

第1回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：令和6年12月3日(火)
13:00～14:30
場所：中央合同庁舎5号館共用第8会議室及びオンライン

1. 研究会の開催について
2. 障害者雇用促進制度における課題等について
3. 今後の研究会の進め方について
4. その他

【配付資料】

- 資料1：今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会開催要綱
- 資料2：事務局説明資料
- 資料3-1：今後のスケジュール(案)
- 資料3-2：関係者からのヒアリングについて(案)
- 資料3-3：ヒアリング項目(案)

【参考資料】

- 参考1：審議会等の公開について

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会

開催要綱

1. 趣旨

我が国の障害者雇用については、引き続き着実に進展している状況にあるところ、令和4年12月に成立した障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律において、障害者の雇用の促進等に関する法律についても改正がなされ、令和6年4月に施行された。

他方、本改正の検討過程における議論を取りまとめた労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（令和4年6月17日）や、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する衆参附帯決議において、障害者雇用率制度における障害者の範囲や障害者雇用の質の観点など、引き続き検討が必要な事項についても指摘がなされている。

こうした背景も踏まえ、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、公労使、障害者関係団体等の関係者から成る「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」を開催し、現状の分析や論点整理を行い、障害者雇用促進制度の在り方を検討する。

2. 主な検討事項

- (1) 障害者雇用の質の向上について
- (2) 障害者雇用率制度の在り方について
- (3) その他

3. 本研究会の運営

- (1) 本研究会は、厚生労働省職業安定局長が学識経験者等の参集を求めて開催する。
- (2) 本研究会には、座長を置き、参集者の互選により選出する。座長は、本研究会を統括する。
- (3) 本研究会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、参集者から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。
- (4) 本研究会は、必要に応じ、参集者以外の有識者等の出席を求めることができる。
- (5) 本研究会の会議、資料及び議事録は、原則として公開とする。

ただし、座長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがあると認めるときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合においては、その理由を明示するとともに、少なくとも議事要旨を公開する。

(6) 本研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課において行う。

(7) この要綱に定めるもののほか、本研究会の開催に必要な事項は、座長が厚生労働省職業安定局長と協議の上、これを定めるものとする。

4. 参集者

参集者は、別紙のとおりとする。

5. 開催時期（予定）

令和6年12月（月1から2度程度）

(別紙)

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
参集者

倉知 延章	九州産業大学名誉教授
眞保 智子	法政大学現代福祉学部教授
田中 克俊	北里大学大学院医療系研究科教授
山川 隆一	明治大学法学部教授
勇上 和史	神戸大学大学院経済学研究科教授
渡邊 絹子	筑波大学ビジネスサイエンス系准教授
富高 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
清田 素弘	日本商工会議所産業政策第二部副部長
新田 秀司	日本経済団体連合会労働政策本部長
山口 高広	愛知県中小企業団体中央会会長、株式会社アトラスジャパン代表取締役社長
大谷 喜博	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
岡本 敏美	日本身体障害者団体連合会副会長
新銀 輝子	全国精神保健福祉会連合会理事
田中 伸明	日本視覚障害者団体連合評議員

※ その他、議題の関係者を臨時に参集する可能性あり。

(敬称略)

第1回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 説明資料

令和6年12月3日 厚生労働省職業安定局

1

1. **障害者雇用促進制度の概要について**
2. 障害者雇用の現状について
3. 前回の制度見直しの議論と対応状況について

障害者雇用施策の趣旨、これまでの経緯等

- これまで、障害者雇用施策は、主に障害者雇用促進法に基づき、障害者とその能力に適合する職業に就くこと等を通じ、職業生活における自立を促進するための措置を総合的に講じ、障害者の職業の安定を図る目的で実施。
- 具体的には、障害者雇用義務制度や、障害者と障害者でない者との均等機会・待遇の確保、障害者が能力を有効に発揮するための合理的配慮の提供義務、職業リハビリテーションの措置等を講じてきた。

日本における障害者雇用促進法の変遷

- | | |
|-------------|---|
| 昭和35（1960）年 | <u>身体障害者雇用促進法の制定</u>
我が国で最初に定められた障害者の雇用に関する法律
法定雇用率：公的機関は義務、 <u>民間企業は努力目標</u> |
| 昭和51（1976）年 | <u>すべての企業に法定雇用率を義務化（納付金制度も施行）</u>
当初の法定雇用率は、1.5% |
| 昭和62（1987）年 | <u>「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正</u>
法の対象となる範囲を、身体障害者から、 <u>知的障害者や精神障害者を含む全ての障害者に拡大</u> |
| 平成10（1998）年 | <u>知的障害者についての雇用の義務化</u> |
| 平成28（2016）年 | 事業主に、障害者に対する <u>差別の禁止・合理的配慮を義務化</u> |
| 平成30（2018）年 | <u>精神障害者についての雇用の義務化</u> |

障害者雇用率制度について

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確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、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

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※実雇用率の算定においては

- ・ 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、短時間重度知的障害者は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) 令和5年4月以降の障害者雇用率 ※令和6年4月から令和8年6月までは()内の率。

<民間企業>

民間企業	=	2.7% (2.5%)
特殊法人等	=	3.0% (2.8%)

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体	=	3.0% (2.8%)
都道府県等の教育委員会	=	2.9% (2.7%)

令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

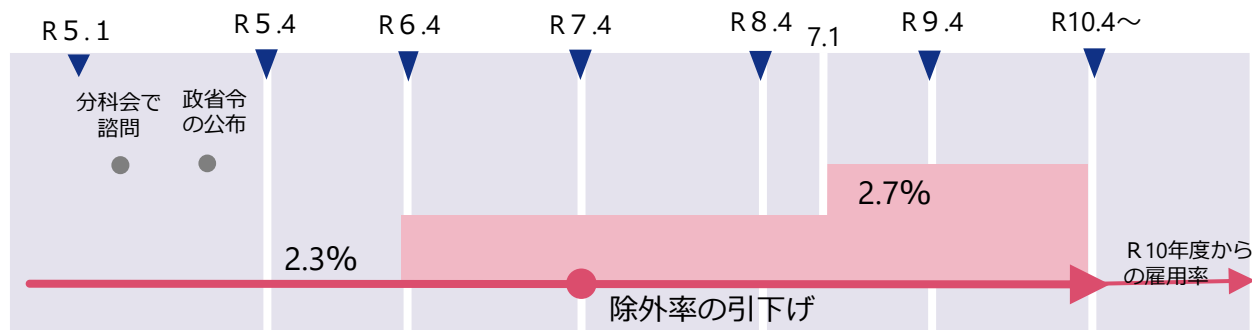
○ 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされており、令和5年度からの雇用率等を以下のとおり設定。

1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率：2.7%
ただし、計画的な雇い入れができるよう、**令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%**と段階的に引き上げ。 ※令和5年度まで：2.3%
- 国及び地方公共団体等：3.0%（教育委員会は2.9%）。段階的な引上げに係る対応は民間事業者と同様。
※ 令和5年度まで：2.6%（教育委員会は2.5%）

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期：**令和7年4月**



※ 改正障害者雇用促進法により、令和6年度から、職場定着等の取組に対する助成措置が強化されるほか、特に短い時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く労働者の実雇用率における算定が可能となる。

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加（※）。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、労働者（失業者を含む。）の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者（失業者を含む。）の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合（実雇用率）を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年
10月

