関する情報やノウハウの提供等により、障害者雇用に関する不安の解消、障害者を受け入れやすい環境の整備を早急に進めることとしてはどうか。

② 障害者を雇用する中小企業が、離職防止等のため、障害者の雇用管理について相談することができるよう体制を整備することとしてはどうか。

③ 中小企業における障害者の雇用促進のため、ハローワークによるチーム支援、障害者就業・生活支援センター、トライアル雇用、ジョブコーチ支援等について、充実していくこととしてはどうか。

④ 障害者雇用の経験が乏しい中小企業に対する周知啓発や新規雇用への支援、既に障害者を雇用している中小企業に対する職場定着等に関する雇用管理、ノウハウの提供、納付金制度に基づく助成金の中小企業への重点化等、中小企業の障害者雇用の状況に応じて支援策を講ずることとしてはどうか。

(2) 中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み

- ① 複数の中小企業が、事業協同組合等を活用して共同して事業を行う場合であって、当該事業協同組合等において障害者を雇用して事業を行うときに、障害者雇用率制度を適用する仕組みを創設してはどうか。
- ② この場合、安定的な雇用、職場への定着等が図られるよう、実態上生じ得る課題を把握、整理しながら、検討することとしてはどうか。

(3) 障害者雇用納付金制度による経済的負担の調整

- ① 障害者雇用納付金制度について、創設以来 30 年にわたって 300 人以下の中小企業への適用を猶予してきたが、中小企業における障害者雇用の状況、障害者の雇用が進んでいる企業と障害者の雇用が進んでいない企業との間での経済的不均衡の調整を行う必要性等にかんがみ、一定の範囲の中小企業に対し、障害者雇用納付金制度を適用し経済的負担の調整を行うこととしてはどうか。
- ② 障害者雇用に伴う経済的負担の調整である障害者雇用納付金制度の適用と中小企業に対する支援策の充実とを並行的に実施することにより、中小企業における障害者の雇用をより効果的に進めることとしてはどうか。
- ③ 中小企業の中での企業規模別の障害者の雇用状況や経済的負担能力等を考慮し、上記①の一定範囲の中小企業のうち、当初は、比較的規模の大きい中小企業を、障害者雇用納付金制度の対象とすることとしてはどうか。

3 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進

(1) 地域の就労支援のネットワークの構築

- ① 障害者の希望に応じた就職を実現し、働く障害者を支えるためには、雇用、福祉、教育等の各分野の連携が不可欠であり、各支援機関の役割分担の下、障害者のニーズに応じた長期的な支援を総合的に行うため、ネットワークを地域ごとに構築することが必要ではないか。
また、ネットワークにおいては、お互いの共通理解を持つこと、障害者の多様な支援ニーズに的確に対応するために、ハローワークや障害者就業・生活支援センターをはじめとする支援に必要な機関がネットワークに参画することが必要ではないか。
- ② 地域の就労支援が効果的に行われるようにするため、障害者本人、保護者、企業等の幅広い層に対して、障害者の職業的自立や一般雇用、中途障害等に関する理解・意識改革を図ることとしてはどうか。

(2) 地域の就労支援機関の役割と今後の在り方

- ① 就労支援の中でもマッチングを担うハローワークが、支援機関等に対するコーディネート力を高め「チーム支援」を着実に実施すべきではないか。また、トライアル雇用、委託訓練等の支援策の充実、効果的な活用を図ることとしてはどうか。
- ② 障害者就業・生活支援センターは、地域のネットワークの一員として不可欠な存在であることから、すべての障害保健福祉圏域への設置が必要であるとともに、専門性の確保が一層求められる。そのためには、実施体制を充実・強化することとしてはどうか。
- ③ 地域の支援機関による質の高い就労支援が、どの地域においても提供されるようにするためには、地域障害者職業センターの専門性とノウハウをいかして、今後は、①地域において就労支援を担う専門的人材の育成、②地域の就労支援機関に対する助言・援助の業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の向上を図ることとしてはどうか。

(3) 就労支援を担う人材の育成・確保の在り方

- ① 人材育成に当たっては、専門的支援を行うジョブコーチを含め、就労支援を担う人材に必要なスキル・能力をレベルごとに明確化するとともに、育成方法等について、さらに検討することとしてはどうか。
- ② こうした育成の機会が全国各地で求められていることから、就労支援のノウハウや研修の実績を有する機関等が率先して専門的な人材の育成に取り組むことが必要ではないか。
- ③ 福祉系の大学の課程や、社会福祉士等の専門資格取得に必要なカリキュラムにおいて職業リハビリテーションが盛り込まれることが必要ではないか。

