

第 87 回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

令和元年 8 月 7 日（水） 13：00～15：00

2 場所

TKP 新橋カンファレンスセンター新館

3 議題

- (1) 改正障害者雇用促進法の施行に向けた検討について
- (2) 特例給付金の支給要件等について
- (3) その他

4 資料

- 資料 1－1 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（概要）
- 資料 1－2 国会における審議経過・附帯決議等について
- 資料 1－3 公務部門における障害者採用・定着に係る状況
- 資料 2 今後の検討項目とスケジュール
- 資料 3 障害者雇用促進法改正に伴う政令・省令・告示の改正等について
- 資料 4 特例給付金の支給要件等について

参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿

参考資料 2 今後の障害者雇用対策の充実強化について
（平成 31 年 2 月 13 日 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書）

参考資料 3 「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく対策の更なる
充実・強化について（平成 31 年 3 月 19 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）

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（令和元年6月14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）

障害者雇用をめぐる現状・課題と対応（改正法の概要）

《施策の基本理念》 社会連帯の理念に基づく事業主の共同の責務として、障害者雇用を促進

国・地方公共団体

障害者の任免状況について、再点検結果を公表（H30.8）

多くの機関において、対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状態であることが明らかになった。

[再点検前 ⇒ 再点検後]

(H29.6.1時点)	実雇用率	不足数
国	2.50% ⇒ 1.17%	2.0人 ⇒ 3,814.5人
地方公共団体	2.40% ⇒ 2.16%	677.0人 ⇒ 4,734.0人

※法定雇用率 2.3%（H30.4～ 2.5%）
（ただし、都道府県等の教育委員会は 2.2%（H30.4～ 2.4%））

関係閣僚会議で「基本方針」を決定し、取組を開始（H30.10）

- ①チェック機能の強化
- ②法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組
- ③国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大
- ④公務員の任用面での対応等

※ 同方針において、引き続き、法的整備を視野に入れた検討を行う旨を表明

民間

企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は着実に進展

- 雇用者数は、15年連続で過去最高を更新
（H20： 32.6万人 ⇒ H30： 53.5万人）
- ハローワークにおける障害者の年間就職件数は、9年連続で増加
（H19： 45,565件 ⇒ H29： 97,814件）

精神障害者や中小事業主における障害者雇用に関する課題

- 精神障害者の年間就職件数は増加しているが、雇用者数がまだ少ない
ハローワークにおける精神障害者の就職 4万5千件（障害者全体の半分）※H29
⇔雇用者数（精神障害者） 6.7 万人（障害者全体の1割） ※H30
- 精神障害者は、短時間労働者の割合が多い（3割）
⇔身体障害者 1割、知的障害者 2割 ※H30
- 中小企業における障害者雇用が進んでいない
実雇用率：全体 2.05%
⇔100人以上300人未満 1.91%、45.5人以上100人未満 1.68% ※H30

現状

課題

対策
改正法の概要

対象障害者の不適切計上の再発防止

- 報告徴収の規定の新設
 - 書類保存の義務化
 - 対象障害者の確認方法の明確化
- ⇒ 適正実施勧告の規定の新設

精神障害者や重度障害者を含めた、障害者雇用の計画的な推進

- 国等が率先して障害者を雇用する責務の明確化
- 「障害者活躍推進計画」の作成・公表の義務化
- 障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任の義務化

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保

- 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の新設

中小企業における障害者雇用の促進

- 中小事業主（300人以下）の認定制度の新設

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

改正法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	改正後	現行	改正後
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)
(2)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
(3)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）の内容に上乘せする規定。

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

※具体的な評価項目については、今後検討。

<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	2.05%	45.9%	57.8% (100%)
45.5～100人未満	1.68%	44.1%	93.7% (82.1%)
100～300人未満	1.91%	50.1%	30.8% (17.7%)
300～500人未満	1.90%	40.1%	1.3% (0.2%)
500～1,000人未満	2.05%	40.1%	0.1% (0.0%)
1,000人以上	2.25%	47.8%	0.1% (0.0%)

平成30年6月1日現在

国会における審議経過・附帯決議等について

国会における審議経過

平成31年3月

- ・19日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案を閣議決定、国会に提出

平成31年4月

- ・23日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が衆・厚生労働委員会に付託
- ・26日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が審議開始

令和元年5月

- ・10日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が全会一致で可決
- ・16日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が衆・本会議において可決

令和元年5月

- ・29日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が参・厚生労働委員会に付託
- ・30日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が審議開始

令和元年6月

- ・6日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が全会一致で可決
- ・7日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案が参・本会議において可決、成立
- ・14日 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律が公布、一部施行

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議

令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成に当たっては、障害者団体の参画を得て指針を策定するとともに、現に就労している障害者、地域の関係者等からの意見を踏まえつつ、その内容について、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を基準として、国及び地方公共団体における採用方法、採用後の労働環境等の実態の把握及び公表並びに実態を踏まえた改善策を当該計画に盛り込むこと。また、当該計画の実施に当たり、地方公共団体間で格差が生じないよう、各地方公共団体の財政状況や地域事情に応じて、計画実現のための必要な支援を検討すること。
- 二 国及び地方公共団体による障害者の大量採用の影響を受けて法定雇用率未達成となった民間企業については、その実態把握に努め必要な支援策を検討すること。
- 三 対象者の範囲を含む障害者雇用率制度の在り方及び助成金の支給を含む障害者雇用納付金制度の在り方について、障害者団体が参画する検討の場を設けること。その際、障害者雇用率制度の対象者の範囲については、障害者基本法及び障害者雇用促進法の障害者の定義を踏まえ、障害者手帳所持者以外も含めることを検討すること。
- 四 障害者雇用率制度において長期の雇用に対するインセンティブを付与することを検討する等、障害者の平均勤続年数の増加に向けた施策に取り組むこと。
- 五 除外率制度の廃止に向けて、労働政策審議会において遅滞なく検討すること。
- 六 在宅就業障害者支援制度について、民間企業を含む関係団体の意見を踏まえつつ、その充実に向けて取り組むこと。また、福祉的就労の場への仕事の発注に関して、民間企業等からの発注促進策について検討すること。
- 七 国、地方公共団体及び民間企業における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、その実態を幅広く把握し、個人情報保護に留意しつつ公表すること。また、実態把握に当たっては、事業主だけでなく雇用されている障害者及び障害者団体からの意見や情報を十分に反映すること。
- 八 障害者が働くための人的支援など合理的配慮を含む環境整備に関する支援策の充実強化に向けて検討すること。また、職場介助者や手話通訳者の派遣等の人的支援に関し、現行制度上の年限の撤廃及び制度利用の促進について検討すること。
- 九 男女別の障害者の雇用状況等の実態把握を行い、障害のある女性の複合的困難に配慮したきめ細かい支援を講ずること。
- 十 労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議①

令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、国及び地方公共団体は自ら率先して障害者の雇用に努めるという責務を規定することの意義を重く受け止め、障害者が自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく安心して、かつ働きがいを持って安定的に働くことができるよう、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めること。また、民間企業における先進的な取組事例などを参考にしつつ、障害者権利条約が求めるインクルーシブ雇用の推進も念頭に置きながら、公務部門における重度障害者の雇用の促進に努めること。
- 二、国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成に当たっては、障害者団体や当事者の参画を得て指針を策定するとともに、現に就労している障害者や地域の関係者等からの意見も踏まえつつ、その内容について、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を基準として、国及び地方公共団体における採用方法、採用後の労働環境等の実態の把握及び公表並びに実態を踏まえた改善策を当該計画に盛り込むこと。また、当該計画の実施に当たり、地方公共団体間で格差が生じないよう、各地方公共団体の財政状況や地域事情に応じて、計画実現のための必要な支援を検討すること。
- 三、国及び地方公共団体による障害者の大量採用の影響を受けて法定雇用率が未達成となった民間企業については、その実態把握に努め、当該企業に対して集中的な支援を行うことを含め、必要な支援策を速やかに検討すること。
- 四、対象者の範囲を含む障害者雇用率制度の在り方及び助成金の支給を含む障害者雇用納付金制度の在り方について、障害者団体が参画する検討の場を設けること。その際、障害者雇用率制度の対象者の範囲については、障害者基本法及び障害者雇用促進法の障害者の定義を踏まえ、障害者手帳所持者以外も含めることを検討すること。
- 五、障害者雇用においては、障害者の能力を引き出して就労できるようにすることが重要であることを踏まえ、障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援と、そのために必要となる就労能力の判定の在り方について、専門家による検討の場を設け、速やかに検討を開始すること。
- 六、障害者雇用率制度において長期の雇用に対するインセンティブを付与することを検討する等、障害者の平均勤続年数の増加に向けた施策の実現に取り組むこと。
- 七、障害者雇用の促進等に関する取組が優良な中小事業主に対する認定制度の創設に当たっては、中小企業の障害者雇用や経営の実情等を踏まえ、評価項目等を検討すること。また、当該制度が広く普及するよう、国民に制度の周知啓発を行うとともに、認定制度の新たなメリットの付与について検討を進め、併せて、労働関係法令違反など、制度の趣旨にふさわしくない企業の不認定及び認定取消しについても基準を設けること。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議②

令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会

八、除外率制度の廃止に向けて、除外率の段階的な引下げ等を労働政策審議会において遅滞なく検討すること。

九、在宅就業障害者支援制度について、民間企業を含む関係団体の意見を踏まえつつ、その充実に向けて取り組むこと。また、障害者就労施設等への仕事の発注に関して、民間企業等からの発注促進策について検討すること。

十、国地方公共団体及び民間企業における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、その実態を広く把握し、個人情報保護に留意しつつ公表すること。また、実態把握に当たっては、事業主だけでなく雇用されている障害者及び障害者団体からの意見や情報を十分に反映すること。

十一、障害者が働くための人的支援など合理的配慮を含む環境整備に関する支援策の充実強化に向けて検討すること。また、職場介助者や手話通訳者の派遣等の人的支援に関し、現行制度上の年限の撤廃及び制度利用の促進について検討すること。

十二、障害の種別・程度に応じた男女別、年齢層別の障害者の雇用・就労状況等の実態把握を丁寧に行い、障害のある女性や中高年齢層の複合的困難、また労働時間など働き方に特段の対応が必要な障害者等に配慮したきめ細かい支援策を具体的に検討し、講じていくこと。

十三、労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、現状の把握を行うとともに、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。

十四、教育委員会における障害者の雇用の促進のため、障害を有する教職員の採用を進めるに当たっては、文部科学省と厚生労働省が連携して、共生社会の形成の理念のもと、必要な施策を進めること。

十五、障害を有する者の勤労意欲が増進し、また、減退しないことを主眼に置いた上で、雇用、年金、福祉等の諸制度間の連続性が確保されるよう、必要な検討を行うこと。

右決議する。

主な国会指摘事項(障害者活躍推進計画)

衆附帯決議 一、参附帯決議 二

【令和元年5月7日 衆議院厚生労働委員会】

○西村参考人(社会福祉法人アンビシャス)※参考人質疑

…私は北海道在住ですが、北海道の多くの自治体は財政状況が厳しく、夕張市は、御承知のとおり財政再建団体に指定されています。こうした現状から、国は、単に地方自治体に計画策定を求めるだけではなく、自治体の財政状況や地域事情に応じて、自治体や地域事情にかかわらず、それぞれの自治体が立てた計画が実現できるための予算措置を講じることが必要だと思っています。

【令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会】

○西村智奈美議員(立憲民主党)

それでは、多分最後の質問になるかもしれませんが、障害者活躍促進計画について伺いたいと思っております。
私は、やはり雇用の質の向上というのが、本来であれば今回の障害者雇用促進法改正の重要なテーマであるべきだったんだろうというふうに思うんです。今回、計画をつくるということになったわけですけども、その計画をつくるに際して、やはり作成のガイドラインが極めて重要になってくる。そこには、雇用の質の向上というものをまずはきちんと入れていただきたいということが質問の一つ。
もう一つなんですけれども、計画を策定するに当たって、やはり障害当事者、団体の皆さん、あるいは地域の関係者の方、そういった方からの意見も踏まえるということが非常に重要だと思います。それも作成のガイドラインに盛り込んでいただきたいと思いますが、いかがですか。

○根本厚生労働大臣

法定雇用率達成に向けた障害者の採用、これについては、単なる数合わせとならないようにする必要があると思います。
今回、要は、国及び地方公共団体が、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施するという観点から自律的なPDCAサイクルを確立できるように、これらの機関に障害者活躍推進計画の作成、公表を義務づけることといたしました。
障害者活躍推進計画では、厚生労働大臣が定める作成指針を踏まえて、組織内の体制整備や職場環境整備といった、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理に関する取組について盛り込むこととしております。
そして、今、指針には、障害者の活躍を推進するため、計画に盛り込むべき事項や指標などについて示すこととしておりますが、指針を定めるに当たっては、今後、公労使、障害者代表を構成員とする労働政策審議会障害者雇用分科会において御議論いただきながら、その内容を検討したいと思っております。
各府省や地方公共団体において障害者活躍推進計画を作成するに当たっても、例えば障害者である職員に対するアンケート調査を行うなどによって障害者である職員にも意見を求めることについて、各府省に働きかけをしたいと思っております。
公共団体の計画策定に当たって地域の障害者団体などの関係者からも意見を求めることについては、それぞれの判断にはなりますが、地方公共団体に示していくこととしたいと考えています。

主な国会指摘事項(障害者活躍推進計画)

衆附帯決議 一、参 附帯決議二

【令和元年5月30日 参議院厚生労働委員会】

○山本香苗議員(公明党)

…公務部門におけます障害者の活躍推進計画のところについて私もお伺いさせていただきたいと思いますが、そもそもこういう仕組みを入れずともできていくちゃいけないと、それが当たり前という状況であります、雇用の質を高めていくために、今回の改正案七条で、国及び地方公共団体は、厚生労働大臣が定める指針に即して障害者活躍推進計画を作成し、公表するという仕組みが盛り込まれたわけであり、

ここに指針に即してとありますし、また、今回の水増し問題の教訓からすると、この計画策定を国や地方公共団体の裁量に任せきりにするなんということはあり得ないと思います。そのためには、指針には、最低限必ず書かなきゃいけない必須項目、言わば公務部門のスタンダード部分と、そして各府省の職務内容等実情に応じて追加する項目といったものを記載させるというような工夫をすべきじゃないかと、濃淡きちっと付けさせるべきじゃないかと思うんですが、いかがでしょうか。

○土屋職業安定局長

今御指摘いただきましたように、今回の法案の中では、私どもが策定をする指針に即して各機関の任命権者が推進計画を作成するということになっております。

各機関の実情や方針を踏まえつつも、私どもが策定をする指針に基本的には十分踏まえていただくということが大切ではないかというふうに思っておりますとともに、今お話がありましたように、各機関の実情や方針を踏まえてという観点からは、計画の実効性を確保する上でも必須項目になるようなものと、それから各府省の実情に応じて書き込んでいただくことが適切であるものがあるのではないかとこのように思っておりますので、御提案の点は一つの有効な考え方ではないかと思っております。

作成指針については、法案が成立した場合には、公労使あるいは障害者代表の方にも構成員としてお入りいただいた審議会の障害者雇用分科会において御議論いただくことになっておりますので、御提案の点も含めて、内容を検討していきたいというふうに思っております。

○山本香苗議員(公明党)

