

論点整理（案）

民間企業における障害者雇用の促進について①

現行制度に係る課題・提言・指摘

今後の対応・方針

障害の特性から、中長期にわたり現行の雇用率制度の対象となる働き方（週所定労働時間20時間以上の勤務）に移行できない者や、こうした働き方を求められること自体がストレスに繋がる者も一定程度見られる。

また、週所定労働時間20時間未満の就労であれば働ける者や、働く意欲をもって前向きに就職に取り組めるようになる者が一定程度見られ、結果として、週所定労働時間20時間以上の勤務に移行していく者、安定的に長く働き続けられる者等も多く見られるところである。

中小企業における障害者雇用を進めていくためには、従来からの制度的枠組みだけでなく、個々の中小企業における障害者雇用の進展に対する社会的関心を喚起し、経営者の障害者雇用に対する理解を深めていくとともに、こうした取組を進めている事業主が、社会的に様々なメリットを受けられるようにしていくことが必要であるとも考えられる。

現行制度をもとにすると、法定雇用率は、2021年4月の前に2.3%に引き上げられた後も、激変緩和措置の適用期限が到来する2023年4月の見直し等において、一度に大きく上昇していく可能性がある。

週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対して、納付金制度において評価・支援する仕組みを創設してはどうか。その場合、

- ・支給額の単価は、調整金の単価との均衡等を踏まえ、どのように考えるべきか。
- ・中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間についてどのように考えるか。
- ・週所定労働時間の下限を設定すべきか。

障害者の雇用に関して優良な取組を行う中小企業事業主を認定する制度を創設してはどうか。
その際、認定のメリットとして、例えば公共調達におけるメリットの付与等、どのように考えるか。

障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定する一方で、法定雇用率を段階的に引き上げることができるようになることについて、どのように考えるか。

民間企業における障害者雇用の促進について②

現行制度に係る課題・提言・指摘

障害者雇用調整金の支給及び納付金の徴収を行う制度が適用される企業の範囲を、雇用義務対象の全企業又は常用雇用労働者50人以上（現行100人超）の中小企業に拡大することも考えられる。

その際、企業規模や経営基盤等を勘案し、その後の更なる適用拡大は行わないこととすべきとの意見、納付金の額を引き下げる等の猶予措置が必要ではないかとの意見、報奨金について現行の障害者雇用者数の要件を緩和することも考えられるのではないかとの意見もある。

中小企業の環境整備を支援する財源の確保のため、経営基盤が比較的安定している大企業や、利用者ごとに障害福祉サービスの報酬が支給される就労継続支援A型事業所について、障害者雇用調整金の支給上限額等を設定することも考えられる。

納付金財政の持続可能性を確保するため、単年度収支が赤字になった場合には、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仕組み等を導入することも考えられる。

今後の対応・方針

調整金・納付金の対象企業の範囲の拡大に向けた課題（①企業規模や経営基盤等を勘案する必要、②納付金財政の持続可能性を踏まえつつ、納付金の額を引き下げる等の猶予措置、③報奨金の要件緩和）について総合的に検討する必要がある中、対象企業の拡大をどのように考えるか。

調整金の支給上限額の設定について、障害者雇用に当たって特別にかかる費用と企業規模の関係、調整金とA型事業所に支給される障害報酬の関係等を整理する必要がある中、どのように考えるか。

調整機能が働くような制度改革を行う場合の納付金財政に与える影響等を踏まえつつ、納付金財政の持続可能性の確保に向けた方策をどのように考えるか。

民間企業における障害者雇用の促進について③

現行制度に係る課題・提言・指摘

今後の対応・方針

除外率制度については、特定の業種の障害者雇用に対する意欲を削がないようにするためにも、現在適用されている除外率の更なる引下げについては慎重に対応すべきとの意見も多い。



除外率制度については、ノーマライゼーションの観点から将来的に廃止することとしている中で、該当業種においても障害者雇用に対する先進的な取組は様々に見られること等も踏まえ、どのように考えるか。

長期間にわたり雇用継続してきた障害者について、障害者雇用率制度におけるカウントを上積みする措置を講ずることも考えられる。

その検討に当たっては、当分の間はこれまでに雇用継続してきた結果に対する評価が中心となり、新たに障害者雇用の促進に向けた取組を進めていく企業にとって直ちに恩恵が生じない仕組みであること等の課題も踏まえる必要があるとの意見もある。



長期間にわたり雇用継続してきた障害者について、カウントを上積みする措置を講ずるべきとする意見がある一方で、新たに障害者雇用の促進に向けた取組を進めていく企業にとって直ちには恩恵が生じない仕組みであるといった意見がある中、どのように考えるか。

在宅就業障害者支援制度において、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せ、施設外就労の場合等には算定基礎を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等も考えられる。



障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていること、本制度があくまでも一般就労への移行制度として設けられていること等を踏まえつつどのように考えるか。

その他の課題

現行制度に係る課題・提言・指摘

今後の対応・方針

雇用率制度の対象となる精神障害者等の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証の交付者を対象とすること、雇用率制度の対象となる身体障害者の範囲について、障害者手帳ではなく就労能力の判定等によるものとする等も考えられる。



