

第5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7年5月9日(金)

14:00～16:00

場所：中央合同庁舎5号館12階

専用14会議室及びオンライン

1. 障害者雇用率制度等の在り方について

2. その他

【配付資料】

資料1：事務局説明資料

【参考資料】

参考資料1：これまで構成員から出された意見

参考資料2：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



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

事務局説明資料

障害者雇用率制度等の在り方について：

常用労働者数が100人以下の事業主への障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲の拡大

令和 7 年 5 月 9 日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

これまでの制度・議論の経緯 |

制度・議論の変遷

昭和51年（納付金制度創設時）

- ・ 納付金制度は対象障害者の雇用に関する事業主の社会的連帯を基本理念とし、全ての事業主がその雇用する労働者の数に応じて完全平等に負担するのが原則。
- ・ しかし、創設当時は中小企業における経済的な負担能力や中小企業においては全体として雇用率が達成されているのに対し、大企業では障害者の雇用割合が低いという雇用の事情を勘案し、当分の間、納付金は常時300人以下の常用労働者を雇用する事業主からは徴収しないこととされていた。【障害者雇用促進法の逐条解説（厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課 編）】

平成20年法改正（100人超300人未満の企業に納付金制度導入）時

- ・ 本来中小企業も適用対象となるものであること、近年の中小企業における障害者雇用の状況、積極的に障害者の雇用に取り組んでいる企業も多い中で障害者の雇用が進んでいない企業との間での経済的不均衡があること、地域間・企業規模間等で業況における格差が拡大していること、そのため障害者雇用をめぐる環境も異なること、中小企業が厳しい経営環境におかれていること等に配慮しつつ、中小企業に対する適用の在り方について見直す必要がある。
- ・ このため、一定の範囲の中小企業（企業規模101人以上）に対し、障害者雇用納付金制度を適用し、経済的負担の調整を行うことが適当である。【平成19年12月19日労働政策審議会意見書】

令和4年法改正時の議論

- ・ この適用範囲の拡大の検討に当たって、常用労働者100人以下の事業主については、ノウハウ不足等により、障害者の雇用数が0人であるところが多く、雇用率未達成企業が半数以上となっている。また、コロナ禍での経営環境の悪化、雇用保険料率の引上げ、健康保険・厚生年金保険の適用拡大等、中小企業を取り巻く雇用環境等は厳しいものとなっている。そのため、常用労働者100人以下の事業主に対する納付金の適用範囲の拡大については、これらの事業主における障害者雇用が進展した上で、実施することが適当である。この点、100人以下の企業における法定雇用率達成企業割合の改善状況等を踏まえるなど、一定の雇用環境が整った場合に検討すべきとの意見があった。【令和4年6月17日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書】

障害者雇用納付金制度の適用範囲について

令和4年3月17日第115回
労働政策審議会
障害者雇用分科会資料再掲

適用範囲を設けた趣旨

- 障害者雇用納付金制度は、原則として、障害者雇用義務のある全ての事業主に適用される。
- 一方で、企業の負担能力の観点から、当分の間、300人以下の企業については、法定雇用率は適用しつつも、障害者雇用納付金の対象からは外すこととした。

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)

※〔 〕内は事務局で記載したもの。

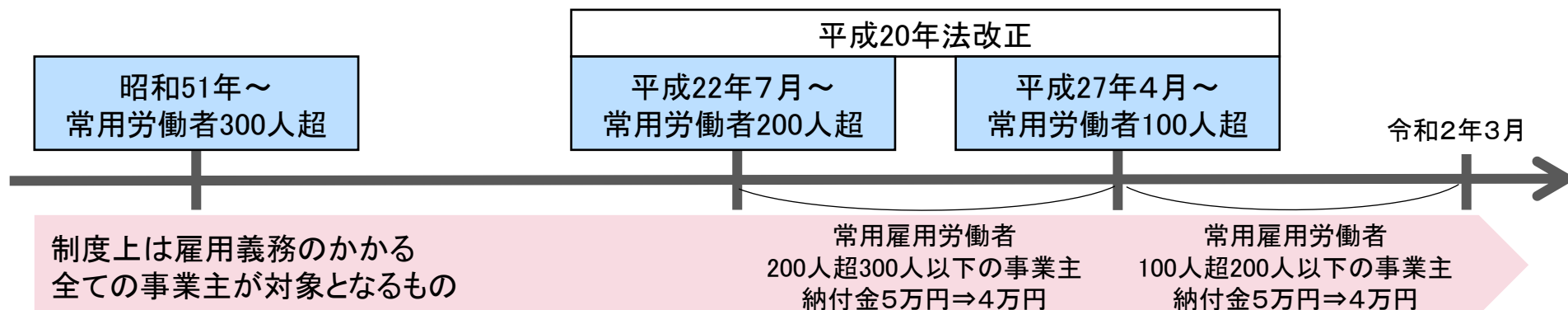
附 則

(雇用する労働者の数が百人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置)

第四条 その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主(特殊法人を除く。以下この条において同じ。)については、当分の間、第四十九条第一項第一号〔納付金関係業務のうち調整金支給に係る業務〕、第五十条〔調整金の支給〕並びに第三章第二節第二款〔納付金の徴収〕及び第四節〔在宅就業に関する特例〕の規定は、適用しない。

2～9 (略)