その必須項目の中に、先ほど来より皆さんおっしゃっているように、計画策定における当事者参画というのをきちっと入れてもらいたいんです。いかがですか。

○土屋職業安定局長

先ほど大臣からも申し上げましたように、働く障害者の方の御意見をきちんとお伺いすることは大切だというふうに私どもも思っております。

各府省のお考えの中でどういう形でというのはいろいろあるかと思いますが、障害をお持ちの職員の方の意見を聞くということは必ずやっていただく必要が、やっぱり当事者参加の観点からも必要ではないかというふうにも思いますので、その点、審議会でも御議論いただきながら、指針の内容を検討していきたいというふうに思います。

○山本香苗議員(公明党)

済みません、聞くんじゃなくて、私、参画すると言っているんですね。聞くと参画、全然違うの、そこは御理解いただけていますよね。ここはやっぱり各省庁の裁量に任せちゃいけないところなんですよ。

もう一回お願いします。

○土屋職業安定局長

御指摘の点も踏まえて対応していきたいというふうに思います。

【令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会】

○磯崎哲史議員(国民民主党)

…今回、この障害者雇用促進法においての様々な問題指摘されておりますけれども、その中において障害者差別禁止指針というものがございまして、取扱いとして差別をしてはいけないというものでございますけれども、これは民間に対して適用されるものですが、国及び自治体に求められる計画においてもこれと同じ考え方が、恐らくは平等取扱原則というものがあろうかと思っておりますので、この考え方が適用されるものだというふうに認識をしておりますが、この原則に基づいて、例えば受験の資格であったり、また試験の実施の方法であったり、あるいは雇用された方の職場の労働環境の整備だったり、こういったものが本当にきちんと行われているかどうか、この内容について点検をしっかりと厚生労働省としてもしていくべきというふうに考えておりますけれども、この点についてのお考えを確認をさせていただきたいと思っております。

○土屋職業安定局長

まず、御指摘のありましたように、障害者雇用を公的な部門で進めていく中でも、障害者への差別の禁止であるとか合理的配慮の提供ということは、これは法の体系は、公務員としての体系がある中でという部分はございまして、基本的な考え方に変わりはないというふうに思っております。

その上で、今後策定をしていく障害者活躍推進計画では、大臣が定める作成指針を踏まえて策定をしていただくわけではございますが、組織内の体制整備であるとか職場環境の整備であるとかといった取組のほかに、募集、採用の取組についても各機関の実情あるいは方針を踏まえて設定をしていただくこととなります。したがって、先ほど申し上げたような基本的な考え方に沿ってこの計画の中に盛り込んでいただくことだろうと思っております。

その実施状況については、毎年少なくとも一回公表をしていただくことを想定をしておりますので、そういったことを通じて自らの状況を各機関において明らかにしていただくということと併せて、私どもとしても、その実施状況については制度所管の立場から確認をさせていただき、またその取組の状況に応じて、私どもとして申し上げるべきことを申し上げていくというような形でフォローアップをしながら取り組んでいきたいというふうに考えております。

主な国会指摘事項(公務部門の採用による民間企業への影響)

(衆附帯決議 二、参附帯決議 三)

【令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会】

○大西健介議員(国民民主党)

川島参考人、楽天ソシオさんは、多分これは新経連の調査だと思うのですが、例えば経団連にアンケート調査をやってもらったら、私は、さっき言った、合格したからやめますじゃなくて、受けるからやめますみたいな人とか内定辞退があったかみたいなことも、経団連あるいは同友会、いろいろなところに協力をお願いすればつかめるんじゃないかと思えますし、そのことは経済界が最も気にしていることなから、経済界も喜んで協力すると私は思いますよ。そういうことも検討していただきたいというふうに思います。

あわせて、今、厚労省としてつかんでいる、合格した中の三百三十七人ですかね、以前民間にお勤めだったという方、この方々についてどんな影響があったか調査するということですが、その中で、さっき言ったように、雇用率をぎりぎり満たしていたのに、この人がやめたことによって雇用率を満たせなくなって、納付金を払わなきゃいけなくなったみたいなケースがあるのかないのか。今わかっていないならば、そういうケースがあった場合にどう対応を厚労省はとってくれるのか。この点について再度お尋ねします。

○土屋職業安定局長

民間企業側の影響については、今後の中でハローワークにおいてさまざまな企業と接触する段階で、具体的なお声としてお聞きする形で把握をしていきたいと思います。

納付金制度との関係で申し上げますと、納付金制度は、御案内のとおり、社会連帯の理念のもとで、障害者雇用に伴い必要となる経済的な負担を調整し、事業主間の競争条件を確保するという、そしてまた調整金や助成金の支給によって障害者の雇用の促進を図ること、こういった目的のもとで制度を運用させていただいていますので、こういった目的を維持しながら制度を運用していきたいというふうに考えているところでございます。

【令和元年5月29日 参議院本会議】

○東徹議員(日本維新の会)

…また、国は、水増し問題が明らかになってから、慌てて法定雇用率を達成するために、今年の十二月までに約四千人の障害者を採用しようとしています。民間企業は限られた人件費の中でやりくりしながら障害者雇用を進めている中、国が四千人も一気に雇用しようとするればどうことが起きるか。民間で雇用されている障害者が退職して国の機関に流れてくる、その結果、民間での採用がまた厳しい状況になってしまいます。

これは、厚生労働委員会の参考人質疑でも指摘されていました。採用にもう少し時間を掛けるなど、民間企業にも配慮した形をなぜ取ることができなかったのか、答弁を求めます。

○根本厚生労働大臣

本年末までに約四千人の障害者を採用することに伴う民間企業への影響についてお尋ねがありました。

法定雇用率を達成していない公的機関は、関係法令に基づき、法定雇用率の達成に向けて、計画期間一年の障害者採用計画を作成し、取組を進めることになっています。

関係法令に沿って取組を進める一方、雇用率未達成の民間事業主に対しては、法令上の行政措置の猶予や、ハローワークにおけるチーム支援を今後速やかに実施することにより、支援の強化を図ってまいります。

主な国会指摘事項(対象障害者の範囲及び納付金制度)

衆附帯決議 三、参附帯決議 四

【平成31年 4月23日 衆議院本会議】

○初鹿明博議員(立憲民主党)

そもその問題として、現在の法定雇用率の算出方法、対象となる障害者の範囲が妥当かどうかを検証する必要があるでしょう。

諸外国の法定雇用率は、ドイツで五%、フランスは六%、お隣韓国でも今年度から三・一%と、我が国の二・二%は著しく低くなっています。

法定雇用率の対象となる障害者の範囲は、障害者手帳の所持といった医学モデルに基づいており、障害者権利条約に基づいて、社会モデルとしての観点から見直す必要があると考えます。

雇用率算定の基礎となる、障害者で失業している者の数も、実態に沿っていないとの指摘もあります。

法定雇用率の設定について、障害者の範囲の見直しなど、他国の状況を加味して検討を行う必要があると考えますが、いかがでしょうか。

○根本厚生労働大臣

障害者雇用義務制度では、法的公平性と安定性を確保するため、対象とする障害者を明確かつ容易に判定できるよう、対象障害者の条件を、原則として障害者手帳等を所持していることとしています。

また、法定雇用率は、障害者雇用促進法において、常用労働者と失業者の総数に対する障害者である常用労働者と失業者の総数の割合をもとに決定することとされています。こうした算定方法は、障害者にも一般の労働者と同様に雇用の機会を確保するという趣旨に基づくものです。

対象障害者の範囲については、労働政策審議会においても検討がなされ、本年二月に取りまとめられた意見書では、「諸外国における仕組みも参考にしつつ、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当」とされており、こうした指摘も踏まえ、適切に対応してまいりたいと考えています。

主な国会指摘事項(対象障害者の範囲及び納付金制度)

衆附帯決議 三、参附帯決議 四

【平成31年 4月26日 衆議院厚生労働委員会】

○小宮山泰子議員(国民民主党)

障害者雇用率などを計算する障害者の範囲については、手帳の所持といった医学モデルではなく、障害者権利条約に基づいて、社会モデルとしての観点で見直す必要があるのではないか。あわせて、法定雇用率自体の設定についても、対象とする障害者の範囲の見直しと諸外国の状況なども勘案して検討を行っていくべきと考えます。



○根本厚生労働大臣

障害者雇用率制度では、法的公平性と安定性を確保するため、対象とする障害者を明確かつ容易に判定できるよう、対象障害者の条件を、原則として障害者手帳等を所持していることとしております。

障害者雇用促進法という法律はありますが、その当てはめについては、障害者雇用促進法における障害者の定義は社会モデル、一方で、障害者の確認方法である障害者手帳や診断書は医学的観点から判断されております。障害者手帳は、医学的観点からの身体機能や精神疾患の状態を基本としながら、日常生活の制限の程度によって等級を定めております。この当てはめについてはこういう整理であります。

また、法定雇用率、これは、障害者雇用促進法において、常用労働者と失業者の総数に対する障害者である常用労働者と失業者の総数の割合をもとに決定することとされております。このような算定方法は、障害者にも一般の労働者と同様に雇用の機会を確保するという趣旨に基づくものであります。

対象障害者の範囲については、労働政策審議会においても検討しております。本年二月に取りまとめられた意見書では、諸外国における仕組みも参考にしながら、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当とされております。このような指摘も踏まえて適切に対応していきたいと思っております。

主な国会指摘事項(対象障害者の範囲及び納付金制度)

衆附帯決議 三、参附帯決議 四

【平成31年4月26日 衆議院厚生労働委員会】

○高橋千鶴子議員(共産党)

・・・同じ法律の中で、障害者の範囲には難病や発達障害が入るのに、雇用率で対象とされない。これは、何人かがきょうも指摘をされておりましたけれども、やはり納得がいかないところなんです。

難病や発達障害でも、身体障害の手帳を持っていたり精神障害の手帳を持っている方、その方は当然対象になるわけですけども、でも証明するものはあるんですよ。例えば、指定難病医療受給者証。こういう方たちもなぜ対象とできないのか納得がいけないんですが、もう一度お願いします。

○土屋職業安定局長

雇用率制度におきましては、障害者の方々の就労機会という観点から、社会連帯の理念のもとで、全ての企業に雇用義務を課しているものでございます。したがって、企業が、事業主が社会的な責任を果たすための前提としては、その対象となる方について、雇用という形での一定の環境が整うノウハウがあるというようなこと、理解の促進であるとかあるいは雇用促進のための支援策の充実といったことも含めてそういった環境が整っていることとあわせて、対象範囲が明確であって容易に判断ができ、公正、一律的に制度を運用できることが担保できることが必要であると考えております。この点から、手帳によって確認をするという制度にしているという面がございます。

一方、御案内のとおり、障害者雇用促進法の障害者には、手帳に限らず、職業生活において困難があるという方は定義の中に含まれておりますので、職業相談や職業紹介の支援の対象という意味では、今お話があった方も含めて広く対象にしておりますので、そういった方々に対しては、障害者雇用促進法全体の支援策の中でしっかりと対応してまいりたいというふうに考えております。

○高橋千鶴子議員(共産党)

やはりこれは受け手の都合みたいな感じがありますよね。範囲が明確というのに対して、だから指定難病医療受給者証もあるでしょうという指摘をしているのに、そこを何で排除する理由には全然なっていないと思います。

主な国会指摘事項(対象障害者の範囲及び納付金制度)

衆附帯決議 三、参附帯決議 四

【令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会】

○西村智奈美議員(立憲民主党)

法体系も大きく変わって、いわゆる医学モデルから社会モデルへと大きく転換をしてきている、こういうことからしても、そろそろこの法定雇用率の算定のあり方について、ここは一回やはりしっかりと見直していく必要があるんじゃないかというふうに思いますけれども、いかがでしょうか。

○根本厚生労働大臣

委員の今の御意見は、私も、ある意味でそういう課題があるというのはよく認識しております。

障害者雇用促進における障害者は、多くは申し上げませんが、定義としてはいわゆる社会モデルと言われるようなものですから、この点自体は、障害者の定義は障害者雇用義務制度に比べると非常に広い定義になっていますから、障害者手帳所持者に限らず、職業相談あるいは職業紹介等の支援の対象となる、これが前提です。そして、障害者雇用義務制度は、法的公平性と安定性を確保するという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趣旨から、対象障害者の条件として、原則として障害者手帳等を所持しているということにしております。

今話がありましたように、対象障害者の範囲、今の手帳に谷間がある、あるいは障害者手帳をとることについてちゅうちょする方もおられる、こういう課題も御指摘をいただきました。

障害者雇用分科会においてこれは検討されて、次のような指摘もあったところであります。「手帳のみに関わらず働きづらさを抱える障害者に対しては一定の支援が必要。ただ、手帳制度によらない支援の方策は、専門家も入った検討会を設置して、中長期的に議論して欲しい。その際、現在働いている障害者の不利益にならないよう配慮しつつ、働きづらさに応じた支援が可能となるよう、就労能力や職業適性に関する判定の在り方もあわせて検討して欲しい。」こういう指摘があります。

このため、ことしの二月に障害者雇用分科会で取りまとめられた意見書において、「諸外国における仕組みも参考にしつつ、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当」とされております。

こういった指摘も踏まえて、今後、適切に対応していきたいと思っております。

主な国会指摘事項(対象障害者の範囲及び納付金制度)

衆附帯決議 三、参附帯決議 四

【令和元年5月30日 参議院厚生労働委員会】

○川田龍平議員(立憲民主党)

・・・障害者手帳を所持している障害者の雇用率二・五%に加え、障害者手帳を所持していない障害者についても雇用率を定め、高い水準で雇用率を定めるべきではないかと考えますが、いかがでしょうか。

○土屋職業安定局長

この雇用率制度の対象障害者の範囲については、障害者雇用分科会においても、今回の検討の中でも御議論があり、御意見のあったところでございますので、二月に取りまとめた意見書の中では、諸外国における仕組みも参考としつつ、労働施策と福祉施策の連携を進めながら引き続き検討することが適当であるというふうにされておりますので、この点、引き続きの検討をまいりたいというふうに思っております。

【令和元年5月30日 参議院厚生労働委員会】

○足立信也議員(国民民主党)

・・・身体障害者の重度と言うことについて言いますと、やっぱりこの国は、形態的な異常であって機能の評価じゃないんですね。失っていても、それが機械を使ったり、機能的には十分やれるという評価ではない、失っているかとか形態評価にとどまっている、これはそのうち変わらないと行き詰まってくると思います。その点はまず指摘しておきたいと思いますが。

本会議でも、それから小川さんもおっしゃられたと思うんですけど、障害者の雇用率、法定雇用率のところなんですけど、これは、分母と分子からいくと、就労できる状態になるという方々が増えていけばいくほど障害者雇用率というのは上がっていくというのは当然だと思いますよ。失業者も、あるいは希望する方、就労できる状況にあるという方が増えていけば分子が増えていきますから、増えていきますよ。なので、これはちょっと決め方としては余りいいものではないんじゃないかと私は思いますが、これについては、見直しあるいは定期的な見直し、これはどうなっているんでしょうか。

○土屋職業安定局長

法定雇用率につきましては、社会連帯の理念の下で一般の労働者の方と同様に障害者の方に雇用の機会が確保されるということを考え方として、その一定の計算式の下で設定をさせていただいているものでございます。

