

## 趣旨

### 1 障害者の就労意欲の高まり

求職件数: 7.8万(H10)→10.8万(H19)  
就職件数: 2.6万(H10)→4.7万(H19)



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  
常用雇用を基本

〔 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