

障害者雇用納付金制度、 障害者雇用率制度の在り方について関係資料

- ・ 障害者雇用納付金制度の在り方関係
- ・ 中小企業における障害者雇用の促進関係
- ・ 長期継続雇用の評価関係
- ・ 障害者雇用率制度における障害者の範囲関係
(所定労働時間20時間未満の短時間労働者、
就労継続支援A型の利用者)

障害者雇用納付金制度の在り方について

論点

障害者雇用を推進していくためには、納付金制度の財政の安定化はもとより、障害者を雇い入れる事業主の具体的な取組に対して支援を充実させるなど、限られた財源を効果的に運用することが必要である。第115回障害者雇用分科会では、支出の効率化、調整金・報奨金の上限設定、助成金の充実等、様々な意見があった。

これらを踏まえ、以下のとおり対応してはどうか。

- 業務経費について事務の効率化等により削減するとともに、助成金について活用状況等を踏まえ見直すなど支出の効率化を図ることを前提に、以下の取組を実施してはどうか。
- 調整金・報奨金について、上限を設けてはどうか。
 - 具体的には、調整金について、支給対象人数が10人を超える場合には、当該超過分に対して支給額を50%にしてはどうか。
 - 報奨金については、調整金受給企業と報奨金受給企業との実態の違い等を踏まえ、支給額に係る上限の設定は支給対象人数が35人を超える場合としてはどうか。また、報奨金は、納付金の納付義務のない事業主に対して支給するものであり、障害者雇用を奨励等することを目的としているものであることを踏まえ、当該超過分に対しては支給しないこととしてはどうか。
- 障害者雇用の質を高める観点から、各企業の個々の取組を支援できるように、企業のニーズを踏まえる形で助成金を充実させてはどうか。

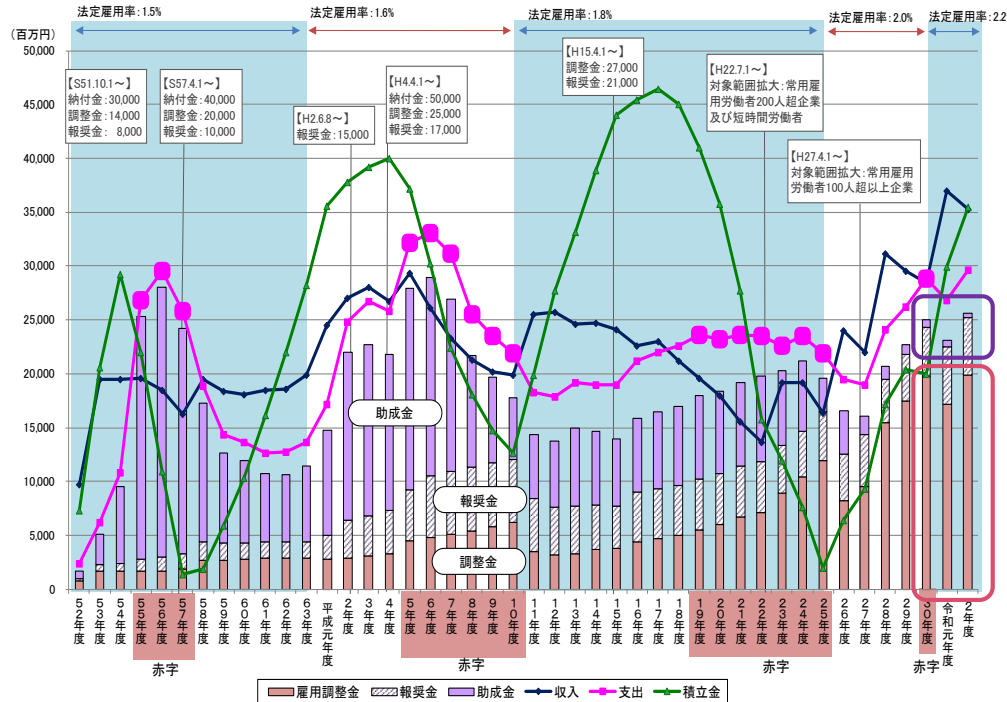
障害者雇用調整金、報奨金の上限等について

主な課題

- 企業における障害者雇用が大きく進展した結果、今後の障害者雇用納付金財政の見通しが厳しくなっている。
- 企業の取組の進展（実雇用率上昇）の結果、調整金（雇用の数の評価）が支出の大半を占め、助成金（雇用の質の支援）の支出が限定的。

対応の方向性

- 障害者雇用納付金財政について、財政の安定的運営を図るとともに、障害者雇用の質の向上を推進するため、障害者の数で評価する障害者雇用調整金等による支出増加を抑制し、その分を助成金に充て、企業が実施する職場定着等の取組を支援する。
 - ✓ 障害者雇用調整金及び報奨金の支給人数について上限を設定する。（別紙）
 - ✓ 障害者雇用の質を高める観点から、各企業の取組を支援できるように、企業のニーズを踏まえる形で助成金を充実させる。