適用範囲の変遷



これまでの制度・議論の経緯 | 本研究会の関係者ヒアリングにおいて出された意見

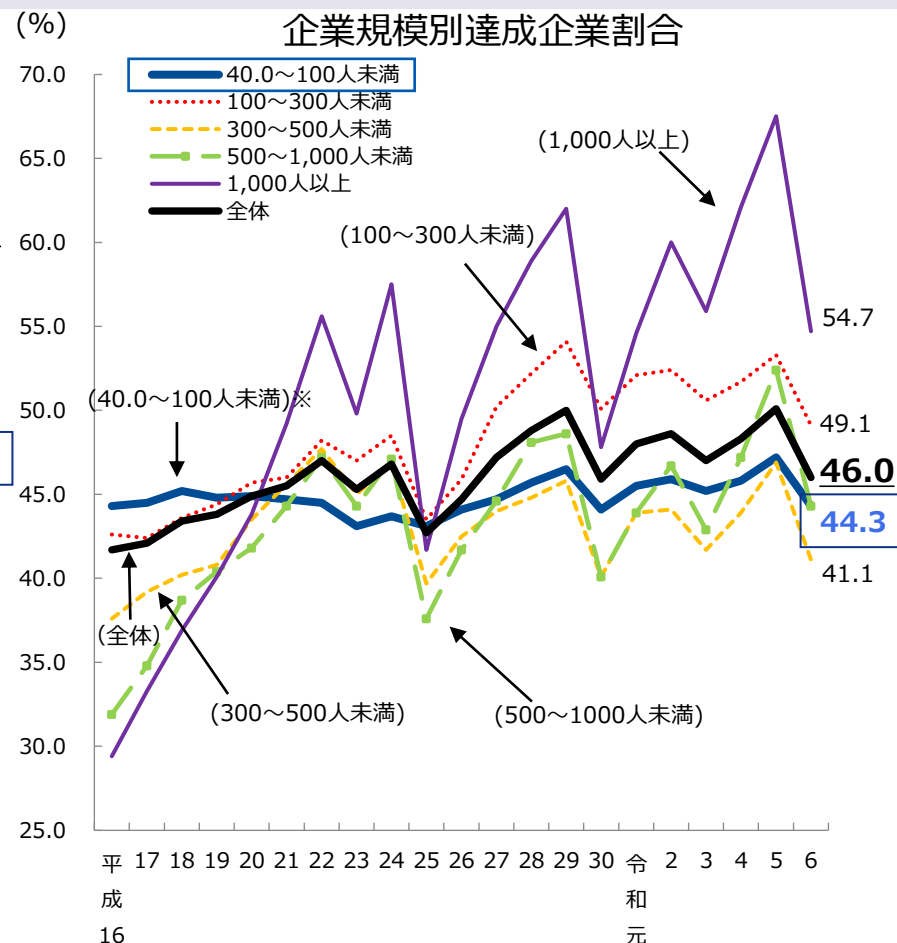
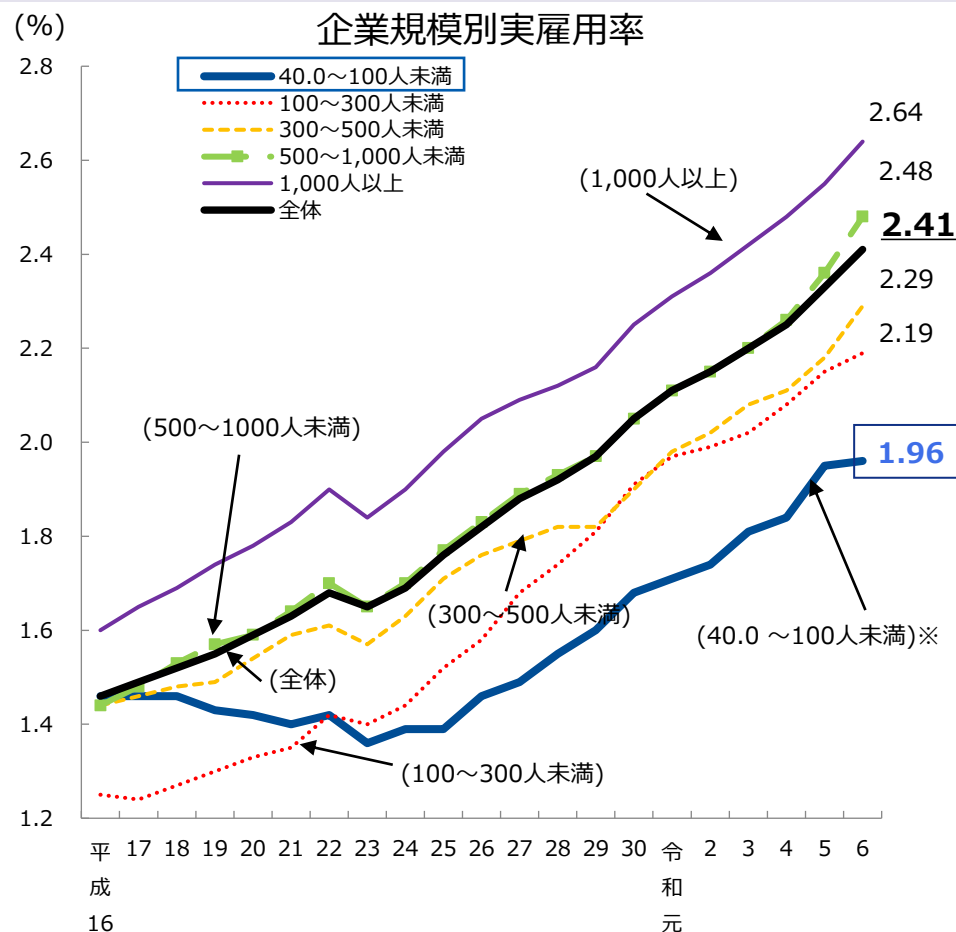
- 納付金制度が雇用率制度と対を成すこと、これまでも納付金義務の適用により障害者雇用が促進されてきたこと、100人以下の事業所でも良い環境で働いている方がいること、法定雇用率の対象事業所の規模が縮小していることを踏まえれば、納付義務の適用範囲を拡大すべき。
- 中小企業の置かれている経営状況を踏まえると、納付義務の適用拡大に当たっては、負担軽減のため、納付金額 5 万円の引下げや、相談窓口の設置、長期の周知期間の設定、一定期間の納付金の減免等の激変緩和措置等の十分な支援策を講じるべき。
- 納付金額の算定根拠・積算根拠は、長年変化がないため、適当なディスインセンティブとなっているかも含め検証し、計算根拠を改めるべき。また、昨今の物価の上昇率なども計算に加味する必要がある。
- 0人雇用企業の状況を踏まえると、例えば当面の間雇用の有無ではなく、雇用に向けた取組を行ったか否かの過程を評価する仕組みが必要。

これまでの制度・議論の経緯 | 本研究会において構成員から出された意見

- 各種制度改正による中小企業の保険料負担の増加、政府主導の賃上げ要請への対応、物価高・エネルギー高などにより、中小企業の経営状況は非常に厳しい状況。また、規模が小さい企業は、障害者の受入れにあたり、業務の選別や切出し、サポート体制の整備など、取り得る選択肢が少なく、大企業とは異なる難しさがある。加えて、足元の人手不足の状況の中、受入体制が不十分なままだと定着に繋がらず、障害者の方及び企業双方に好ましくない結果となることも懸念。雇用の環境が整備された後に、経済状況も見て、納付金制度を適用すべき。
- 中小企業の経営状況や障害者雇用の難しさはあると思うが、公平性の観点からも、対象となる企業の実情をしっかりと把握した上で、雇用に向けた支援や納付金額・適用のタイミング等の十分な経過措置も検討し、納付金制度を適用することで、中小企業も含めて雇用の場を増やしていくことが必要。
- 強引に障害者雇用を進めるのではなく、個別の事情に応じて、きめ細やかな支援が重要。支援とセットで納付金制度の適用を行うことが必要であり、令和6年度に開始した障害者雇用相談援助事業の進捗状況も確認しながら検討していくことが必要。
- 100人以下企業の納付金の適用の基準として、雇用の実績だけではなく、雇用に向けた取り組みの過程を評価するとの提案もあったが、過程を評価することは難しいのではないか。

