

# 第13回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 事務局説明資料

---

## 論点3 その他、制度の在り方について

---

# 本研究会において今後検討を行って頂きたい論点

論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

1-1 障害者の職業生活の自立の推進

(障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等)

1-2 週20時間未満勤務の障害者への対応

1-3 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応

(在宅就業支援制度等について)

1-4 地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方 等

論点2 中小企業における障害者雇用の推進

論点3 その他、制度の在り方について

# ヒアリング等において出された意見(法定雇用率制度)

- 法定雇用率制度に関して、関係団体等からのヒアリングにおいて、次のような意見が出たところである。
  - ・ 法定雇用率が急激に引き上げられていくことで、障害者雇用に対する意欲を削がれるようなことのないようにすることが必要である。
  - ・ 雇用率について、現行制度では機械的に引き上げられることとなっているものの、企業等への影響が大きいことから、達成企業割合に一定の要件を課す等、柔軟な調整を認める必要がある。
  - ・ 法定雇用率の検討に当たり、就労継続支援A型事業所の利用者については一般雇用とは異なることから、その分子の数値から除外することが考えられる。

# 障害者雇用対策について

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

## ■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

## ■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 現行の障害者雇用率 (平成30年4月1日から。平成33年4月より前に、さらに、0.1%ずつの引き上げ。)

### <民間企業>

民間企業 = 2.2%

特殊法人等 = 2.5%

### <国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.5%

都道府県等の教育委員会 = 2.4%

# 激変緩和措置の趣旨

## 衆議院厚生労働委員会(平成25年6月7日) 議事録(抄)

○ 政府参考人 法定雇用率につきましては、基本的には五年に一度見直すこととしております。この二十五年四月に法定雇用率の引き上げを行ったことを踏まえて、施行時期は、次回の見直し時期である平成三十年四月としております。

さらに、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することによりまして、ことしの四月、平成二十五年四月の一・八%から二・〇%の見直しに続く引き上げとなるということが想定されることから、平成三十年四月の法施行時の法定雇用率の設定のみ、企業の障害者雇用の状況でございますとか行政の支援状況等を勘案して、激変緩和措置を講ずることを可能としておりまして、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに係る引き上げ幅を本来の計算式よりも低くすることを可能としております。

厚生労働省としても、準備期間の間に、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるように、支援策の強化に努めてまいりたいと考えております。

## 第73回労働政策審議会障害者雇用分科会(2017年5月30日) 議事録(抄)

○ 障害者雇用対策課長

昭和51年から制度がスタートいたしまして、1.5から始まりまして、一定の時間をかけまして、0.1、0.2と段階的に引き上げられてきております。

今、雇用率は2.0%ですが、実雇用率は1.92というような状況でございます。

これを平成34年まで伸ばしていきますと、おおむね2.2程度になるかと考えております。これまでの引き上げ幅あるいは平成34年度までの、今後の雇用率の現時点での見通しといったことが、参考資料1の部分でございます。

参考資料2で「働き方改革実行計画(抄)」ということでまとめさせていただいております。

障害者就労につきましても、真ん中のあたりに、法定雇用率を引き上げるとともにさまざまな支援を行うということで、障害者とともに働くことが当たり前の社会を目指していくというようなことをまとめさせていただいております。

そういうことで、障害者の雇用の状況その他の事情、働き方改革といったことも踏まえまして、0.3%引き上げを基本というような形でまとめさせていただき、資料1に戻っていただければと思いますが、次のような諮問をさせていただくという状況でございます。

