

主な検討の視点

<備考>

○ 雇用率制度の在り方について

- ・ 法定雇用率の段階的な引上げに関する検討（引上げ幅・時期）
- ・ 対象障害者の範囲について（就労能力の判定の仕組み等／手帳所持者以外の支援の在り方／週 10 時間未満労働者の取扱い）
- ・ 雇用率制度における就労継続支援 A 型事業所の利用者の評価
- ・ 精神障害者である短時間労働者に関するカウントの特例について
- ・ 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について
- ・ 除外率制度について

- ・ J E E D 調査
（令和元年度とりまとめ）
- ・ 雇用福祉連携 P T
- ・ J E E D 調査
（令和 3 年度とりまとめ）
- ・ J E E D 調査
（令和 2 年秋中間とりまとめ）

○ 納付金制度の在り方について

- ・ 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大
- ・ 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在り方
- ・ 障害者雇用納付金財政の調整機能について

- ・ 雇用福祉連携 P T

○ その他

- ・ 差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握について
- ・ 短時間勤務制度の措置の検討
- ・ 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
- ・ 通勤支援、職場における支援の検討
- ・ 障害者の就労支援全体の在るべき（目指すべき）姿、地域の就労支援機関の連携の強化
- ・ 教育との連携、雇用・年金・福祉等の諸制度間の連携
- ・ 公務部門における障害者雇用の促進
- ・ 中小企業における障害者雇用の促進

- ・ J E E D 調査
（令和 2 年秋中間とりまとめ）
- ・ 雇用福祉連携 P T
- ・ 雇用福祉連携 P T
- ・ 雇用福祉連携 P T
- ・ 雇用福祉連携 P T

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において引き続き検討とされた論点 ①

項目	研究会報告書(2018年7月)抜粋	分科会意見書(2019年2月)抜粋
<p>①法定雇用率の段階的な引上げに関する検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> 今後の法定雇用率の見直しに当たっては、計算式の結果を踏まえて直ちにその通りに設定することとしてきた現行の制度と比べて、障害者雇用の促進を阻害しないものとするは前提としつつ、できる限り中期的な法定雇用率の展望を示し、企業や支援機関等において障害者が長く安定的に働き続けられる環境が整備されるよう促すため、法定雇用率の計算結果を踏まえつつも、企業の雇用状況や支援機関の体制、障害者実雇用率の現状及び見通し等を踏まえ、<u>労使及び当事者並びに有識者の議論により決定していく</u>こととしてはどうか。 現在の法定雇用率の計算に当たっては、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締結していることから、計算式の分子(雇用されている障害者)の内訳に含まれている。就労継続支援A型事業所における雇用については、利用者である雇用者の数等に応じて障害福祉サービスの報酬が支払われる等、いわゆる一般の雇用とは異なることから、就労継続支援A型事業所が増えれば増えるほど法定雇用率が引き上げられていくような仕組みは適当ではないとの意見が多く示され、法定雇用率の設定に当たっては、<u>計算式の分子の数値から就労継続支援A型事業所の利用者数を控除した数を用いる</u>べきとの意見も示された。 今後、法定雇用率の設定について、前述のような方法で決定していくこととする場合には、議論の際の参考データとして就労継続支援A型事業所の利用者数を控除した結果についても考慮しつつ、議論していくことも考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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<u>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</u>することが適当である。 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、<u>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</u>ことが適当である。
<p>②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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用調整金は、障害者を雇用するために必要となる施設整備や人的配置といった特別な費用を支えるためのものであることから、<u>常用労働者100人以下の企業であっても、雇用義務が課されている以上、支給されるようにしていく</u>ことが望ましいと言える。 常用労働者100人以下の企業についても障害者雇用に積極的に取り組む企業が相当程度にのぼること等を踏まえれば、<u>障害者雇用納付金の納付義務についても拡大していく</u>ことが考えられるのではないかと。また、その拡大する範囲については、フランスやドイツと同様に、雇用義務対象企業全てに納付義務を課すことも考えられるが、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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な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と等の指摘があった。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、<u>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</u>することが適当である。