昭和63年
4月

平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

重度障害者、短時間労働者のカウントについて

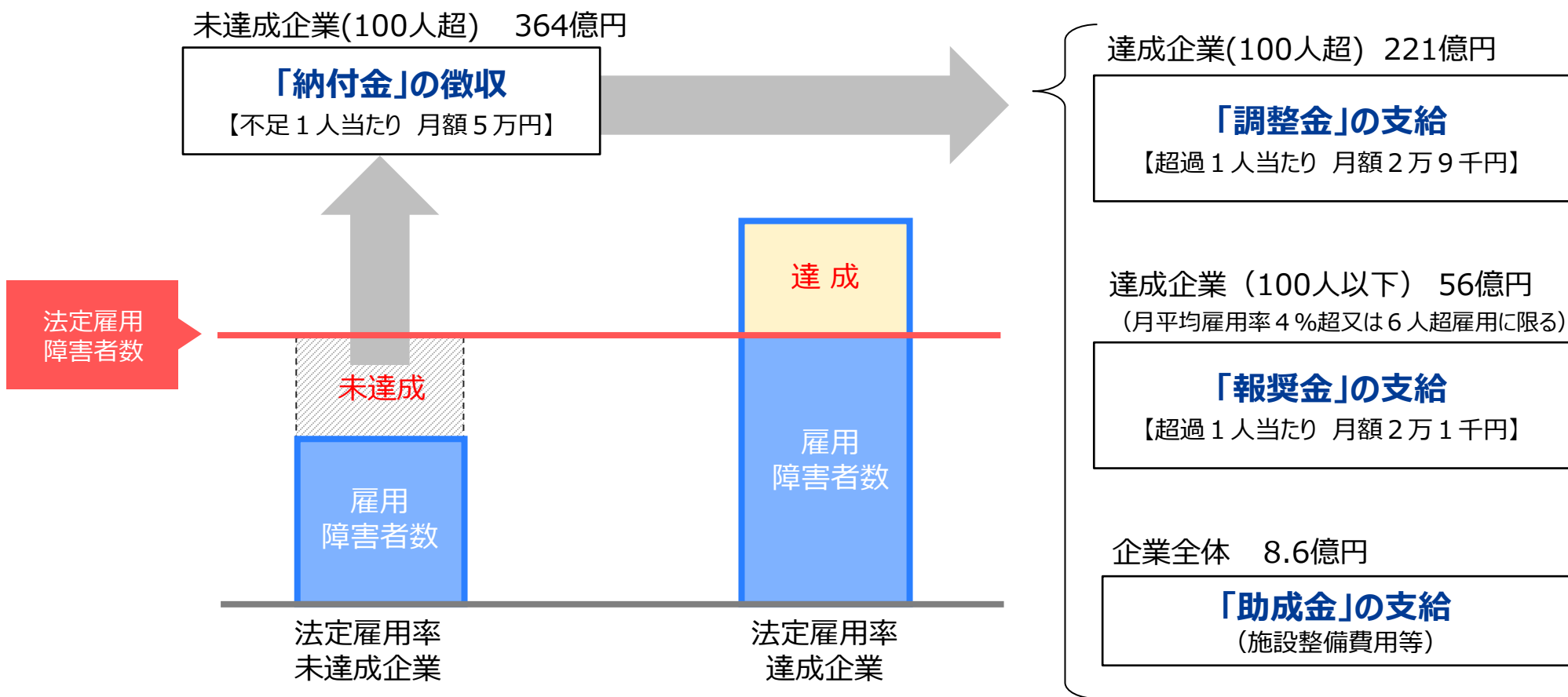
- 実雇用率算定上、重度身体障害者・重度知的障害者については、1人を2人としてカウントする。
- 短時間労働者については、1人を0.5人としてカウントする。
- ただし、精神障害者である短時間労働者については特例として1人を1カウントとする。
- また、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である短時間労働者についても1人を0.5人とカウントする。

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1 (※)	0.5

※ 当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしている。

障害者雇用納付金制度

- 全ての事業主は、**社会連帯の理念**に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う**経済的負担を調整**するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、**事業主の共同拠出**による納付金制度を整備。
 - ・ 雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から**納付金**（不足1人当たり原則月5万円）を徴収。
 - ・ 雇用率達成企業に対して**調整金**（超過1人当たり月2万9千円）・**報奨金**を支給。



納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金

障害者が作業を容易に行えるような施設の設置等を行った場合の助成措置

○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行えるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に対して、費用の2/3を助成（上限額：450万円/人※作業施設）

○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の設置・整備を行う事業主に対して、費用の1/3を助成（上限額：225万円/人）

○ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主であって、雇用する障害者のために事業施設等の設置・整備を行うものに対して、費用の2/3を助成（上限額：5千万円）

障害者を介助する者の配置等を行った場合の助成措置

○ 障害者介助等助成金

障害特性に応じた雇用管理のために必要な介助者等を配置又は委嘱、職場復帰のための職場適応措置を行う事業主に対して助成

- ・ 職場介助者の配置又は委嘱（費用の3/4助成、上限額：配置 月15万/人 委嘱 1万/回 支給期間：10年間）
- ・ 手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱（費用の3/4助成、上限額：配置 月15万/人 委嘱 1万/回 支給期間：10年間）
- ・ 職場支援員の委嘱（上限額：4万円/月、支給期間：2年間） 等

職場適応援助者による支援を行った場合の助成措置

○ 職場適応援助者助成金

雇入れ後の職場適応を図るための職場適応援助者による専門的な支援を行う事業主に対して助成

- ・ 訪問型職場適応援助者による支援（1万8千円/回 ※4時間以上、支給期間：最長1年8か月間）
- ・ 企業在籍型職場適応援助者による支援（月8万円/人、支給期間：最長6か月間） 等

通勤の配慮を行った場合の助成措置

○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主・団体に対して、費用の3/4を助成

- ・ 通勤援助者の委嘱（上限額：2千円/回 交通費計3万円/認定、支給期間：3か月間）
- ・ 駐車場の賃借（上限額：月5万円/人、支給期間：10年間） 等

障害者の雇入れ等に必要の一連の雇用管理に関する援助を行った場合の助成措置

○ 障害者雇用相談援助助成金

障害者の雇入れ及びその雇用継続を図るために必要の一連の雇用管理に関する援助の事業を行う事業者に対して助成（80万/回、雇用継続10万/人）

障害者に対する能力開発訓練事業を行った場合の助成措置

○ 障害者能力開発助成金

障害者の能力開発のため、一定の教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う事業主等に対して、設置・運営に要する経費の3/4を助成

障害者雇用納付金制度の財政状況について

(単位：百万円)

	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
収入	23,961	22,040	31,187	29,504	28,478	36,932	35,306	36,653	39,731	36,422
納付金収入	23,760	21,787	30,708	29,315	28,321	36,667	35,022	36,408	39,281	36,151
雑収入	201	253	479	189	157	264	284	245	450	271
支出	19,532	19,020	24,085	26,195	28,832	26,816	29,639	32,589	33,532	35,513
調整金(※1)	8,183	9,555	15,510	17,442	19,788	17,226	19,920	21,259	20,075	22,107
報奨金(※2)	4,358	4,789	4,012	4,392	4,488	5,273	5,317	5,302	5,599	5,634
助成金	4,003	1,707	1,211	893	727	631	399	414	711	859
特例給付金	－	－	－	－	－	－	1	1,595	2,009	2,372
還付金	233	324	413	394	425	506	649	588	495	515
その他業務等経費(※3)	2,755	2,646	2,940	3,074	3,404	3,181	3,354	3,431	4,641	4,027
収支差	4,429	3,019	7,102	3,309	△353	10,115	5,667	4,064	6,199	909
剰余金累計を損益計算書ベースとするための修正値※	△15	△144	779	△48	△90	△135	△127	4	△101	△95
剰余金累計	6,419	9,295	17,175	20,436	19,993	29,974	35,513	39,581	45,679	46,494