今お話がありましたように、その計算式の中では、いわゆる分子の部分に、働いている障害者の方と失業中である仕事を求めている障害者の方というのが分子の方に乗ってきますので、そういった方々が増えていくと雇用率の数字も計算式の下では上がっていくという状況がございます。

この雇用率の見直しについては、少なくとも5年ごとに当該割合の推移を勘案して政令で定めるということで見直しをしてきているところでございます。この規定に基づいて審議会でも御議論いただきながら設定をしているところでございまして、また、その在り方については、これもまた審議会の中で御議論をいただいているという状況でございます。

【令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会】

○石橋通宏議員(立憲民主党)

(参考人質疑の中川氏のご指摘は) 厚生労働省は自立ということの一点のみにとられ過ぎなのではないかというふうな御指摘でした。

じゃ、障害の事由によって長時間勤務することがやっぱり困難だという方々は、ずっと労働者として認められないんですか。労働者としての尊厳、労働者としての働きがい、いや、でも二十時間未満だったらずっと働ける、そういった方々が尊厳持って、やりがい持って働いていただく。労働者として認めないんですか、認められないんですか、局長。

○土屋職業安定局長

もちろん、働く方として、労働者として、例えば労働関係法令の適用があるとか、職場の中で一緒に働いていくという意味での位置付けであるとか、そういったことに変わりがあるものではないというふうに考えております。ただ一方で、雇用機会の確保という意味で申し上げますと、やはりこれまでの経過の中でも、障害者の方になかなか職業的な面で自立をしていただく、そういった機会が十分に確保できているかといえば、そうではなかったというところの政策的な観点から雇用率制度があり、まずは、そういった自立につながるような雇用機会を確保するということが雇用率の制度としてあるわけでございまして、ただ、それだけで十分かという御議論の中で、今回の特例給付金の制度を御議論いただいて設けることにしたということございまして、併せてやっていくということだと思っております。

○石橋通宏議員(立憲民主党)

…昨年までの検討会、研究会での議論、雇用率の見直し、こういったことが、残念ながら今回はそこまで踏み込んでいないというこの原因については、継続的にまた在り方については議論いただかなきゃいけない。

ハーフカウントの問題だって、当事者の皆さんからは様々な批判がある。何で〇・五なんだと、一生懸命働いているのに。これも大臣も御存じのとおりです。今回はカウントすらされないということです。

ですので、今回、一つのステップかもしれませんが、雇用率の在り方、これ真摯に、当事者団体の皆さんにしっかり参画をいただいて、一緒にこの雇用率の在り方、議論をいただいた上で、これも早急に抜本的な改革に向けた提案いただけるように、これは前回お願いしたとおりですので、対応いただきたいと思います。

主な国会指摘事項(除外率の廃止)

衆附帯決議 五、参附帯決議 八

【令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会】

○西村智奈美議員(立憲民主党)

次に、除外率のことについて伺いたいと思っております。

法定雇用率の問題とも関係する流れで伺いたいと思っているんですけども、平成十四年の法改正のときに、これは廃止するということが決定をされました。平成十六年の四月までに廃止をするということで決まりました。ところが、いわゆる除外率といいますか、特定の業種については配慮が必要だということで、段階的に減らしていく、平成十六年の四月には廃止するということで決まっていたんだけど、平成二十二年に最後の引下げが行われて以降、いまだに何も動いていないんですね。平成二十二年ですから、もう今から十年前になります。

これはいつになったら動いていくんですか、大臣。このままの状況をいつまで続けるおつもりでしょうか。



○根本厚生労働大臣

今、除外率制度については、経過措置として除外率を引き下げ、縮小し続ける、こういうことになっているわけですが、この除外率制度の経過措置については、労働政策審議会障害者雇用分科会において、廃止すべきという意見や、障害者の方々がつくのは難しい職種が残っていることは事実であり、経過措置ということであったとしても一定割合残しておくというのは政策として必要という意見など、多岐にわたる指摘がなされております。これらの議論を踏まえて、二月に取りまとめた意見書においては、除外率の廃止については引き続き検討することが適当であるということとされました。

具体的なタイムスケジュールについては確定しておりませんが、今後、意見書を踏まえ、労働政策審議会において、実態の把握や廃止に向けた進め方も含めて議論を進めていただくこととしたいと考えています。

【令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会】

○大西健介議員(国民民主党)

次に、除外率の制度、これについても先ほど西村委員から質問があって、これは十四年改正で当分の間の措置として位置づけて、段階的に除外率を引き下げて廃止するという方向はもう決まっているじゃないかという話がありました。私も、廃止するはずなのに、おかしな答弁だと思って最初聞いていました。

資料をお配りしていますけれども、次のページですけれども、制度の趣旨が書いてあって、ただ、これについては、制度ができた当初から、これは本来の姿じゃないと。障害者であることをもって一律に特定の業務につくことが困難であることを前提にした制度は好ましくないし、また、今現状では、障害者雇用も大分進んできましたし、技術が進展してきて、必ずしもここに拳がっている業界においても障害者雇用が難しいわけではない、できないわけではないというふうに変ってきていると思うんですね。

そういう中で、廃止をするということが前提になっていると思うんですが、一方で、4のところを書いてあるように、十六年四月と二十二年七月に一〇ポイント下げたんですよ。十六年から二十二年の間で六年間、二十二年七月が前回の一〇ポイント引下げだから、そこから、先ほど言いましたように、もう十年近くたっているわけですよ。

今回、これだけの法改正があるのに、全くこの除外率に手をつけなかった理由を聞きたいんですけども、まさに、一気に廃止までいかどうかは別にして、一〇じゃなかったら五下げるんだとか、これだけの法改正を国会に提出するのに、なぜ今回除外率に全く手をつけなかったのか、このことについてお聞きをしたいと思います。

○土屋職業安定局長

除外率の制度につきましては、今御紹介をいただきましたように、平成十四年の法改正でノーマライゼーションの観点から廃止をし、現在は、経過措置として引き下げつつ継続をしているという形でございます。

この点については、昨年からの労働政策審議会障害者雇用分科会における議論におきましてもこの経過措置について御議論がありまして、廃止をすべきという御意見もありましたし、また一方、障害をお持ちの方々がつくのは実際に難しい職種が残っているということも事実であり、経過措置ということであったとしても一定割合残しておくのは政策的に必要ではないかというふうな御意見もあり、多岐にわたる御指摘をいただいたところでございます。

これらの議論を踏まえまして、二月に取りまとめました意見書においては、除外率の廃止については引き続き検討することが適当だというふうにされているところでございますので、今後、この意見書を踏まえて、審議会において、引き続き、実態の把握あるいは廃止に向けた進め方なども含めて御議論を進めていただくことをとしたいと考えております。

【令和元年5月30日 参議院厚生労働委員会】

○小川克巳議員(自由民主党)

昨今、多様な働き方ということから在宅就労など柔軟な働き方が次第に広がりつつあるということで、これは障害者雇用に際しても更に、健常者に対するよりも有効だろうというふうに考えております。障害者に有効なテレワークなどに対する企業の考え方や反応及びそれに対する厚労省の対応はいかがでしょうか。



○土屋職業安定局長

テレワークにつきましては、障害を有する方を含めまして勤務に当たって制約を抱える労働者の方本人が働く場所を柔軟に選択できるということ、能力を発揮できるという働き方として非常に重要な働き方の一つであるというふうに考えております。

障害者の方につきましては、ICTを活用したテレワークでの雇用を進めるという観点から、平成二十八年度、二十九年度にテレワークで雇用するモデル事業を実施をしたところでございます。こういった事業の成果物でもありますガイドブックや事例集というものがございます。これを広く周知に使うことによりまして、テレワークに取り組む企業というものを増やしていきたいというふうに思っているところでございます。

主な国会指摘事項(障害者に対する合理的配慮の提供)

衆附帯決議 七、参附帯決議 十、西村智奈美

【平成31年5月8日 衆議院厚生労働委員会】

○西村智奈美議員(立憲民主党)

現状把握についてお答えはありませんでしたが、やはり現状を把握しないと、幾ら連携しても解決にはつながっていきません。ですので、現状把握をまずしっかりとお願いしたい。

あわせてなんですけれども、労働局への相談などはどうなっているでしょうか。

障害者からの相談、例えば差別があったとか、合理的配慮に関する相談があったとか、そういうことで、労働局への相談件数、そしてその内容はどのようなものがあつたか、紛争調整委員会の利用状況などはどうだったか、これをやはりきちんと把握した上で、そこから先の問題解決につながっていくというふうに思いますので、男女雇用機会均等法も相談件数や内容等々はしっかりと把握しております、ぜひ、大臣、把握していただきたいと思います。そして同様に、均等法は公表もしておりますので、公表もあわせてしていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○根本厚生労働大臣

障害者に対する差別禁止、合理的配慮に係る相談件数などの利用実績、これについては平成二十八年度分から集計を開始しています。

現段階では、助言、指導、勧告件数及び紛争解決援助、調停の件数はいまだ多くはなく、事案の特定を避ける観点から、これまでその件数等を公表しておりません。

今後は、障害者に対する差別禁止や合理的配慮の提供義務に係る事業者、障害者の理解を促進するため、一層の周知啓発に努めるとともに、施行状況等を踏まえつつ、業務実績の公表についても検討していきたいと考えています。

【平成31年5月8日 衆議院厚生労働委員会】

○尾辻かなこ議員(立憲民主党)

障害者が必要とする職場介助者や手話通訳者等の人的支援や駐車場、家賃補助などの助成期間が十年ということになっているということで、ただ、これは十年たっても必要な支援が変わるわけではないので困っているんだということを指摘もされていたと思います。同じ人がずっと働き続けるためには必要な支援だと思います。

この十年、たしか、働く期間の平均が十年だから十年にしようみたいなことだったと思いますが、これは、大臣、やはり大事なことだと思いますので、見直すべきではないでしょうか。

○根本厚生労働大臣

障害者が働くために必要な介助などは、合理的配慮指針にもありますけれども、これは基本的には雇用する企業において行われるべきものと考えております。障害者雇用納付金に基づく助成金、今委員の御指摘の助成金ですが、この趣旨は、新たに障害者を雇用する事業主が障害者雇用に伴う経済的負担を余儀なくされる場合に一定の期間の中で助成金を支給し、それによって障害者の雇用を容易にすることで障害者の雇用水準を全体として引き上げようとするものであります。

御指摘の職場介助者の配置等に関する助成金、これについては、このような趣旨を踏まえて、障害者雇用納付金を財源として実施しております。限られた財源の中で、さまざまな課題を抱える障害者の雇用をより効果的に推進していく必要があります。こういうことを踏まえつつも、助成金の実績や効果などを勘案し、必要な検討を行っていききたいと思います。

主な国会指摘事項(障害者の雇用状況の実態把握)

衆附帯決議 九、参附帯決議 十二

【平成31年5月8日 衆議院厚生労働委員会】

○尾辻かなこ議員(立憲民主党)

障害者雇用促進法で、調査というのには、実は、国も地方公共団体も企業も、毎年、フォーマット、性別の回答欄がないんですよ。なので、結局、男性が多いのか女性が多いのかというジェンダーの視点で障害者雇用を見たときに全くわからない、こういう状況があるわけです。

障害があるということ、そして女性であるということは二重のマイノリティーの課題、複合差別の課題で、やはりこれが今も全く可視化されていないということではないかと思います。

障害者権利条約では、第六条にわざわざ障害のある女性という項目立てがありますし、第四次障害者基本計画でも、障害のある女性に対してきめ細かい支援が必要というふうにも明記をされているわけです。

なので、男女別の採用がやはりわかるようにしなきゃいけないと思うんですが、いかがでしょう。

○土屋職業安定局長

現状においては、障害者の方で、雇用されている方の男女別についてデータとして把握をしているというのが私どもとして現時点では手元にはない状況でございますが、これから、例えば実態調査であるとかいろいろな調査研究の中で把握することを含めて、検討してまいりたいと思います。

【平成31年4月26日 衆議院厚生労働委員会】

○繁本護議員(自由民主党)

…重度障害者が在宅でお仕事をする際にも、仕事を通じて社会参画が実現するように、ぜひ検討を進めていただきたいと思います。
今申し上げた点は通勤時も一緒なんですよ。通勤する際も同じですよ。同じ観点で検討を前に進めてほしいんです。

○土屋職業安定局長

通勤支援、移動支援に関しまして、これまで、今御指摘ありましたように、平成二十四年に障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会の報告書であるとか、平成二十七年には社会保障審議会の障害者部会の報告書、そして平成三十年の第四次障害者基本計画、いずれにおきましても検討の必要性というのが指摘をされてきたところでございます。

また、平成三十年度の報酬改定に向けた省内の障害福祉サービス等報酬改定検討チームにおきましても、障害福祉サービスにおける通勤の支援につきまして、事業主による支援が後退することが懸念されるということや、個人の経済活動に対する公費負担について課題があるということから、引き続き検討が必要だとされたところでございます。

そのような中で、本年二月の労働政策審議会の障害者雇用分科会の意見書においても、「通勤支援の在り方について労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。」とされて、累次こういった御指摘をいただいているところでございます。

今後、厚生労働省内におきまして、労働や福祉などの関係部局の連携に向けた体制を整備をして、どのようなことができるのかといった点についてしっかりと検討してまいりたいと思います。

主な国会指摘事項(雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進)

衆附帯決議 十、参附帯決議 十三

【平成31年4月26日 衆議院厚生労働委員会】

○大隈和英議員(自由民主党)

先ほど繁本先生からも御質問があったとおり、私も全く重複するところではございますが、重度訪問介護利用者の方々が、本来であれば二十四時間サービスを受けられるんだけれども、そこで、テレワーク、在宅なんかでできることをちょっとでもやりたいというところで在宅での就労をしますと、経済活動だということ途端に利用ができなくなるというケース。先ほど御答弁いただいたとおりです。そしてまた、通勤のアクセスにも支援が十分とは言えません。

○土屋職業安定局長

御指摘のございましたように、障害者の雇用あるいは就業といったものを一層促進していくに当たりましては、労働施策と福祉施策の連携を着実に進めていくということが大変重要な課題であるというふうに思っております。

本年二月に取りまとめでいただいた労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書におきましても、今御指摘のありましたような、一つは通勤支援における労働施策、福祉施策の連携といったことのほか、自宅や就労施設などでの就業機会の確保といった点につきましても、労働、福祉の連携を進めながら引き続き検討することが適当であるという御指摘をいただき、この点、連携が課題となっているところでございます。

今後、省内で労働、福祉の関係部局の連携に向けての体制を整備し、どのようなことができるかといった点について検討を深めてまいりたいと思います。

【令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会】

○高橋千鶴子議員(共産党)

それで、なぜ障害福祉サービスにおける移動支援が通勤に対する支援を除外しているのかということを知りたいんです。大臣に聞きたいんですね。

権利条約の第二十条には、「個人の移動を容易にすること」という項目があります。「締約国は、障害者自身ができる限り自立して移動することを容易にすることを確保するための効果的な措置をとる。」と書いています。

最も自立した生活の象徴である職業生活にこのサービスが使えないのは、おかしいのではないのでしょうか。

○根本厚生労働大臣

就労のための移動、通勤の支援を個人給付である障害福祉サービスの対象とするかどうか、これについては幾つか課題があるわけでありまして。

一つは、個人の経済活動に関する支援を公費で負担するべきか、あるいは、障害者差別解消法の施行により事業者による合理的配慮が求められている中で、障害者を雇用する事業者が合理的配慮として対応すべきかなどといった課題があるため、通勤、営業活動等の経済活動に係る外出は認められておりません。