現行の雇用率制度では、法的公平性と安定性の観点から、対象とする障害者を明確かつ容易に判定できるようにするため、対象障害者の範囲・確認方法として、原則として障害者手帳等を所持していることとしていることを踏まえつつ、どのように考えるか。

障害者に対する差別の禁止又は合理的配慮の提供に関して、苦情の申出を行ったことを理由とする不利益取扱いを禁止することが考えられる。



事業主に対し、苦情の申出を行ったことを理由とする不利益取扱いを禁止することについて、どのように考えるか。

短時間の就労であれば働ける者や、働く意欲をもって前向きに就職に取り組めるようになる者が一定程度見られることから、短時間勤務制度を設けることが考えられる。



育児・介護休業法に規定する短時間勤務制度と同様の制度を障害者のために創設することについて、どのように考えるか。

公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要①

1. 今般の事態の検証とチェック機能の強化

(1) 今般の事態の検証

・第三者による検証の場として、「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会」（委員長：松井 巖氏（弁護士、元福岡高検検事長））を設置。検証結果について、真摯に受け止め、今般の事態について深く反省し、再発防止に向けて必要な対策を講じていく。

(2) 再発防止のための対策

○厚生労働省における取組

- ・**通報対象となる障害者の範囲及びその確認方法**等の障害者雇用促進法に基づく通報等に関する実務、再発防止のための取組に係る留意事項を示した**手引きを作成**
- ・制度改正等の際には、手引きについて必要な改訂を実施
- ・人事担当者向けの説明会・情報交換会を毎年実施。
- ・**チェックシートを毎年度配布**し、各府省からの通報を受けるに当たってチェックシートの提出を求め確認
- ・各府省の**関係書類等について必要な調査**を行い、障害者の範囲や確認方法等が適切かを確認 等

○各府省における取組

- ・本府省のみならず地方支分部局等でも再発防止策が継続的に実効あるものとして実施されるよう、府省全体で体制を構築し、**取組状況のフォローアップ**を実施
- ・手引きに従って、通報対象となる**障害者の名簿を作成**するとともに、障害者手帳の写し等の**関係書類を保存**
- ・実地確認やヒアリングにより、**内部点検**を実施
- ・不適正な事務処理を未然に防止するため、チェックシートを活用しながら、**複数の職員によるチェック等の体制強化** 等

○チェック機能の強化に向けた更なる検討

- ・引き続き**法的整備を視野に入れた検討**を行うとともに、**各機関が自ら障害者の任免状況を公表する仕組み**を検討

公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要②

2. 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組

- 平成31年末までの障害者採用計画を策定
- 障害者雇用を推進していくために必要な府省内の体制整備、採用活動及び職場定着等に関する具体的な計画を策定
- 障害者雇用に関する理解の促進
 - ・国家公務員における合理的配慮指針（年内）及び公務部門における障害者雇用マニュアル（年度内）の整備
 - ・障害者雇用精通したアドバイザー等による、各府省において障害者が活躍できる具体的な業務を選定するための支援
 - ・障害者雇用に関する理解促進に向けたセミナーや講習会、職場見学会等の開催
- 採用計画を着実に進捗させるための取組及び支援策
 - ・ハローワークにおける職業紹介等
 - ・障害者就労支援機関等との連携

3. 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大

- 障害者が活躍しやすい職場づくりの推進
 - ・各府省の推進体制の整備(実務責任者の配置等)
 - ・障害者雇用に関する理解の促進(再掲)
 - ・働く障害者向けの相談窓口の設置
 - ・個々の障害者をサポートする支援者の配置・委嘱
 - ・障害者の作業環境を整えるための機器の導入・設備改善
- 障害者がいきいきと働きやすい人事管理の在り方の検討
 - ・早出遅出勤務の特例、フレックスタイム制の柔軟化等の措置
 - ・テレワーク勤務を活用できるような環境整備
- 障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に関する取組の推進
 - ・障害者雇用施策の充実
 - ・障害者優先調達法に基づく、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要③

4. 公務員の任用面での対応等

- 障害者を対象とした**常勤採用の枠組み**(選考採用)
 - ・人事院が能力実証等の一部を**統一的に行う障害者を対象とした選考試験**を新たに導入（平成30年度から）
 - ・各府省の**個別の選考採用**も並行して実施。人事院から**留意点**等を各府省に提示（年内）
- 「**ステップアップ制度**」の枠組みを導入（年度内）
 - ・非常勤職員として勤務後、選考を経て常勤職員となることを可能とする。
（厚生労働省等において必要な手続きを経て平成30年度中に取組を実施）
- 常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できる「**フレ雇用制度**」を導入
- 非常勤職員について、障害特性等に応じた適切な対応を図る観点から、**雇用の安定確保等に関する運用指針**を策定(年内)
- 上記施策の推進に必要な**定員・予算については適切に措置**

※地方公共団体に対する対応

- ・各地方公共団体の実情に応じ、本基本方針を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請
- ・法定雇用率を達成していない地方公共団体について、その達成に向けた取組を着実なものとするため、厚生労働省は総務省の協力を得て、上記に記載された支援を踏まえつつ、対応について検討

5. 今後に向けて

- 閣僚会議等政府一体となって推進する体制の下で**フォローアップ**を行い、取組を着実に推進
- 法定雇用率の達成に留まらず、**障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大**に取り組み、今後も**政府一体となって障害者の雇用を不断に推進**