# 法定雇用率の引き上げ(平成30年4月)に対する当事者等の意見

平成30年4月からの法定雇用率の引き上げに向けて、平成29年1月から3月頃に、各団体に対して激変緩和措置の在り方についてヒアリングを行ったもの。

## ①障害者関係全国団体A

- ・ 前回の引き上げでも、知的障害の特性を十分に配慮できないまま企業がまとめて雇用して、適切な業務指示もできないまま当事者たちが離職に追い込まれた事例が散見された。指導する社員も追い込まれて辞めたりした。
- ・ 障害特性などを理解した上で企業が雇用環境や具体的な業務を用意するといった、企業の準備のスピードも踏まえて、段階的に雇用率を引き上げるべき。多様性を受け入れる環境が整っていないと、本人に負担がかかる。
- ・ 精神障害の方は、実習などの経験を着実に経て、トライアル的に働き始めることが安定雇用のためには不可欠。

## ②障害者関係全国団体B

- ・ 精神障害の人の中には、働きたいという思いを強く持っている方がいるのは事実だが、雇用率については、いきなり引き上げても対応できる障害者も十分にはおらず、徐々に引き上げていくのが良いと思っている。
- ・ 企業にしてみれば、相当の負担増になることから、激変緩和措置を前提にした議論をするのが自然だと思う。

## ③障害者関係全国団体C

- ・ 激変緩和措置については、理解している。これまでどおりの率(0.2ポイント程度)の引き上げであればやむを得ない。精神障害者は定着支援が課題というのはよく聞く。辞めないようにするのが重要。

## ④障害者関係全国団体D

- ・ 激変緩和措置については理解している。今回、企業に対して少し率を下げるのはやむを得ない。

## ⑤障害者就労支援全国団体

- ・ 雇用率が大きく上がっても就労支援団体は就職準備の出来ていない人を紹介するだけ。質も落ち定着できない。雇用率の引き上げは一気にあげると危険だと思われるため、段階的な引き上げを希望する
- ・ 企業も雇用率を遵守しようとするだろうが、「数合わせ」になりがち。定着につながらない。