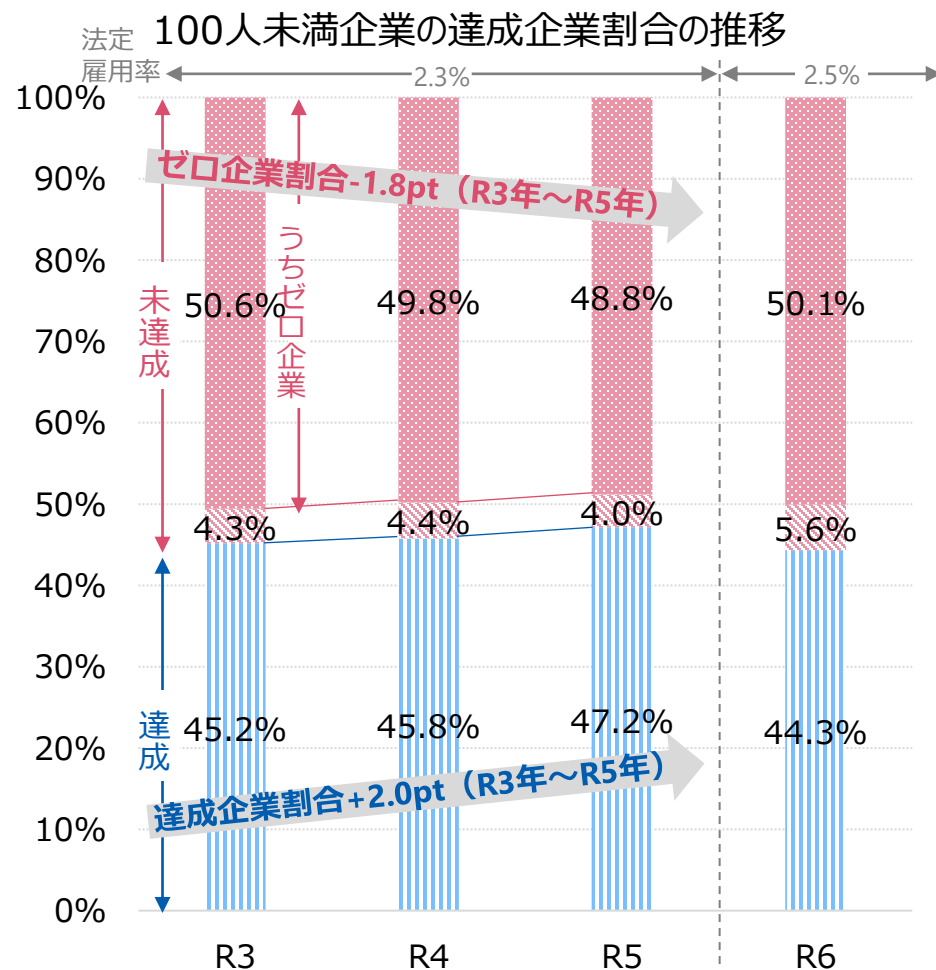
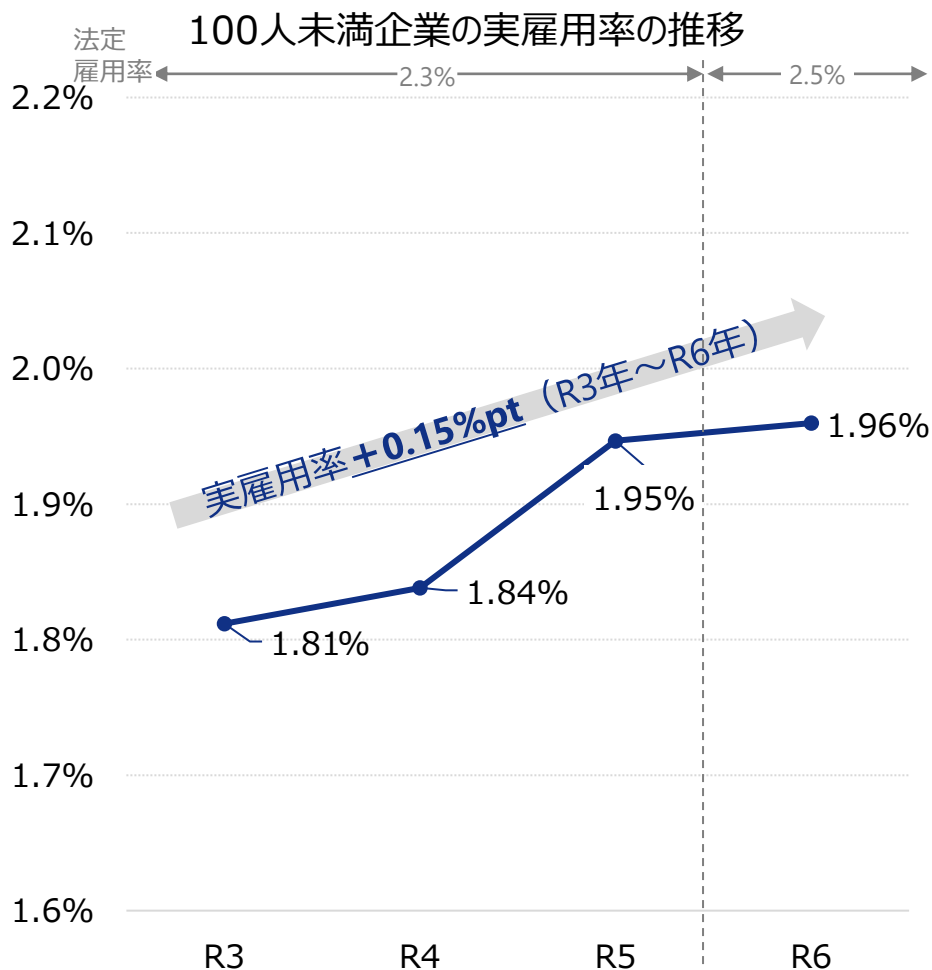
100人以下企業の雇用状況 | 企業規模別実雇用率・達成企業割合推移