助成金（雇用の質の支援）の支出が限られている

調整金（雇用の数の評価）が支出の大半を占める

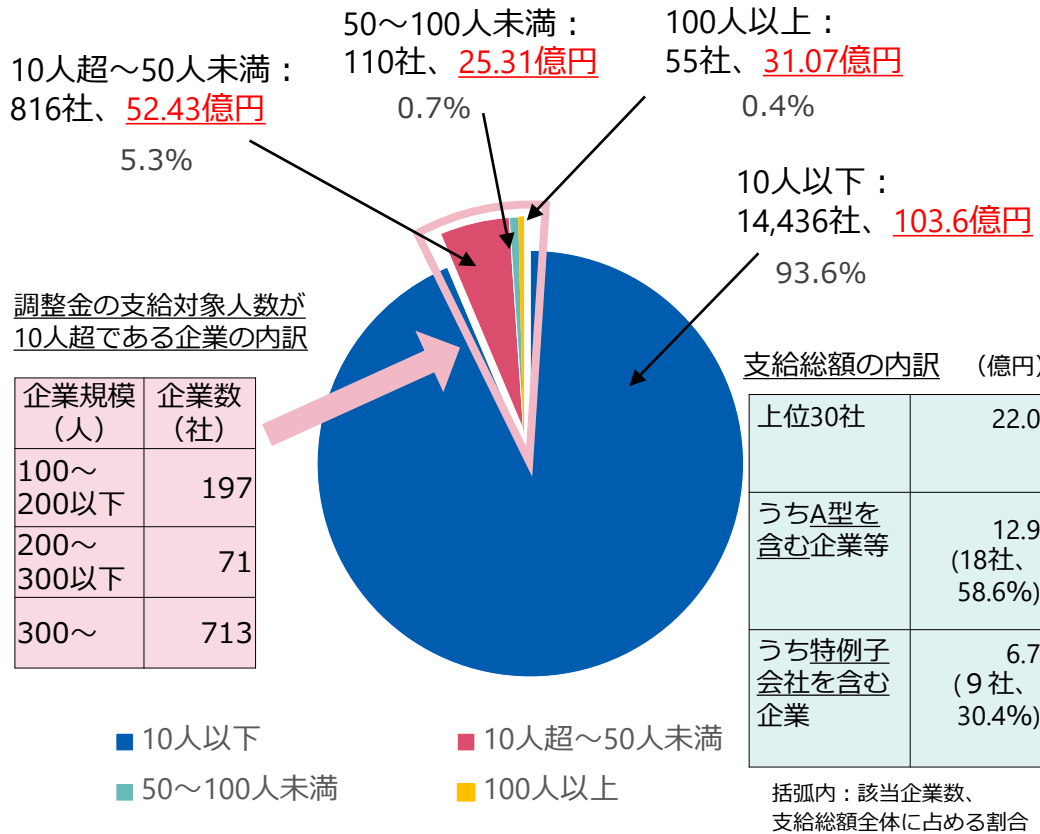
雇用の数から雇用の質へ

- 障害者雇用調整金及び報奨金の支給人数について上限を設定。
- 企業の取組支援のため、助成金を充実。

障害者雇用調整金、報奨金の上限について

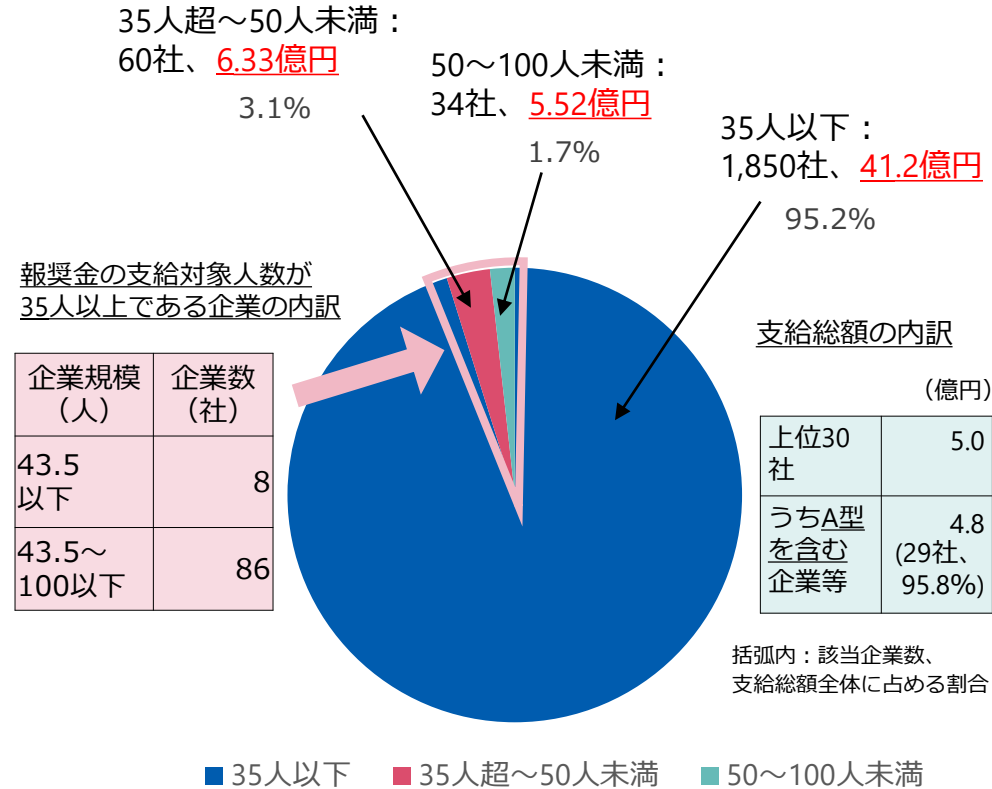
- 一般的に、障害者の雇用人数が増えるほど、障害者を新たに雇用するのに要する費用は逡減すると考えられる。
- 障害者雇用調整金について、支給対象人数が10人を超える場合には、当該超過分に対しては支給額を50%とする。
- 報奨金について、支給人数が35人を超える場合には、当該超過分に対して支給しない。

支給対象人数別の調整金受給企業数、支給総額及び構成比 (N=15,417)



(円グラフ) 支給対象人数：企業数、支給総額 構成比

支給対象人数別の報奨金受給企業数、支給総額及び構成比(N=1,944)



※ 令和3年度における調整金・報奨金申告。ただし、令和2年度の障害者雇用状況（法定雇用率2.2%）ベースであることに留意。支給対象人数は、令和3年度調整金支給総額を12で割り戻した各月ベースの人数。

