

## 1. 雇用率制度の在り方について

### ① 法定雇用率の引き上げに関する検討について

- 法定雇用率制度は、雇用管理の改善を評価するなど、雇用の量から雇用の質を評価する制度へと展開する段階にきている。
- 引上げの率・時期を検討する際には、複数の指標を総合的に勘案して決定していく仕組みとするべき。

### ② 雇用率制度における就労継続支援A型事業所の利用者の評価について

- 就労継続支援A型事業所（以下「A型」という。）の利用者の数は、算定式から除外し、併せて、調整金、報奨金、納付金の対象から外すことを検討するべき。
- 雇用率制度からA型を外して、企業の障害者雇用の実態を改めて見た上で、今後の対策を考えていくことが必要。
- A型の位置付けを検討する必要。一般就労の場面で法定雇用率を議論するときに、一般企業とA型を同列で議論するのは適切ではない。
- 中小企業がA型に代替されているのではないか。A型が中小企業に与える影響も見えていくことが必要。
- A型は雇用への移行を促進していない面もあるのではないか。A型の増加は、中小企業の障害者雇用が進まない一因ではないか。

### ③ 精神障害者に関する雇用率のカウントについて

（短時間労働者に関するカウントの特例について）

- 週20時間以上30時間未満の場合が精神障害者の職場定着率が一番高いため、令和5年4月以降も特例措置を維持するべき。
- 精神障害に限らず、他の障害についても特例措置を検討するべき。
- 本人の意向に沿って勤務時間を増減出来るシステムが必要。一方で、短時間勤務はフルタイムより企業の負担が少ないということでもないのので、短時間就労者の雇用について、3年に限らないなどの措置や、企業の真摯な取組みを雇用率制度等において評価することが重要。

（重度の取扱いについて）

- 現在、身体障害や知的障害には重度があるので、格差をなくすことが重要であり、精神障害にも重度を作るべき。

（その他）

- ノウハウがないため精神障害者の採用を躊躇する企業が多い。精神障害と企業を支援する施策や、好事例の情報共有をするべき。

## 1. 雇用率制度の在り方について

### ④ 対象障害者の範囲について

#### ◇ 手帳を所持しない者の取扱いについて

（総論）

- 働きづらさを感じる労働者が、障害者手帳（以下「手帳」という。）の有無によらず働き続けられる職場環境が重要。
- 法定雇用率の対象者は、手帳所持者に限定するべき。
- 手帳所持者だったが、医師の判断で更新されず不所持者となった者についても引き続き実雇用率に算定するべき。
- 手帳が取得できない者は、個別の就労困難性を判断が重要。その上で、実雇用率算定の対象とするような取り扱いが必要ではないか。

（精神障害者について）

- 自立支援医療受給者証（以下「受給者証」という。）は生活能力等に関する記載欄はないため、受給者証のみでは障害の有無は不明であり、雇用率制度に活用すると目的外使用になるというのが原則。一方、受給者証の「重度かつ継続」の対象者に対しては継続した支援が必要ということになるので、雇用する職場の負担を勘案し、雇用率のカウントに入れても良いのではないか。
- 精神障害者の就労促進の観点から、手帳不所持者も雇用率の対象に含めるべきだが、中小企業を取り巻く厳しい状況を踏まえ、法定雇用率は引き上げるべきでない。
- 精神障害者は、手帳所持者のみを雇用率の対象者とすることで良い。受給者証を持っていること（精神疾患がある、通院していること）がイコール精神障害ではない。
- 手帳を保有していなくても、受給者証、就労パスポート、ジョブカード等の書類を確認することにより、雇用率のカウントに入れても良い。

（難病患者について）

- 難病患者について、手帳の対象にならないケースに対応していくための評価スケールの開発を検討するべき。

## 1. 雇用率制度の在り方について

### ◇ 短時間勤務者の取扱いについて

（短時間勤務者の就労の在り方について）

- 短時間就労は、障害者の働きやすさのためのものであり、病状の安定や本人の意欲等によって、フルタイムや正規雇用へ転換できる仕組みが必要。
- 週20時間未満の就労であっても、合理的配慮を提供等するインセンティブを企業に付与することで、障害者の就職を支援し、労働時間を引き上げていく取組みが必要。
- 恒常的な短時間勤務は、企業としては検討すべき課題が多い。
- 障害者の労働時間については、雇用率算定のカウントに短時間勤務者を入れるかどうかという議論のみではなく、障害者がフレキシビリティに労働時間を決定できるということが重要。