- 実雇用率については、令和6年6月1日現在で、常用労働者数が100人未満の企業が他の企業規模と比して最も低くなっているものの、全体として増加傾向にある。
- 法定雇用率達成企業割合については、常用労働者数が100人未満企業の達成割合は企業規模全体を下回るものの、現在納付金義務が課せられている300～500人未満企業や500～1,000人未満企業と同水準かそれを上回る割合となっている。



100人以下企業の雇用状況 | 令和3年検討時以降の雇用状況

- 令和3年以降の常用労働者数が100人未満企業における実雇用率は、令和6年までの4年間で0.15%ポイント増加。
- これまで1人も障害者を雇用していないいわゆる「障害者雇用ゼロ企業」の割合は、令和3年から、法定雇用率改定前の令和5年までで1.8%ポイント低下。
- 法定雇用率達成企業割合は、雇用率改定前の令和5年までで2.0%ポイント増加。



中小企業への支援制度・環境 |

中小企業向けの主な支援施策のまとめ

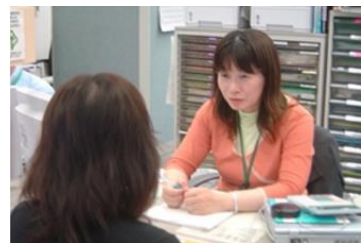
- ・中小企業での取組の遅れの課題を踏まえ、ハローワークでの支援や中小企業等への助成金、障害者雇用相談援助助成金、事業協同組合等算定特例等、中小企業や障害者雇用ゼロ企業に対して、重点的な支援施策を実施

施策	概要	実績
A ハローワークでの支援	・ハローワークでは、障害者に対する専門的な職業相談・紹介や就職後の定着支援、事業主に対する雇用率達成指導だけでなく、雇入れに向けた支援、継続雇用の支援を実施。 ・また、企業向けチーム支援として障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者を1人も雇用していないいわゆる「障害者雇用ゼロ企業」等に対して、各種支援機関と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援。	企業向けチーム支援件数： 1,165件（平成30年度） → 4,860件（令和5年度）
B 中小企業等への 助成金の支給	・障害者雇用に係る助成金のうち、一部において、企業規模別に金額を設定し、中小企業により多くの助成金を支給。（特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）、キャリアアップ助成金、障害者介助等助成金、職場適応援助助成金、障害者雇用相談援助助成金）	例）特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）における身体・知的障害者（短時間労働者以外）を雇い入れた場合 中小企業：120万円 大企業：50万円
C 障害者雇用相談援助 助成金	・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。令和6年度に新設。	認定事業者数： 103社 （令和7年3月末時点） 受給資格認定件数： 148件 （令和6年度） 支援による求人提出件数： 32件 （令和6年度）
D 事業協同組合等算定 特例	・中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業（特定事業主）における実雇用率を通算することができる制度。	認定組合数： 1件（平成23年度） → 9件（令和6年度時点）

中小企業への支援制度・環境

A ハローワークでの支援の概要

- ・ハローワークは、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション機関として、障害者に対する専門的な職業相談・職業紹介や、就職後の定着支援等を行っている。
- ・また、事業主に対しては、障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導を行うとともに、各種助成金制度も活用しながら、雇入れに向けた支援や、継続雇用の支援等を行っている。
- ・いずれにおいても、地域の関係機関と連携し、必要に応じて支援チームを結成して取り組んでいる。



労働局・ハローワーク

(全国47箇所・全国544箇所)

連携

地域の関係機関

(地域障害者職業センター、障害者
就業・生活支援センター、自治体 等)



担当者制によるきめ細かな就職支援

【障害特性等に応じた専門的支援】

- ・身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等のある求職者に対し、専門知識・技術を持つ職員が担当者制（ケースワーク方式）によりきめ細かく就職支援

【障害者向けチーム支援】

- ・障害者が利用している関係機関とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援

雇用率達成指導・雇入れ支援 等

【雇用率達成指導】

- ・障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導、雇入れ計画作成命令、雇入れ計画の適正実施勧告、企業名公表

【企業向けチーム支援】

- ・障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関とチームを結成し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援

【各種助成金制度】

- ・障害者の雇入れや試行的な雇用を行った事業主への助成

【認定制度】

- ・障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定

【精神・発達障害者しごとサポーター養成講座】

- ・精神・発達障害者の同僚・上司等に対し、障害についての基礎知識や必要な配慮などを学べる講座を実施

「ハローワークの紹介状況」
(令和5年度)

新規求職申込件数：249,490件
就職件数：110,756件

障害者

「自分の能力を発揮したい」
「必要な配慮を受けながら、
安心して働きたい」

マッチング支援

- ・職業紹介
- ・就職面接会
- ・就職説明会

事業主

「障害者に活躍してもらいたい」
「ニーズに合った労働者を
採用したい」

「民間企業の障害者雇用状況」
(令和6年6月1日)

雇用障害者数：67.7万人
実雇用率：2.41%

中小企業への支援制度・環境

A ハローワークでの中小企業への支援事例

- ハローワークにおいて、職員を中心に障害者雇用への取組を実施した結果、雇用率未達成の状態から障害者雇用に関する課題の解決や新たな職域の開発などにより、雇用率達成につながった事例あり。
- 100人以下企業でも、実際に障害者を1人も雇用していなかった企業が、ハローワーク等の働きかけにより、障害者の雇用につながり、法定雇用率の達成に至っている事例もある。

事例1 A社

- 所在地 : 福島県郡山市
- 従業員数 : 75人
- 事業概要 : 物品賃貸業（運送・建材リース業）

- 取組前の障害者雇用状況（令和3年6月時点）
障害者雇用数：0人 実雇用率：0.00%（ゼロ企業）
- 身体障害者の方が退職して以降、社内で障害者雇用に取り組んでおらず、令和3年6月の報告時点ではゼロ企業であった。特に幹部は精神・発達障害について知識が乏しく、職域開発が困難、業種的に怪我の心配等のイメージの先行により、障害者雇用には消極的であった。

ハローワーク等による支援（HW郡山）

- ハローワークが企業を訪問の上、精神障害者しごとサポーター養成（出前）講座、支援機関の活用案内、見学や実習を提案。
- ハローワークと連携し、ハローワークに登録している求職者の状況を確認し、業務の切り出し（本社、事務補助・清掃等、就業内容や就業時間は障害特性に合わせて柔軟に対応可）を行い、**障害者専用求人**を提出。
- ハローワークと障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の関係機関と連携し、**職場見学会を実施**
- 職場実習を通して1名（精神）を採用。職場定着にむけて、**従業員2名が「精神障害者しごとサポーター養成講座」を受講**。また、「わたしのトリセツ」を共有し、対象者自身の特性等の相互理解を促進するとともに、勤務時間の配慮等に努めた。
- 取組後の障害者雇用状況（令和6年6月時点）
障害者雇用数：3人 実雇用率：4.00% ⇒**雇用義務達成**