第115回障害者雇用分科会での主な意見①（障害者雇用納付金制度の在り方）

（制度全般に関する意見）

- 障害者雇用政策を進めるには、納付金財政を早急に安定させることが重要。財源の枯渇を理由に、調整金・報奨金が支給されないことや、障害者施策が後退することがあってはならない。
- 納付金財政は今後厳しくなっていくことが予想される中、納付金財政自体の在り方について検討していくことは賛成。限られた財源の中でどういった支援をするかという観点で全体を俯瞰して決めていくことが必要。
- 納付金の経済的負担の調整という観点について、制度導入時は、身体障害者の雇用のための負担の調整という点から納得感があったが、最近はバリアフリー環境も進んできており、また身体以外の知的・精神障害の雇用も進んできている中で、企業の負担について一律に考えられるのかという疑問がある。納付金の目的自体も改めて整理する必要性が生じているのではないか。
- 納付金制度の趣旨は、障害者を雇用する企業とそうでない企業との不公平感の調整。そのため、ほとんどの企業が雇用率を達成すれば、調整金の必要性は減少し、助成金にシフトとしていくことが考えられる。ただし、現状では調整金は維持した方が良い。

（支出効率化に関する意見）

- 納付金制度は、財源逼迫を防ぐためには雇用率を上げなければならないという構造的な問題を抱えているが、当面は、電子申請の促進や業務のデジタル化等の経費効率化の徹底と、助成金について用途や効果の低いものを中心に見直しを図ることが必要。
- 調整金・報奨金について、上限を設けることも必要だが、まずは各事業の事務・労務費用の効率化と、実施率が上がっていない助成金の集約が必要。

（調整金に関する意見）

- 調整金・報奨金の支出を抑えるべき。障害者を多数雇用すれば調整金・報奨金によって儲かるという印象を持たせるべきではない。
- 財源が限られているため、調整金の支給額や支給対象は、見直しを検討していくことが必要。
- 今後の納付金財政の在り方について検討することが重要であり、調整金の支給制限についても検討するべき。
- 調整金の支出を減らすにあたっては、上限を設ける、支給期限を設ける、金額を減らすこと等が考えられる。
- 将来的には、調整金・報奨金を減額することや支給期間に上限を設けることも考えられるが、代替的なインセンティブの措置を設ける等、慎重な検討が必要。

第115回障害者雇用分科会での主な意見②（障害者雇用納付金制度の在り方）

（企業に対する助成に関する意見）

- 障害者の頭数で調整金・報奨金を払うというより、助成金による支援のほうが、多様な障害への支援ができる。調整金・報奨金に一定の上限を設ける等により、助成金にまわすということもあるのではないか。
- 納付金財源の活用にあたっては、助成金を中心とするべき。事業主の合理的配慮の提供等による様々な工夫によって障害者の処遇が改善するのだから、助成金の要件や対象等含めて前向きに検討するべき。
- 現在の納付金支出が調整金・報奨金に偏っているため、障害者雇用の促進という面を重視することが必要。
- 企業が障害者雇用に取り組みやすくなるような企業にアドバイスを実施するコンサルティングを支援することが有効ではないか。

（納付金に関する意見）

- 障害者雇用0人が複数年続いた場合、納付金の額を増額する等の措置を検討してはどうか。
- 納付金額を上げて収入を上げるのは、中小企業の負担が増加するため慎重であるべき。

（その他）

- 上限の設定については、就労継続支援A型を算定式から外す等、雇用率上の取扱いと併せて検討することが必要。
- 納付金制度の中だけで調整するのは限界があり、就労継続支援A型を雇用義務算定から外す等、雇用義務の在り方についても改めて考える必要があるのではないか。
- 調整金の支出を減らすにあたって、就労継続支援A型は納付金制度の対象から外すことが考えられる。
- 調整金の支給制限を行ってもなお財政が枯渇するのであれば、緊急的な公的資金の投入も考えることが必要。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の業務経費の見直しについて

- 障害者雇用納付金財政の安定化を図るためには、当該財政を運営する(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の業務等経費について、事務の効率化等により削減することが必要である。
- これについて、今後、以下のとおり、システムの再構築による事務の効率化を中心に、業務経費の削減に向けて不断の取組を進めていく。

- 障害者雇用納付金システムの再構築(令和4年11月運用開始予定)による事務の効率化
 - ✓ 申告申請書の内容をシステムに取り込む作業(業者委託)の廃止による委託費の削減
 - ✓ 本部・支部間の連絡をシステムで行うことによる郵送費の削減
 - ✓ システム処理による一部様式の印刷費の削減
 - ✓ 事業主の申告申請の誤り減少(※)による審査業務の軽減に伴う事務費の削減
 - ※ Web方式により、CSVデータを活用した申告申請書の作成が可能となる
- Web方式を活用した事業主調査の実施(令和4年度~)による移動経費の削減

納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金の実績について

(支給額に係る単位：千円)

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
	支給額（件数）	支給額（件数）	支給額（件数）	支給額（件数）	支給額（件数）
障害者作業施設設置等助成金 障害者が作業を容易に行えるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に対して助成	39,546 (76)	46,920 (87)	42,434 (86)	38,594 (67)	59,624 (90)
障害者福祉施設設置等助成金 障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の設置・整備を行う事業主に対して助成	195 (1)	0 (0)	794 (2)	267 (3)	104 (2)
障害者介助等助成金 障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者等の措置を行う事業主に対して助成	715,579 (5,763)	567,624 (4,291)	446,042 (3,106)	291,704 (1,661)	212,605 (621)
職場適応援助者助成金 障害者に対し職場適応援助者による支援を行う者に対して助成	—	—	—	—	92,669 (181)
重度障害者等通勤対策助成金 障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主・団体に対して助成	136,755 (819)	112,216 (701)	91,484 (542)	68,730 (419)	49,301 (307)
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると認められる事業主であって、これらの障害者のために事業施設等の設置・整備を行うものに対して助成	0 (0)	0 (0)	50,000 (1)	0 (0)	0 (0)
合 計	893,410 (6,660)	726,760 (5,079)	630,754 (3,737)	399,295 (2,150)	414,302 (1,201)

