

# 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

## ～意欲・能力に応じた障害者の雇用機会の拡大～

### 趣旨

**1 障害者の就労意欲の高まり**

求職件数: 7.8万(H10) → 10.4万(H18)  
就職件数: 2.6万(H10) → 4.4万(H18)

地域の身近な雇用の場である  
中小企業での障害者雇用が  
低下傾向 (大企業では増加傾向)  
※ 実雇用率は、100人～299人規模の  
企業が最も低い状況

**2 短時間労働への対応**

福祉から雇用への移行が進められ、また、高齢  
障害者がフルタイムで働くことが困難な場合があ  
る中、短時間労働に対する障害者のニーズが相当  
程度あるのに対し、現行制度は対応できていない。

事業主の雇用義務としては、  
現行法は週30時間以上の  
常用雇用の基本  
〔短時間労働者の雇用者の受入れの  
インセンティブが乏しい。〕

### 改正内容

**1 中小企業における障害者雇用の促進**

① **障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大**  
障害者雇用納付金制度(納付金の徴収・調整金の支給)が適用  
される対象範囲を常用雇用労働者101人以上の中小企業に拡大  
(一定期間は、常用雇用労働者201人以上の中小企業まで拡大)  
※ 現行は経過措置により301人以上の事業主のみ

② **雇用率の算定の特例**  
中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障害者を雇用  
する仕組みを創設  
※ 事業協同組合等が、共同事業として障害者を雇用した場合に、  
当該組合等と組合員企業とをまとめて雇用率を算定  
※併せて、中小企業に対する支援策を充実、経過措置として  
負担軽減措置を実施

**2 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し**  
障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に、  
短時間労働者(週20H以上30H未満)を追加

**3 その他**  
特例子会社(※)がない場合であっても、企業グループ全体で  
雇用率を算定するグループ適用制度の創設  
※ 障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

### 施行期日

平成21年4月1日施行。ただし、  
・1① …平成22年7月1日(101人以上企業への拡大については、  
平成27年4月1日)  
・2 …平成22年7月1日

# 中小企業における障害者の雇用の促進

## ○ 全体の雇用状況は着実に進展している一方、中小企業では低調

- ・ 実雇用率が近年大幅な低下。特に100～299人規模の企業は、企業規模別で最低(1.30%)。
- ・ 障害者雇用に関する考え方についても、企業規模300人を境とした違いがみられるところ。

## ○ 中小企業における障害者雇用の促進の必要性

- ・ 我が国の企業数の大半を占める中小企業において、障害者の雇用の場を確保することは重要であり、また、中小企業は、障害者に対し、雇用の場を提供することができる地域の主要な担い手としても重要だが、中小企業における障害者雇用の状況が低い水準にあり、中小企業における障害者雇用の促進が必要。

## ○ 障害者雇用納付金制度の現状

- ・ 納付金は、障害者雇用促進法上、本則においては、すべての事業主が雇用する労働者の数に応じて平等に負担することとされているが、附則において、当分の間の暫定措置として、300人以下の規模の企業からは徴収しないこととされている。

### (改正の内容)

## ○ 中小企業における経済的負担の調整の実施

- ・ これまで300人以下の企業に対しては、暫定措置として適用を猶予してきた障害者雇用納付金制度について、一定の範囲の中小企業(101人以上)に対し、適用。
- ・ この場合、一定範囲の中小企業のうち、比較的規模の大きい中小企業(201人以上)から対象とする。

## ○ 雇用率算定の特例

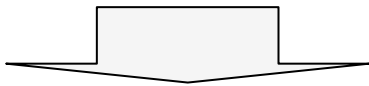
- ・ 複数の中小企業が、事業協同組合等を活用して共同して事業を行う場合であって、事業協同組合等において障害者を雇用して事業を行うときに障害者雇用率制度を適用する。

※ 併せて、障害者雇用についての理解の促進、マッチング及び職場定着に関する支援策等を充実、また、経過措置として負担軽減措置を実施

# 障害者の短時間労働について

## ○ 短時間労働に関する障害者のニーズ

- ・ 障害者の求職者の38.8%、授産施設等利用者の45.7%が、短時間労働(週30時間未満)を希望。
- ・ また、障害程度が重い程、短時間労働を希望(重度45.3%、軽度33.3%)。



## ○ 障害者雇用における短時間労働の位置づけ

- ・ 障害の特性や程度、加齢に伴う体力等の面での課題に対応する就業形態として、有効。
- ・ 福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就業形態として、有効。

## (現行の障害者雇用率制度の対象範囲)

	週30時間以上	週20～30時間 (短時間労働者)
身体障害者	○	-
重度	◎	○
知的障害者	○	-
重度	◎	○
精神障害者	○	△

- 週所定労働時間が30時間以上の労働者が、法定雇用障害者数の算定の基礎となる。
- 短時間労働者については、重度の身体障害者・知的障害者と精神障害者が、実雇用率のカウント対象となっている。  
※ ◎ダブルカウント、○1カウント、△0.5カウント