注) 表中の数値は決算値。

(※1) 調整金及び特例調整金 (※2) 報奨金及び特例報奨金 (※3) 人件費、一般管理費及び業務費

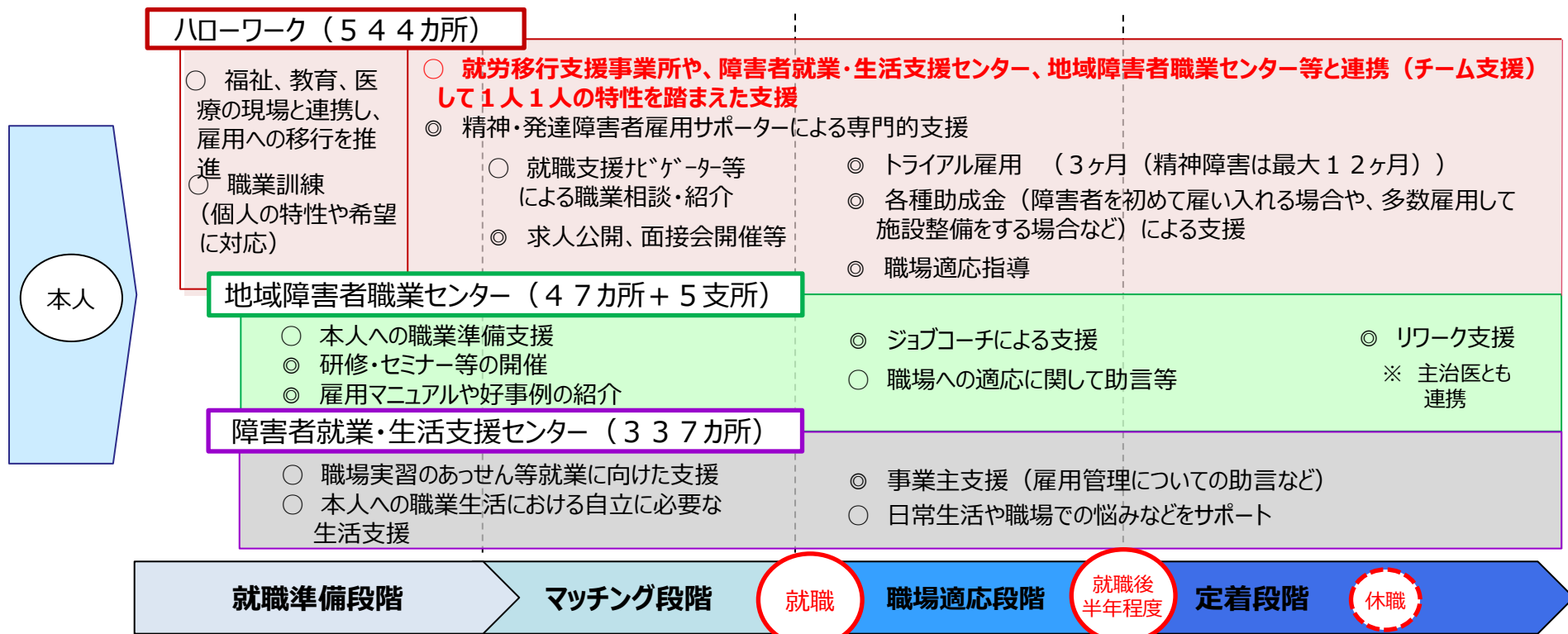
雇用保険二事業に基づく障害者雇用関係助成金

※都道府県労働局又はハローワークにおいて受付

● 特定求職者雇用開発助成金	
特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、1人当たり50万円（中小企業の場合は120万円）等を支給。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難病患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円（中小企業の場合は120万円）を支給。
● トライアル雇用助成金	
障害者トライアルコース	ハローワーク等の紹介により障害者を、原則3か月（テレワークによる勤務を行う者は3か月以上6か月以内。精神障害者は6か月以上12か月以内）間、試行雇用する事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円を最大3か月支給。（精神障害者を雇用する事業主に対しては月額最大8万円を3か月、月額最大4万円を3か月の最大6か月支給）。
障害者短時間トライアルコース	精神障害者等について、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月4万円の助成金を支給。
● キャリアアップ助成金	
障害者正社員化コース	<p>障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して支給（（ ）は中小企業の場合の支給額）。</p> <p>①有期→正規：1人当たり67.5万円（90万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり90万円（120万円）</p> <p>②有期→無期：1人当たり33万円（45万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり45万円（60万円）</p> <p>③無期→正規：1人当たり33万円（45万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり45万円（60万円）</p>

主な地域の就労支援機関と障害者雇用の促進に向けた支援策の流れ

- 地域障害者職業センター（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営）
障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、各都道府県に設置。
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助も行う。
- 障害者就業・生活支援センター（都道府県知事が基準に適合する社会福祉法人等をその申請に基づき指定）
障害者の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う。全国に337センター。
- ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着（リワーク支援含む）までの一貫した支援を実施。



※就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携

※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関（医療機関、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等）と連携し、就労支援を実施

- : 主に障害者本人に対する支援施策
- ◎ : 事業主に対する支援施策（障害者と事業主双方を支援するもの含む）

主な地域の就労支援機関の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

(1) 公共職業安定所（ハローワーク）〔544カ所（平成25年度～）〕（厚生労働省）

就職を希望する障害者の求職登録を行い（就職後のアフターケアまで一貫して利用）、専門相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

	平成30年度		令和5年度	増減
新規求職申込件数	211,271件	➡	249,490件	+18.1%
就職件数	102,318件	➡	110,756件	+8.2%

(2) 地域障害者職業センター〔各都道府県47所、5支所（昭和47年設置開始、昭和57年設置完了。支所は平成元年に設置。）〕（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

	平成30年度		令和5年度	増減
利用者数	31,977	➡	26,360 ※R4:27,662	△17.6%
職リハ計画作成件数	26,960	➡	25,342 ※R4:25,785	△6.0%

(3) 障害者就業・生活支援センター（知事が指定した社会福祉法人、NPO等が運営）〔337センター（令和6年4月～）〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

	平成30年度		令和5年度	増減
設置箇所数	334箇所		337箇所	+3箇所
支援対象者数（1センター当たり）	188,440人（564人）	➡	223,532人（663人）	+18.6%（+17.6%）
就職件数（1センター当たり）	17,925件（54件）	➡	15,979件（47件）	△10.9%（△13.0%）

2

1. 障害者雇用促進制度の概要について
- 2. 障害者雇用の現状について**
3. 前回の制度見直しの議論と対応状況について

障害者雇用の状況

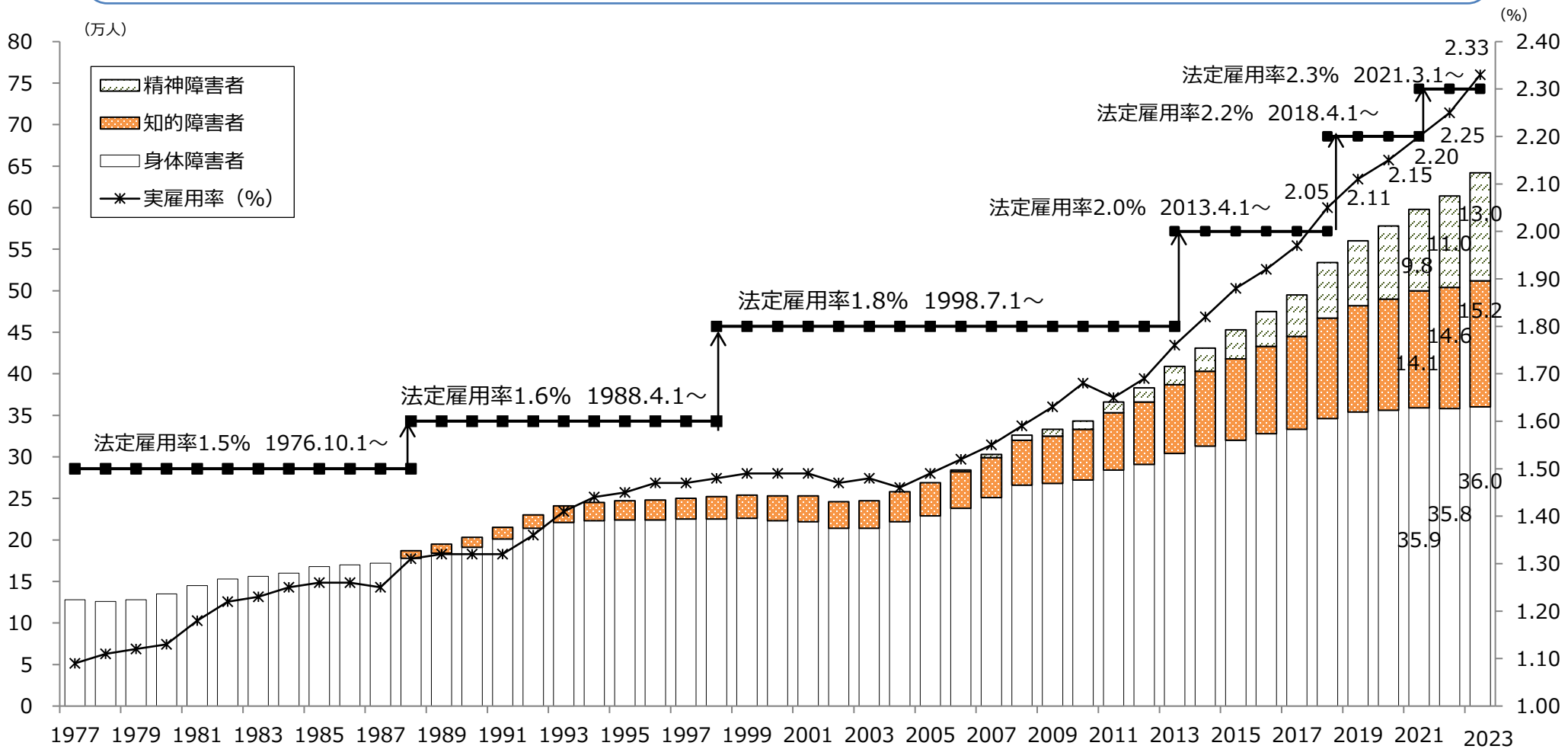
○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 64.2万人 (身体障害者36.0万人、知的障害者15.2万人、精神障害者13.0万人)