※ 平成29年度合計値には障害者能力開発助成金（平成27年度から雇用保険二事業助成金に移管）の経過措置分 平成29年度 1,335千円（1件）を含む。

障害者雇用納付金助成金のこれまでの見直しについて

○納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金については、これまでも不断の見直しを実施してきたところ。

	H22.4	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	H28.4	H29.4	H30.4	H31(R1).4	R2.4	R3.4
施設整備	1 障害者作業施設設置等助成金											
	2 障害者福祉施設設置等助成金											
	3 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金											
	第1種(施設設置助成)											
環境整備	4 障害者介助等助成金											
	手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱											
	職場介助者の配置・委嘱											
	業務遂行援助者の配置(※1)											
	健康相談医師の委嘱(※1)											
	職業コンサルタントの配置・委嘱(※1)											
	在宅勤務コーディネーターの配置・委嘱(※1)											
	重度中途障害者等職場適応(※2)											
	障害者相談窓口担当者の配置											
	重度訪問介護サービス利用者等職場介助											
	職場支援員の配置・委嘱(※1)											
	職場復帰支援助成金(※2)											
	5 職場適応援助者助成金											
6 重度障害者等通勤対策助成金												
重度障害者等用住宅の新築等												
重度障害者等用住宅の賃借												
指導員の配置												
住宅手当の支払												
通勤用バス、通勤用自動車の購入												
通勤援助者、通勤用バス運転従事者の委嘱												
駐車場の賃借												
重度訪問介護サービス利用者等通勤援助												
7 障害者能力開発助成金												
第1種(施設設置費)												
第2種(運営費)												
第3種(受講)												
第4種(グループ就労訓練)												
8 障害者雇用支援センター助成金												
9 規則第25条の3に基づく助成金												

制度改正に係る財政影響額について（1年分）

○10人超の障害者雇用調整金を半額とする	【財政影響額】 +約38億
○35人超の報奨金を支給しない	+約4億

注) 令和3年度納付金申告実績をベースに推計。



併せて、各企業の個々の取組を支援できるように、企業のニーズを踏まえる形で助成金を充実させることを検討

中小企業における障害者雇用の促進について

論点

中小企業については、ノウハウ不足等により、障害者の雇用数が0人である企業が多く、雇用率未達成企業が半数以上となっている。第115回障害者雇用分科会では、納付金の適用範囲の拡大に対する賛否、中小企業のノウハウ不足に対する支援の必要性等、様々な意見があった。

これらを踏まえ、以下のとおり対応してはどうか。

- 常用労働者100人以下の企業については、障害者の雇用数が0人であるところが多く、雇用率未達成企業が半数以上となっている。また、中小企業を取り巻く雇用環境等は厳しいものとなっている。そのため、常用労働者100人以下の企業に対する納付金の適用範囲の拡大については、これらの企業における障害者雇用が進展した上で、実施してはどうか。
- そのため、まずは、常用労働者100人以下の企業における障害者雇用が進むよう、これらの企業が抱えるノウハウ不足の課題に対して支援してはどうか。具体的には、中小企業に対するハローワークによる支援を強化するとともに、中小企業の個別性やノウハウ不足の課題の多様性を踏まえ、コンサルティングを行う民間事業者を活用し、個別企業に対する伴走型支援を行ってはどうか。

中小企業における障害者雇用に関する課題・対応の方向性について

主な課題

- 障害者の雇入れ、雇用管理等に関するノウハウが不足している。また、その課題については個別性が高いことから、中小企業の属性に応じたきめ細かな支援が必要。
- 社会保険の適用拡大や雇用保険料率の増加等、中小企業における負担は増加。



対応の方向性

- ハローワークにおいて、大企業に比べて障害者雇用の取組が遅れている中小企業に対し、企業ごとの属性やニーズを踏まえたチーム支援を積極的に実施する。
- 加えて、特に障害者の雇用を進めることが困難な障害者雇用0人企業を中心に、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から、雇入れから雇用管理まで一体的な伴走型の相談支援を受けることで、障害者雇用の取組を促進する企業について支援する（助成金の新設）。

第115回障害者雇用分科会での主な意見①（中小企業における障害者雇用の促進）

（納付金の適用範囲に関する意見）

- 納付金制度の適用範囲拡大については反対。未達成企業のうち、ゼロ企業が9割となっている中で、強引に障害者雇用を進めるのは、企業・障害者双方にとって質の高い就労には繋がりにくいのではないかと。
- 現時点では、納付金の対象を100人以下に拡大することは慎重であるべきであり、まずはノウハウ不足について国からの支援を活用し、雇用を進めていくべき。
- 数あわせとして雇用されても、結果的に離職してしまうことにもなるので、納付金の適用拡大は、まずは中小企業における支援体制、職場環境の整備等ができてからでもよいのではないかと。
- 障害者雇用の促進を一層進める観点から、納付金適用範囲について、経済状況等を勘案しつつ、例えば100人以下企業のうち雇用率達成企業が6割等、一定割合になった場合には、納付金の適用にすること等も考えられるのではないかと。
- 中小企業の置かれている状況が厳しいということもあり、今は納付金の対象範囲を広げる時期ではないのではないかと。
- 納付金は雇用義務がある企業には一律に課すべき。障害者が戦力になっている例もあるため、納付金の適用範囲は広げていったよいのではないかと。
- 中小企業に対する技術的な支援を実施することを明確にした上で、中小企業の意識付けのため、納付金の適用拡大をするべき。一方で、納付金の徴収が目的ではなく、意識付けという観点での拡大なので、額を減額することや、徴収までの準備期間を設けるといったことはありうる。