# 障害者雇用率の設定について

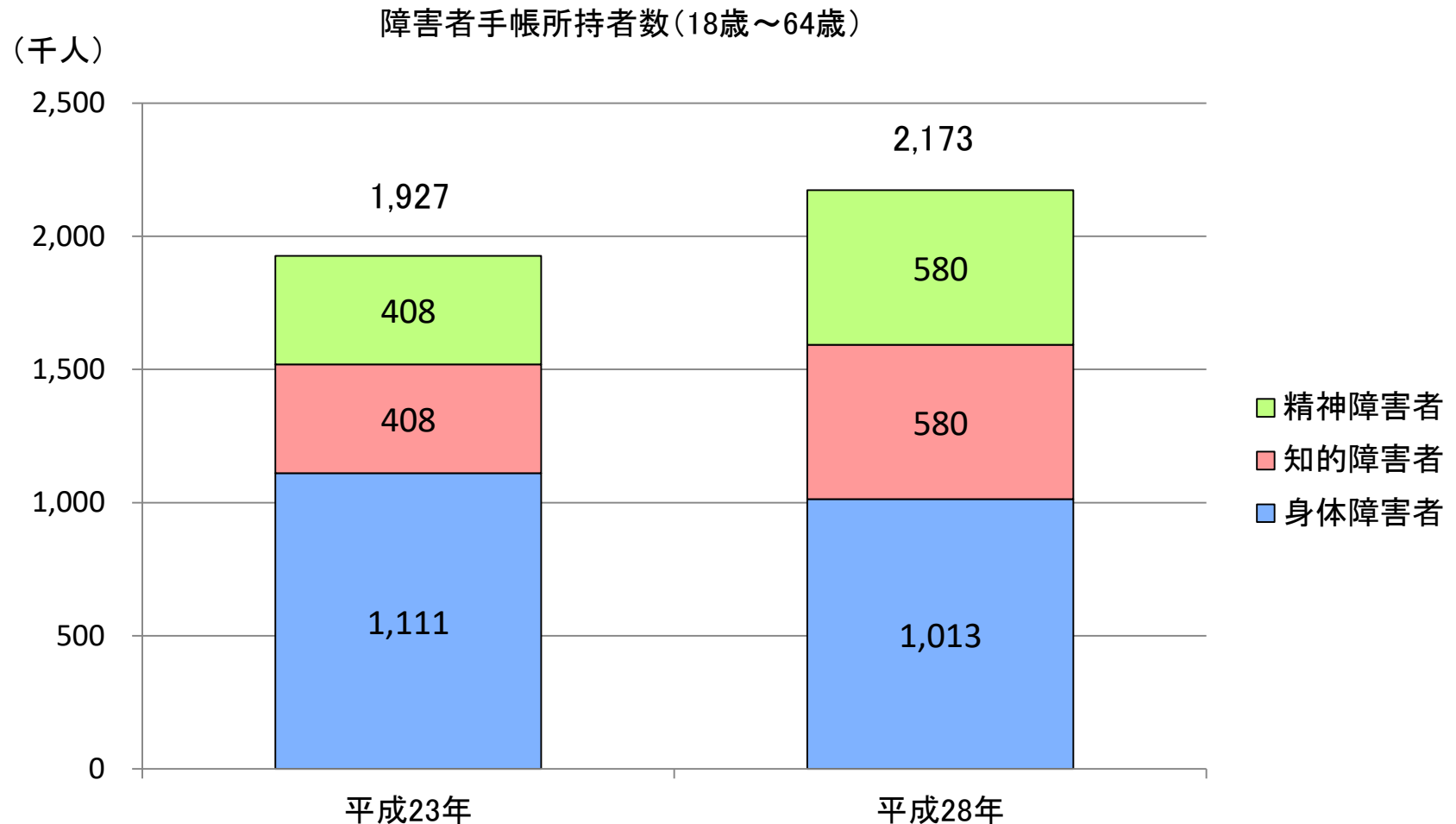
- 現在の法定雇用率は、平成29年5月に見直しを行った際に2.421%との結果が出たことを踏まえ、激変緩和措置を講じて決定されたものである。
- A型事業所の場合、障害福祉サービスの対象である利用者についても雇用労働者であることから、算定式の中に含まれることとなるが、この結果として総じて実雇用率は高くなる傾向があり、その利用者数を差し引くと、雇用率に対して概ね0.1ポイント分の影響を及ぼしていることがわかる。

<雇用率設定基準>	<平成29年5月の見直しの 際のデータ>	<分子からA型利用者を 除外した場合>
常用雇用身体障害者数 +常用雇用短時間身体障害者数 +失業身体障害者数	39.3万人 +2.6万人 +10.9万人	38.9万人【0.4万人】 +2.0万人【0.6万人】 +10.9万人
+常用雇用知的障害者数 +常用雇用短時間知的障害者数 +失業知的障害者数	+13.5万人 +1.9万人 +3.5万人	+12.6万人【0.9万人】 +1.1万人【0.8万人】 +3.5万人
+常用雇用精神障害者数 +常用雇用短時間精神障害者数 +失業精神障害者数	+4.6万人 +1.3万人 +12.1万人	+4.4万人【0.2万人】 +0.8万人【0.5万人】 +12.1万人
常用雇用労働者数 +常用雇用短時間労働者数×0.5 -除外率相当労働者数 +失業者数	(3,499.7万人 +441.2万人×0.5) ×(1-0.056) +193万人	(3,499.7万人 +441.2万人×0.5) ×(1-0.056) +193万人
=法定雇用率	=2.421%	=2.329%