実雇用率 2.33% 法定雇用率達成企業割合 **50.1%**

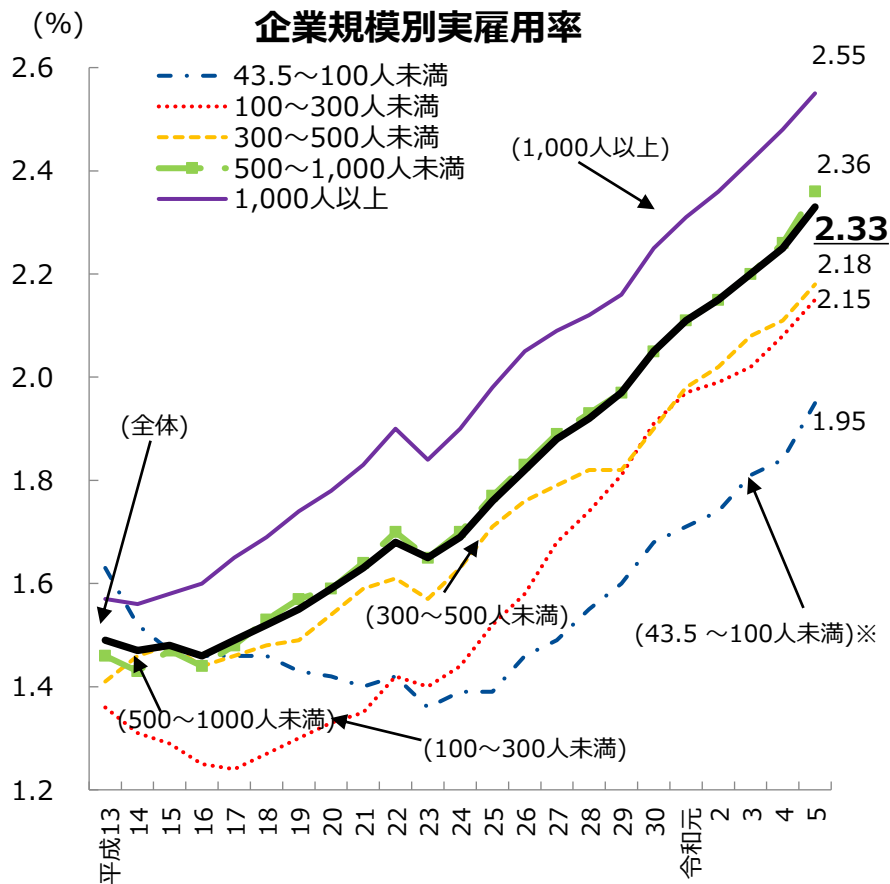
○ **雇用者数は20年連続で過去最高を更新。実雇用率が報告時点の法定雇用率を上回ったのは初めて。**

障害者雇用は着実に進展。

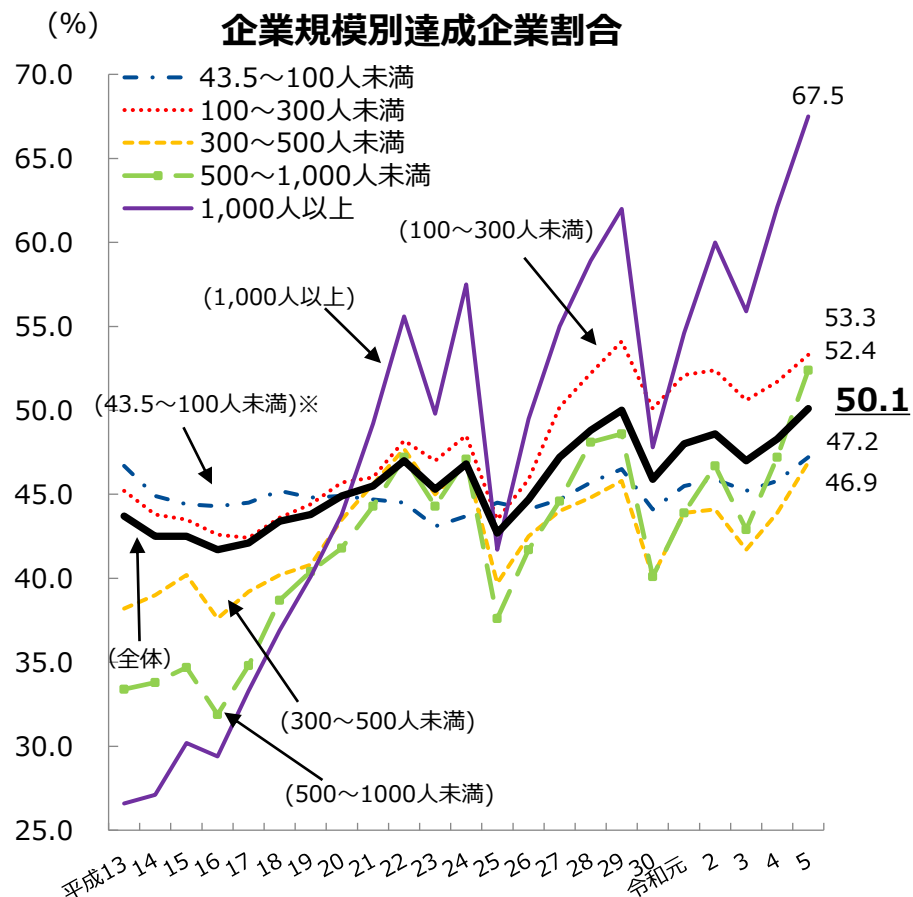


障害者の雇用の状況（企業規模別）①

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の実雇用率が遅れている。



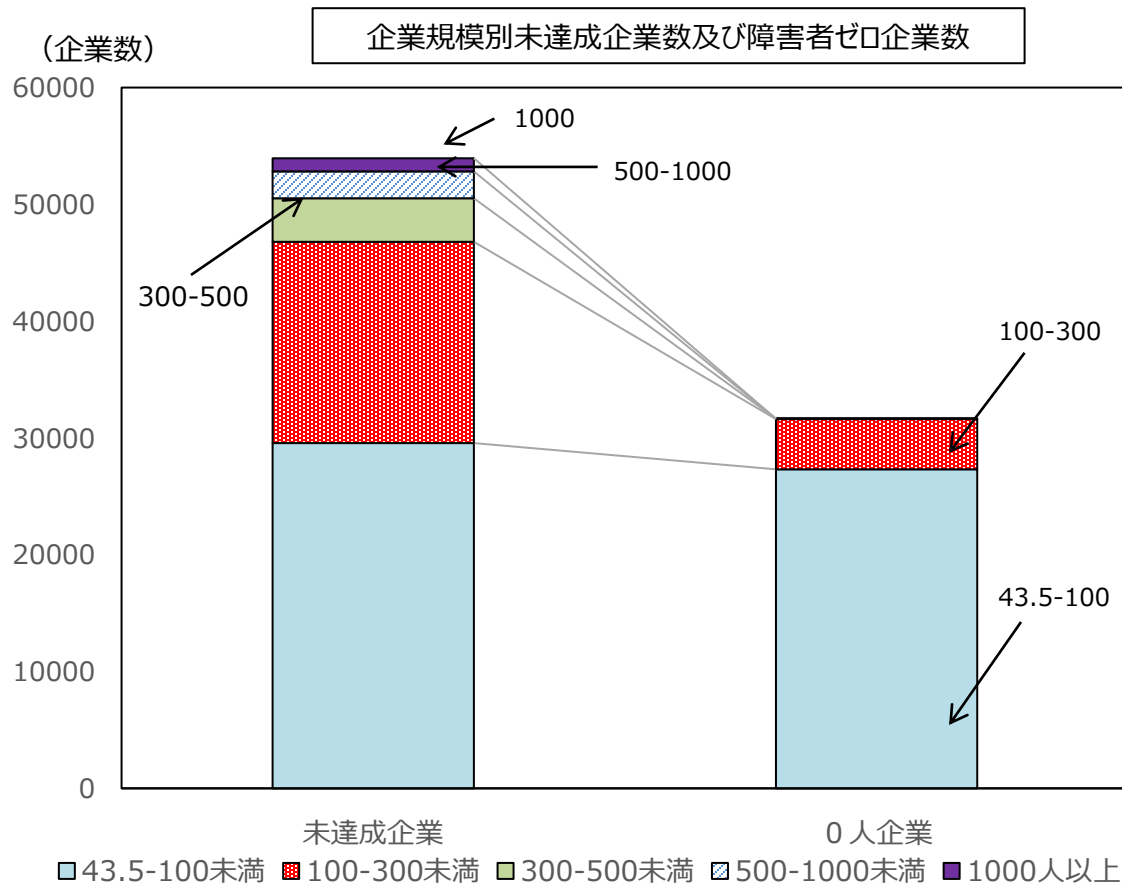
※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満
 ※令和2年までは45.5～100人未満
 ※令和3年からは43.5～100人未満