一方で、厚生労働省では、障害者総合支援法に基づき、市町村が地域特性や利用者のニーズに柔軟に対応する地域生活支援事業を行っております。この事業を活用して通勤の支援を行っている自治体もあります。また、事業主に対しては、今もう既にお話がありましたが、障害者の通勤支援を行った際の助成措置も講じられております。

障害者権利条約第二十条では、御指摘のとおり、「障害者自身が、自ら選択する方法で、自ら選択する時に、かつ、負担しやすい費用で移動することを容易にすること。」と規定されていると承知をしております。

一方で、条約第四条第二項では、ある程度の期間をかけて漸進的に達成していくことが許容される漸進性が認められていると承知をしております。

障害者の就労のための移動、通勤の支援をすることで障害のある方が活躍することのできる社会を築いていく、これは重要な課題であると考えております。障害のある方が活躍することのできる社会を築くためにどのようなことができるか、今後とも検討していきたいと思っております。

主な国会指摘事項(雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進)

衆附帯決議 十、参附帯決議 十三

【令和元年5月30日 参議院厚生労働委員会】

○薬師寺みちよ議員(無所属クラブ)

…JEEDからの補助金が出るんですけども、実はこれ限度額があり、支給の期間というものが定められております。じゃ、それが終わってしまったらどうなるの、誰がその通勤介助をしてくれるの。若しくは、ここに書いてあるような勤務に対する介助というものも、結局は自主的に負担をしてもらわなければならない、かつ、JEEDのこの事業というものは、もちろん公的機関は使えません。だから、しっかりと誰がどのように負担をしていくかという議論を一刻も私は早く進める必要があると思います。

○土屋職業安定局長

御指摘の助成金は、重度障害者等通勤対策助成金であろうかと思えます。(中略)この助成金は、障害者雇用納付金制度に基づく助成金として運用しておりますが、この納付金に基づく助成金という者については民間事業者からの納付金を財源としておりますので、事業者の方が作業施設、作業設備の設置等に一時的に多額の費用を余儀なくされるような場合に、その費用について助成金を支給するということによって一時的な経済的な負担を軽減をして、雇用の促進や雇用の継続を図ることを容易にする、それをもって全体の雇用水準を引き上げると、こういう考え方の下でやっている助成金で、その一環としてやっているという点からの、御指摘のような限度額であるとか支給期間であるとかという要件が定められているという要素がございます。

いずれにいたしましても、こういった助成金の趣旨と、それから支給の実績、利用実態なども十分に踏まえまして、どういう形で助成制度を運用していくことが適当か、今後検討してまいりたいと思っております。

【令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会】

○福島みずほ議員(立憲民主党)

同行支援は、福祉行政の見解では、個人の経済活動に使えないが買物に行く際には使うことができる。雇用の場での要するに通勤支援、こういうことについてやるべきだと思いますが、どうですか。これは衆議院厚生労働委員会の附帯決議十で検討を開始することになってはいますが、今やらないと、今でしょう、通勤できないんですよ。お願いします。

○橋本障害保健福祉部長

就労のための移動、通勤の支援といったことを個人給付である障害福祉サービスの対象とすることにつきましては、通勤や営業活動等の経済活動に関する支援を公費で負担するべきかどうか、また、障害者差別解消法の施行により事業者による合理的配慮が求められている中で、障害者を雇用する事業者が合理的配慮として対応すべきかどうか、こういった課題がございますので、通勤、営業活動等の経済活動に係る外出については認められてございません。

障害のある方が活躍できる社会を築いていくことは大変重要な課題でございますので、本年二月に取りまとめられました障害者雇用分科会意見書におきまして、重度身体障害者等において、通勤に係る継続的な支援のニーズが存在することを踏まえつつ、通勤支援の在り方について労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当であるというふうにされていること、また、先ほど委員御指摘のございました衆議院の厚生労働委員会の法案の採決に当たりまして、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始することという内容を決議されていることなども踏まえまして、障害のある方が活躍することのできる社会を築くためにどのようなことができるか、今後とも検討してまいりたいと考えております。

【令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会】

○石橋通宏議員(立憲民主党)

最後に、時間がありませんので一つだけ、インクルーシブ雇用。我々、今、超党派でインクルーシブ雇用議連、障害ある方も含めて、ディーセントでインクルーシブな雇用、就労環境の促進ということで超党派で今いろいろな政策提言もさせていただいておりますが、今、一つ問題になっているのが特例子会社の在り方、それからさらには、今、企業名申し上げませんが、ある貸し農園手法で、これがあちこちに誕生しております、そこで企業が貸し農園で障害者の方を採用している。ただ、同じ企業の同じ中で一緒に働くのではなくて、貸し農園の現場で働いていただくと。

こういった問題について、厚生労働省は今どういうお考えなのか、今後のまさにインクルーシブ雇用の、障害者権利条約に基づくインクルーシブ雇用の促進に向けてどういった見解をお持ちかだけ確認をして、最後にしたいと思います。

○土屋職業安定局長

私どもも、まず障害者雇用を進めていく中では、働く方々がお互いの個性を尊重して、障害のある方もない方もその能力を十分に発揮して共に働ける環境をつくるという視点が大変重要だというふうに思っております。

特例子会社の制度につきましては、障害者雇用の促進をしていく一つの手法として位置付けをさせていただいておりますが、その運用に当たっては、やはり障害者の方だけを集めて、言わば隔離をしていくというような発想ではなくて、様々な場面で障害のある方ない方が一緒に働いて触れ合っていくというような視点も大切であろうかと思っております。特例子会社の運用の中でも、そういった視点を是非生かしていただきたいというふうに思いますし、また、当然ながら特例子会社以外の就労の形での取組というのが幅広く行われることも必要でございますので、そういった取組の好事例などを収集して、積極的にまたそういう取組を広げていきたいというふうにも思っております。

なお、御指摘のあったような事案については、個別のお話について申し上げることは差し控えたいと思いますが、いずれにいたしましても、適切な雇用管理が行われて、その中で障害のある方が能力、適性を十分に発揮していくというような観点が重要だと思いますので、そういう観点から、問題があれば、私どもとしても指導をしたり、そういう問題がなくなるように支援を申し上げるということを取り組んでまいりたいと思います。

【令和元年5月29日 参議院本会議】

○石上俊雄議員(国民民主党)

改正案では、障害者雇用の促進等に関する取組が優良な中小企業主に対する認定制度を創設することとしております。そこで、厚生労働大臣にお伺いします。

中小企業が認定を受けることで具体的にどのようなメリットが得られるのでしょうか。

また、認定制度は社会的に広く浸透しなければ高い効果が望めないと考えます。認定制度の対象を中小企業に限定することで、かえって社会全体への認知度が低くなるおそれがあると思われませんが、なぜ中小企業に限定しているのか、理由を御説明願います。

あわせて、今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会の報告にもありますように、障害者雇用に取り組む企業の設備の整備等に対する政策金融における低利融資の実現、公共調達における積極的評価といったメリットを新たに付与することは、より強力なインセンティブになり得ると考えますが、御見解をお伺いします。

○根本厚生労働大臣

中小企業にとっては、認定を受けることで、自社の商品、広告等への認定マークの使用によるダイバーシティー、働き方改革等の広報効果、障害のない者も含む採用、人材確保の円滑化などのメリットがあります。

認定制度を活用した政策面のインセンティブについては、引き続き幅広く検討してまいります。

認定制度の対象となる企業の規模についてお尋ねがありました。

本法案においては、取組が十分に進んでいない中小企業について、障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起するとともに、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するため、新たに認定制度を創設することとしています。制度が社会に広く浸透するよう、認定制度に関する周知もしっかりと行ってまいります。

【令和元年6月4日 参議院厚生労働委員会】

○東徹議員(維新の会)

えるぼしの方でも指摘させてもらいましたが、全体で八百五十社ぐらいでしたかね、たしかそれぐらいだったと思うんです。実際、そのえるぼしを受けたとしても、いろいろと優遇策はあるというけれども、活用している会社というのは余りなかったということも指摘させていただきました。例えば保証制度、融資だとか、それからまた入札とか、そういったところで、余りそういったところに、じゃ、多いのかといったらそうでもないという結果だったというふうに思っています。

だから、本当に認定制度、何か厚生労働省って認定制度好きなんだなという何か印象なんですよ。くるみんとかえるぼしとか、またプレミアムえるぼしか何か知りませんけれども……(発言する者あり) あっ、プラチナか、済みません。

今回も、認定制度で本当にぶわっと増えていくんだったら僕いいと思うんです、増えていくんだたら。どこもかしこも、いや、あの会社が認定制度受けているんだたらうちの会社も取らなきゃというふうになってくれたらいいと思うんですけれども、今までのやっていることを見ていてそうないから、また今回もそうなるんじゃないのかなと、こう思うわけです。

えるぼし認定も、先ほども言いましたけれども、八百三十八社で、東証一部上場企業の数よりもはるかに少ない数なわけですし、このような認定を受けたいと企業が思うようなインセンティブがなければなかなか認定の取得にはつながらないと思いますけれども、この新しい認定制度でどのようなインセンティブ考えているのか、お伺いしたいと思います。

○土屋職業安定局長

今回の制度では、この認定を受ける中小企業のメリットといたしましては、例えば一つは、認定マークを決めますので、このマークを自社の商品や広告などに使っていただくというようなこと、そしてまた、認定マークの使用を通じてダイバーシティーだとか働き方改革に対する取組を広報をしていただくというようなこと、それを通じまして障害のない方も含んで採用や人材確保の円滑化に資するという、また好事例の相互参照などにもつながっていくというようなこと、こういったことが認定企業のメリットとして考えられるというふうに思っております。

またあわせて、政策面でどういったメリットを施していくかということについては、また引き続き関係各省とも調整をし、検討を進めてまいりたいというふうに考えております。

いずれにいたしましても、私の知っている範囲でも中小企業におきまして先進的なお取組をいただいている企業は多数ございますので、そういった企業にこの認定にも申請をいただいて、そういう企業の取組を世の中に紹介をしていく、そういった形で広がっていければと思いますので、先ほど申し上げた目標の二百というのは、手堅い数字としてそれを目標に掲げて、なお一層の努力をしていきたいというふうに考えております。

○東徹議員(維新の会)

決して悪いというわけではないんですけれども、厚生労働省さんが言っている割には、やっている割には余り効果が薄いなということも指摘をさせていただきたいというふうに思いますが、これまでの事例から考えてもですね。そう今局長がおっしゃったとおり実際社会ではなかなか進んでいかないのが現実なんじゃないのかなというふうに思っています。しっかりと制度の仕組みをやっぱり考えて、この周知というものが非常に難しいですから、周知というも。何か本当にやり方を考えていかないと、工夫していかないと、またこれ余り人気がない、ただやっているだけみたいにならないように是非していただきたいと思います。

○土屋職業安定局長

地方自治体が行っている取組について私どもとしてなかなか網羅的に把握はできていないんですけれども、承知をしている範囲で、例えば、まず障害者の職業訓練につままして、職業能力開発校を自治体として設置をしていただいたり運営をいただいているというような取組、それから、特別支援学校において早い時期からのキャリア教育の充実を図っておられる例、そしてまた、雇用そのものの場面では、継続雇用のための自治体独自の助成金制度を実施をいただいている例、それから、社会福祉協議会にジョブコーチを配置をして、管内の企業に雇用されている障害者の方の職場定着などの支援を行っている例、また、広く広報というような意味で企業向けの雇用促進のガイドブックを作成して、配布、周知をしているといったような例が自治体のお取組として私どもとしても承知をしているところでございます。

【令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会】

○福島みずほ議員(立憲民主党)

障害当事者の学校の先生たちのネットワークもあるんですね。本当に頑張っていますよ。子供たちにとってもいいですよ。本当に頑張っているんです。

そのことに関して、やっぱり文科省、動いてくださいよ。好事例集めてという場合じゃなくて、悪事例がいっぱいあるわけで、悪事例の方を何とかしてください。こんなことをやっていたら、教師、働き続けることができないんですよ。

冒頭、障害のある人が生活のためにやるときは通勤支援があるけれど雇用にはないというのは、根本的な欠陥じゃないですか。雇用こそ大事で、給料を稼ぎ、税金払い、本当に大事なところで、ここが通勤支援がないというのは根本的な欠陥ですよ。

こうなんです、民間企業においては、助成金があるところはその助成金を通勤手当に支給しているところがあります。事業場においては、作業所でも、通勤手当を払っているところもあります。でも、それは個々なんですね。ですから、これは、民間でもどうやって、で、助成金をもらっていない中小企業もある。その場合に、助成金を使えたらいいけれども、助成金もらうのはなかなか大変だったり、助成金がないところもある。そしてもう一つ、公務員です、国家公務員と地方公務員。確かに、地方公務員は、どういう通勤手当を出すかはその自治体に委ねられているところがあるが、だからこそ、国家公務員、地方公務員で通勤支援をどうするか、きちっと身を乗り出して考えるべきだ。

ですから、働き続けるための制度として、厚生労働省、ここどうやったら通勤の応援ができるか考えてくださいよ。三戸学さん、救ってあげてくださいよ。どうですか。

○土屋職業安定局長

先ほども申し上げましたように、通勤支援につきましては、障害者の雇用を進めるために大変重要な課題であるというふうに考えております。

まず、通勤支援も、基本的には、企業としてどういうふうに取り組んでいただくかという意味において、合理的な配慮としてどう考えていくかということだと思います。その点から申し上げますと、合理的配慮という点は、やはり個人個人の事情に応じまして多様かつ個別性も高いものでございますので、障害者の方、個々の方とよく事業主の方でお話しをさせていただいて、どのような支援が実際適切であるかというようなことをまずしっかりと御議論いただき、その上に立って企業の方で取り組むべきことを取り組んでいただくということではないかと思っております。その点、公務の職場も一緒であるというふうに考えております。

その上で、私どもの制度としては、雇用納付金制度に基づく助成金の中で通勤対策の助成金というものも御用意しております。この納付金制度の中での助成金というものは、企業において多額の費用を負担をするというような場面が出てきたときに、その費用について助成を行うことによって一時的な経済的な負担を軽減をして、雇用の推進や雇用の継続を図ることを容易にするという趣旨からやっているものでございますので、そのメニューとしても、通勤援助者の委嘱、初期段階で通勤援助を行う方の委嘱であるとか、住宅、駐車場の賃借、あるいは通勤バスの運転手の確保というような、そういったところに助成措置を置いております。

いずれにしても、こういった企業の負担の中で行われるものについてどのような助成をしていくかということになってくるかと思っておりますので、その点、助成金の周知も図り、また、実績などを、効果などを見ながら、助成金についてもどういう制度がいいかというのを考えていくというようなことをまた引き続きやってまいりたいと考えております。

【令和元年6月4日 参議院厚生労働委員会】

○薬師寺みちよ議員(無所属クラブ)

…例えば障害年金といったら年金の方の管轄なので、それは自分たちと、労働とは関係ないよと。でも、結局そこがつながって、補填分というのは連携しているわけじゃないですか。しかし、制度としては別物だからというところで、なかなか障害をお持ちの方を中心とした施策として語られていくことはないんです。