事例2 B社

- 所在地：愛知県岡崎市
- 従業員数：65人
- 事業概要：有線放送業

- 取組前の障害者雇用状況（令和3年6月時点）
障害者雇用数：0人 実雇用率：0.00%（ゼロ企業）
- 当該企業はこれまで障害者雇用の経験の無いゼロ人企業の事業所で、不足数1の未達成事業所であった。

ハローワーク等による支援（HW岡崎）

- ハローワークが企業を訪問の上、特別支援学校の見学会の情報提供。見学会に参加後、特別支援学校の生徒に対しての実習を実施。
- 実習はハローワーク、なかぼつ、学校と連携しながら行い、学校が主体で特性に合わせた**仕事の切り出しや指示の出し方、担当者の関わり方を企業へ助言**。初めての障害者雇用であり不安感払拭のため、学校で訓練している清掃はマニュアル通り作業できることをマニュアルを提示しながら説明。
- 実習は、2年生の前期実習から3年生の後期実習まで3回以上の実習を経て1名採用（軽度の知的及び精神）。
- 採用後はなかぼつが学校から支援を引き継ぎ、月1回程度の訪問を実施。基本的には担当者が近くにいますが、不在でも困らないよう仕事の手順マニュアルを作成。
- 取組後の障害者雇用状況（令和6年6月時点）
障害者雇用数：1人 実雇用率：1.54% ⇒**雇用義務達成**

中小企業への支援制度・環境

A ハローワーク等における企業向けチーム支援の概要

令和7年度当初予算 10億円（10億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、ハローワークが中心となって各種支援機関と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

障害者雇用推進チーム

- 労働局・ハローワーク、自治体、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉事業所等との連携の下で以下の事業等を実施
- 労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター（企業支援分）」や「精神・発達障害者雇用サポーター（企業支援分）」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援を提案。
 - ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携し、地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。

支援内容

・職場実習の実施
・就労移行支援事業所や
特別支援学校の見学

・企業向けセミナー
・業務の切り出し支援
・求人受理



企業

・各種助成金制度の活用支援
・ジョブコーチ等の活用案内
・職場定着支援

準備段階

採用活動

採用後

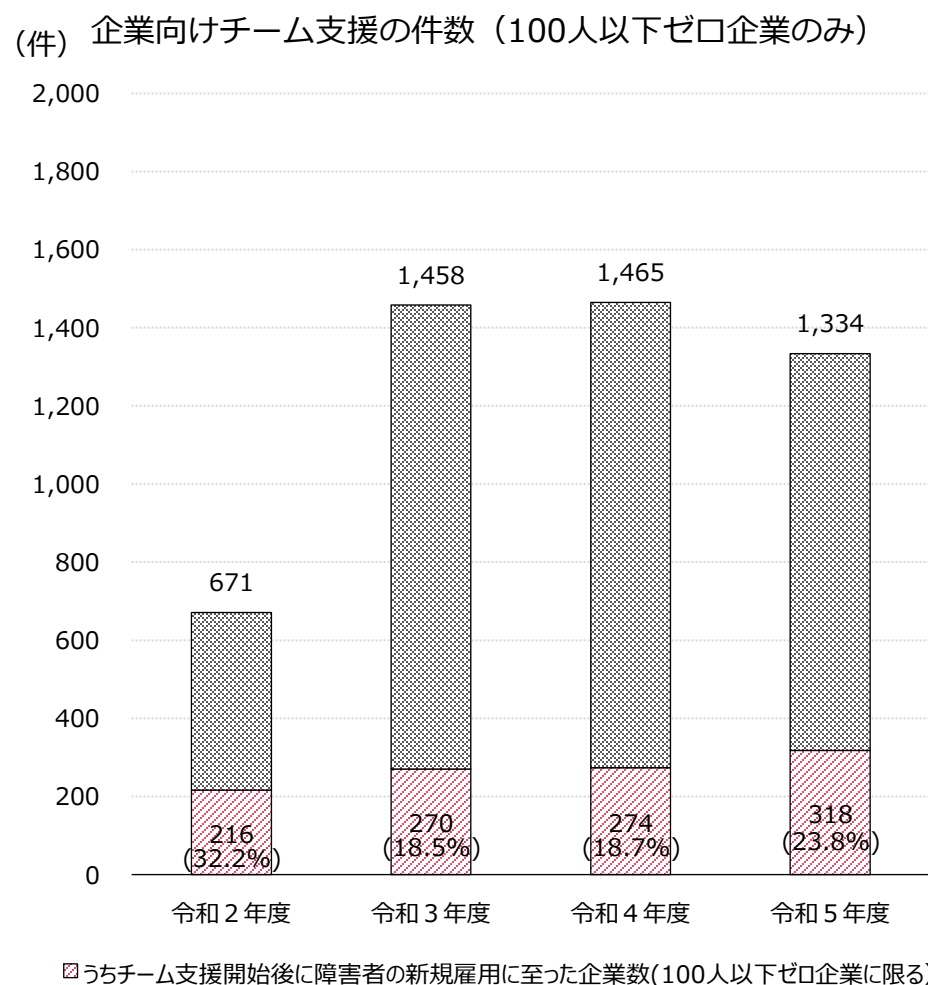
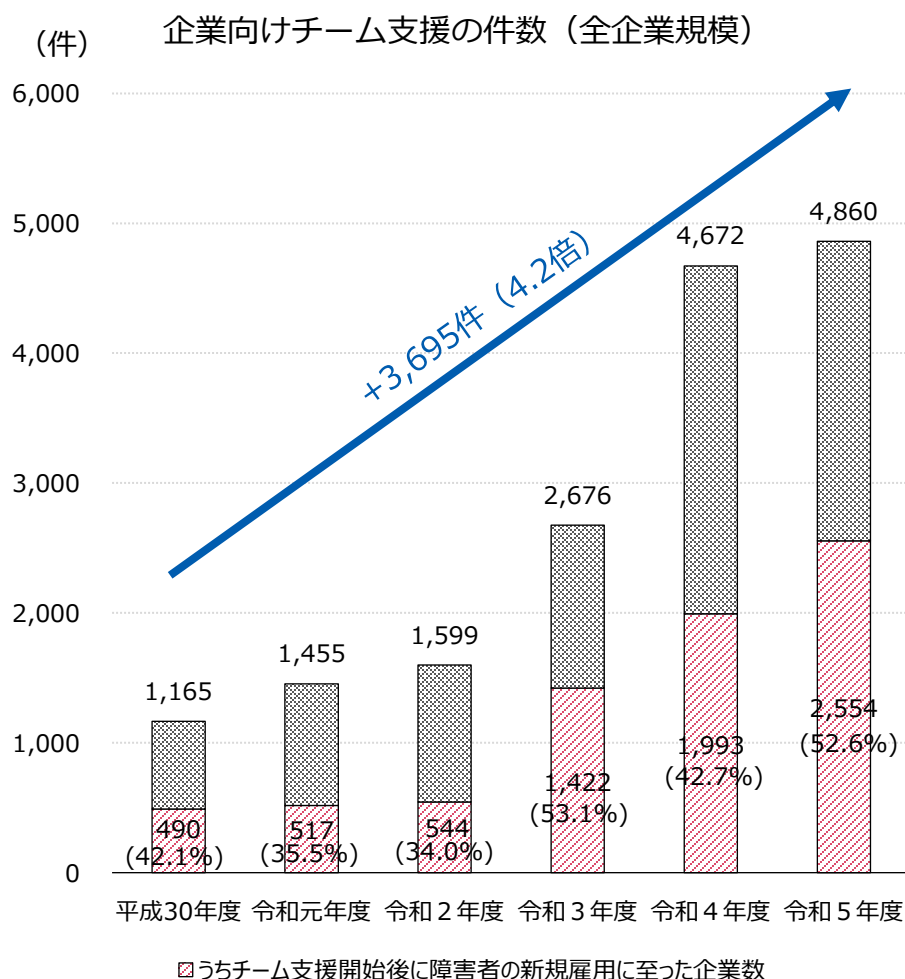
3 事業実績