第115回障害者雇用分科会での主な意見②（中小企業における障害者雇用の促進）

（中小企業への支援に関する意見）

- 現時点においては、限られた財源の中で、中小企業への支援を拡大して障害者雇用の促進を進めることが必要。
- 中小企業について、依然としてゼロ企業や未達成企業が多いという実態を踏まえノウハウ共有が重要。金銭的支援に加え、非金銭的な支援が必要であり、具体的には採用から長期継続雇用まで、様々なフェーズの支援が必要。
- 中小企業の雇用実態を鑑みると、納付金による法的拘束力ではなく、ノウハウやマンパワーによる支援を実施するべき。
- 中小企業に対する調査では、自社の業務に合った障害者を採用できない・雇用ノウハウがない・業務の切り出しが困難という意見が上位を占める。HWにおける客観的なアセスメントによる能力の判断や、定着支援を進めることが必要。
- 中小企業はノウハウの蓄積がないので、丁寧に相談に乗る等の対応が必要。
- ノウハウといっても多々あるので、きめ細かな支援が必要。障害特性は多様であり、ノウハウといっても一律には整理できない。
- 中小企業は業務が固定化しており、障害特性に特化された業務になってしまうのでは。中小企業へのノウハウ支援にあたっては、業種を踏まえた支援が必要ではないか。
- 中小企業はゼロ雇用企業が多いことも事実だが、一方で、1人以上雇用している企業もあり、異質性が大きい。異質性が高いまとまりに対する単一の政策は、効果が薄いのではないか。単に「中小企業」という切り方ではなく、地域や産業別、職種等の分類によって雇用しにくい企業を分析した上で政策を検討するべきではないか。
- ゼロ企業が1人雇用するとずいぶん雇用の状況は変わると思うので、ゼロ企業への支援というのがポイントになるのでは。
- 中小企業は、施設整備や受入体制の環境整備が難しく、コロナによる先行きへの不安があるほか、社会保険の適用拡大や雇用保険料率の増加等、労働管理の負担が一層増加している。まずは障害者を個社に雇い入れるための環境整備を進めること、障害者雇用のメリットを事業主に気づかせることが重要。
- 中小企業の障害者雇用促進を図るためには、企業と就労支援機関等の連携強化、就職前後のフォローアップの徹底、支援人材の育成、助成金の周知等あらゆる支援が必要。
- 雇用以外の施設外就労についても、実雇用率、あるいはそれに準じた形で評価することがありうるのではないか。

長期継続雇用の評価について

論点

社会全体が高齢化していく中で、中高年齢者等、長期継続雇用されている障害者の活躍を推進していくことが重要である。第115回障害者雇用分科会では、長期継続雇用されている障害者に一律に就労困難性を認めることに対する賛否、長期継続に取り組む企業に対する支援の必要性等、様々な意見があった。

これらを踏まえ、以下のとおり対応してはどうか。

- 長期継続雇用については、雇用率制度での評価を求める意見がある一方で、加齢による影響は職種・職場等の違いを含め個人で異なるものであり、年齢や勤続年数で一律に判断することはできないという意見があった。また、そもそも、障害者権利条約を批准している現在において、ダブルカウントという措置を継続すべきかどうかについて議論が必要であるという意見もあった。
- これらを踏まえ、中高年齢者等、長期継続雇用されている障害者について、一律に就労困難性を認め、雇用率制度で評価することは困難と考える。
- 他方で、企業においては、中高年齢者の障害者を雇用継続するために様々な措置を講ずる必要があることから、こうした企業の取組に対して、支援してはどうか。
- 併せて、企業が中高年齢者の障害者を継続して雇用するための課題に対する相談機能を強化してはどうか。

障害者の長期継続雇用に関する課題・対応の方向性について

主な課題

- 雇用する障害者の高齢化や長期継続雇用する中で、個々に生じる体力・気力の低下に対して、勤務時間の変更や職務内容の見直し、サポート体制の整備等の状況に応じた措置が必要。
- 雇用する障害者の高齢化や長期継続雇用に伴う課題に関する相談窓口や、適切な福祉サービスとの連携が必要。



対応の方向性

- 中高年齢者であって継続して雇用されている障害者の活躍や雇用の継続のため、個々の障害者の状況に応じて企業が実施する取組を支援する（助成金の新設）。
- また、障害者就業・生活支援センターについて、関係機関との連携を強化し、地域の実情や個々の企業の状況に応じて中高年齢者障害者を継続して雇用するための課題に関する相談機能を強化する。

第115回障害者雇用分科会での主な意見①（長期継続雇用の評価）

（総論）

- 社会全体が高齢化していくなかで、障害者雇用施策においても障害者の長期継続雇用の課題に対して対応していくべき。
- 高齢化への対応が発生するが、一企業の負担に任せるのでは、なかなか雇用の促進に繋がらない。
- 長期継続雇用の増加は、障害者雇用における大きな前進であり、職場における支援が定着してきた証。

（雇用率制度における長期継続雇用の評価に関する意見）

- 一定の勤続年数を超えた場合には、雇用率を1.5カウントとしていただきたい。状態の変化にともなって仕事への支障が発生した場合、本人の了解のもとで短時間勤務に移行したときは、現状の0.5カウントではなく1カウントとしていただきたい。
- 雇用率上の考え方について、長期継続雇用の取組といった雇用の質を新たな評価軸として加えてはどうか。もにす認定における障害者の定着状況に関する評価指標等を参考にしながら、雇用率において長期継続雇用を評価していただきたい。
- 早くから障害者雇用に積極的に取り組んできた企業ほど高齢化の課題を抱えている。高齢化した社員には個々の状況を踏まえたきめ細かい配慮が必要なため、企業の取組について、雇用率制度において配慮をお願いしたい。
- 高齢になっても通常通り働いている障害者もあり、雇用されている企業の業種によっても異なり、一律に年齢で判断することは困難。雇用率制度の評価ではなく、高齢化で働きにくくなった際に企業を支援できるような制度をつくるべき。
- 継続して雇用されることで、障害が重度化することもあるれば、うまく職場に適應することで能力が向上したりすることもあり、一律ではない。
- 高齢化に伴う能力低下に対してどのようなサポートが必要かということが重要。福祉との連携含め、継続雇用をいかに実現していくのか検討すべき。継続雇用といっても、20歳からの10年と40歳からの10年は状況が異なり、一律に評価することは困難。単純に年齢や継続年数を評価基準とするのではなく、個々の状況に合わせ、福祉的支援との組み合わせにより継続雇用できるように検討すべき。
- 高齢化によって障害が重度化した場合、既存の雇用率上の算定においてダブルカウントできるため、雇用率カウントの新しい仕組みつくる必要性は感じない。
- 雇用率のカウントは、世代間の公平感・除外率の廃止への対応やその他の雇用率のカウントの議論も含め偏りなく議論すべき。
- 重度障害者のダブルカウントは、重度障害者の雇用の促進に一定効果があったと考えるが、障害者権利条約を批准している現在において、ダブルカウントという措置を継続すべきかどうかは議論が必要。