施策ごとではなく、私は、障害をお持ちの方がしっかり中心となって、じゃ、どうやったら上手に企業の皆様方も賃金を支払っていただけるのか、正当な賃金を支払っていただけるのか、障害をお持ちの皆様方も提供した労働に対する正当な対価を支払っていただけるのか、それでも足りない部分というのはそういう年金などで補っていきこうという、本来あるべき姿というものに戻っていきんだらうか、やはりこういったことを私は今後とも検討していく必要があると思いますけれども、大臣の御意見いただけませんか。お願い申し上げます。

○根本厚生労働大臣

第四次障害者基本計画における基本的な考え方として、雇用、就業の促進に関する施策と福祉施策との適切な組合せの下で、年金や諸手当の支給、経済的負担の軽減等により障害者の経済的自立を支援すると、こうされております。

そして、委員から今いろいろお話がありました。厚生労働省の意味はどこにあるかといったら、年金、労働、これ一緒にやるわけですから、そのために厚生労働省という省ができた。だから、私は、そこは連携してやる。むしろ、厚生労働省になった意味というものをしっかりと我々認識しなければいけないと思います。

それから、その意味では、各種施策を適切に組み合わせながら、障害者が地域で質の高い自立した生活を営むことができるようにする、これが我々の責務だと思いますし、いろいろ委員から、先ほどの最低賃金の特例の話もありました。最低賃金の特例の趣旨、これは、局長からも話がありましたけど、私は、やはり全体的に見ると大事なものは、ノーマライゼーションの理念とか地域共生社会とかこういう理念が社会に根付いていく、そしてそういう機運が醸成していく、私はベースにこういうことが必要ではないかと思いますが、厚生労働省は、要は厚生行政、労働行政両方を所管しているわけですから、その中できちんと適切に施策も一体的、総合的に取り組む、こういう姿勢で臨んでいきたいと思います。

採用状況

- 各府省※¹における2018年10月23日※²から2019年4月1日までの採用数の合計は2,755.5人※³。
 - ※¹ 2018年6月1日現在で法定雇用率を達成している6府省は含まない。
 - ※² 「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」を関係閣僚会議で決定した日。
 - ※³ 障害種別では身体障害者1,302.0人(47.3%)、知的障害者53.5人(1.9%)、精神障害者1,400.0人(50.8%)。2019年4月22日時点。
- 採用計画に対する進捗率※⁴は、全体で67.6%。なお、現時点における各府省の進捗状況にばらつきも見られる。
 - ※⁴ 採用計画数4,075.5人に対する採用者数の割合。
- 国家公務員の選考を受ける又は合格したために民間企業を離職した者は、各府省に対して調査したところ※⁵、337人(新規採用者全体(実人員)に占める割合は14.5%)であった。
 - ※⁵ 民間企業を離職したか否かについては、各府省が2019年1月1日～4月1日までに採用した障害者に対して聞き取り(任意)により把握。

定着状況

- 各府省における2018年10月23日から2019年4月1日までに採用した2,518人※¹のうち5月23日時点における離職者数は131人、定着率は94.8%※²。
 - ※¹ 実人員(2019年4月22日時点)
 - ※² うち、常勤は1人、非常勤130人。障害種別では身体障害者50人(95.2%)、知的障害者4人(93.2%)、精神障害者77人(94.6%)
<参考>・ 国家公務員(常勤)の1年間の離職率 6.2% (平成29年度人事院任用状況調査)
・ 障害者求人により民間企業に就職した者の職場定着率 1ヶ月後 93.9% 2ヶ月後 91.0%
【出所】「障害者の就業状況等に関する調査研究」(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター; 2017年4月)
- 一方で、出先機関を含め多数の障害者を採用した機関において相当数の離職者が生じている状況や、離職者数自体は少ないものの、離職割合が1割を超える機関もみられた。

障害者の採用状況について

平成31年4月22日時点^{※1}

	①	②	③		
	不足数 (平成30年6月1日現在)	採用予定者数 ^{※4} (平成31年1月1日～ 令和元年12月31日)	採用者数合計 (平成30年10月23日～ 令和元年4月1日)	うち常勤	うち非常勤
内閣官房	28.0	34.5	24.0	14.0	10.0
内閣法制局 ^{※2}	(0.0)		(0.0)	(0.0)	(0.0)
内閣府	47.0	53.0	23.0	9.0	14.0
宮内庁	14.0	16.5	12.5	0.0	12.5
公正取引委員会	3.0	6.0	7.0	4.0	3.0
警察庁 ^{※2}	(0.0)		(10.0)	(7.0)	(3.0)
金融庁	10.0	27.0	14.0	3.0	11.0
消費者庁	10.5	7.0	7.0	5.0	2.0
個人情報保護委員会 ^{※2}	(0.0)		(0.0)	(0.0)	(0.0)
復興庁	5.0	3.0	4.0	0.0	4.0
総務省	80.0	85.0	48.0	11.0	37.0
法務省	574.5	631.5	453.5	142.0	311.5
公安調査庁	31.0	25.0	5.0	5.0	0.0
外務省	138.0	146.0	31.5	24.0	7.5
財務省 ^{※4}	157.0	169.5	134.0	24.0	110.0
国税庁	1,068.5	1,096.0	768.5	90.0	678.5
文部科学省	47.0	49.0	18.0	12.0	6.0
厚生労働省 ^{※2}	(0.0)		(293.5)	(201.0)	(92.5)
農林水産省	212.5	223.0	77.5	36.0	41.5
林野庁	44.5	49.0	37.5	22.0	15.5
水産庁	12.0	15.0	24.0	10.0	14.0
経済産業省	103.5	105.5	123.5	40.0	83.5
特許庁	64.0	72.0	46.0	30.0	16.0
国土交通省	713.5	732.0	522.0	191.0	331.0
観光庁	6.0	7.0	9.0	1.0	8.0
気象庁	54.0	66.0	76.0	14.0	62.0
海上保安庁 ^{※2}	(0.0)		(2.0)	(2.0)	(0.0)
運輸安全委員会	4.0	5.0	5.0	0.0	5.0
環境省	53.0	53.0	57.0	12.0	45.0
原子力規制委員会 ^{※2}	(0.0)		(13.0)	(11.0)	(2.0)
防衛省	350.5	351.0	186.0	46.0	140.0
防衛装備庁	29.0	31.0	18.0	8.0	10.0
人事院	10.0	12.0	13.0	4.0	9.0
会計検査院	5.0	5.0	11.0	7.0	4.0
行政機関合計 ^{※3}	3,875.0	4,075.5	2,755.5	764.0	1,991.5

※1：4月22日時点では全府省が提出済。

※2：平成30年6月1日現在で法定雇用率を達成している府省。当該府省に係る数値については参考値であるため「行政機関合計」欄には計上していない。

※3：平成30年6月1日現在で法定雇用率を達成している6府省は含まない。この6府省を含める場合、③採用者数合計は3,074.0人、うち常勤985.0人・非常勤2,089.0人となる。

※4：採用予定者数（行政機関合計）は、平成30年10月23日の基本方針決定後に、復興庁において、障害者である職員の不足が判明し、採用計画を作成したことに伴い、基本方針における採用予定者数（行政機関合計）の4,072.5人に、復興庁における採用予定者数3.0人を加えたものとなっている。

各府省の障害者の定着状況等について

令和元年5月23日時点

各府省名	採用者数（実人員） （平成30年10月23日～平成31年4月1日）※2	離職者数（実人員） （令和元年5月23日現在）※3	定着率
内閣官房	20人	3人	85.0%
内閣法制局※1	0人	0人	—
内閣府	20人	0人	100.0%
宮内庁	9人	0人	100.0%
公正取引委員会	7人	0人	100.0%
警察庁※1	8人	0人	100.0%
金融庁	12人	2人	83.3%
消費者庁	7人	0人	100.0%
個人情報保護委員会※1	0人	0人	—
復興庁	3人	0人	100.0%
総務省	45人	1人	97.8%
法務省	384人	18人	95.3%
公安調査庁	4人	0人	100.0%
外務省	24人	0人	100.0%
財務省	127人	2人	98.4%
国税庁	819人	79人	90.4%
文部科学省	14人	2人	85.7%
厚生労働省※1	266人	2人	99.2%
農林水産省	60人	1人	98.3%
林野庁	36人	1人	97.2%
水産庁	20人	0人	100.0%
経済産業省	106人	6人	94.3%
特許庁	40人	1人	97.5%
国土交通省	433人	6人	98.6%
観光庁	8人	2人	75.0%
気象庁	71人	1人	98.6%
海上保安庁※1	2人	0人	100.0%
運輸安全委員会	5人	0人	100.0%
環境省	49人	2人	95.9%
原子力規制委員会※1	12人	1人	91.7%
防衛省	160人	4人	97.5%
防衛装備庁	15人	0人	100.0%
人事院	11人	0人	100.0%
会計検査院	9人	0人	100.0%
行政機関合計	2,518人	131人	94.8%

※1：平成30年6月1日現在で法定雇用率を達成している府省。当該府省に係る数値については参考値であるため「行政機関合計」欄には計上していない。

※2：採用者数は平成31年4月22日時点のもの。

※3：離職者数は1名の常勤職員（内閣官房）を除き、全て非常勤職員である。また、障害種別では、身体障害者が50人（定着率95.2%）、知的障害者4人（定着率93.2%）、精神障害者77人（定着率94.6%）。

各府省に対する特別調査の実施について

1 調査対象者及び調査内容

(1) 令和元年6月1日時点での採用状況調査

平成30年10月23日から令和元年6月1日までの採用状況把握

* 常勤・非常勤別、障害種別の採用者数、ステップアップ・プレ雇用利用の有無等

(2) 採用障害者の定着状況調査

(1) について令和元年6月1日時点での離職者数、離職理由

(3) 定着している障害者に対する満足度調査

在籍障害者職員（(1)の採用者から(2)の離職者を除く）に対して、各府省を通じてアンケートを配付、収集し、満足度調査を実施（任意、無記名）。府省において項目追加することも可。

2 公表のスケジュール等

8月末までに公表。

また、令和元年6月1日時点の国の機関（行政、司法、立法）に係る任免状況についても、本特別調査の結果公表と併せて公表することとする。

今後の検討項目とスケジュール

	3月以内施行分	特例給付金	中小事業主の認定	障害者活躍推進計画等
2019年6月14日	改正障害者雇用促進法 公布			
第87回分科会 8月7日(水)	1 改正障害者雇用促進法の施行に向けた検討について 2 特例給付金の支給要件等について			
第88回分科会 8月22日(木)	1 省令案の要綱について(諮問) 2 障害者雇用対策の政策目標について			
9月6日(金)	施行(予定)			
第89回分科会 9月下旬			認定基準について	1 障害者雇用対策基本方針の改正について 2 障害者活躍推進計画作成指針について
第90回分科会 10月上旬			認定基準について	1 障害者活躍推進計画作成指針について
第91回分科会 10月下旬		省令案の要綱について(諮問)		2 障害者雇用対策基本方針案及び障害者活躍推進計画作成指針案について(諮問)
11月末頃		省令 公布(予定)		基本方針・作成指針 告示(予定)

※ 必要に応じて、議題の追加等を行う。

障害者雇用促進法改正に伴う政令・省令・告示の改正等について

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施行分1. 公布の日から起算して3月を超えない範囲内で定める施行日【政令】2. 対象障害者の確認方法【省令】3. 国及び地方公共団体の任命権者による任免状況の公表

- (1) 公表する事項【省令】
- (2) 公表する方法【省令】

4. 国及び地方公共団体の任命権者による障害者雇用推進者の選任【省令】5. 国及び地方公共団体の任命権者による障害者職業生活相談員の選任

- (1) 選任の基準となる障害者数【省令】
- (2) 選任に係る精神障害者の範囲【省令】
- (3) 資格要件【省令】
- (4) その他詳細【省令】

6. 国及び地方公共団体の任命権者に対する免職の届出

- (1) 届出が免除される場合【省令】
- (2) その他詳細【省令】

7. 書類の保存

- (1) 書類保存の詳細【省令】
- (2) 保存する書類【省令】

※ その他、改正法の施行に伴い、様式を定める告示について、所要の規定の整理を行うこととする。

1. 公布の日から起算して3月を超えない範囲内で定める施行日【政令】

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）抄

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成三十二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第六条の改正規定、第五十二条第二項の改正規定、第八十二条の改正規定、第八十五条の二第二項の改正規定、第八十六条第五号、第八十六条の二第二号及び第八十六条の三第五号の改正規定並びに第九十一条第二号の改正規定並びに次条及び附則第三条の規定 公布の日
- 二 第三十七条第二項の改正規定、第三十八条第一項の改正規定（「限る。」の下に「第七十九条第一項及び第八十一条第二項を除き、」を加える部分に限る。）、同条に二項を加える改正規定、第四十条の改正規定、第四十三条の改正規定、第四十五条第一項第二号及び第四十五条の二第一項第一号の改正規定、第四十八条の改正規定、第五十条第四項の改正規定、第五十四条第五項及び第五十五条第三項の改正規定、第五十六条第七項の改正規定、第七十八条中第二項を第三項とし、第一項を第二項とし、同条に第一項として一項を加える改正規定（同条第一項第二号に係る部分を除く。）、第七十九条の改正規定、第八十一条の改正規定、同条の次に一条を加える改正規定、附則第三条第二項の改正規定、附則第四条第八項の改正規定並びに附則第五条第一項の改正規定 公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日

- 改正法の施行期日は平成32年4月1日であるが、改正法附則第1条第2号に掲げる規定は、施行までの準備に一定の期間を要すること、事業主に対して内容を周知する必要があること等の理由から、改正法の公布の日（令和元年6月14日）から起算して3月を超えない範囲内とされている。
 - 3月内施行の対象となる規定については、
 - ・ 今般の国及び地方公共団体における対象障害者の不適切な計上や法定雇用率の未達成が明らかになった事案を踏まえ、その再発防止や障害者の活躍する場の拡大を図るための措置であることから、できるだけ速やかに施行すべきものである一方で、
 - ・ その具体的な内容について、一定程度の周知期間を設ける必要がある。
 - したがって、改正法附則第1条第2号に掲げる規定の施行期日は、令和元年9月6日とする予定。
- ※ 併せて、改正法の施行に伴い、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第8条について所要の規定の整理を行うこととする。

2. 対象障害者の確認方法【省令】

改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）抄
（雇用に関する国及び地方公共団体の義務）
第三十八条（略）
2～5（略）
6 当該機関に勤務する職員が対象障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする。
7（略）

（一般事業主の雇用義務等）
第四十三条（略）
2～8（略）
9 当該事業主が雇用する労働者が対象障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする。

- 今回の改正により、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こととされた。
- 現行の取扱いにおいては、局長通達により具体的な確認書類を定めている。
 - 身体障害者
 - …身体障害者手帳
 - ※当分の間、都道府県知事の定める医師、産業医又は人事院規則等に規定する健康管理医による診断書・意見書も可。ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫又は肝臓の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。
 - 知的障害者
 - …次のイ又はロ
 - イ 都道府県知事又は政令指定都市市長が交付する療育手帳（自治体によっては別の名称（例：東京都では「愛の手帳」）を用いる場合がある。）
 - ロ 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医若しくは障害者職業センターによる判定書
 - 精神障害者
 - …精神障害者保健福祉手帳
- 省令においては、この取扱いと同様の内容を規定することが適当と考えられる。
- ただし、
 - ・ 国の行政機関以外の機関における健康管理医
 - ・ 療育手帳については、その根拠が通知（※）であることから、現行と同様に、通達で定めることが適当と考えられる。
※ 「裁判所職員健康安全管理規程」（昭和52年12月1日最高裁規程第2号）、「職員の健康診断実施要領」（昭和43年4月23日衆議院事務総長決定）（「衆議院法制局職員の健康診断