- 企業向けチーム支援事業の対象事業中、新たに障害者を雇用した企業の割合：53%（令和5年度）

中小企業への支援制度・環境

A ハローワーク等における企業向けチーム支援の実績

- 企業向けチーム支援の実施件数は、令和5年度で4,860件（うち新規雇用した企業は52.6%）で、平成30年度の1,165件から4.2倍に増加。
- その中でも100人以下ゼロ企業においては、令和5年度の実績が1,334件で、うち新規雇用企業は23.8%であった。



企業規模別に支給額を設定している助成金一覧

[凡例]

中小 : 中小企業※1

大 : 大企業※1

雇用保険の雇用安定事業に基づく障害者雇用関係助成金

助成金名	助成金の内容	企業規模別の支給限度額※1
特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)	高齢者(60歳以上)や障害者、母子家庭の母などの就職が困難な者を、ハローワーク又は民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた※2事業主に対して助成	※障害者分のみ抜粋 ・身体・知的障害者(重度以外)⇒中小 120万円/人 、大50万円/人 ・身体・知的障害者(重度又は45歳以上)、精神障害者⇒中小 240万円/人 、大100万円/人
特定求職者雇用開発助成金 (発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)	発達障害者又は難病患者を、ハローワーク又は民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた※2事業主に対して助成	中小 120万円/人 、大50万円/人
キャリアアップ助成金 (障害者正社員化コース)	障害のある有機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助成	・重度身体・知的障害者、精神障害者 ⇒有期→正規 中小 120万円/人 、大90万円/人 有期→無期、無期→正規 中小 60万円/人 、大45万円/人 ・重度以外の身体・知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者 ⇒有期→正規 中小 90万円/人 、大67.5万円/人 有期→無期、無期→正規 中小 45万円/人 、大33万円/人

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

助成金名	助成金の内容	企業規模別の支給限度額※1
障害者介助等助成金	雇い入れる又は継続して雇用する障害者の雇用管理のために、必要な介助者等を配置又は委嘱、職場復帰のために必要な職場適応措置等を行う事業主に対して助成	・職場支援員の配置又は委嘱 ⇒雇用契約により配置した場合、1人あたり 中小 4万円/月 、大3万円/月 ・職場復帰支援助成金 ⇒1人あたり 中小 6万円/月 、大4.5万円/月
職場適応援助者助成金	職場適応援助者(ジョブコーチ)による援助を必要とする障害者のために、職場適応援助者による支援を実施する事業主に対して助成	・企業在籍型職場適応援助者 ⇒①精神障害者の支援: 1人あたり 中小 12万円/月 、大9万円/月 ②精神障害者以外の支援: 1人あたり 中小 8万円/月 、大6万円/月
障害者雇用相談援助助成金	事業主に対し、障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な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	・1事業主に対する支援につき 中小及び除外率設定事業主への支援の場合 80万円/回 、それ以外の企業への支援の場合60万円/回 ・加えて、実施した事業により対象障害者を雇い入れかつ雇用が継続された場合は、中小及び除外率設定事業主 10万円/人 、それ以外7.5万円/人

※1 助成金の支給における「中小企業」は、産業分類別に定めた資本金の額・出資の総額又は常時雇用する労働者数のいずれかの基準を満たす場合に該当。大企業は左記以外の企業。

※2 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること。

全体的な事業の流れ

- ① 対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の事業（相談援助事業）を行う事業者を都道府県労働局長が認定（認定事業者） ※詳細は厚生労働省HPに掲載
 - ② 認定事業者が、法定雇用率未達成企業などの障害者雇用に関する知識やノウハウが不足していると考えられる事業主（利用事業主）に対して相談援助事業を実施
 - ③ 相談援助事業を実施した結果、利用事業主が障害者雇用に取り組んだ場合、認定事業者に対してJEEDから一定額を支給
- ※ 特例子会社による親会社や雇用率算定上のグループ会社への取組は原則として助成金の対象とならないが、特例子会社の支援により、その特例子会社で就労する障害者について、親事業主や雇用率算定上のグループ会社での雇入れや出向が実現し、かつ、今後も親事業主等での雇入れや出向を予定しているときには助成金の対象となる（この場合、次の（1）の助成のみ。）

支給額等

- (1) 認定事業者が相談援助事業を行った結果、利用事業主が対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための措置を行った場合（※）
 認定事業者に対し、60万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあつては80万円）
 - (2) (1)の利用事業主が、対象障害者を雇入れ、6ヶ月以上雇用継続した場合（※）
 認定事業者に対し、1人当たり7.5万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあつては10万円。ただし、4人が上限。）
- 注）1利用事業主ごと、1回が上限
- ※ 当該相談援助事業により当該措置が行われたと機構が認めるものに限る。
 具体的には、①事業者が行った相談援助の詳細、②相談援助に基づく事業主の取組、③相談援助を受けた事業主の証明により確認を行うこととし、（2）の場合は、追加で、④雇入れ及びその雇用の継続の実績の証明により確認