4 その他の諸課題

(1) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金制度の見直し

- ① 基本的な助成金の見直しの方向として、今後の障害者雇用対策の方向を踏まえ、派遣元事業主、派遣先、短時間労働の障害者を雇用する事業主等についての支援の充実、中小企業への重点化、物的支援から人的支援への重点化、支給期間、上限額及び対象となる障害者数等の適正化等を図ることとしてはどうか。
- ② 個々の助成金の見直しに当たっては、それぞれの趣旨を踏まえつつ、各種支援機関の整備状況、対象となる障害者の障害の種類・程度、事業主の雇用管理の状況等について考慮しつつ、重点化を図ることを前提として、できる限り幅広い事業主が支給対象となり、かつ、きめ細かい対応が継続的にできるよう見直すこととしてはどうか。

(2) 除外率の引下げ

- ① 除外率については、ノーマライゼーションの理念の下、法律の規定等を踏まえ、段階的に引き下げ、廃止を目指すという基本的方向の下、検討を進めることとしてはどうか。
- ② 各業種において、これまで除外率が設定された経緯や過程、現状等を踏まえつつ、社会連帯責任の理念の下、具体的にどのような方法で引下げを行うのか、検討することとしてはどうか。

(3) 精神障害者等の雇用支援

- 精神障害者の新規求職者や就職件数は大幅に増加しているが、企業における精神障害者の雇用はそれほど進んでいない。このため、精神障害者の雇用義務化の環境が早急に整うよう、予算措置などによる雇用支援の一層の推進、充実を図ることとしてはどうか。
- 発達障害者、難病患者
[本日の議論を受けて調整]

(4) 障害者権利条約締結に向けた対応

- 障害者権利条約（本年9月に署名）の締結に向けて、各国（特に雇用割当制度を採っているフランス、ドイツ）の状況も踏まえつつ、関係者の意見も聞きながら、制度改正等について検討を進めるべきではないか。
特に、職場における合理的配慮の提供などこれまで我が国になかった概念について、労使、障害者団体等を含めて、考え方の整理を早急に開始すべきではないか。
また、締結に向けた条件整備として対応が可能なものについては、順次に措置していくこととしてはどうか。

短時間労働者を雇用義務の対象とした場合の実雇用率の試算(産業別)

＜実雇用率の試算＞

$$\text{試算値} = \frac{\text{雇用障害者数} + \text{短時間労働者である雇用障害者数}(\ast 1) \times 0.5}{\text{法定常用労働者数} + \text{短時間労働者}(\ast 2) \times 0.5}$$

(※1) 「短時間労働者である雇用障害者数」については、下記の考え方で推計

$$\text{短時間労働者である雇用障害者数} \approx 9,300(\text{注}) \times \frac{\text{産業別の雇用保険の短時間被保険者数}}{\text{雇用保険の短時間被保険者数}}$$

(注) 平成15年の障害者雇用実態調査から推計

(※2) 「短時間労働者」については、下記の考え方で推計

$$\text{短時間労働者} \approx \text{産業別の雇用保険の短時間被保険者} \times \frac{\text{56人以上規模企業の産業別法定常用労働者数}}{\text{産業別の短時間被保険者以外の雇用保険被保険者}}$$

※短時間被保険者数は平成18年度の数。なお、短時間被保険者の区分は平成19年10月に廃止。

短時間労働者を雇用義務の対象とした場合の実雇用率への影響(産業別)

産業	実雇用率	試算値	影響
農林漁業	1.76	1.77	0.01
鉱業	1.58	1.58	0.00
建設業	1.43	1.43	0.00
製造業	1.70	1.69	-0.01
電気・ガス・熱供給業	1.82	1.81	-0.01
情報通信業	1.18	1.17	-0.01
運輸業	1.69	1.68	-0.01
卸売・小売業	1.25	1.23	-0.02
金融・保険・不動産業	1.45	1.43	-0.02
飲食店・宿泊業	1.40	1.37	-0.03
医療・福祉	1.84	1.82	-0.02
教育・学習支援業	1.26	1.25	-0.01
複合サービス業	1.33	1.29	-0.04
サービス業	1.43	1.42	-0.01
全体	1.52	1.50	-0.02

障害者の雇用義務等に係る障害者雇用促進法の改正と 施行期日の関係について

1 身体障害者雇用促進法(新規) 昭和35年

【主な内容】

○ 雇用率制度の創設

事業主は、事業所単位の常用労働者数に身体障害者雇用率以上の身体障害者を雇用するよう努めなければならないが、それ以下の場合は雇入れ計画の作成を命ずることができることとされた。

公布・施行

昭和35年7月

2 身体障害者雇用促進法の一部を改正する法律 昭和51年

【主な内容】

○ 身体障害者の雇用義務化

身体障害者雇用の努力義務を義務に強化し、企業単位での適用とした。
また、雇入れ計画に加え、勧告、公表の措置も設けられた。

○ 身体障害者雇用納付金制度の創設

事業主間の身体障害者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、援助を行うため、事業主の共同拠出による身体障害者雇用納付金制度を創設することとした。