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施行分

等の実施に関する要領」(平成28年7月21日衆議院法制局長決定)第3条の規定によりその例によることとされる場合を含む)、「職員の健康診断実施要領」(平成31年1月21日参議院事務局庶務部長決定)、「参議院法制局職員の健康診断の実施に関する要領」(平成31年1月22日参議院法制局長決定)及び「職員の健康診断実施要領」(昭和48年国函厚第80号)

※ 「療育手帳制度について」(昭和48年厚生省発児第156号各都道府県知事・各指定都市市長宛 厚生事務次官通知)

※ 市町村の任命権者に対する対象障害者の確認方法に係る適正実施勧告の権限は、都道府県労働局長に委任することとする。

3. 国及び地方公共団体の任命権者による任免状況の公表

改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律 抄
(任免に関する状況の通報等)

第四十条 (略)

2 国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定により厚生労働大臣に通報した内容を公表しなければならない。

(1) 公表する事項【省令】

○ 国及び地方公共団体の任命権者が公表する項目する項目を検討するに当たっては、次の点に配慮する必要がある。

- ・ 本制度は、障害者雇用について民間の事業主に対し率先垂範する立場にあることを踏まえ、また、各機関における説明責任を果たす観点から、障害者雇用の状況を自ら公表することを規定することにより、官民を問わず障害者雇用を推進していくこと等(※)を狙いとするものであること

※ その他の狙い

- ・ 障害者の雇用状況を(厚生労働大臣に通報するだけでなく)外部に示すことを通じて、各機関が自律的に障害者雇用を進めようとする意識が喚起される
- ・ 各機関が雇用状況を参考にし合い、雇用状況が良好な機関から他の機関への好事例の展開等も可能になる
- ・ 障害者である求職者等の就職活動等の参考になる
- ・ 計上される人数が少ない項目については、個人の特定に繋がるおそれがあること

○ 以上を踏まえると、国及び地方公共団体の任命権者においては、

- ・ 障害者任免状況通報における全ての事項(別紙参照)に係る内容を公表することとしつつ、
- ・ やむを得ない場合には、その内容に代えて、内容を公表しない旨及びその理由を公表することが適当と考えられる。

(2) 公表する方法【省令】

○ 情報を広く一般的に知らしめる観点から、公表の方法としては、少なくともインターネットにより公表することが適当と考えられる。

○ 公表に当たっては、アクセシビリティの保証の観点から、視覚障害者等にも配慮した掲載に努めるよう、厚生労働省から各任命権者に対して周知することが適当と考えられる。

障害者任免状況通報における通報項目

A 任免状況

①職員の数

短時間勤務職員の数

カウント後の職員の数

②除外職員の数

短時間勤務除外職員の数

カウント後の除外職員の数

③旧除外職員の数

短時間勤務旧除外職員の数

カウント後の旧除外職員の数

④対象障害者の数

(イ) 重度身体障害者

重度身体障害者以外の身体障害者

重度身体障害者である短時間勤務職員

重度身体障害者以外の身体障害者である短時間勤務職員

カウント後の身体障害者の数

(ロ) 重度知的障害者

重度知的障害者以外の身体障害者

重度知的障害者である短時間勤務職員

重度知的障害者以外の知的障害者である短時間勤務職員

カウント後の知的障害者の数

(ハ) 精神障害者

精神障害者である短時間勤務職員

精神障害者である短時間勤務職員のうち特例短時間勤務職員

カウント後の精神障害者の数

(ニ) イ～ハの各人数の内数として新規採用者数

B Aに基づく計算

①現在設定されている除外率

②適用される除外率

③法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員の数（除外率等を考慮した後の職員の数）

④カウント後の障害者数

⑤実雇用率

⑥法定雇用率を達成するために採用しなければならない対象障害者の数（不足数）

C 法別表に掲げる種類別の身体障害者数

①視力障害

②視野障害

③聴覚機能障害

④平衡機能障害

⑤音声・言語・そしゃく機能障害

⑥上肢不自由

⑦下肢不自由

⑧体幹機能障害

⑨上肢機能障害

⑩移動機能障害

⑪心臓機能障害

⑫じん臓機能障害

⑬呼吸器機能障害

⑭ぼうこう又は直腸機能障害

⑮小腸機能障害

⑯免疫機能障害

⑰肝臓機能障害

4. 国及び地方公共団体の任命権者による障害者雇用推進者の選任【省令】

改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律 抄

(障害者雇用推進者)

第七十八条 国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者を選任しなければならない。

- 一 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
- 二 障害者活躍推進計画の作成及び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の円滑な実施を図るための業務
- 三 第三十八条第一項の計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- 四 第三十八条第七項、第三十九条第二項及び第四十八条第五項の規定による勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- 五 第四十条第一項の規定による通報、同条第二項の規定による公表及び第八十一条第二項の規定による届出を行う業務

2・3 (略)

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄

(障害者雇用推進者の選任)

第三十七条 事業主は、法第七十八条第一項各号に掲げる業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該業務を担当する者を障害者雇用推進者として選任するものとする。

- 現行、民間事業主における障害者雇用推進者の選任に関しては、法第78条第1項各号(※)に掲げる業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから選任するものとされている。
※ 今回の法改正により、法78条第1項は第2項に項ズレとなる。
- 国及び地方公共団体の任命権者による障害者雇用推進者の選任に関しても、民間事業主と同様の規定を設けることが適当と考えられる。

5. 国及び地方公共団体の任命権者による障害者職業生活相談員の選任

改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律 抄
(障害者職業生活相談員)

第七十九条 国及び地方公共団体の任命権者は、(1)厚生労働省令で定める数以上の障害者(身体障害者、知的障害者及び精神障害者(2)厚生労働省令で定める者に限る。)に限る。以下この条及び第八十一条において同じ。)である職員(常時勤務する職員に限る。以下この項及び第八十一条第二項において同じ。)が勤務する事業所においては、その勤務する職員であつて、厚生労働大臣が行う講習(以下この条において「資格認定講習」という。)を修了したものその他(3)厚生労働省令で定める資格を有するもののうちから、(4)厚生労働省令で定めるところにより、障害者職業生活相談員を選任し、その者にその勤務する障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

2 事業主は、厚生労働省令で定める数以上の障害者である労働者を雇用する事業所においては、その雇用する労働者であつて、資格認定講習を修了したものその他厚生労働省令で定める資格を有するもののうちから、厚生労働省令で定めるところにより、障害者職業生活相談員を選任し、その者に当該事業所に雇用されている障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導を行わせなければならない。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄
(法第七十九条第一項の厚生労働省令で定める数等)

第三十八条 法第七十九条第一項の厚生労働省令で定める数は、五人とする。

2 法第七十九条第一項の厚生労働省令で定める者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

一 第一条の四第一号に掲げる者

二 法第十三条第一項の適応訓練を修了し、当該適応訓練を委託された事業主に雇用されている者

(1) 選任の基準となる障害者数【省令】

○ 現行、民間事業主は、厚生労働省令で定める数以上の障害者である労働者を雇用する事業所において障害者職業生活相談員を選任しなければならないこととされており、省令においてその数は5人と規定されている。

※ 今回の法改正により、法第79条第1項は第2項に項ズレとなる。

○ 国及び地方公共団体の任命権者において障害者職業生活相談員を選任しなければならない基準に関しても、民間事業主と同様に、5人以上の障害者である職員が勤務する事業所とすることが適当と考えられる。

○ なお、現在民間事業主に対しては、事業所の規模、障害者数、障害の種類等に応じて複数の選任を行うよう求めているところであり、国及び地方公共団体の任命権者に対しても、同様の取扱いを求めていくことが適当と考えられる。

(2) 選任に係る精神障害者の範囲【省令】

- 現行、障害者職業生活相談員の選任に係る精神障害者の範囲は、
 - ① 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
 - 又は
 - ② 適応訓練を修了し、当該適応訓練を委託された事業主に雇用されている者とされている。

- 今回の法改正により、根拠規定の場所が、民間事業主に係る規定から、国及び地方公共団体に係る規定に移ったものであり、障害者職業生活相談員の選任に係る精神障害者の範囲は、現行から変わるものではない。

(3) 資格要件【省令】

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄

(法第七十九条第一項の厚生労働省令で定める資格を有する労働者)

第三十九条 法第七十九条第一項の厚生労働省令で定める資格を有する労働者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）による職業能力開発総合大学の指導員訓練（職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令（平成十六年厚生労働省令第四十五号）による改正前の職業能力開発促進法施行規則（昭和四十四年労働省令第二十四号）による職業能力開発総合大学の長期課程の指導員訓練（福祉工学科に係るものに限る。）に限る。）を修了した者又はこれに準ずる者として厚生労働大臣が定める者
- 二 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）による大学（旧大学令（大正七年勅令第三百八十八号）による大学を含む。）若しくは高等専門学校（旧専門学校令（明治三十六年勅令第六十一号）による専門学校を含む。）を卒業した者又は職業能力開発促進法による職業能力開発総合大学の指導員訓練（長期養成課程の指導員養成訓練（職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令（平成二十五年厚生労働省令第六十一号）による改正前の職業能力開発促進法施行規則による職業能力開発総合大学の長期課程の指導員訓練を含み、前号に規定する指導員訓練を除く。）に限る。）、特定専門課程若しくは特定応用課程の高度職業訓練（職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令（平成二十三年厚生労働省令第六十号）による改正前の職業能力開発促進法施行規則による職業能力開発総合大学の専門課程及び応用課程の高度職業訓練を含む。）、職業能力開発大学校若しくは職業能力開発短期大学校の専門課程の高度職業訓練若しくは職業能力開発大学校の応用課程の高度職業訓練を修了した者若しくはこれらに準ずる者として厚生労働大臣が定める者で、その後一年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの
- 三 学校教育法による高等学校（旧中等学校令（昭和十八年勅令第三十六号）による中等学校を含む。）又は中等教育学校を卒業した者（学校教育法施行規則（昭和二十二年文部省令第十一号）第一百五十五条に規定する者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。）で、その後二年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの
- 四 前三号に掲げる者以外の者で、三年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの

- 現行、障害者職業生活相談員の資格要件としては、厚生労働大臣が行う資格認定講習を受けた者又は次のいずれかに該当する者としている。

- ① 職業能力開発総合大学校の指導員訓練を修了した者又はこれに準ずる者として厚生労働大臣が定める者
 - ② 大学若しくは高等専門学校を卒業した者
又は
・職業能力開発総合大学校の指導員訓練（長期養成課程の指導員養成訓練に限る。）、特定専門課程若しくは特定応用課程の高度職業訓練、職業能力開発大学校若しくは職業能力開発短期大学校の専門課程の高度職業訓練若しくは職業能力開発大学校の応用課程の高度職業訓練を修了した者若しくはこれらに準ずる者として厚生労働大臣が定める者
で、その後1年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの
 - ③ 高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、その後2年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの
 - ④ ①～③に掲げる者以外の者で、3年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの
- また、省令における「これに準ずる者として厚生労働大臣が定める者」については、告示において次のように定められている。
- ① 施行規則第39条第1号の「準ずる者」…職業能力開発促進法による職業訓練大学校の長期課程の指導員訓練（福祉工学科に係るものに限る。）を修了した者等
 - ② 施行規則第39条第2号の「準ずる者」…職業訓練法の一部を改正する法律（昭和60年法律第56号）による改正前の職業訓練法による職業訓練大学校の長期指導員訓練課程の指導員訓練を修了した者等
- 国及び地方公共団体の任命権者における障害者職業生活相談員の資格要件についても、これらと同様の要件としつつ、
- ⑤ ①～④に準ずる者として、令和元年度から実施する国の機関職員向け職場適応支援者研修を受講した者等
- についても追加することが適当と考えられる。
- ※ 民間事業主についても同様に、①～④に準ずる者の規定を追加することとする。
- なお、国及び地方公共団体向けの資格認定講習については、令和2年度以後に開催するよう準備をしているところ。そのため、令和2年（2020年）度末までの間は、上記の資格のほか、次の要件に該当する者については、障害者職業生活相談員の要件を満たすこととすることが適当と考えられる。
- ※昭和51年改正時に民間事業主に対する職業生活相談員を創設した際と同様の措置。
- ① 学校教育法による大学若しくは高等専門学校を卒業した者で、その後2年以上、雇用管理その他の労務に関する事項（以下「労務に関する事項」という。）についての実務に従事した経験を有するもの
 - ② 学校教育法による高等学校を卒業した者で、その後3年以上、労務に関する事項についての実務に従事した経験を有するもの
 - ③ ①②に掲げる者以外の者で、4年以上、労務に関する事項についての実務に従事した経験を有するもの

(4) その他詳細【省令】

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄

(障害者職業生活相談員の選任)

第四十条 法第七十九条第一項の規定による障害者職業生活相談員の選任は、障害者職業生活相談員を選任すべき事由が発生した日から三月以内に行わなければならない。

2 事業主は、障害者職業生活相談員を選任したときは、遅滞なく、次の事項を記載した届書を当該事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則第七百九十二条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所とする。）の長に提出するものとする。

一 障害者職業生活相談員の氏名

二 障害者職業生活相談員として選任するために必要な資格を有することを明らかにする事実

三 当該事業所の労働者の総数並びに当該労働者のうちの法第七十九条第一項に規定する障害者（次条及び第四十二条において「障害者」という。）の数

○ 現行、民間事業主は、障害者職業生活相談員の選任を、選任すべき事由が発生した日から3月以内に行わなければならない。

○ また、障害者職業生活相談員を選任したときは、

① 障害者職業生活相談員の氏名

② 障害者職業生活相談員が必要な資格要件を満たしていることを明らかにする事実

③ 事業所における労働者及び障害者数

について記載した届書を、事業所の所在地を管轄するハローワーク所長に提出することとされている。

○ 国及び地方公共団体の任命権者による障害者職業生活相談員の選任に当たっても、これと同様の取扱いとすることが適当と考えられる。

※ 厚生労働大臣による市町村に対する権限は都道府県労働局長に委任されている（障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第46条第1項）ことを踏まえ、届書の提出先は、国及び都道府県の任命権者にあつては厚生労働大臣、市町村の任命権者にあつては都道府県労働局長とすることが適当と考えられる。

6. 国及び地方公共団体の任命権者に対する免職の届出

改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律 抄

(解雇の届出等)

第八十一条 (略)

2 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者である職員を免職する場合(職員の責めに帰すべき理由により免職する場合その他厚生労働省令で定める場合を除く。)には、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。

3 (略)

(1) 免職の届出が免除される場合【省令】

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄

(法第八十一条第一項の厚生労働省令で定める場合)

第四十一条 法第八十一条第一項の厚生労働省令で定める場合は、天災事変その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことにより障害者である労働者を解雇する場合とする。