（雇用率へのカウントについて）

- 短時間労働者について、対象障害者の範囲に含めるべき。短時間勤務を本人希望により選択している場合には、複数人合わせてカウントできるような制度設計が考えられる。
- これまで雇用率にカウントされていた障害者が、体調の変化により一時的に短時間勤務となった場合には、実雇用率に算定できるようするべき。
- 精神障害者は、一回体調を崩すと復帰に時間がかかり、退職もあり得る。週20時間未満で働く者も、雇用率にカウントできるような制度を考えるべき。

### ⑤ 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について

（雇用率へのカウントについて）

- 長期継続雇用のための企業の努力について、一定の勤続年数を超えた場合に1.5カウントにするなど、雇用率制度の中で評価する方法を検討すべき。
- 身体、知的障害者と同様に、週所定30時間以上かつ一定期間の勤続年数を超えて働く方を雇用している企業については、雇用率のインセンティブ付与を検討すべき。

（長期継続雇用の在り方について）

- 同じ業種であっても、職場の環境によって障害者の負担が異なり、加齢現象の出かたに差があるのではないか。
- 加齢や状態変化等に伴って働き方を見直す必要性が生じた場合、本人の了解のもと、A型や就労継続支援B型事業所へ円滑に移動ができる仕組みが検討できないか。

## 1. 雇用率制度の在り方について

### ⑥ 除外率制度について

- 平成22年から10年近く全く廃止に向けた動きがないのは重大な問題。廃止に向けてピッチを上げるべき。実態を踏まえた上で目標や今後のタイムテーブルを設定するべき。
- 除外率の引下げを行うに当たっては3～5年の準備期間や支援策が必要。また、企業の特性を踏まえて特別に考慮する業種がないか検討する必要。
- 設定されている除外率が雇用しづらさの実態を正確に反映しているのか、制度を見直すことも含め改めて検討する必要。
- 廃止が決定している制度なので、制度の見直しではなく、除外率を引き下げたときに企業にどんなサポートをしていくべきか議論するべき。
- 除外率設定業種で障害者が働き続けられる環境整備の実態を把握した上で、対策が不十分な業種について、環境整備に対する支援、好事例の紹介等が必要。
- 除外率は設定しつつ納付金の支払いは求めることも考えられる。

## 2. 納付金制度の在り方について

### ① 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大について

- 雇用率の中小企業の伸びの鈍化に対して、納付金制度を軸に工夫・議論が必要。企業の実態に合わせた工夫、技術的な議論を行うべき。
- 企業の意識を高めるため、納付金制度の対象範囲は拡大するべき。同時に、未達成企業への支援を行う必要。
- 納付金制度の対象範囲拡大には反対。障害者雇用促進のためには、法的拘束力で進めるのではなく、ノウハウやマンパワー等の支援をするべき。
- 実態からかけ離れている雇用率により未達成企業が長く存在することになりかねないかという懸念。中小企業に対する必要なサポートは重要。
- 大企業と中小企業や、雇用障害者数で負担感が違う。納付金の金額を一律に考えられるのかは慎重に検討する必要。

## 2. 納付金制度の在り方について

### ② 大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の在り方

- 障害者雇用調整金に関して、持続可能性と運用面の改善を図る観点から、支給期間と支給対象者数の上限を設定することも考えられる。
- A型は、一般企業でも十分に働くことができる障害を持った高齢者が働く場としても有効に作用すると考える。

### ③ 障害者雇用納付金財政の調整機能について

- 障害者雇用調整金に関して、持続可能性と運用面の改善を図る観点から、支給期間と支給対象者数の上限を設定することも考えられる。（再掲）
- 納付金財政の安定化のため、雇用率達成に近づいていれば納付金を減額する、又はゼロ雇用が3年連続で続くと増額するなどの措置も考えられる。
- 納付金助成金について支出超過になりやすい財政構造を改善し、助成金の予算の確保・充実を図るべき。また、雇用保険二事業との整理をするべき。
- 納付金制度は、雇用率未達成の企業による納付金を前提とした制度でよいのか考えるべき。財源が枯渇するのであれば、支給額の調整や、緊急的な公的資金の投入も検討する必要。

## 3. その他

### ① 雇用の質の向上について

- 働き方改革や、テレワークや在宅勤務によって知的障害者のサポート体制が薄くなった。特に知的障害者はジョブコーチ等の支援が必要。
- 精神障害がある程度落ち着いた24歳以降で落ち着いて就職できるようなシステム構築を検討するべき。

### ② 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について

- 一般就労への移行につながる事が重要。テレワークによる在宅就業が進む中で、制度の実態によっては本来一般就労すべき人や一般就労したい人が請負の在宅就業になってしまうことを懸念。
- 在宅就業支援団体に対する支援策がない。制度のメリットを広げる方策を考えるべき。
- 就業場所が自宅や在宅就業支援団体の事業所である場合を強調すると、一般就労への移行が進まなくなるのではないか。他方で、施設外就労を伴う発注については、制度として有効。
- 福祉施設等に仕事を発注した場合に、一定割合を納付金の支払いに充当可能とする措置も考えられる。