# 障害者手帳の取得者数の推移

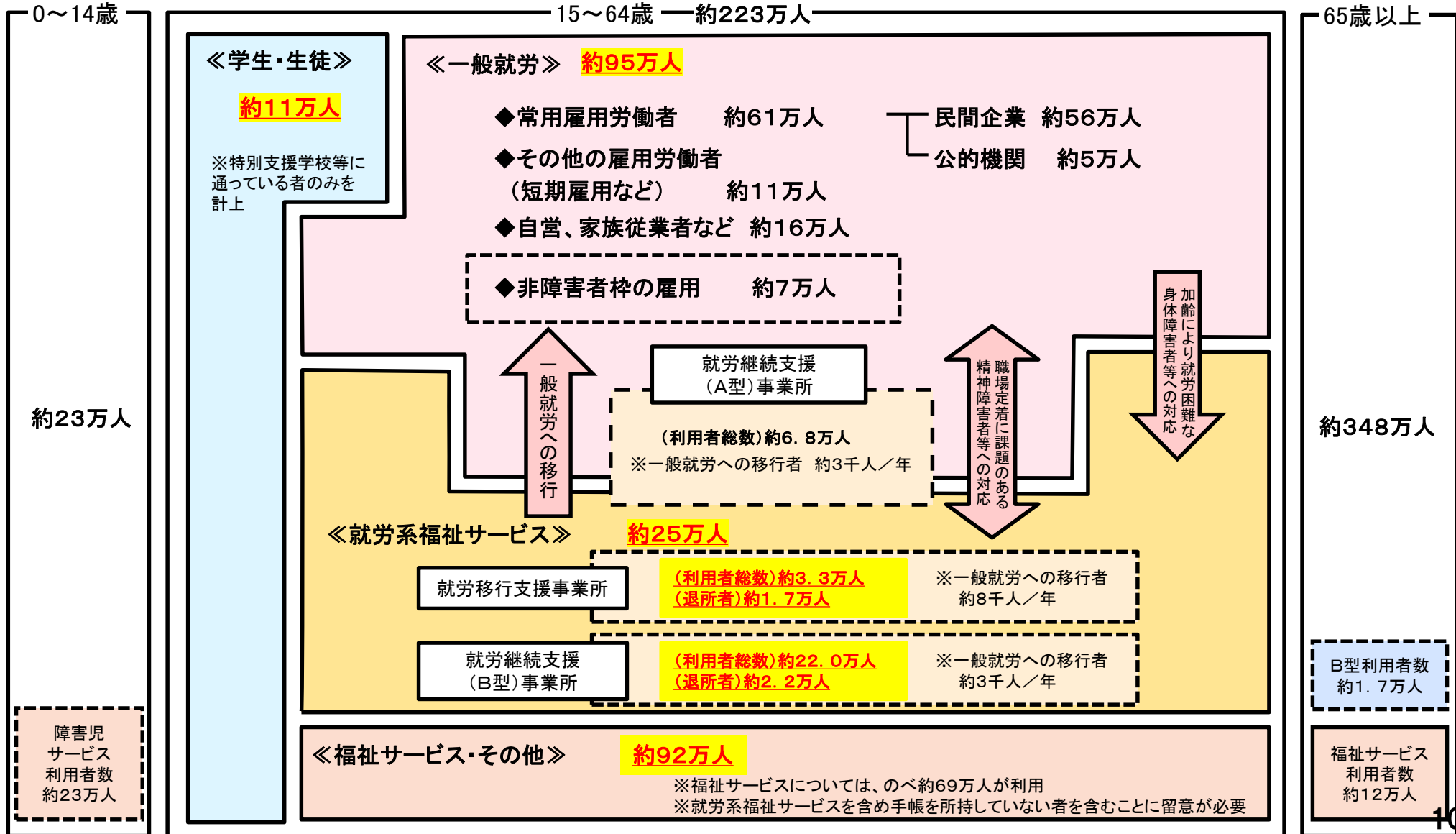
- 障害者手帳の取得者については、近年、特に精神障害者保健福祉手帳や療育手帳を取得する者が増えていることから、全体として増加傾向にあり、法定雇用率の算定にも一定の影響を与える可能性がある。



(出典)生活のしづらさなどに関する調査(平成23年、平成28年)