障害者雇用相談援助事業の実績（令和6年4月～令和7年3月）

認定事業者数（令和7年3月末時点）		103社
	うち助成金受給資格認定をした事業者数	38社
助成金受給資格認定申請件数 （令和6年4月～令和7年3月）		183件
	うち受給資格認定件数※	148件
	うち障害者雇用相談援助事業分助成金支給決定件数	32件

C 障害者雇用相談援助事業の利用状況（1/2）

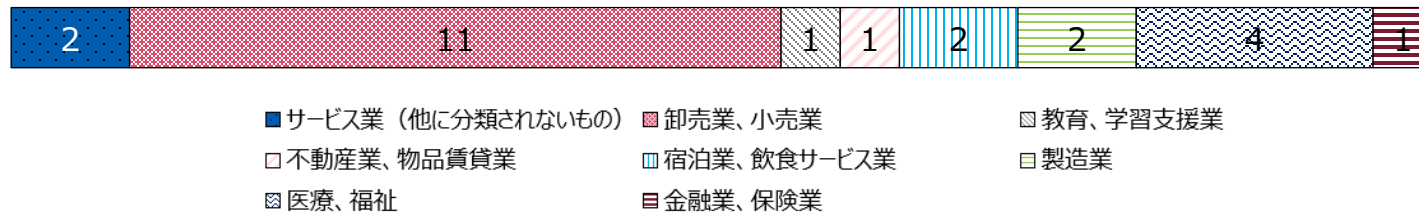
<障害者雇用相談援助事業利用事業主からのアンケート結果（求人提出後）>

利用事業主アンケート概要

今後の事業の実施の参考とするため、障害者雇用相談援助事業を利用した事業主に対し、ハローワーク等への求人の申し込みまでの支援が終了した後にアンケートを実施。

回答事業主の業種

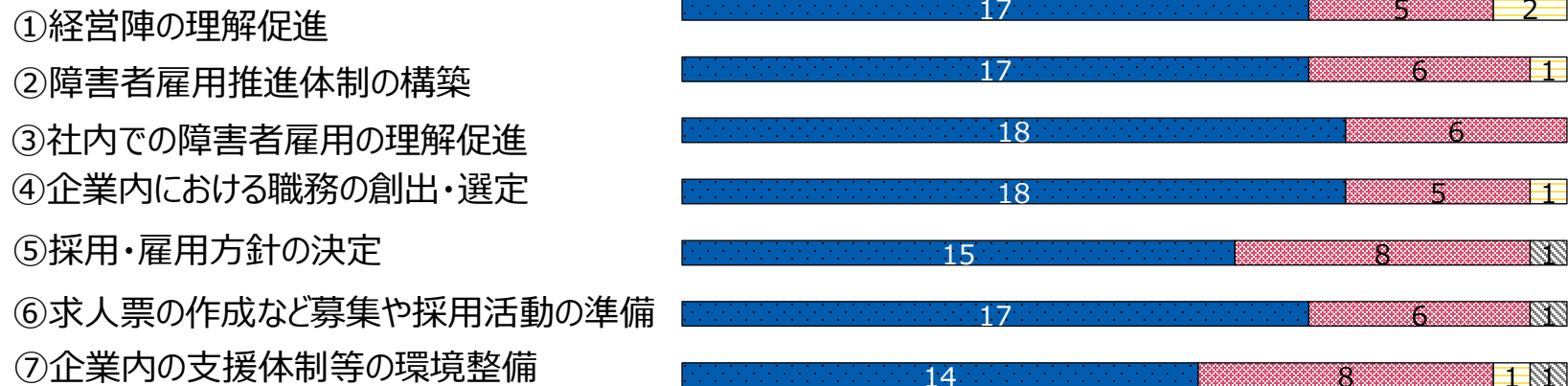
n=24社（令和6年4月～令和7年3月の回答事業主）



項目別調査

※障害者の一連の雇用管理の項目

■ 役に立った ■ やや役に立った □ あまり役に立たなかった ■ 該当なし



C 障害者雇用相談援助事業の利用状況（2/2）

<障害者雇用相談援助事業利用事業主からのアンケート結果（求人提出後）> 続き

支援全体の評価

認定事業者の実施した支援に対する評価(支援全体の評価)

■役に立った ■やや役に立った



支援全体の評価（自由記述、一部抜粋）

- 採用活動のノウハウについて、色々とアドバイスをいただいた結果が今回の採用に結びついた。
- そもそもの事業説明から役員・社員対象の各勉強会の実施、具体的な業務の切り出し、求人票のポイント、地域の就労移行支援事業所との関係づくりまで、定着支援を見通した流れの中で都度、大変丁寧にご対応頂いた。
- 本格的に障害者雇用に取り組みたいと考えていた中で、専門的なアドバイスをいただけた。

事例① A社（医療機器商社、従業員48名、東京都）

月1回程度訪問×9か月間の一気通貫・細やかな支援によって、初めての障害者雇用につながった事例

支援を受ける前の状況

- 企業規模として**直近で法定雇用障害者数が1名になったばかり**であり、これまで障害者の雇用に至っていなかった。
- グループ会社では既に障害者を雇用していたこともあって、企業規模拡大に伴い、雇用に向けて取り組むこととした。

支援を受けることになったきっかけ

- 初めての雇用のため不明点も多く、**グループ会社にヒアリングに行ったところ、今回利用した障害者相談援助事業の認定事業者を紹介**され、利用することになった。

実際に受けた具体的な支援

- 令和6年3月～11月まで**9か月間**に渡り、**月1回程度**、自社に来てもらい、主に、**切り出す業務への助言、認定事業者による社員向け説明会、採用までの手順への助言、障害特性に係る助言等の支援**をしてもらった。特に**社員の理解**が進んだこと、**障害特性に係る知見**を得ることができたこと、自社の様子を見てマッチする**障害者の方や業務について具体的な助言**をもらえたことが良かった。

支援による具体的な成果、現在の状況

- 認定事業者ともつながりのあるB型事業所の利用者を**令和6年11月に1名採用**。清掃業務、会社発行書面の発送作業、検品商品の梱包、請求書のスキャン及びデータ管理等を担当。
- 現在も認定事業者に訪問してもらい、月1回採用担当者と打ち合わせを実施。1人目の雇用で失敗すると今後雇用が難しくなると考えていたが、**2人目の雇用も想定した障害者を受け入れる土壌**ができつつある。