- 現行、民間事業主においては、次の場合は解雇の届出義務の対象外とされている。
 - ・ 職員の責めに帰すべき理由により解雇する場合
 - ・ 天災事変その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったことにより障害者である労働者を解雇する場合
- 国及び地方公共団体の場合においては、国家公務員法又は地方公務員法等に定める事由による場合でなければその意に反して免職されることはないとは各法に規定されている。このため、民間事業主と異なり、天災事変その他やむを得ない理由のために免職される場合は想定されず、現時点においては、届出義務の対象外として想定すべき場合は考えられない。
- したがって、国及び地方公共団体における免職の届出が免除される場合としては、
 - ・ 職員の責めに帰すべき理由により免職する場合のみとし、省令の規定は設けないこととすることが適当と考えられる。

(2) 免職の届出の詳細【省令】

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄

(解雇の届出)

第四十二条 事業主は、障害者である労働者を解雇する場合には、速やかに、次の事項を記載した届書を、当該障害者である労働者の雇用に係る事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則第七百九十二条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所とする。)の長に提出しなければならない。

- 一 解雇する障害者である労働者の氏名、性別、年齢及び住所
- 二 解雇する障害者である労働者が従事していた職種
- 三 解雇の年月日及び理由

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施行分

- 現行、民間事業主においては、障害者である労働者を解雇する場合には、速やかに、
 - ① 解雇する障害者である労働者の氏名、性別、年齢及び住所
 - ② 解雇する障害者である労働者が従事していた職種
 - ③ 解雇の年月日及び理由を記載した届書を、事業所を所管するハローワークに提出することとされている。

- 国及び地方公共団体の任命権者による免職の届出についても、これと同様の取扱いとすることが適当と考えられる。

7. 書類の保存

改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律 抄
(書類の保存)

第八十一条の二 労働者を雇用する事業主は、(1)厚生労働省令で定めるところにより、第三十八条第六項、第四十三条第九項並びに第四十八条第四項及び第九項の規定による確認に関する書類(その保存に代えて電磁的記録の保存がされている場合における当該電磁的記録を含む。)で(2)厚生労働省令で定めるものを保存しなければならない。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則 抄
(書類の備付け及び保管)

第四十五条 事業主は、各事業所ごとに、当該事業所において雇用する対象障害者である労働者について、医師の診断書その他その者が対象障害者であることを明らかにすることができる書類を備え付けるものとする。

2 事業主は、前項の書類を当該身体障害者である労働者等の死亡、退職又は解雇の日から三年間保存するものとする。

(1) 書類保存の詳細【省令】

- 現行、民間事業主における書類保存は、次の方法で実施することとされている。
 - ・ 各事業所ごとに保存すること
 - ・ 書類は当該対象障害者である労働者の死亡、退職又は解雇の日から三年間保存すること
- 国及び地方公共団体の任命権者による書類の保存についても、これと同様の取扱いとすることが適当と考えられる。

(2) 保存する書類【省令】

- 現行、民間事業主が保存しなければならない書類は、当該事業所において雇用する対象障害者である労働者について、「医師の診断書その他その者が対象障害者であることを明らかにすることができる書類」とされている。
- 今回の省令改正において、対象障害者の確認書類について規定すること(p4)を踏まえ、保存する書類についてもこれと同じ書類となるよう、例えば「施行規則第〇条に掲げる書類の写し」のように、規定を明確化することが適当と考えられる。
- 国及び地方公共団体の任命権者において保存する書類についても、これと同様の内容とすることが適当と考えられる。

※ 現行の「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」において、障害者雇用状況の報告、障害者雇用納付金の申告、障害者雇用調整金又は報奨金の申請のために用いるという利用目的等を明示した上で、本人の同意を得て、その利用目的のために必要な情報を取得するとされているとおり、引き続き、対象障害者を確認する際に、書類の保存についても併せて同意を得ることが必要である。

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。

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 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）

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。

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

※申請対象期間の途中で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。）

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和元年8月7日現在

(公益代表)

◎ 阿部 正浩	中央大学経済学部教授
小原 美紀	大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
中川 正俊	田園調布学園大学人間福祉学部教授
長谷川 珠子	福島大学行政政策学類准教授
倉知 延章	九州産業大学人間科学部教授

(労働者代表)

内田 文子	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
岡本 賢治	サービス・ツーリズム産業労働組合連合会会長代理
中川 義明	全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
佐保 昌一	全日本自治団体労働組合社会福祉局長
村上 陽子	日本労働組合総連合会総合労働局長

(使用者代表)

高橋 陽子	ダンウェイ（株）代表取締役社長
正木 義久	（一社）日本経済団体連合会労働政策本部長
佐渡 康弘	愛媛県ビル管理協同組合理事
塩野 典子	富士通ハーモニー（株）取締役
三輪 高嶺	（株）日立製作所人財統括本部人事勤労本部長

(障害者代表)

阿部 一彦	（社福）日本身体障害者団体連合会会長
小出 隆司	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
竹下 義樹	（社福）日本盲人会連合会長
眞壁 博美	（公社）全国精神保健福祉会連合会理事

(分科会長=◎)

(五十音順、敬称略)

今後の障害者雇用施策の充実強化について

障害者雇用の促進については、2017年9月から約1年にわたって開催された「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」によって幅広く議論され、その議論の成果が2018年7月に「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」（以下「研究会報告書」という。）としてとりまとめられたところである。今後の障害者雇用施策については、その議論を十分踏まえつつ検討を深める必要がある。

このような中で、今般、国及び地方公共団体（以下「国等」という。）の多くの機関で、対象障害者の確認・計上に誤りがあり、法定雇用率が達成されない状態が長年にわたって継続していたことが明らかとなった。このような事態は極めて遺憾であり、制度を所管する立場にある厚生労働省及び国等はこれを重く受け止めた上で、再発防止を徹底するだけでなく、これを契機として、今後は民間事業主に先駆けた取組にも積極的にチャレンジする等、名実ともに民間事業主に率先垂範する姿勢のもとで、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を進めていくことが必要である。

このような状況を踏まえ、官民間問わず、障害者が働きやすい環境を作り、また、全ての労働者にとっても働きやすい場を作ることを目指すことが重要であるという観点から、以下のとおり、法的整備を中心に、今後の障害者雇用施策の充実強化に取り組むことが必要である。

第1 民間事業主における障害者雇用の一層の促進に関する措置

研究会報告書においては、就労を希望する障害者の希望や障害特性が多様化する中において、働き方の選択肢の拡大や、長く安定的に働き続けられる環境整備に向けた対応や制度の在り方のほか、中小企業における障害者雇用の推進等を図るための方策について、多岐に渡る論点が整理された。

これを踏まえ、民間事業主における障害者雇用の一層の促進を図る観点から、以下の対応が必要である。

1 週所定労働時間 20 時間未満の障害者の雇用に対する支援

現行の障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度においては、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。これは、通常の労働者の所定労働時間の半分に満たない時間での労働は、それにより職業生活において自立しているとは言えないのではないかという考えに基づくものである。

一方、精神障害者について、2018年4月から雇用義務の対象に追加されたこと、手帳所持者自体が増加していること等も相まって、就労希望者が大幅に増加傾向にあり、その中には、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ところである。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。

これらを踏まえ、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所定労働時間 20 時間以上の労働者とする枠組みを維持しつつ、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、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ことが適当である。

その際、給付金の単価については、調整金・報奨金の単価、週所定労働時間が 20 時間から 30 時間までの短時間労働者の雇用率のカウント（0.5）との均衡や納付金財政の持続可能性を踏まえ、調整金・報奨金の単価の 4 分の 1 程度とすることが適当である。

また、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が適当である。

さらに、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対する支援が、週所定労働時間 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、現行の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 時間とすることが適当である。

2 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度の創設

中小企業については、法定雇用義務が課されているにも関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）も多く残されている等、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、個々の中小企業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ことができるよう、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度を創設することが適当である。

その際、障害者雇用に関する取組は、各組織及び障害者本人等の状況に応じて様々に進められていることを踏まえ、幅広い評価項目を設定した上で、一定の点数以上となる企業を認定する「ポイント制」とすることが適当である。

また、不断の取組推進が重要であることを踏まえ、設備・制度等のストック又は静的状態だけでなく、直近の進展状況等のフロー又は動的状態も評価することが適当である。

さらに、認定制度の実施に当たっては、認定のメリットを明確に周知することが重要である。

なお、認定制度における評価項目として考えられる例は以下のとおりである。認定に当たっては、先進的な取組を進めている事業主を認定する制度趣旨を踏まえ、法的義務を果たしていることを前提とし、例えば、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率を達成していることその他労働関係法令に違反する重大な事実がないこととすることが適当である。

- (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

3 法定雇用率の段階的な引上げに関する検討

現行制度をもとにすると、法定雇用率は、2021年4月より前に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、引き上げられる可能性がある。企業としては、法定雇用率の引上げ幅が大きい場合、引上げ後の法定雇用率を達成するために行う障害者の採用や職場定着の取組は数年がかりの取組が必要となることもあることを踏まえる必要がある。

この点、今後の雇用率見直し時において、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定した上で、企業の障害者雇用状況や行政の支援状況等を勘案して、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、当該法定雇用率までの引上げを段階的に行うように運用することとし、その場合の具体的な引上げ幅や引上げ時期について当分科会で議論することが適当である。

なお、法定雇用率の在り方については、上記のほか、計算式の分子（雇用されている障害者）における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価や、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウント（暫定措置として1カウントとして算定）の取扱い等に係る論点が挙げられているが、就労継続支援A型事業所については、福祉施策との調整を重ねる必要があること、短時間労働者に係る雇用率については、時限的な措置として導入した効果を分析する必要があること等の課題があることも踏まえ、引き続き検討を行うことが適当である。

4 障害者雇用調整金・納付金等の仕組みの検討

(1) 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用

障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用範囲については、研究会報告書において、「平成25年から雇用義務の対象とされている50人規模以上に限定して適用拡大していくこととするのが適当ではないか。」とされている。

この点、当分科会では、制度の対象拡大は慎重に検討すべき、障害者雇用の土壌づくりから丁寧に意識改革を促さないと雇用が進まない、50人以上に拡大すれば調整金の範囲も拡大され雇用のインセンティブになるのではないかなど等の指摘があった。これを踏まえ、中小企業に対する調整金及び納付金の適用に関しては、納付金財政の持続可能性、中小企業における障害者の受入れ体制の整備や支援機関等との関係構築、就労支援機関における理解の状況等を踏まえつつ、納付金の額を引き下げる等の猶予措置及び報奨金の要件緩和を含めて引き続き総合的に検討することが適当である。

(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

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については、研究会報告書において、「一般的な中小企業への影響には配慮しつつ、法定雇用義務を一定以上超過した場合には支給額を逡減又は停止させる、障害者雇用調整金の単位調整額を一定程度減額するといった措置を講ずることが考えられる。」とされている。

この点、当分科会では、大企業に対する上限額設定については理解できる、A型事業所における障害者の就労場所が失われる懸念がある、支給上限額の設定や支給対象となる事業所の見直しを行うことは妥当である等の指摘があった。これらの指摘に加え、上限額の設定に関しては、社会連帯の理念に基づき、企業間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図ることが納付金制度の目的であること、また、就労継続支援A型事業所の見直しが近年行われてきたことに留意して、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、納付金制度に基づく調整金と就労継続支援A型事業所に支給される障害福祉サービスの報酬との関係等の整理を踏まえつつ、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取扱いについて、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

(3) 障害者雇用納付金財政の調整機能

障害者雇用納付金財政の調整機能については、研究会報告書において、「単年度財政が赤字になった時点で、赤字額の程度に応じて翌年度以降の障害者雇用調整金の額を減額させる仕組み等をあらかじめ規定しておくこと等も考えられるのではないか」とされている。

この点、当分科会では、納付金制度を維持するためには上限設定を含め何らかの調整をしていかなければならないことはやむを得ない等の指摘があった。これを踏まえ、調整金の支給額について一定の枠組みを設けることからすれば、まずはそうした制度改正の影響等も踏まえつつ、障害者雇用納付金財政の調整機能について、引き続き検討することが適当である。

5 その他の課題

(1) 除外率制度に関する対応

除外率制度については、研究会報告書において、「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。」とされている。

この点、当分科会では、除外率制度はノーマライゼーションの観点から廃止すると決めたものである、除外率引下げの課題や引下げ時の問題点への対処こそが必要、障害者が就くのが難しい職種が現状として残っているのは事実であり経過措置であったとしても一定割合残しておくことは政策的には必要、将来的にどう変えていくかを議論することは必要、諸外国での該当する業種の対応も参考にする必要等の多岐にわたる指摘があった。これを踏まえ、除外率の廃止について、諸外国を含め、特定の業種における障害者雇用の実態把握を行いながら、引き続き検討することが適当である。

(2) 障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価

障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価については、研究会報告書において、「長期間にわたり雇用継続してきた障害者については、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。」とされている。

この点、当分科会では、上記措置を肯定する意見のほか、「常勤雇用の障害者が長期に就労することは当然であって、カウントの上積みは理念的に問題。」等の指摘があった。これを踏まえ、長期継続雇用の評価について、引き続き検討することが適当である。

(3) 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保

在宅就業障害者支援制度については、研究会報告書において、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や、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の見直しが考えられるのではないかとされている。

この点、障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていること、在宅就業障害者支援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ものであること等にも関係することを踏まえつつ、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、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

(4) 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲の検討

障害者雇用率制度の対象障害者の範囲については、研究会報告書において、「障害者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してはどうかというもの等、様々な意見が出されたほか、障害者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こととしてはどうかという意見が出されたところ、制度の公平性等を担保するため、まずは、フランス等の諸外国における就労能力の判定の仕組み等を十分に精査した上で議論することとすべきである。同様の議論として、難病患者の就労支援等の観点からも、障害者手帳を所持していない者に対する障害者雇用率制度の対象とすることについての意見が出されたが、これについてもまずは、フランス等の諸外国における就労能力の判定の仕組み等を十分に精査していくことが重要である。」とされている。

この点、当分科会では、「知的障害の療育手帳は、国の制度ではなく、都道府県によって制度に若干の相違が存在。手帳所持を原則とすること、基準にすることが合理的なのか。手帳については慎重な審議が必要。」、「障害者の定義については、社会保障審議会とも連携してきっちりと議論していくべき。」、「手帳のみに関わらず働きづらさを抱える障害者に対しては一定の支援は必要。ただ、手帳制度によらない支援の方策は、専門家も入った検討会を設置して、中長期的に議論して欲しい。その際、現在働いている障害者の不利益にならないよう配慮しつつ、働きづらさに応じた支援が可能となるよう、就労能力や職業適性に関する判定の在り方もあわせて検討して欲しい。」、「精神障害者等の就労パスポート作成に関する検討会において、手帳を所持しない者に対する支援の在り方について、将来的に議論することもあり得るのではないか。」等の指摘があった。これを踏まえ、障害者雇用率

制度の対象障害者の範囲について、諸外国における仕組みも参考にしつつ、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

(5) 障害者に関する差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握

2013年の法改正により、障害者に関する差別禁止及び合理的配慮の提供の規定が明記され、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を作成し、周知してきた。

この点、今後、公務部門を含め、差別禁止及び合理的配慮の提供の実効性を一層高めていくことが求められることを踏まえ、民間事業主における差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、幅広く実態を把握することが適当である。

(6) 障害者に対する短時間勤務制度の措置や通勤支援の検討

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。さらに、中途障害者が障害の程度の変化に応じて短時間で勤務することを可能とすれば、仕事と治療の両立という課題の解決にも資するとも考えられる。