※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満
 ※令和2年までは45.5～100人未満
 ※令和3年からは43.5～100人未満

障害者の雇用の状況（企業規模別）②

- 法定雇用率の未達成企業、及び障害者の雇用数が0人である企業（いわゆる「ゼロ企業」）を規模別にみると、300人未満の企業が大半を占める。
- 未達成企業に占めるゼロ企業の割合をみると、43.5人以上100人未満の未達成企業の9割はゼロ企業。



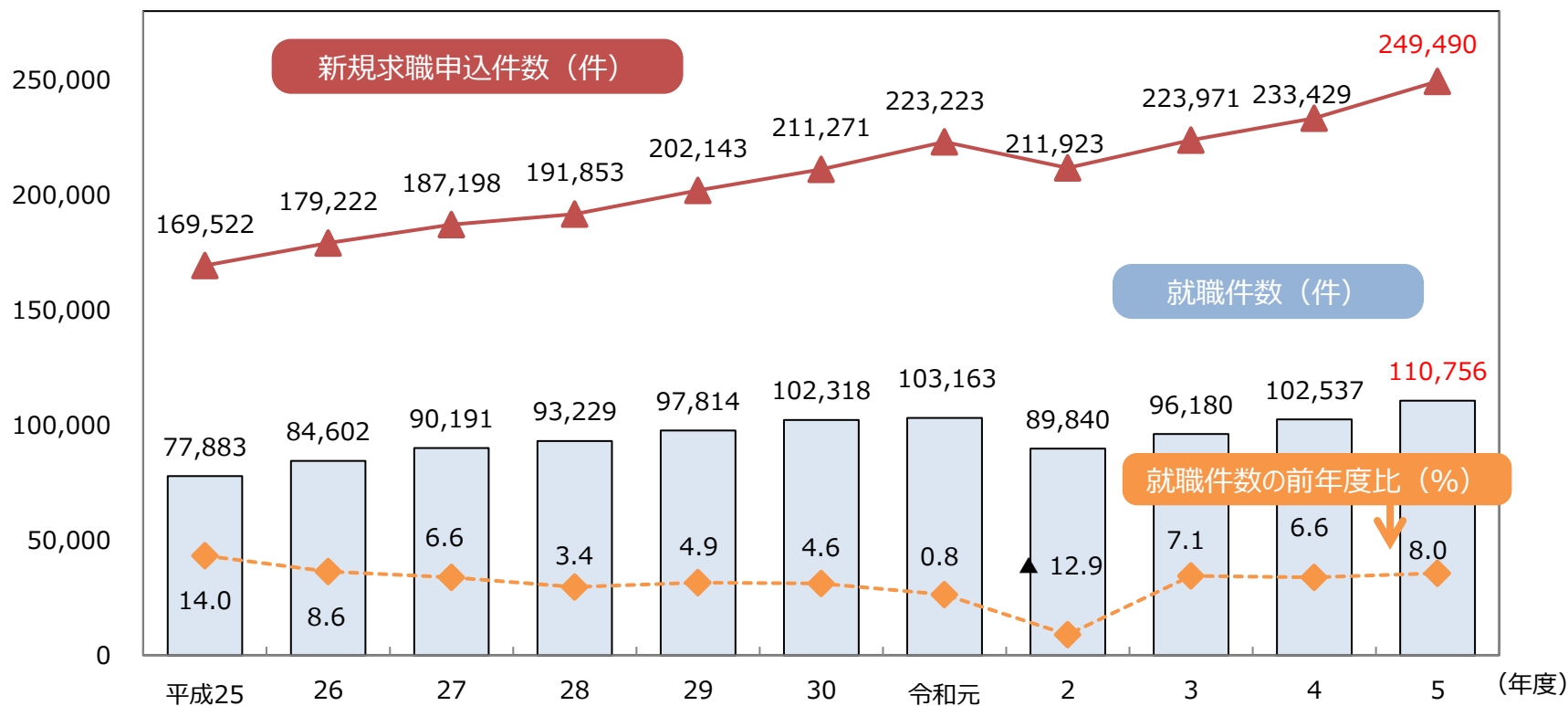
企業規模	未達成企業に占めるゼロ企業の割合
1000人以上	0.0% (0 / 1,136)
500-1000未満	0.1% (2 / 2,298)
300-500未満	0.5% (18 / 3,730)
100-300未満	25.0% (4,313 / 17,242)
43.5-100未満	92.4% (27,310 / 29,557)

(注) 括弧内はゼロ企業数/未達成企業数

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

○ 令和5（2023）年度のハローワークにおける障害者の新規求職申込件数は249,490件、就職件数は110,756件となり、いずれも前年度を上回った。

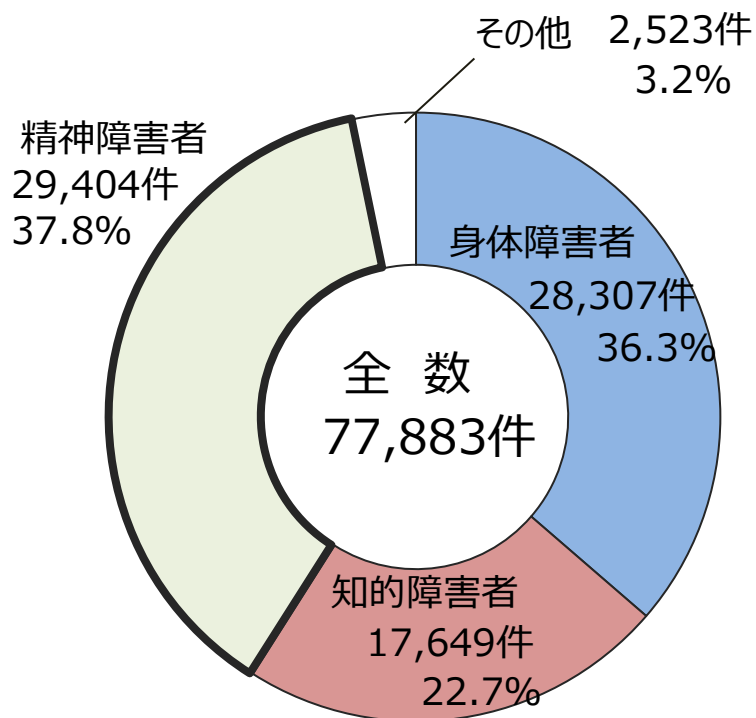
(件)