第115回障害者雇用分科会での主な意見②（長期継続雇用の評価）

（企業への支援に関する意見）

- 中高年齢層の障害者も安心して働き続けられるために、納付金制度や雇用保険を財源とする助成金の活用が重要。
- 企業の状況は様々なため、個別の企業に合わせたアドバイスを行うことや、多様な障害者の方に対応するためには、個別に企業にコンサルを行っていくこともありうる。
- 障害者の長期継続雇用が進んできていることは良いことであり、企業の取り組みも評価してほしい。雇用が困難な場合には、支援を充実することが大切。就労困難性を勘案しながら、好事例の横展開、個別サポートの充実、福祉との連携など、支援の充実に取り組んでほしい。
- 長期継続雇用に関する問題について、一般企業以外にも働く場があるということをナカポツセンターや地元の商工会議所を中心に情報発信していくことが重要。
- 継続雇用が難しくなった場合には、施設外就労やB型事業所への移行、さらには生活介護への移行等、障害者の状況に合わせて対応できる。
- 各企業の個別の努力により、高齢化した障害者の継続雇用について検討していると考えるが、雇用から次へのステップとして、A型事業所、B型事業所へ移行していくシステムをつくっていくべき。生活面での支援の問題があり、雇用だけでなく生活面も踏まえて総合的に考える必要がある。

週所定労働時間20時間未満の短時間労働者の取扱いについて

論点

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（以下「週」という。）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時間未満での雇用を希望する障害者や、週20時間以上での雇用が困難である障害者について、その雇用機会を確保することが重要である。第116回障害者雇用分科会では、週20時間未満の短時間労働者について実雇用率算定を求める意見、他方で週20時間未満の雇用に固定されないようにする必要性、特例給付金のインセンティブの低さ等、様々な意見があった。

これらを踏まえ、以下のとおり対応してはどうか。

- 精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者であって、その障害によって特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある週10時間以上20時間未満の者について、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してはどうか。具体的には、別紙のとおり。

短時間労働者（週所定労働時間20時間未満）に対する実雇用率算定等について

- 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（以下「週」）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。
- そのため、特にニーズが多い精神障害者に加えて、その雇用に多くの負担を伴うことから従来より雇用率制度の適用上配慮している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、事業主が週10時間以上20時間未満で雇用した場合、雇用率において算定できるようにする。
- 職業的自立を促進する観点から、障害者雇用促進法上の雇用義務の対象は週20時間以上の障害者としているが、今般、この取扱いは変更しない。したがって、新たに実雇用率の算定の対象として加える週20時間未満の障害者は雇用義務の対象としない。

対象となる障害者の範囲

- ✓ 週10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者
- ※ 就労継続支援A型の利用者は、特例的な実雇用率算定により週20時間未満の障害者の雇用の機会を確保する必要性が制度上乏しいため、対象外。

カウント数 ✓ 1人をもって0.5人と算定する。

留意点

- ✓ 週20時間以上の雇用への移行に要する期間には個人差があるとともに、障害特性から、中長期にわたり週20時間以上の雇用に移行できない者も一定程度存在するため、本取扱いは一時的な対応としない。
- ✓ ただし、意思に反して週20時間未満の雇用に移行させられないことがないように、本人が希望しており、かつ、ハローワークのアセスメントや医師の意見書等により、現時点では週20時間以上の雇用労働が困難であることを確認した場合に限って、当該取扱いを認める。
- ✓ また、週20時間未満の雇用に留め置かれないう、本人が労働時間の延長を希望する場合、事業主に対しその有する能力に応じた労働時間の延長について努力義務を課した上で、不適切な事例を把握した場合は、ハローワークが事業所に対して雇用管理指導を行う。

特例給付金の取扱い

- ✓ 週20時間以上の就業が困難な者等を障害者雇用納付金・調整金の算定の対象とすることにより、当該者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となることから、特例給付金は廃止する。