この点、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを含め、合理的な配慮の提供の中で行われている事例があることを踏まえつつ、現場の実態を把握しながら、引き続き検討することが適当である。

また、重度身体障害者等において、通勤に係る継続的な支援のニーズが存在することを踏まえつつ、通勤支援の在り方について労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。

第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及び障害者の活躍の場の拡大に関する措置

今般の事案については、2018年10月23日に開催された「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」で決定した「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）に基づき、障害者雇用の理念や推進の考え方及び制度の理解を改めて確認・徹底し、再発防止はもとより、法定雇用率の達成に向けた計画的な取組とあわせて、率先垂範して障害者雇用を進める立場から、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を政府一体となって着実に進めることが必要である。その際、公務部門で、知的障害者、精神障害者及び重度障害者等の就労困難性の高い障害者の雇用を積極的に進めることや、そのためにジョブコーチ等に相当する個別支援サービスを活用できるようにすることが重要である。また、取組状況については、適切な時期に当分科会においてフォローアップを行うことが重要である。

その上で、基本方針において、再発防止に係るチェック機能の強化に向けた更なる検討として、法的整備を視野に入れた検討を行うこととされていることも踏まえ、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及び障害者の活躍の場の拡大を進める観点から、以下の対応が必要である。

1 国及び地方公共団体の責務の明確化及び任免状況の公表義務の創設

国等の機関は、障害者の雇用について民間事業者その他国民一般の理解を高めるように努める責務を有し、民間事業者に対して率先垂範して障害者を雇用する立場にある。

基本方針において、国の行政機関等における障害者の任免状況について、これまで実施してきた厚生労働省による一括した公表と併せて、各機関における説明責任を果たす観点から、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することとされている。

この点、国等の機関は障害者雇用を推進すべき立場にあることを踏まえ、官民を問わず障害者雇用を推進していくためにも、法律において、障害者を雇用する立場としての国等の責務を明確化するとともに、国等の機関自らが障害者の任免状況を公表することが適当である。

2 障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定の整備

法定雇用率を達成していない国等の機関においては、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、障害者雇用に対する意識・ノウハウが不足していること等から、採用した障害者の職場定着が進まなかったり能力を発揮しにくかったりする状態が生じないよう、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、国等の機関において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、法律において、障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定を整備することが適当である。また、国等の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、厚生労働省において、計画の作成指針を丁寧を示すことが適当である。

具体的には、計画の期間について、概ね2～5年間で望ましいと考えられる。また、計画の内容については、別紙に掲げるような取組例が考えられ、それらの取組に係る目標を設定することが考えられる。

3 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任

障害者雇用促進法において、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任について、民間事業者に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

また、基本方針において、各府省は、障害者雇用の推進に関する実務責任者を障害者雇用推進者に相当するものとして、速やかに配置することとされ、また、障害者職業生活相談員に相当するものとして、障害者本人からの相談を受け付ける相談員を職員の中から選任し配置することとされている。

このため、基本方針において国の行政機関における障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員に相当する者をそれぞれ選任するだけでなく、国等の機関に対しても、民間事業者と同様に、法律において推進者及び相談員の選任に関する規定（相談員に関する必要な資格要件を含む。）を整備することが適当である。

4 国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定の整備

障害者雇用促進法において、厚生労働大臣による報告徴収等の権限について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

また、基本方針において、厚生労働省は、各府省から通報される任免状況に関して、各府省が保存する通報対象となる障害者の名簿や障害者手帳の写し等の関係書類について必要な調査を行い、通報対象となる障害者の範囲やその確認方法等の実務が適切に実施されているかを確認することとされている。

この点、関係閣僚会議で決定した基本方針に基づく取組だけでなく、障害者雇用促進法の実効性を確保するため、厚生労働省が、国等の機関に対し、報告徴収できる規定を整備するとともに必要な体制を整備することが適当である。

5 国及び地方公共団体に対する解雇の届出義務の適用

障害者雇用促進法において、障害者である労働者を解雇する場合（労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合等を除く。）の公共職業安定所長への届出義務について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

この届出については、解雇された障害者である労働者の支援の観点から、国等の機関に対しても規定することが適当である。

6 書類保存義務の明確化

障害者雇用促進法施行規則において、常時雇用する対象障害者に関する書類の保存義務について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

また、基本方針において、各府省は、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することとされている。

この関係書類は、障害者雇用率の算定の基礎となるものであり、事後的な調査に利用することによって算定の正確性の確認が可能となるものであるため、障害者雇用率制度を適正に運用していくためには、その保存を基本方針に基づいて行うのではなく、法律上の義務とすることが適当である。

なお、書類の保存義務は、障害者雇用率制度の運用上官民間問わず重要であることに鑑み、民間事業主においても国等と並んで法律上の義務とすることが適当である。

7 対象障害者の確認方法の明確化

今般の公務部門における障害者雇用に関する事案について、国の行政機関側の問題として、特定分野の対象障害者を判定する際の恣意的な基準の使用、計上すべきでない職員の計上といった「対象障害者の杜撰な計上」のほか、身体障害者は「原則として」障害者手帳により確認することとされているが、例外を厚生労働省に確認することなく解釈した等、「対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如」等も指摘された。

また、基本方針において、厚生労働省は、通報対象となる障害者の範囲及びその確認方法、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数の計上に関して、明確な判断基準を改め

て示すとともに、それらの確認・計上等に係る留意事項について示した手引きを作成し、各府省に送付することとされている。

この対象障害者の確認方法の明確化は、障害者雇用率の算定の正確性の基礎となるものであるので、障害者雇用率制度を適正に運用していくためには、その明確化を基本方針に基づいて通達等によって行うのではなく、法律上明確化することが適当である。

なお、対象障害者の確認方法の明確化は、障害者雇用率制度の運用上官民間問わず重要であることに鑑み、民間事業主においても同様の明確化をすることが適当である。

8 国等の機関における納付金制度の適用等

障害者雇用促進法において、納付金制度について、民間事業主に対しては規定しているのに対し、国等の機関に対しては規定していない。

この点、国等から納付金を徴収することは、国民の税金から支払うことになり、結果的に国の納付義務を国民に転嫁することとなる等の課題がある。その中で、そもそも、国等の機関は率先して障害者雇用を推進すべき立場であることから、法定雇用率の達成を前提として取組を確実に進めていくことが重要である。

なお、納付金制度は、障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるという社会連帯責任の理念に立ち、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るための制度であり、納付金が果たしてきた機能を維持するためにも、今般の公務部門における事案に関わらず、納付金制度を引き続き適切に運用することが適当である。

9 法定雇用率の達成に向けた計画的な取組等

国等の機関の多くでは、法定雇用率を達成していない状況が明らかとなったことから、速やかに法定雇用率の達成に向けて取り組むことが必要となっており、各府省は2019年末までに約4千人の障害者を採用することが必要となっている。

この点、当分科会では、「不適切な状態が何年も続くということ容認すれば、民間に対して、雇用率を達成するように指導できないのではないか。」といった懸念が示される一方で、「1年間で4,000人の障害者を採用することにより数合わせのための問題が生じるのではないか。」「早急に4,000人の採用というのは大事なことであり、期限を決めなければいつになったら達成できるのかという問題もあるのかもしれないが、1年間という期間をきっちりしたものではなく、ある程度雇用の質の確保の取組を行いながらそれぞれの方々の就業の状況を見ながら検討していくことも必要ではないか。」「中央官庁はノウハウを持っていないことを踏まえ、民間のいろいろな制度、施策、特に特例子会社で雇用を進めるノウハウについて、中央官庁でも取り入れることが必要ではないか。」「大量採用による民間企業への影響も危惧されることについても十分な配慮をいただきたい。」等の指摘があった。

これを踏まえ、障害者の採用に関し、各府省は、2019年1月を始期とする法令に定められた1年間の計画期間とする採用計画に基づき取組を進めることを第一としながらも、数合わせとならないよう雇用の質の確保を図る観点から採用の進め方を検討するとともに、

民間における取組も参考にしつつ、国としてどのような取組ができるかについても検討することが適当である。また、国等における障害者採用による民間事業主への影響に配慮することが重要である。

【別紙】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

- ・ 障害者雇用推進チームの設置
- ・ 障害者雇用の推進に関する実務責任者の選任
- ・ 人事担当者・障害者本人等からの相談に対応する相談員の選任
- ・ 実務責任者・相談員等に対する研修の実施

② 障害者雇用に関する理解促進のための取組

- ・ マニュアル、ガイドブック等の周知
- ・ セミナー、講習会、職場見学会等への参加
- ・ 理解促進のための研修・職場実習等の実施
- ・ 障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等からの調達

③ 職務の選定・創出のための取組

- ・ 職務整理票の作成・活用
- ・ 職務創出のための組織内アンケート
- ・ 就労支援機関との連携

(2) 障害者の採用に関する事項

① 募集・採用に関する取組

- ・ 人事院の統一選考採用の活用又は独自の選考採用の実施
- ・ ハローワーク、障害者就労支援機関等との連携

② 職員の任用上の措置

- ・ ステップアップ制度の活用
- ・ プレ雇用制度の活用

(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

- ・ 施設整備（バリアフリー化、休憩場所の拡大等）
- ・ 就労支援機器の導入（音声読み上げソフト、筆談支援機器等）
- ・ 人的サポート体制の充実（支援者の配置、支援者の研修等）
- ・ 就労支援機関との連携

② 人事労務管理に関する取組

- ・ 人事担当者による声かけ等を通じた状況把握・体調配慮
- ・ テレワーク勤務のための環境整備（規程・機器整備等）
- ・ フレックスタイム制の活用促進
- ・ 各種休暇の利用促進
- ・ 実務研修の実施

「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく
対策の更なる充実・強化について

平成 31 年 3 月 19 日
公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議

国及び地方公共団体（以下「公務部門」という。）においては、多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが昨年明らかとなった。

このような事態は民間の事業主に対し率先して障害者を雇用すべき立場にある公務部門においてあってはならないことであり、今回の事態を深く反省して、再発防止はもとより、法定雇用率の達成に向けた計画的な取組、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向けて取り組まなければならない。

このため、平成 30 年 10 月 23 日に「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」を決定し、現在、政府一体となってこの基本方針に基づいて取組を進めている。

このような中で、公務部門における障害者雇用の取組が、名実ともに民間の事業主に率先するものといえるようにするためには、基本方針に基づく取組の更なる充実強化を図るとともに、公務部門で働く障害者が職業生活において活躍できるようにするための職場環境の整備等の取組を一層推進していくことが必要である。

このことから、国は、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」（以下「改正法案」という。）を今国会へ提出することと併せて、公務部門において障害者雇用を推進するために必要となる事項として、以下について取り組むこととする。

また、地方公共団体については、その実情に応じ、以下の取組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する。

1. 障害者の採用・定着支援等について

- (1) 各府省等は、障害者の採用に当たっては、個々の障害者の特性と希望を十分把握し、それを踏まえて採用段階及び採用後において具体的にどのような合理的な配慮を行うことができるかを検討することが重要であることを認識し、採用を行う。

そのためにも、各府省等において国家公務員における合理的配慮に係る指針について、関係職員の理解を深めるための取組を積極的に行う。

- (2) 個々の応募者の能力と適性の把握に当たっては、現在雇用されているかどうかに関わらず、的確に把握するとともに、人事院の統一選考試験に限ることなく、それぞれの障害特性も考慮した各府省等の個別選考や非常勤職員の採用を行う中で、知的障害者・精神障害者・重度障害者についても積極的な採用に努める。
- (3) 非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とするステップアップの枠組みや、本人の希望に応じ常勤職員としての採用前に非常勤職員として勤務できるプレ雇用について、各府省等において積極的に活用するとともに、職場実習の機会を確保する等、きめ細かいマッチングを行い、障害特性に応じた採用を丁寧に進める。
- (4) 各府省等は、速やかに法定雇用率を満たすことを目指すだけでなく、障害者とその能力を發揮して活躍でき、その特性や状況に応じて、長期かつ安定的に勤務できるようにすることが重要であることを認識し、そのための支援体制や職場環境の整備に積極的に取り組む。その際、早出遅出勤務やフレックスタイム制などを活用した勤務時間の弾力的な設定や、テレワーク勤務の活用ができる環境整備などを進める。
- (5) 障害者の職場定着を支援するため、就労支援機関との連携を推進するとともに、改正法案において選任が義務付けられる障害者職業生活相談員を適切に配置すること等により相談体制を整備する。
- (6) 各府省等による障害者の採用が、民間企業における障害者雇用を妨げることがないように配慮し、労働政策審議会等も活用しながら、実態の把握に努める。
- (7) 障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に資する取組を推進する観点から、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づき、障害者就労施設等からの物品等の調達について、一層の推進を図る。

2. 対象障害者の不適切計上に対する是正のための勧告について

改正法案において対象障害者の確認方法の明確化とその適正な実施に関する勧告などの規定を整備することとしていることを踏まえ、今般の事案の

ような不適切計上の防止に万全を期すべく、その適切な運用に努める。

3. 各府省等の障害者雇用に係る責任体制の明確化について

- (1) 改正法案において公務部門に設置が義務付けられる障害者雇用推進者には、各府省等の官房長等を選任することとし、障害者活躍推進計画作成指針にその旨を明記する。
- (2) その上で、各府省等に対し、人事評価の一環として、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等の障害者の雇用促進を担当する職員の人事評価に当たっては、その業務内容に応じて、障害者採用計画及び障害者活躍推進計画の実施、障害者からの相談への対応等の取組が適切に考慮されるものであることを周知する。

4. 各府省等の法定雇用率未達成の場合の予算面での対応について

- (1) 各府省等は、法定雇用率の達成を前提に障害者雇用の促進のために措置された予算について、当該目的以外に使用することは厳に控えることとする。更に、法定雇用率が未達成の場合には、その未達相当額を適切に活用することにより、各年度の予算編成において、必要な障害者雇用の促進策の充実を図ることとする。
- (2) 民間において法定雇用率が未達成の場合に納付金を納める障害者雇用納付金制度が設けられていることや、法令の執行機関たる国の行政機関においては、長年にわたり継続していた法定雇用率が達成されない状態を是正する重い責任があることも踏まえ、障害者採用計画が未達成の場合には、その状況に応じて、各府省等の翌年度の庁費の算定上減額する仕組みを導入することにより、各府省等の障害者採用計画の達成を促すこととする。
具体的には、民間における障害者雇用納付金制度（不足する障害者数1人につき年60万円）を踏まえ、法定雇用者数に不足する障害者数1人につき60万円を、翌年度の庁費の算定上減額する。
- (3) なお、4. (1)及び(2)の対応に当たり、法定雇用率の未達成の状況については、現在の採用計画期間（平成31年末まで）経過後、各府省等から厚生労働省へ通報する毎年6月1日現在の雇用状況に基づき判断する。

なお、上記4.については、国の行政機関は、率先して障害者の雇用を進め

る立場にありながら、法定雇用率が達成されない状態が長年にわたって継続していたこと等を踏まえ、特段の措置として講じるものであることから、改正法案の見直しの検討に併せ、その施行後3年を目途に、その実施状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があるときは、その結果に基づき所要の見直しを行うものとする。

また、上記の取組について、国会、裁判所、会計検査院及び人事院にも同様の取組を行うよう要請する。