# 在宅の障害者手帳所持者の生活の状況(推計)

○ 障害者手帳の取得者については、4割以上の者が一般就労に就いており、就労系福祉サービスに従事する者を含むと半数以上の者は就労・就業活動に参画しているといえる。



# 就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

○ 障害福祉サービスや特別支援学校から一般就労(常用労働以外を含む。)に移行する者の数は毎年増加してきているものの、全体で2万人程度となっており、急激な雇用率の上昇に対応することは困難との声も多く聞かれる。

## 一般就労への移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約 30.1% 就労系障害福祉サービスの利用が約 30.2%
- ② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間 1.3%(H15) → 4.3%(H28)  
※就労移行支援からは25.1%(H28)

## 障害福祉サービス

・就労移行支援	約 3.2万人
・就労継続支援A型	約 6.6万人
・就労継続支援B型	約22.4万人
(平成29年3月)	

就労系障害福祉サービスから一般就労への移行

1,288人/H15	1.0
2,460人/H18	1.9倍
3,293人/H21	2.6倍
4,403人/H22	3.4倍
5,675人/H23	4.4倍
7,717人/H24	6.0倍
10,001人/H25	7.8倍
10,920人/H26	8.5倍
11,928人/H27	9.3倍
13,517人/H28	10.5倍

## 企業等

雇用者数

約49.6万人  
(平成29年6月1日)  
\*50人以上企業

ハローワークからの紹介就職件数

97,814件  
※A型:20,891件  
(平成29年度)

大学・専修学校への進学等

777人/年

12,844人/年

(うち就労系障害福祉サービス 6,434人)

## 特別支援学校

卒業生21,292人(平成29年3月卒)

就職

就職 6,411人/年

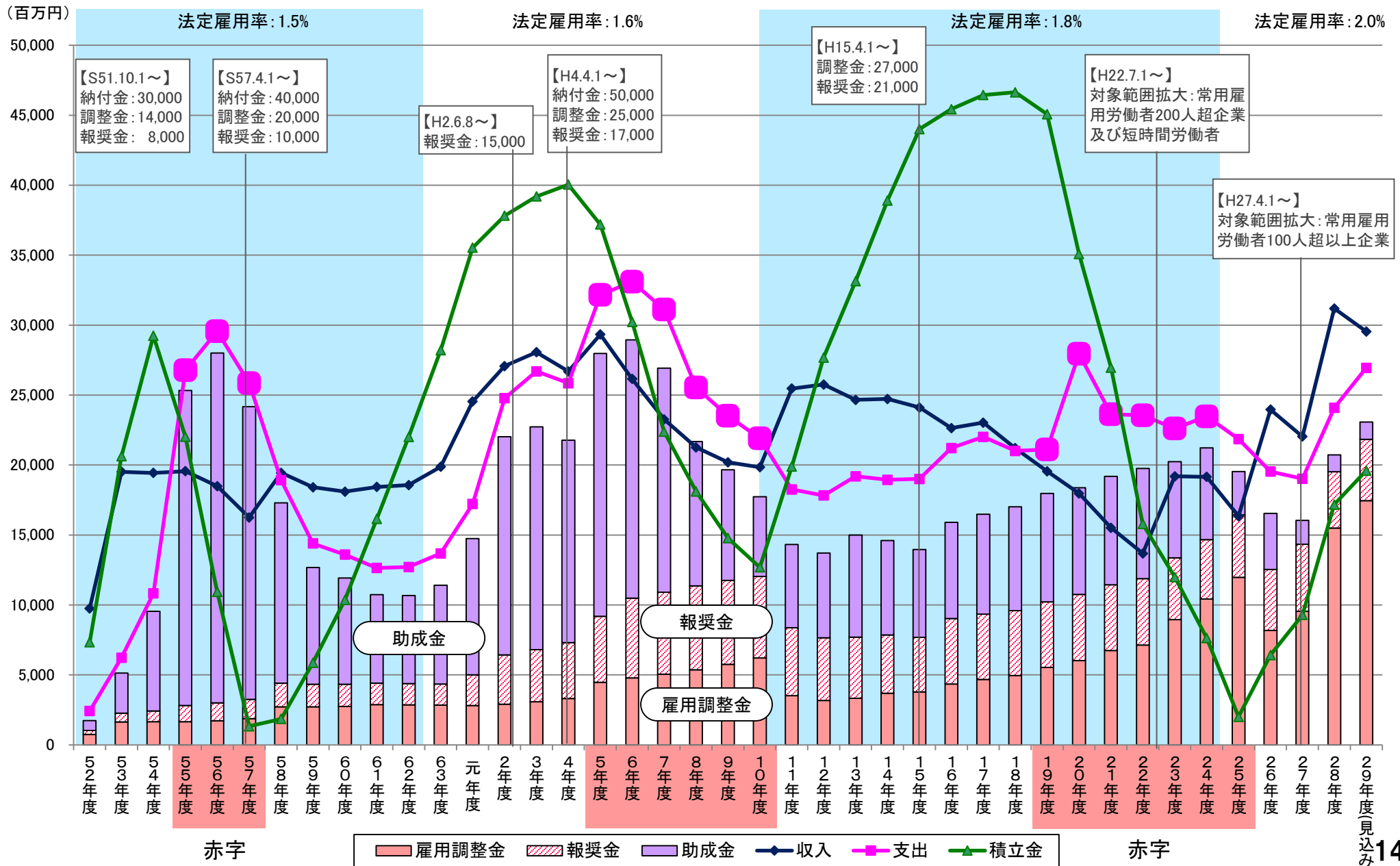
# 論点(法定雇用率制度)