雇用率制度における算定方法（赤枠が今般の措置）

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1カウント（令和4年度末まで）

第116回障害者雇用分科会での主な意見（週所定労働時間20時間未満の短時間労働者の取扱い①）

（総論）

- 週20時間以上30時間未満の雇用と週20時間未満の雇用では、労働環境や施設設備に係る企業の責任や負担はあまり変わらない。障害者雇用を進めていく観点からは週20時間未満の障害者を雇用することは重要。こうした雇用も、週20時間以上30時間未満の雇用と同様に0.5カウントすれば企業にインセンティブになる。ただし、法定雇用率の算定にあたって、週20時間未満の雇用を加えることを意図するものではない。
- 精神障害者の就労増加を踏まえると、一時的に週20時間未満で働くことは、就労の確保・維持にあたって有効。体調不良の際に一時的な対応として週20時間未満の雇用とすることがあるが、マネジメントとして必要な配慮は20時間以上と変わりなく、場合によっては、普段以上の配慮が必要。一時的な体調不良時に週20時間未満の雇用になった場合も雇用率上カウントできるように処置すべき。
- 障害特性や一時的な体調不良で、週20時間未満の雇用を希望する障害者は一定数おり、社会参加促進という観点から有効。週20時間未満の雇用について、トライアル雇用と同様に週10時間を下限とした上で実雇用率上のカウントを検討してはどうか。
- 中小企業は障害者のための業務の切り出しや設定が困難。週20時間未満の雇用は、障害者雇用ゼロ企業を含む中小企業が障害者雇用に取り組むための最初のステップとしてインセンティブになることから、雇用率上のカウントをお願いしたい。
- 週20時間未満の雇用を雇用率上で算定することに賛成。
- 企業の立場からは、精神障害者の雇用が増えていく中で、障害特性から、働き始めてから慣れるまでや一時的な体調不良時に20時間未満で働くことは有効。一時的に週20時間未満の雇用となった場合にも引き続き雇用率上カウントできるようにしてもらいたい。
- 週20時間未満の雇用を雇用率に算定する方向性に賛成。精神障害者のメリットは2点。週20時間未満であれば勤務可能な精神障害者が一定数おり、そうした者に門戸を開く。また、病状悪化の場合、一時的に週20時間未満働くことで雇用継続を図ることが可能。
- 精神障害者は、週20時間未満のほうが働きやすい、雇用を継続しやすい人もいるので、雇用率上でカウントすることは賛成。
- 週20時間未満の雇用について、雇用率上の算定をお願いしたい。精神障害者も地域で就職・生活する時代になっている。また、精神障害者の中には、情報技術を有する者もいる。週20時間未満の雇用の雇用率算定は精神障害者の雇用創出という観点から有効。
- 知的障害者には一般就労で長時間働くことが難しい人もいるため、週20時間未満の雇用について雇用率上カウントして欲しい。
- 週20時間未満の短時間労働者を法定雇用率にカウントすることについて賛成。

第116回障害者雇用分科会での主な意見（週所定労働時間20時間未満の短時間労働者の取扱い②）

（具体の制度設計に関する意見）

- 週20時間未満の雇用機会の確保は賛成だが、そうした雇用が固定されることなく、一定期間経過後には、週20時間以上、週30時間以上の雇用に移行していくような制度設計をお願いしたい。
- 週20時間未満の雇用が固定化されないよう、フルタイムへのスムーズな移行が重要。
- 週20時間以上で働くことができる障害者が20時間未満の雇用に留め置かれられないようにして欲しい。週20時間以上の雇用を希望する場合や就労環境を改善すれば移行できる場合も想定されるので、就労支援機関との連携が必要。
- 特例給付金の創設にあたっては、週20時間未満の働き方は必ずしも一時的なものとは捉えておらず、多様な働き方・ICTスキルを活用して、恒常的に週20時間未満で働くことも認識されている。週20時間未満の雇用に係る実雇用率上の算定にあたっては、一時的なものに限るのか、恒常的にするのか議論が必要。
- 業務の切り出しや、一緒に働く社員との連携等現場の状況を踏まえると、恒常的に短時間で勤務することは難しい。
- 週20時間以上に移行できるか否かは人それぞれであり、個々の状況に応じて、時間を延長するか、そのままにするか決めるべき。
- 知的障害者は1年働けば時間を延長できるわけではないケースも多い。障害特性に応じた時間や年数の配慮をお願いしたい。
- 企業が合理的配慮を提供してもなお週20時間未満でしか働けないのか、障害特性や程度に応じた検討をして欲しい。
- 実務上、短時間としてまとめた方が簡便な気もするが、週30時間未満と週20時間未満とで分けることもあってはならないか。
- 週2～3時間程度の就労が働きやすいという障害者については、まずは就労移行支援事業で慣れてもらうのがよい。まず実習という形態で働く方法もある。これらを踏まえると、下限は週10時間とするのが良い。
- カウント方法について、複雑化しない工夫が必要。一方、週20時間以上30時間未満の雇用と同様に0.5カウントとすると、週20時間以上で働く能力があるのに、又は、本人の希望に反して週20時間未満の雇用に押しやられる可能性があるため、慎重な検討が必要。
- カウント方法は以下を提案。（短時間勤務を本人が希望している。短時間労働者の週所定労働時間を合算し、40で除した数をカウントし、重度障害者は2倍にカウント。障害者のみ特例としてカウントし、障害のない労働者についてはカウントしない。）

（特例給付金に関する意見）

- 特例給付金は企業へのインセンティブとしては不十分。
- 特例給付金は、制度発足当初からあまり有効ではないという意見があり、インパクトは小さい。

週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金について

基本的な考え方

- 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週20時間以上の労働者とする枠組みを維持する。
- 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、週20時間未満の雇用障害者数に応じて、納付金を財源とする特例給付金を支給する。
- 支給額の単価は、調整金・報奨金の単価、週20時間～30時間の短時間労働者の雇用率カウント（0.5）との均衡等を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- 週20時間未満の雇用に対する支援が、週20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が10時間であることを踏まえ、10時間とする。

改正障害者雇用促進法の規定（抜粋）

（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 （略）

一 の二 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

二～十一 （略）

2 （略）

申請・支給の時期・要領

事業主の負担軽減、支給の円滑化等の観点から、調整金・報奨金と同様の時期・要領で実施。

申請対象期間：申請年度の前年度の4月1日から翌年の3月31日まで

※当該期間に雇用した特定短時間労働者について特例給付金を支給

申請：100人超事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から5月15日までの間に、納付金の申告・調整金の申請と同時に実施

100人以下事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から7月31日までの間に、実施（報奨金の申請がある場合は同時に実施）

支給：申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施

※申請対象期間の中途に事業を廃止した事業主にあつては、

当該事業を廃止した日から45日以内を申請期限とし、

当該申請を受理した日から3月以内に支給（調整金・報奨金と同じ取扱い）。

※調整金・報奨金についても、支給の円滑化等の観点から、特例給付金と同じ時期に支給。（申請年度の10月1日から同月31日までの間とする現行の運用を変更。）

支給要件・額

事業主区分	支給対象の雇用障害者	支給額 ^{注1}	支給上限人数 ^{注2}
100人超（納付金対象）	週10時間以上20時間未満	7,000円/人月（≒調整金@27,000円×1/4）	週20時間以上の雇用障害者数（人月）
100人以下（納付金対象外）		5,000円/人月（≒報奨金@21,000円×1/4）	

