

## 改正の趣旨

障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置

#### (1) 国及び地方公共団体に対する措置

- ① 国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととする。
- ② 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めるものとし、国及び地方公共団体は、同指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととする。
- ③ 国及び地方公共団体は、障害者雇用推進者（障害者雇用の促進等の業務を担当する者）及び障害者職業生活相談員（各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者）を選任しなければならないこととする。
- ④ 国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況を公表しなければならないこととする。
- ⑤ 国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、公共職業安定所長に届け出なければならないこととする。

#### (2) 民間の事業主に対する措置

- ① 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、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みを創設する。
- ② 障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小事業主（常用労働者300人以下）を認定することとする。

### 2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置

- (1) 厚生労働大臣又は公共職業安定所長による国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定を設ける。
- (2) 国及び地方公共団体並びに民間の事業主は、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する書類を保存しなければならないこととする。
- (3) 障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法を明確化するとともに、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体に対して、確認の適正な実施に関し、勧告をすることができることとする。

## 施行期日

平成32年4月1日（ただし、1. (1)①及び2. (1)については公布の日、1. (1)③④⑤並びに2. (2)及び(3)については公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日）

# 国及び地方公共団体と民間事業者との法改正事項に係る適用状況の比較

法案において規定する項目	国・地方公共団体への適用		民間事業者への適用	
	現行	改正案	現行	改正案
1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置				
(1)①国及び地方公共団体の責務	—	国等が率先して雇用する責務を法律上明確化★	—	—
(1)②障害者活躍推進計画の作成・公表	—	障害者活躍推進計画の作成・公表を義務付け★	—	—
(1)③障害者雇用推進者の選任	—	全ての国及び地方公共団体に選任を義務付け	一定規模以上の企業に選任の努力義務あり	(引き続き努力義務)
(1)③障害者職業生活相談員の選任	—	一定数以上の障害者を雇用する事業所に選任を義務付け	一定数以上の障害者を雇用する事業所に選任義務あり	(引き続き義務)
(1)④障害者任免状況の自ら公表	—	任免状況の自ら公表を義務化	—	—
(1)⑤解雇の届出	—	障害者を免職する場合は公共職業安定所へ届出を義務付け★	障害者を解雇する場合は公共職業安定所へ届出義務あり	(引き続き義務)
(2)①週20時間未満の特例給付金	—	— (障害者の特性に応じた雇用推進)	—	週20時間未満の雇用障害者の数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例給付金を支給する仕組みを創設
(2)②中小事業者の認定制度	—	—	—	障害者雇用に関する優良な事業者の認定制度を創設
2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置				
(1)厚生労働大臣による報告徴収	—	厚生労働大臣による報告徴収ができる規定を新設	厚生労働大臣による報告徴収等の規定あり	(引き続き規定)
(1)対象障害者の確認書類の保存	—	義務規定を新設	(省令に義務規定あり)	義務規定を新設
(2)対象障害者の確認方法	—	規定を新設 適正実施勧告も規定★	—	規定を新設

□ は、民間事業者よりも強い規定。 □ は、民間事業者に並ぶ規定。

★は、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）の内容に上乗せする規定。

- 法定雇用率を達成していない国及び地方公共団体の機関においては、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められている一方で、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要である。
- このため、国及び地方公共団体の機関において、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（障害者活躍推進計画）を作成・公表することとする。
- また、国及び地方公共団体の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画の作成に関する指針を示すこととする。

## 障害者活躍推進計画の概要

- 国及び地方公共団体の機関は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画を作成・公表。

### <障害者活躍推進計画の概要イメージ>

計画期間：概ね2～5年間

障害者活躍推進計画における取組例

(1) 障害者の活躍推進に関する基礎的事項

① 組織内の体制整備のための取組、② 障害者雇用に関する理解促進のための取組、③ 職務の選定・創出のための取組

(2) 障害者の採用に関する事項

① 募集・採用に関する取組、② 職員の任用上の措置

(3) 障害者が職場定着し活躍できる職場づくりに関する事項

① 職場環境整備のための取組、② 人事労務管理に関する取組

- 国及び地方公共団体の機関は、毎年少なくとも1回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況を公表。
- 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。

# 短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）の雇用に対する支援

- 現行の障害者雇用率制度等においては、職業的自立を促す観点から、週所定労働時間20時間未満での働き方は支援の枠組みの対象とされていない。一方で、就労希望を有する精神障害者等が大幅に増加傾向にあり、その中には、障害の特性から、週所定労働時間20時間未満であれば就労可能な障害者も一定程度見られる。
- 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保を支援するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する仕組みを創設する。

## <労働政策審議会障害者雇用分科会意見書で提言された具体的な枠組み>

- ・ 週所定労働時間20時間未満の雇用障害者数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する。
- ・ 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。
- ・ 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等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。

※ 具体的な要件や単価については、省令で規定する予定。

## <各制度の対象者イメージ>

週所定労働時間	雇用率制度	障害者雇用納付金 障害者雇用調整金	週20時間未満の 特例給付金
30時間以上	○	○	×
20時間以上30時間未満	○	○	×
10時間以上20時間未満	×	×	○

○ 対象となる  
× 対象とならない

# 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度の創設

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設する。

## <考えられる優良中小事業主の認定制度に係る評価項目例>

1. 障害者雇用の推進体制の整備
2. 障害者雇用に関する理解浸透
3. 職務の選定・創出
4. 職場環境の整備
5. 雇用管理の充実
6. 障害者を採用し、活躍を推進するための計画立案
7. 募集・採用の取組
8. 職場定着の取組
9. 関係機関との連携

※具体的な評価項目については、法案成立後に検討。

## <認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開 等

## <企業規模別の障害者雇用状況>

	実雇用率	雇用率達成企業割合	雇用率未達成企業のうち 雇用ゼロ企業割合
全体	1.97%	50.0%	58.7% (100%)
50～100人未満	1.60%	46.5%	96.0% (78.6%)
100～300人未満	1.81%	54.1%	34.8% (21.2%)
300～500人未満	1.82%	45.8%	1.4% (0.2%)
500～1,000人未満	1.97%	48.6%	0.4% (0.0%)
1,000人以上	2.16%	62.0%	0.0% (0.0%)

平成29年6月1日現在