- ◎ 法定雇用率制度に関する対応の方向性について、具体的には次のような論点があるが、どのように考えるか。
  - 法定雇用率について、障害者の働き方の質の向上を図りつつ、長く安定して働き続けられる環境を整備し、企業側に法定雇用率の早期達成を求めていくためには、移行する障害者本人の職業準備性の確立、企業側の就業環境の整備や職域の確保、ハローワークや支援機関等による一般就労への移行支援の対応能力の向上といった様々な要素が適切に組み合わされる必要があるのではないか。
  - こうした周辺環境を十分に整備していくためには、法定雇用率の算定式の結果は前提にしつつも、算定式通りに引き上げるのではなく、企業、支援機関等の状況を勘案しつつ、徐々に法定雇用率が引き上げられていくような激変緩和の仕組みを設けることについては、どのように評価することができるか。また、こうした仕組みを、次回見直し以降も継続していくとすれば、どのような考え方にもとづき法定雇用率を見直すことが考えられるか。
  - その際、就労継続支援A型事業所の利用者についても、雇用契約を結んでいる関係にあることから、そのまま法定雇用率の算定に含まれることとなるが、そうした仕組みについてどのように評価することができるか。

# ヒアリング等において出された意見(納付金財政)

- 納付金財政に関して、関係団体等からのヒアリングやこれまでの研究会での議論において、次のような意見が出たところである。
  - ・ 障害者雇用が進展すればするほど、納付金財源が改善されないという矛盾が生じている。
  - ・ 支出超過が続いて積立金が目減りする一方で、法定雇用率の引き上げに伴う納付金の増加によって補う財政状況は健全とは言えないので、抜本的な見直しが必要である。
  - ・ 調整金の水準を引き下げるとともに、支給期間と支給対象者数の上限を設定するなど、運用面の改善を図るべき。