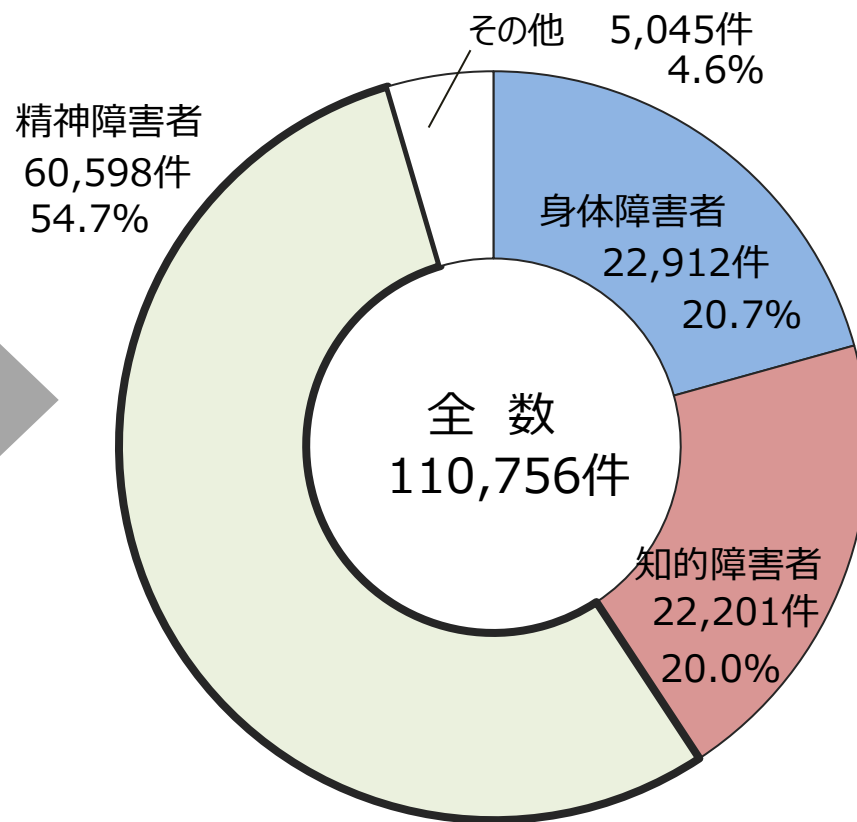
ハローワークにおける職業紹介状況（就職件数）

○ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別に見ると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。

平成25年度



令和5年度



3

1. 障害者雇用促進制度の概要について
2. 障害者雇用の現状について
- 3. 前回の制度見直しの議論と対応状況について**

今後の障害者雇用施策の充実強化について（概要①）

労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書

1. 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者の活躍促進のため、事業主に対し、キャリア形成の支援を含め、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求める。

2. 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化

○ アセスメントの強化

- ✓ ハローワークは、障害者総合支援法の就労選択支援（仮称）（就労アセスメント（※1））の手法を活用した新たな障害福祉サービス）を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する。

（※1）就労系福祉サービスの利用意向のある障害者を対象とした、就労アセスメント（本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理すること）を実施するもの

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保等

- ✓ 障害者の就労支援（就労系福祉サービスを含む）に従事する人材に対して、福祉分野と雇用分野（※2）の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施するなど、専門人材の育成を強化する。

（※2）労働関係法規、企業に対する支援、雇用管理・定着支援等に関する知識・スキル

- ✓ 地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するなど、これまで以上に障害者就労を支える人材の育成に努め、地域の就労支援の基盤整備を図ることとするなど、地域の就労支援機関の役割分担を整理する。

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の扱い

- ✓ 雇用義務の対象となっていない週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の就労機会の拡大のため、これらの障害者を事業主が雇用した場合に、特例的な扱いとして、実雇用率において算定できるようにする。
- ✓ 当該措置により、週所定労働時間20時間以上の就業が困難な者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となるため、特例給付金（※3）は廃止する。

（※3）週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して、その雇用障害者数に応じて、1人当たり月額7千円（常用労働者100人以下の事業主にあっては月額5千円）を支給するもの。

今後の障害者雇用施策の充実強化について（概要②）

労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における精神障害者の算定特例の延長

✓ 精神障害者の雇用促進のため、週所定労働時間20～30時間未満の精神障害者の算定特例を延長する。

※ 障害者雇用率制度における障害者の範囲等（障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者・難病患者の取扱い、就労継続支援A型の利用者の扱い、精神障害者に係る重度の扱い）は、引き続き検討。

4. 障害者雇用の質の向上の推進

障害者雇用納付金財政について、財政の安定的運営を図るとともに障害者雇用の質の向上を推進するため、障害者の数で評価する障害者雇用調整金等による支出増加を抑制し、その分を助成金に充て、企業が実施する職場定着等の取組を支援する。

○ 障害者雇用調整金、報奨金による対応

✓ 調整金を受給している企業が一定の人数（10人）を超えて、調整金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の調整金について単価を引き下げる。（1人当たり月額2万7千円を半額）

✓ また、報奨金（※4）を受給している企業が一定の人数（35人）を超えて、報奨金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の報奨金について支給しないこととする。

（※4）納付金の納付義務のない常用労働者100人以下の事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用しており、かつ、一定の要件を満たす場合、障害者雇用を奨励等することを目的に、その超過している雇用障害者数に応じて、1人当たり月額2万1千円を支給するもの。

○ 障害者雇用を推進する企業に対する支援

✓ 中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業に対して助成する。

✓ 中高年齢者の障害者の雇用継続のために企業が実施する取組に対して助成する。

※ 常用労働者100人以下の企業に対する納付金の適用範囲拡大は、これらの企業における障害者雇用の進展等を踏まえ、引き続き検討。

今後の障害者雇用施策の充実強化について（概要③）

労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書

5. その他

○ 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- ✓ 在宅就業障害者支援制度（※5）の更なる活用を促進するため、在宅就業支援団体の新規登録が促進されるよう、登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる）等を行う。

（※5）在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対し、発注額に応じて特例的な調整金（発注額等／35万円×2万1千円）を支給するもの。

○ 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- ✓ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる算定特例については、現在、国家戦略特区内においてのみ有限責任事業組合（LLP）（※6）が対象として認められているが、これを全国においても認める。

（※6）有限責任組合契約に関する法律により認められる事業体。

○ 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- ✓ 平成14年の障害者雇用促進法改正で廃止されたものの、当分の間存置されている除外率について、一律に10ポイント引き下げる。

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。等
このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する 実雇用率算定等（令和6年4月施行）

現状・課題

- 障害者雇用促進法においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。

見直し内容

- **週所定労働時間が特に短い**（大臣告示で10時間以上20時間未満と規定）**精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者**について、特例的な取扱いとして、**事業主が雇用した場合に、雇用率において算定**できるようにする。
- あわせて、これにより、週所定労働時間20時間以上の雇用が困難な者に対する就労機会の拡大を直接図ることが可能となるため、特例給付金（※）は廃止する。

※週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対し、雇用障害者数に応じ、月7千円/人（100人以下の場合は、月5千円/人）を支給するもの

雇用率制度における算定方法（赤枠が措置内容）

<新たに対象となる障害者の範囲>

週所定労働時間が特に短い（大臣告示で週10時間以上20時間未満と規定）精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者

<カウント数> ※省令で規定

1人をもって0.5人と算定する。

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とみなす。

精神障害者の算定特例の延長について（令和5年4月施行）

- 平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されるとともに、雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の実雇用率の算定に関して、令和4年度末まで短時間労働者を1カウントとする特例措置が設けられている。
- 意見書を踏まえ、令和5年度から、精神障害者の算定特例を以下のとおり延長する。

1. 算定特例の延長について

- 令和5年4月1日から、対象障害者である労働者や職員の数の算定に当たっては、**当分の間**、精神障害者である短時間労働者や短時間勤務職員については、**一人**とカウントする。

※ 今回の改正により、雇入れ等からの期間に関わらず、当分の間一人とカウントすることとなる。

2. 算定特例の期間について

- この算定特例を、当分の間、継続する。
- 今後、令和6年度末までに調査研究（「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」）をとりまとめ、この結果等も参考に、精神障害者の「重度」という取扱いについての一定の整理をし、この特例の取扱いについて、あわせて検討する。

雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化（令和5年4月施行）

○ 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

第五条 すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

キャリア形成の支援を含め適正な雇用管理を
より一層積極的に行うことを求める

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

○ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 抄（令和4年11月18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。