公布 約4か月 施行

昭和51年5月28日

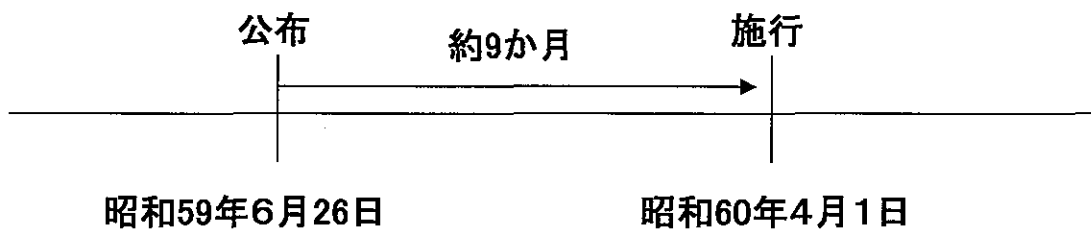
昭和51年10月1日

3 身体障害者雇用促進法の一部を改正する法律 昭和59年

【主な内容】

○ 身体障害者の範囲拡大

身体障害者の範囲について、障害の多様化、複雑化等に対応するため、身体障害者福祉法と同様に、範囲を政令で定めることができるようにした。



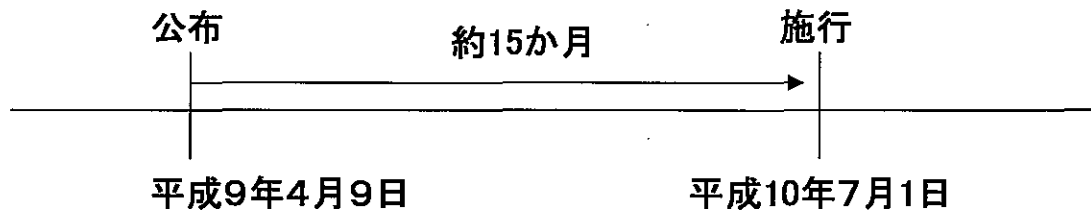
4 障害者雇用促進法の一部を改正する法律 平成9年

【主な内容】

○ 知的障害者の雇用義務化

事業主は常用労働者数に障害者雇用率以上の身体障害者及び知的障害者を雇用しなければならないこととした。

※ 障害者雇用率の設定にあたっては、知的障害者である労働者数も算定

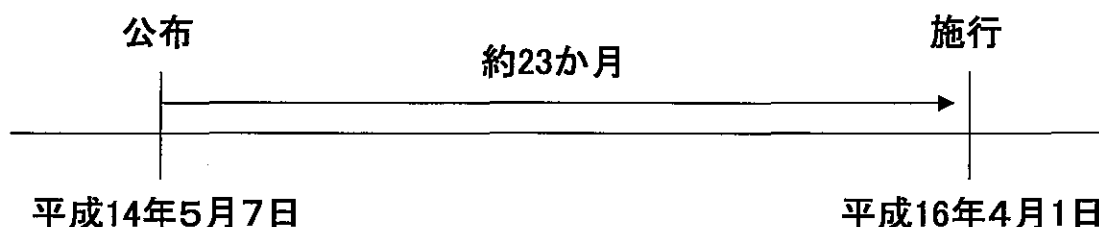


5 障害者雇用促進法の一部を改正する法律 平成14年

【主な内容】

○ 除外率の廃止

ノーマライゼーションの理念から除外率を廃止し、経過措置を設けた上で段階的に縮小することとした。



中小企業における障害者の雇用状況の低下の要因について

障害者雇用状況報告や各種調査等によると、近年（平成5年以降）、中小企業において障害者の雇用状況が低下した要因として、中小企業における障害者雇用に関する意識、取組等のほか、以下のような点が挙げられるのではないかと考えられる。

- 1 産業構造が変化する中、
 - ① 中小企業全体の実雇用率を大きく引き上げていた製造業の実雇用率が低下するとともに、
 - ② 中小企業における製造業が占める割合が低下してきたこと。
- 2 一方で、医療・福祉等を除き、企業数割合が増加してきた非製造業の障害者雇用状況が低迷したままであったこと。

（注）

- 1 平成5年と平成18年の障害者雇用状況報告において企業数が少ない産業（農林漁業、鉱業、電気・ガス・水道業（熱供給業））については、除外して作成。
 - 2 99人以下の規模の企業については、平成5年においては「63～99人」、平成18年においては「56～99人」という企業規模となる。
 - 3 平成14年3月に、以下のような、産業分類の改定が行われた（大分類。次項以降の図の矢印参照）。
 - ① 「運輸・通信業」、「サービス業」の一部から、「情報通信業」の大分類を新設。
 - ② 「卸売・小売業、飲食店」、「サービス業」の一部から、「飲食店、宿泊業」の大分類を新設。
 - ③ 「運輸・通信業」、「サービス業」の一部から、「複合サービス業」の大分類を新設。
 - ③ 「サービス業」から、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」の大分類を新設。
- 等