## 3. その他

### ③ 障害者の就労支援全体の在るべき（目指すべき）姿、地域の就労支援機関の連携の強化について

- 一般就労で能力を発揮できる人がA型から一般就労へ移行できない実態を解消する必要がある。どのようなシステムをつくれればA型から一般就労に結びつくのか議論するべき。
- 加齢や状態変化等に伴って働き方を見直す必要が生じた場合、本人の了解のもと、A型やB型へ円滑に移動できる仕組みができないか。（再掲）

### ④ 教育との連携、雇用・年金・福祉等の諸制度間の連携について

- 障害を踏まえて就職活動に臨めるよう、大学に働きかけていく取組みを継続して欲しい。
- フリースクールでは職業教育が一切ないため、職業準備性が整っていない。大学だけでなく、職業訓練等の対応が必要。
- 障害者総合支援法の職場定着支援に企業支援を明確にしていけないか。
- 医療の場で就労についての情報をアナウンスできるよう、医療機関の精神保健福祉士に対する情報提供や、（精神保健福祉士の）養成段階で就労のことを入れるなど医療との結び付きを考えるべき。

### ⑤ 通勤支援、職場における支援の検討について

- 働き方改革や、テレワークや在宅勤務によって知的障害者のサポート体制が薄くなった。特に知的障害者はジョブコーチ等の支援が必要。（再掲）

### ⑥ 中小企業における障害者雇用の促進について

- 優先調達法の調達の対象となる障害者就労施設等の中に事業協同組合等算定特定やもにすの認定を受けている事業者を追加することを検討するべき。
- もにす認定について、民間同士の発注元にもインセンティブを盛り込んでどうか。また、地方自治体での取組みの推進や地方自治体ごとの特徴的な取組みを国として評価し広げていく支援をするべき。
- もにす認定について、JEEDや自治体などが作成した好事例集に掲載されている中小企業に申請を働きかけるなど能動的な活動を期待。インセンティブの拡充も有効。
- 優先調達法や入札の制度における優遇等のインセンティブがあれば、事業協同組合算定特例制度の利用が進んでいくのではないか。

## 3. その他

### ⑦ 多様な就労ニーズへの対応について

- テレワークによる在宅就業が進む中で、制度の実態によっては本来一般就労すべき人や一般就労したい人が請負の在宅就業になってしまわないかが懸念。一般就労への移行につながる制度が重要。（再掲）
- 難病患者就職サポーター、発達障害者雇用トータルサポーターによる専門的支援の実施は、数の拡充が必須であり、今後より充実させるべき。
- 視覚障害者については、職種も重要。ヘルスキーパーの雇用は民間では進んでいるが、公務部門では少ないため、職種別の促進も検討すべき。

### ⑨ 短時間勤務制度の措置の検討について

（短時間勤務者の就労の在り方について）

- 短時間就労は、障害者の働きやすさのためのもの。病状の安定や本人の意欲等によって、フルタイムや正規雇用へ転換できる仕組みが必要。（再掲）
- 週20時間未満の就労であっても、合理的配慮を提供等するインセンティブを企業に付与することで、障害者の就職を支援し、労働時間を引き上げていく取組みが必要。（再掲）
- 恒常的な短時間勤務は、企業としては検討すべき課題が多い。（再掲）
- 障害者の労働時間については、雇用率算定のカウントに短時間勤務者を入れるかどうかという議論のみではなく、障害者がフレキシビリティに労働時間を決定できるということが重要。（再掲）

（雇用率へのカウントについて）

- 短時間労働者について、対象障害者の範囲に含めるべき。短時間勤務を本人希望により選択している場合には、複数人合わせてカウントできるような制度設計が考えられる。（再掲）
- これまで雇用率にカウントされていた障害者が、体調の変化により一時的に短時間勤務となった場合は、実雇用率に算定できるようにすべき。（再掲）
- 精神障害者は、一回体調を崩すと復帰に時間がかかり、退職もあり得る。週20時間未満で働く者も、雇用率にカウントできる制度を考えるべき。（再掲）

### ⑩ 公務部門における障害者雇用の促進について

- 自治体がどのように合理的配慮、差別禁止に対応しているかを確認するべき。把握した問題点を自治体にフィードバックし、差別禁止・合理的配慮の提供義務に関する対応が不十分な自治体について、今後どうしていくかを議論できる場を設ける必要。
- 退職した職員の事例に、大きな課題があるのではないかと考えており、これまでに働いたことがある者を対象に調査することも有意義。