十二 障害者雇用率制度における除外率制度の廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

※ 参議院厚生労働委員会の附帯決議にも同内容が盛り込まれている。

障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について

○ 令和6年度からの障害者雇用調整金や報奨金の支給調整の方法について、以下のとおりとする。

※ 令和6年度の実績に基づく令和7年度の支給から反映

1. 障害者雇用調整金の支給調整について

- 調整金について、支給対象人数が**10人**を超える場合には、当該超過人数分への支給額を**23,000円**（本来の額から6,000円を調整）とする。

2. 報奨金の支給調整について

- 報奨金について、支給対象人数が**35人**を超える場合には、当該超過人数分への支給額を**16,000円**（本来の額から5,000円を調整）とする。

■ 設定の考え方について

障害者雇用納付金財政の安定的な運営を前提として、障害者雇用の質の向上に重点をおいて障害者雇用を推進していくため、一般に障害者の雇用に要する費用は雇用者数が増えるほど低減していく傾向にあることなど障害者雇用に要する費用の実態に基づき、一定数を超えて障害者を雇用する部分への支給調整によって生じる財源など納付金財政全体で必要な額を確保し、助成金の充実を図り、事業主支援を強化する。

■ 分科会の意見書のとりまとめ時（令和4年6月17日）からの状況の変化等について

- ・ 必要な助成金の拡充を行い、事業主への支援を強化していくという考え方に変更はないが、直近の障害者雇用やそれに要する費用の実態、納付金財政の状況のほか、雇用率の引上げ等も加味した財政状況の見込み、事業主の指摘等を精査し、改めて調整金等の調整額を設定したもの。
- ・ なお、報奨金については、一定の数以上を雇用している場合に支給しないという取扱いについて、事業運営上極めて厳しいという指摘や、一定の数以上雇用することに関する否定的な情報発信につながる可能性があるとの指摘があったことも踏まえ、調整金と概ね同様の調整割合としたもの。

障害者雇用調整金等の見直しと助成措置の強化（令和6年4月施行）

現状・課題

- 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有しており、この理念のもと、障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備している。
- 事業主の取組の進展（実雇用率上昇）の結果、雇用する障害者の数で評価する調整金や報奨金が支出のほとんどを占め、雇用の質の向上のための支援を行う助成金の支出が限られている。

見直し内容

- 限られた財源を効果的に運用し、雇用の質の向上に向け、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する支援を充実させるため、以下の見直しを実施。
 - ✓ 事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合、**当該超過人数分の調整金や報奨金の支給額の調整**
 - ✓ 事業主の取組支援のため、**助成金を新設**（雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続の支援）

<納付金制度の概要>

未達成企業(100人超)

「納付金」の徴収
【不足1人当たり 月額5万円】

達成

未達成

雇用
障害者数

雇用
障害者数

法定雇用率未達成企業

法定雇用率達成企業

調整金等の支給方法（赤字が措置内容）

「調整金」の支給
【超過1人当たり 月額2万7千円（※）】
※ 令和5年4月から、2万9千円に変更

10人を超える場合、
超過人数分の単価を23,000円

「報奨金」の支給
【超過1人当たり 月額2万1千円】
（納付金は徴収されていない）

35人を超える場合、
超過人数分の単価を16,000円

「助成金」の支給
（施設整備費用等）

助成金を新設するなど充実

※ あわせて、障害者の雇用の促進等に関する法律に関し、以下の見直しを実施。

- 雇用の質の向上に向け、事業主の責務を明確化（適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を追加）
- 就業機会の更なる確保につなげるため、
 - ・ 在宅就業障害者支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注する企業に発注額に応じて特例調整金を支給するもの）の登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる等）
 - ・ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる特例について、有限責任事業組合（LLP）を対象に追加

新設納付金助成金の設定及び既存納付金助成金の拡充について

助成金等	支援内容・拡充内容
障害者雇用相談援助助成金	<p>障害者の新たな雇入れや雇用の継続が図られるよう、中小企業等に対して必要な一連の雇用管理に関する相談援助の事業を行う者への助成を実施。</p> <p>【中小・除外率設定事業主に上乘せ】</p>
中高年齢等障害者の職場適応措置 〔障害者介助等助成金、職場適応援助者助成金、障害者作業施設設置等助成金〕	<p>加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続が図られるよう、事業主が行う①職務の転換のための能力開発、②業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱、③業務の遂行に必要な施設の設置等への助成を実施。</p> <p>【中小・多数雇用事業主に上乘せ】</p>
障害者介助等助成金	<p>事業主が行う①障害者の雇用管理のために必要な専門職の配置や委嘱、②障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者の配置又は委嘱、③障害者の介助の業務等を行う者の職業能力の開発及び向上への助成を新たに実施。</p>
職場適応援助者助成金	<p>ジョブコーチ助成金について、助成単価や一日当たりの支給上限、事業主の利用回数の改善を行う。</p>
全助成金共通	<ol style="list-style-type: none"> ① 助成対象者に、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）を加える。 ② 雇入れ時だけでなく、雇用されてから一定期間を超える場合であっても、職務内容の変更（労働条件の変更を伴うもの）等があった場合には、認定申請できる（要件を満たせば支給される）ことを明記する。 ③ 企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（支給期間の延長など）を改善する。
障害者作業施設設置等助成金	<p>企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（個々の機器、設備等に十分な助成額を支給して欲しい）を改善する。</p>

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(令和4年12月8日 参議院厚生労働委員会・障害者の雇用の促進等に関する法律関係部分)

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・二 (略)

三、重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。また、重度障害児の学校及び通学中における介護の在り方についても、教育と福祉の連携による取組の実施状況を踏まえて検討すること。さらに、地域生活支援事業により実施されている移動支援について、個別給付とすることも含め、その見直しを検討すること。

四～十 (略)

十一、重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労ニーズの掘り起こし等を検討すること。

十二、難病患者など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のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。

十三、障害者雇用率制度における除外率制度の早期廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないように、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

十四～二十七 (略)

二十八、難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないように、また、オンライン等の手段を活用し学習を継続できるよう環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

二十九・三十 (略)

三十一、難病に苦しむ者の就労状況の実態把握に努め、治療を躊躇することなく、就労できる環境を創出するための、関係制度の検討及び他領域にまたがる政策の連携を通じた、支援策の充実に努めること。

三十二～三十四 (略)

三十五、施行後五年の見直しを待たず、国連障害者権利委員会の対日審査の総括所見の内容を踏まえ、次回の定期報告が令和十年とされていることを見据え、当事者参画の下で速やかに見直しに向けた検討を開始すること。

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(令和4年11月18日 衆議院厚生労働委員会・障害者の雇用の促進等に関する法律関係部分)

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・二 (略)

三 重度障害者の職場及び通勤中における介護について、現在実施している雇用と福祉の連携による取組の実施状況や、重度障害者の働き方や介助の実態を把握した上で、連携の取組の改善及び支援の在り方について検討すること。また、重度障害児の学校及び通学中における介護の在り方についても、教育と福祉の連携による取組の実施状況を踏まえて検討すること。さらに、地域生活支援事業により実施されている移動支援について、個別給付とすることも含め、その見直しを検討すること。

四～九 (略)

十 重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労ニーズの掘り起こし等を検討すること。

十一 難病患者など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のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。

十二 障害者雇用率制度における除外率制度の廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないように、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。

十三～二十四 (略)

二十五 難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないように、環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

二十六・二十七 (略)

二十八 難病に苦しむ者の就労状況の実態把握に努め、治療を躊躇することなく、就労できる環境を創出するための、関係制度の検討及び他領域にまたがる政策の連携を通じた、支援策の充実に努めること。

二十九・三十 (略)

いわゆる障害者雇用ビジネス(※)に係る実態把握の取組について

実態把握の概要

- 令和4年1月、都道府県労働局に対し、障害者雇用ビジネス実施事業者やその利用企業の実態把握を行うことを指示。以降、以下のとおり、継続的に実態把握を行うとともに必要な支援を実施。
 - 業務内容・業務量、雇用期間・労働時間等の労働条件、雇用管理の状況（勤怠管理・業務指示の流れ等）等を把握。
 - 必要に応じ、関係機関と連携し、同一の就業場所や利用企業を繰り返し訪問。
 - 事業主や障害者雇用ビジネス実施事業者に対し、障害者雇用促進法の基本理念や事業主の責務についての理解を促進。
 - 必要に応じ、障害者の能力に応じた業務の選定等について、事業主への支援を実施。

把握状況（令和5年11月末時点）

- ビジネス事業者**32法人**が運営する就業場所**152カ所**を把握（うち**54カ所**訪問）。
- 当該就業場所の利用企業のうち**302社**を特定。うち**56社**について事業所訪問等を実施。