## (改正の内容)

### ○ 障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用

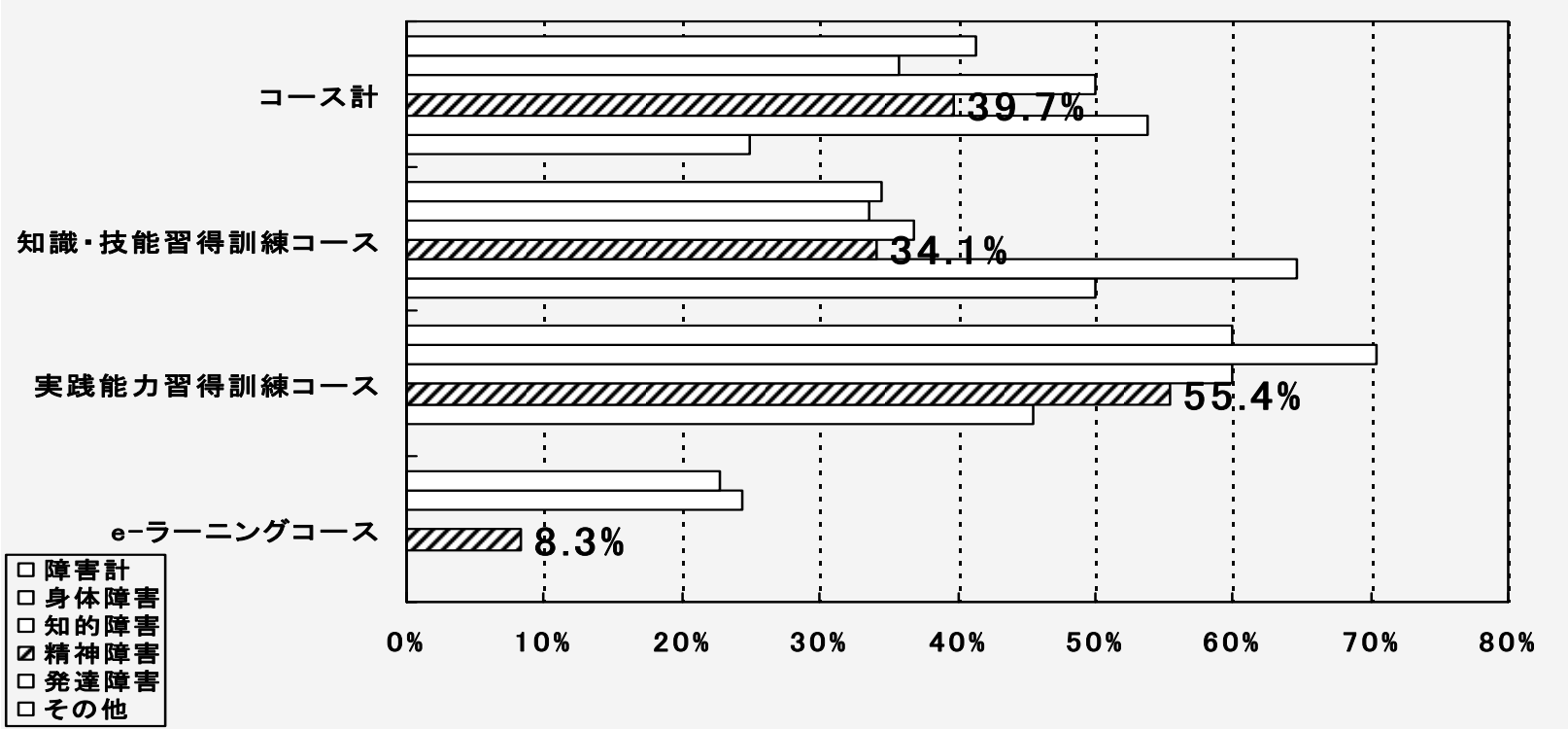
- ・ 障害者雇用率制度において、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働についても、雇用義務の対象とする。
- ・ この場合、短時間労働者及び短時間労働の障害者について、0.5カウントとして算定する。

### ○ 適用時期

- ・ 短時間労働を雇用義務の対象とするに当たっては、一定の準備期間を設ける。

# 精神障害者に対する職業訓練について

## ■ 障害者委託訓練の就職率(平成18年度)



	障害計	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	その他障害
コース計	41.3%	35.6%	50.1%	39.7%	53.8%	25.0%
知識・技能習得訓練コース	34.5%	33.5%	36.9%	34.1%	64.7%	50.0%
実践能力習得訓練コース	59.9%	70.4%	60.0%	55.4%	45.5%	0%
e-ラーニングコース	22.8%	24.3%	—	8.3%	—	0%

# ★ 障害者委託訓練

- ・企業の職場やNPO法人、教育訓練機関等を活用して、実際の業務に即した作業実習を中心に実践的な職業能力や知識技能の習得を図ることを目的として実施。
- ・訓練期間は原則として3ヶ月（1ヶ月当たりの訓練時間100時間）であるが、総訓練時間300時間、訓練期間6月以内で、訓練期間を2倍まで延長できるため、短時間の訓練から始めて訓練時間を段階的に延長するなどの弾力的な時間設定が可能。
- ・特に、企業の職場を活用した実践能力習得コースの委託訓練は、受講者にとっては、直ちに就職が可能なレベルには達していない場合でも、個々の態様に応じた職業訓練を受講することにより、実践的な職業技能や能力の向上を図り、就職の可能性を高めることが可能。また、訓練受託企業にとっても、訓練の過程で受講生の技能習得・能力向上の状況を把握することができるため、訓練結果の検証を踏まえて当該受講生を訓練修了後に採用するケースも少なくない。

## 障害者委託訓練の実施例