# 障害者雇用納付金財政の推移



# 社会保険制度等における財政調整機能

## 年金

収入：保険料＋国庫補助＋積立金  
支出：年金給付＋その他事務費など

- ・平成16年法改正において制度設計し、概ね100年間にわたって財政均衡を図る方式を採用。
- ・将来推計人口等を踏まえ、保険料(率)水準の引き上げスケジュールと上限を設定。
- ・財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組みを導入。
- ・積立金はGPIFが運用。財政均衡期間の終了時に給付費1年分程度の積立金を保有することとする。

## 労災保険

収入：労災保険料＋国庫補助＋積立金による利子収入  
支出：保険給付費＋社会復帰促進等事業費など

- ・短期給付については、3年間の収支が均衡するように保険率を設定。
- ・長期給付については、災害発生時点の事業主集団から、将来給付分も含め年金給付等に要する費用を全額徴収できるように保険率を設定。
- ・労災保険率については、原則3年に1回改定。
- ・積立金は財政融資資金に全額預託。

## 健康保険

収入：保険料＋国庫補助＋準備金  
支出：医療給付＋高齢者医療への拠出金  
＋健診・保健指導など

- ・赤字の場合に備えて、準備金を法定準備額まで積み立てることとされている。
- ・積立金が法定準備額を下回った場合の調整機能はない。

## 雇用保険

収入：雇用保険料＋国庫負担＋積立金＋雇用安定資金  
支出：失業等給付＋二事業(雇用安定事業＋能力開発事業)＋就職支援法事業

- ・不況期の支出の増大に備えて剰余金を積み立てることとされている。
- ・保険料率は法定だが、財政状況に照らして一定の要件を満たせば、告示により保険料率を一定の範囲で変更する場合がある。

# 他国における納付金・調整金制度

## フランスにおける納付金・調整金制度



- 従業員20名以上の事業所ごとに、全従業員の6%に該当する数の障害者を雇用しなければならない。
- 障害者を雇用する企業には、雇用義務未達成の企業から徴収された納付金を原資として、助成金・支援金が出るが、調整金の制度はない。

## ドイツにおける納付金・調整金制度



- 従業員20人以上の企業ごとに、全従業員の5%に該当する数の障害者を雇用しなければならない。
- 納付金を原資として、各州が運営する給付金制度がある。
  - ① 障害者本人に対する給付金
    - ・ 技術的な労働援助
    - ・ 通勤のための援助
    - ・ 自営による職業的自立と維持のための援助（自営者を対象に貸付金と利子を補助）
    - ・ 障害に応じた住居の購入・装備・維持のための援助
    - ・ 職業上の知識と技能を取得し、向上させるための措置に参加するための援助
    - ・ 必要なジョブアシスタント など
  - ② 雇用主に対する給付金
    - ・ 労務提供減少の調整の給付金
    - ・ ジョブアシスタントを雇用する場合の給付金
    - ・ 障害に応じた職場整備のための給付金
    - ・ 雇用創出のための給付金
    - ・ 職業訓練料 など



# 論点(納付金財政について)

- ◎ 納付金財政に関する対応の方向性について、具体的には次のような論点があるが、どのように考えるか。
- 納付金財政については、納付金と調整金・報奨金の額がそれぞれ独自に決定される仕組みとなっていることから、財政の継続性の観点から、支出か収入と納付金財政の状況が連関して決定される仕組みを盛り込んでおくことが考えられるのではないか。
- 大企業等の調整金の支給額を予め一定程度抑制することが考えられるが、加えて、現在の調整金制度が制度創設時と比較しても相当程度広範囲に支給される仕組みとなっていることからすれば、ドイツ・フランス等では調整金の仕組み自体が設けられていないこと等も踏まえると、財政状況に応じて調整金の額を変動させることが考えられるのではないか。
- これまでも、納付金財政の単年度収支がひとたび赤字になると、制度要因等が大きく変動しない限りにおいて、その状況が継続する傾向が見られることから、単年度財政が赤字になった段階で、赤字額の程度に応じて翌年度以降の調整金の額を減額させる計算の仕組みを予め規定しておくこと等が考えられるのではないか。