【把握状況の概要】

事業者数	32事業者 (※1)
就業場所数	152カ所 (※2)
うち農園	110カ所
うちサテライトオフィス	38カ所
利用企業数	1,212以上(※3)
うち社名を把握した企業数	302社(※4)
就業障害者数	7,371以上(※5)

- (※1) 把握する限り、就業場所数が最も多い事業者では46カ所を運営。
また、利用企業が最も多い事業者では567社以上が利用。
- (※2) 労働局による聴取またはビジネス事業者HP等で把握した就業場所数。
このうち労働局等の訪問による実態把握を実施したのはうち54カ所。
- (※3) 把握した就業場所ごとの利用企業数を合計した延べ数。
(同一企業が複数の就業場所を利用する場合は重複計上。
一部、利用企業数を把握できていない就業場所もあるため、1,212以上と表記。) 最も多い就業場所では29社が利用。
- (※4) 複数のビジネス事業者を利用する企業が3社あり、利用企業数としては重複計上。
このうち56社については、労働局等の事業所訪問による実態把握を実施。
- (※5) 労働局による聴取またはビジネス事業者HP等により把握した就業者数。
(HP上に「〇〇人以上」と掲載されているものが多いほか、把握できないものもあるため、7,371人以上と表記。)

(※) 障害者の就業場所となる施設・設備（農園、サテライトオフィス等）及び障害者の業務の提供等を行う事業。
なお、実態把握の取組は、業務の提供等の実施が無いものも含め広く対象としている。

障害者雇用率の見直しに係る答申

○ 障害者雇用率の見直しに係る答申（令和5年1月18日労働政策審議会）（※）

- 1 厚生労働省は、当分科会において昨年6月17日に取りまとめた「今後の障害者雇用施策の充実強化について」等を踏まえ、障害者雇用率制度等について、次期の障害者雇用率の設定や今後の制度改正に向けて、早期に検討を開始すべきである。
- 2 上記の意見を厚生労働省が最大限尊重することを前提に、厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。
ただし、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令案要綱」第三の二の経過措置を「令和八年六月三十日」に修正すべきである。

※ 「「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令案要綱」及び「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について」（令和5年1月18日労審発第1464号）

今後のスケジュール（案）

第1回（令和6年12月）

- 研究会の開催について
- 障害者雇用促進制度における課題等について
- 今後の研究会の進め方について
- 意見交換

令和7年1月～3月 2回程度

- 関係者からのヒアリング

令和7年4月頃

- 意見交換やヒアリング等の意見の整理

令和7年5月以降

- 意見交換やヒアリング等を踏まえて各論点に沿って更に意見交換

令和7年中を目途に取りまとめを予定

関係者からのヒアリングについて（案）

1. ヒアリング先（案）

- 一般財団法人 全日本ろうあ連盟
- 一般社団法人 障害者雇用企業支援協会
- 一般社団法人 日本発達障害ネットワーク
- NPO法人 就労継続支援A型事業所全国協議会
- 公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会
- 全国社会就労センター協議会
- 全国就労移行支援事業所連絡協議会
- 日本難病・疾病団体協議会
- 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

（五十音順）

2. ヒアリング項目（案）

資料3-3のとおり

ヒアリング項目（案）

【障害者雇用の質について】

- (1) 障害者の雇用者数は堅調に増加しているが、雇用者数のみならず、障害者の雇用の質についても、その向上を図ることが求められている。

前回の法改正（※）においても、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会等の意見を踏まえ、事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加される等、これまでも一定の措置が講じられているが、更なる雇用の質の向上に向けて、どのような対応が求められるか。

※ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律（令和4年法律第104号）による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）の改正

【障害者雇用率制度等の在り方について】

- (2) 障害者雇用率制度等について、合理的配慮等の障害者雇用の促進のための施策と併せて、どのようにあるべきと考えるか。特に、労働政策審議会障害者雇用分科会等においては、以下の論点について、引き続き検討とされているが、どのように考えるか。

- ① 手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて
- ② 就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて
- ③ 精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて
- ④ 障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が100人以下の事業主へ拡大することについて

【その他】

- (3) その他、障害者雇用を更に促進するため、どのような課題や対応が求められると考えるか。

審議会等会合の公開に関する指針

この指針は、厚生労働省所管の審議会等及び懇談会等行政運営上の会合（以下「審議会等会合」という。）の運営に関し、透明な行政運営の確保を図るため、審議会等会合の公開について、下記の通り定めるものである。

記

1 本指針の対象

(1) 審議会等

国家行政組織法第8条に基づき設置される審議会等とする。

(2) 懇談会等行政運営上の会合

行政運営上の参考に資するため、大臣等の決裁を経て、大臣等が行政機関職員以外の有識者等の参集を求める会合であって、「審議会等の整理合理化に関する基本的計画(平成11年4月27日 閣議決定)」の対象となっているものとする。

2 審議会等の公開

(1) 審議会等会合の委員の公開

ア 審議会等会合の委員、臨時委員、特別委員、専門委員の氏名、職業については、当該審議会等会合において別段の取扱いをすべきこととしている場合を除き、公開するものとする。

イ 審議会等会合の委員等の任免を行った場合には、当該審議会等会合の事務を行う部局は、速やかに、委員名簿1部を官房総務課情報公開文書室に提出するものとする。大臣官房総務課情報公開文書室は、それを審議会台帳に登録し、一般の閲覧に供するものとする。

(2) 審議会等会合の活動状況の公開

ア 審議会等会合の開催予定に関する日時、開催場所等については、当該審議会等会合において別段の取扱いとすべきこととしている、又は審議会等会合の運営に支障がある等の特段の事由がある場合を除き、決定後速やかに公開するものとする。

なお、特段の事業により、会議を公開してきた審議会等会合がそれを非公開とする場合にあっては、開催予定とともに非公開である旨及びその理由を公開するものとする。

イ 審議会等会合を開催する場合には、当該審議会等会合の事務を行う部局は、あらかじめ開催予定を記載した書類1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、書類1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課情報

公開文書室は、書類を審議会台帳に登録し、大臣官房総務課広報室は、開催予定を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

(3) 審議会等会合の会議、議事録の公開

ア 審議会等会合の会議、議事録の公開

(ア) 審議会等会合のうち諮問、答申を行うものについては、会議及び議事要旨又は議事録を公開する。傍聴人の制限等の会議の公開の方法については、各審議会等会合の決定によるものとする。

(イ) 審議会等会合のうち(ア)以外の会合(審議会等に置かれる分科会、部会及び懇談会等行政運営上の会合)については、少なくとも議事要旨を公開する。特段の事由により会議又は議事録を非公開とする場合にあっては、その理由を明示するものとする。

(ウ) 審議会等会合の事務の一部が行政処分、不服審査、試験等を行う場合にあっては、会議、議事録及び議事要旨を非公開とすることができる。

イ 審議会等会合の議事録等の公開の方法

審議会等会合の事務を行う部局は、議事録又は議事要旨を公開するときは、1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

(4) 審議会等会合の諮問、答申・意見等及び提出資料の公開

ア 審議会等会合の諮問、答申・意見等及び提出書類については、当該審議会等会合において別段の取扱をすべきこととしている、又は公開することにより、公正かつ中立な審議に著しい支障を及ぼすおそれがある、若しくは特定の者に不当な利益若しくは不利益をもたらすおそれがある場合を除き、公開するものとする。

イ 審議会等会合の事務を行う部局は、諮問、答申・意見等を公開するときにあたっては速やかに、議事録又は議事要旨とともに、1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

提出資料を公開するときにあっては当該提出資料(それが膨大な場合にあっては、閲覧に供することができる場所を記載した書類。以下同じ。)1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

審議会等会合の公開に関する考え方

1 対象

「審議会等会合の公開に関する指針」（以下「指針」という。）1（2）の懇談会等行政運営上の会合については、局長以上の決裁を経て参集した会合を対象とする。

2 審議会等会合の会議の公開

「指針」2(3)ア(イ)に該当する審議会等会合については、以下に該当する場合を除き公開することとし、審議会等の開催の都度判断するものとする。

- ① 個人に関する情報を保護する必要がある。
- ② 特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるとともに、委員の適切な選考が困難となるおそれがある。
- ③ 公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。
- ④ 公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある。
- ⑤ 公開することにより、他国若しくは国際機関との信頼関係が損なわれるおそれ又は他国若しくは国際機関との交渉上不利益を被るおそれがある。