（注1）支給額は、支給対象の雇用障害者数（実人数）に基づき、月ごとに算出する。（注2）支給上限人数の算定においては、重度のダブルカウント及び短時間のハーフカウントを行う。

支給実績

	支給額	支給決定件数	支給対象人数
令和2年度 ^{注3}	921千円	8件	135人月
令和3年度	1,595,062千円	7,450件	245,540人月

（注3）令和2年度は、年度中途に事業を廃止した事業主等のみ支給。令和3年度から原則支給開始。

就労継続支援 A 型の利用者の取扱いについて

論点

就労継続支援 A 型（以下「A 型」という。）の利用者については、当該事業が障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスに位置付けられている一方で、雇用労働者であるため、障害者雇用率制度の対象になっている。第116回障害者雇用分科会では、A 型の利用者は雇用率制度の対象から除外すべきという意見、こうした見直しは、A 型の利用者に与える影響を踏まえて議論すべきという意見等、様々な意見があった。

これらを踏まえ、以下のとおり対応してはどうか。

- 当分科会では、障害福祉サービスに位置付けられている A 型については、雇用率制度上、一般企業と同列に扱うべきではなく、その利用者は雇用率・納付金・調整金等の対象から外すべきという意見が多数あった。他方で、こうした見直しは、A 型の利用者に与える影響を踏まえて慎重に議論すべきという意見もあった。
- また、A 型については、雇用・福祉施策の連携強化を進めて行く中において、その在り方や役割について、利用者や支援内容の実態等を踏まえて整理を進めることとしており、現在、その実態把握を行っているところである。
- そのため、障害者雇用率制度における A 型の利用者の扱いについては、実態把握に基づき A 型が障害福祉制度においてどのように整理されるかも踏まえつつ、当該制度からの除外の可能性も視野に入れ、引き続き検討していくこととしてはどうか。

第116回障害者雇用分科会での主な意見（就労継続支援A型の利用者の取扱い①）

- A型の果たしている社会的役割は重要だが、福祉サービス上の位置付けや現状を踏まえると、雇用率制度・納付金制度上の見直しは必要。A型は増加傾向にあり、将来の雇用率上にも影響を及ぼすと認識。A型の本来の機能を取り戻すためにも、雇用率上の算定式から外し、調整金・奨励金あるいは納付金の対象から外すべき。
- 福祉サービスとして報酬を受けているA型を、特例子会社を含む一般企業と同等に扱うことは不平等。本来の在り方から逸脱しているA型も多く、中小企業の雇用促進を圧迫している。また、A型から一般企業の移行を阻む要素が大きい。A型を雇用率に含めているため、61報告や紹介状況において、一般企業に雇用されている障害者の正確な数値が分からない。A型の利用と一般企業への就職は困難性が大きく異なるため、同等に考えるべきではない。A型を職業紹介状況、納付金制度、雇用率制度の対象から除外することを提案する。
- A型を雇用率制度から外すことに賛成。福祉から報酬があることへの批判も聞く。事業所数は増加傾向であり、障害者が一般就労に移行せずA型に滞留しているのは、雇用からも財源が流れていることも要因ではないか。A型は、趣旨や、手帳不所持者も含む就労困難性が高い障害者の雇用の受け皿としての機能を踏まえると、福祉の制度と整理すべき。
- 雇用率制度の趣旨を踏まえると、福祉サービスであるA型を一般企業と同様に扱い雇用率に含めることは適当ではない。雇用率制度の枠組みにおいて、A型は切り離すべきであり、調整金においても外すべき。
- A型の存在意義は重要。A型で働く障害者が労働法上の労働者であることに変わりはない。他方で、雇用義務の対象とするかどうかは別の議論が可能。雇用義務は、社会連帯の理念に基づき、各事業主が共同の責務を負っていることによるが、A型は福祉の報酬を受けていることから、法制度上の整理として、共同の責務を負う事業主とは異なり、雇用義務の対象外とすることは可能ではないか。
- A型は一般就労が困難な障害者の就労や訓練の場として重要だが、福祉サービスであり、昨今の納付金財政状況を踏まえると、調整金等の支給額の上限設定が妥当。
- グレーな経営を行っているA型が多いことから、A型全体が悪い印象になるのだと思う。他方で、真面目に経営しているA型も多いため、調整金・報奨金等の見直しも必要。

第116回障害者雇用分科会での主な意見（就労継続支援A型の利用者の取扱い②）

- A型の中には経営状況が厳しい事業所もあるので、雇用率制度上の除外にあたっては、その事業継続や、現にA型を利用する障害者の雇用に支障がないよう留意が必要。
- 雇用率上の対象から外すにあたっては、激変緩和措置を置くこと、また、A型利用障害者について企業とのマッチング支援を行うことが必要。
- 急な制度変更は雇用統計・障害福祉サービスに大きな影響があるため、まずは職業紹介状況、次に雇用率制度、納付金制度、雇用保険特会の助成金へと除外する項目を段階的に実施すべき。
- 一般就労できる能力があるにもかかわらず、A型に留め置かれる実態がある場合には、その課題を把握・解決し、本人の意向を尊重して一般就労に移行すべき。
- 将来、A型の数自体が縮小すると思うので、雇用の受け皿として一般企業への就労を促進する施策が必要。
- A型に関する制度変更によりB型に移行した事業所が増えた際、その利用者がB型に移ると賃金が大幅に下がるため仕事を新たに探す必要があるが、次の雇用先が決まらないという問題があった。A型の経営に影響することで、A型で働いている人の行き場がなくなることもあるため、そうした影響を踏まえて議論して欲しい。
- A型を雇用率制度の対象から除外することについて、制度理念から考えるのはよいが、代替性があるからといって因果関係があるとは必ずしも言えない。A型を利用する障害者を中小企業が雇用するかは不明。結果的に障害者の雇用が減るという状況になりかねないため、一般企業での雇用の促進を狙ってA型を雇用率から外すのは危険ではないか。