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において引き続き検討とされた論点 ②

項目	研究会報告書(2018年7月)抜粋	分科会意見書(2019年2月)抜粋
③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	<ul style="list-style-type: none"> 大企業の場合には、障害者を雇用する前提である経営基盤が比較的安定していること、就労継続支援A型事業所の場合には、利用者である雇用者数に応じて施設に対して障害福祉サービスの報酬が支給され必要な人的配置等に充てられていることを前提に、障害者を雇用する場合の追加的な特別費用が逡減していくことを考慮すると、障害者を多数雇用し、集中的に障害者雇用調整金の支給を受けている事業主に対する障害者雇用調整金については、一般的な中小企業への影響には配慮しつつ、<u>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</u>といった措置を講ずることが考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、<u>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</u>、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、<u>労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討</u>することが適当である。
④障害者雇用納付金財政の調整機能	<ul style="list-style-type: none"> 現在の障害者雇用納付金財政の状況としては、制度創設時と比較して障害者雇用調整金が相当広範囲にわたり支給される状況となっており、フランスやドイツでは障害者雇用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、<u>障害者雇用調整金の支出を抑制的にすることが考えられる</u>。具体的には、<u>これまでも障害者雇用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化しない限りその状況が継続する傾向が見られたことから、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</u>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いうものである。 	<ul style="list-style-type: none"> 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なければならぬ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<u>制度改正の影響等も踏まえつつ</u>、障害者雇用納付金財政の調整機能について、<u>引き続き検討</u>することが適当である。
⑤除外率制度に関する対応	<ul style="list-style-type: none"> 法律的には除外率制度が廃止することとされている中であって、雇用が困難とされてきたこれらの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や、「障害者と共に働くことが当たり前の社会」という理念にもそぐわないこと、いずれの業界においても近年障害者雇用は進展してきていること等から、平成22年の引き下げ後、これら<u>特定の業種における障害者雇用がどのように進んできているのかを整理し、今後の対応についての検討を進める</u>必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、<u>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</u>することが適当である。

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において引き続き検討とされた論点 ③

項目	研究会報告書(2018年7月)抜粋	分科会意見書(2019年2月)抜粋
⑥障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在雇用されている者の雇用継続期間の傾向は、労働者全体と身体障害又は知的障害の労働者の間では大きな差は見られないとの意見もある一方で、前述のとおり、中高年齢層の障害者については加齢による体力等の低下も見られる中で雇用継続のための様々な配慮を必要とするケースが多いことや、いずれの障害種別についても中高年齢層の雇用者割合が低水準にとどまっていること、精神障害者等をはじめ職場定着率が低いことが障害者雇用対策の大きな課題となっていること等から、長期間にわたり雇用継続してきた障害者については、<u>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。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、<u>引き続き検討することが適当である。</u>
⑦自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現行の1つの制度の枠組みで捉えるのではなく、<u>制度自体を、フリーランス的な働き方をする在宅就業者のための枠組みと施設就労者のための枠組みの2つに分けて整理し直すことも考えられるのではないか。</u> ・ <u>一般雇用への転換が図られやすい施設外就労を受け入れている企業に対しては、当該就労の受け入れに対するメリットを設けるため、在宅就業障害者特別調整金等の額を上乗せすることも考えられるのではないか。</u> ・ <u>施設外就労の場合等には算定の基礎を報酬ではなく発注額とすることも考えられるのではないか。</u> ・ <u>在宅就業支援団体が、職業能力の向上に積極的に取り組み、利用者の一般雇用への転換等を実現することに対して、障害福祉サービスとは別に個別の助成措置を講ずることも考えられる。</u> ・ <u>障害者雇用ゼロ企業についても、本制度の利用を認め、在宅就業障害者特別調整金の受給による障害者雇用納付金との相殺を一定程度認めることも考えられる。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>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。</u>

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において引き続き検討とされた論点 ④

項目	研究会報告書(2018年7月)抜粋	分科会意見書(2019年2月)抜粋
⑧障害者雇用率制度の対象障害者の範囲の検討	<ul style="list-style-type: none"> 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、<u>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。</u>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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、<u>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。</u>
⑨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	<ul style="list-style-type: none"> 平成28年4月から障害者雇用促進法において事業主に義務化された、障害者への<u>差別禁止や合理的配慮の提供を徹底していく</u>ことが重要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
⑩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	<ul style="list-style-type: none"> <u>テレワークの活用は、例えば「障害のため働けなくなった」「通勤が困難」といった事情で離職した身体障害者をはじめ、移動や通勤に困難を抱えている者が就労を希望する場合に、有効な雇用機会の確保につながり得るものである。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを含め、<u>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。</u> また、<u>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。</u>
⑪公務部門における障害者雇用の促進	<p style="text-align: center;">—</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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年間を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、<u>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。</u>

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。

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。