事例② B社（福祉・介護事業、従業員約70名、福岡県）

動画視聴等による社員の理解醸成や、働き方への助言によって、定着の課題に取り組んでいる事例

支援を受ける前の状況

- ・過去、介護職や清掃員として、何度か障害者を雇用をした経験はあったものの、なかなか継続して就業してもらうことが難しかった。
- ・企業規模として**直近で法定雇用障害者数が1名になった**ことをきっかけに、改めて雇用に向けて取り組むこととした。

支援を受けることになったきっかけ

- ・**ハローワークから障害者相談援助事業の認定事業者の紹介**があり利用することになった。
- ・また、業種や地域、立地等の事情から、人材不足が課題であり、障害者に限らず、多様な人材の雇用の必要性を感じていた。

実際に受けた具体的な支援

- ・令和6年8月～令和7年2月頃まで**7か月間**に渡り、**月2～3回程度**、雇用に向けて、認定事業者とB社社長での主にオンラインでの打ち合わせを実施。職場を見て、**切り出す業務への助言**ももらった。
- ・認定事業者から、対面及び動画視聴によって、**全職員に対し、障害者雇用に係る基本的な知識や意義等の説明**を行っていただき、障害者の受入れ前に準備を行った。

支援による具体的な成果、現在の状況

- ・認定事業者とも繋がりのある就労移行支援事業所の利用者を**令和7年3月に1名採用**。清掃業務を担当。
- ・既存の休憩室が狭かったため、別部屋を用意したり、メンターを配置するなど工夫している。現在も就業状況等について**認定事業者から本人にヒアリング**を行ってもらっている。
- ・また、4月から**更に1名障害者の方を採用予定**。

事例③ C社（卸売業、従業員約100名、福岡県）

日々の細かな相談や他企業の見学等の支援によって、障害者雇用の認識が変化し、人材活用できている事例

支援を受ける前の状況

- これまで障害者を雇用した**経験がなく、雇用のイメージがつきにくかった**こともあり、積極的に取り組むことができていなかった。

支援を受けることになったきっかけ

- **ハローワークから**障害者雇用に関して働きかけがあり、支援の方法として、今回利用した**認定事業者を紹介**され、利用することになった。

実際に受けた具体的な支援

- 令和6年9月～令和7年3月に採用するまで、**週1～2回程度**連絡をとり、障害者雇用に係る**細かな相談**をした。障害者を雇用している**他企業の見学機会の設定**や、**求人として出す業務内容に対しての助言**を受けた。
- また、助言を受けて、全社員に対し今後**障害者雇用を進めていくことを掲示板で周知**したことで、社員の理解が深まった点が良かった。

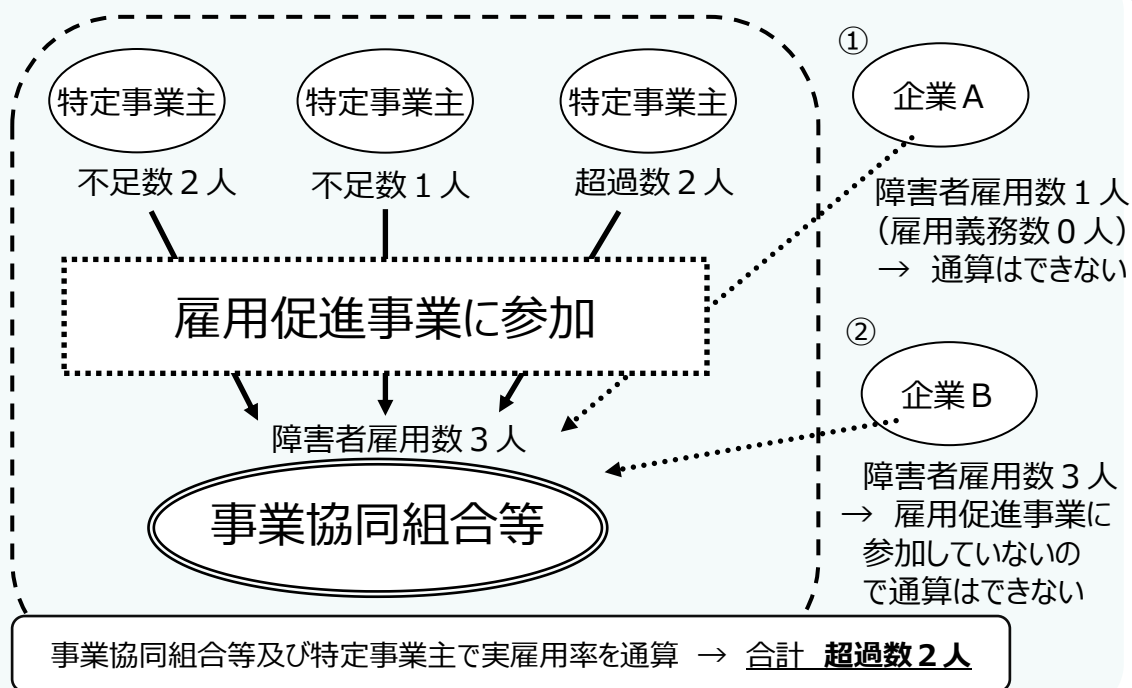
支援による具体的な成果、現在の状況

- 就労移行支援事業所から職場見学や実習の希望があり、**認定事業者からの助言を受けながら、1～2週間の実習**を数名実施。
- **令和7年3月に1名採用**。主に扱っている自動車用品のピッキング作業に従事し、1 戦力として働いている。3名のサポート役をつけ、日々の作業のフォローをしている。
- **業務適性があれば戦力**になることが分かり、**障害者雇用の認識が変化**。別の支援機関の紹介により、**更に1名の実習の受入れ**も予定。

中小企業への支援制度・環境 |

D 事業協同組合等算定特例制度

- 中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業（特定事業主）における実雇用率を通算することができる。



特定事業主の要件

- (1) 事業協同組合等の組合員であること。
- (2) 雇用する常用労働者の数が40.0人以上であること。
- (3) 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は他の特定事業主特例の認定を受けておらず、当該認定に係る子会社、関係会社、関係子会社又は特定事業主でないこと。
- (4) 事業協同組合等の行う事業と特定事業主の行う事業との人的関係（具体的には、特定事業主からの役員派遣等）または営業上の関係（具体的には、定期的な発注等）が緊密であること。
- (5) その規模に応じて、それぞれ次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

ア 常用労働者数167人未満	要件なし
イ 常用労働者数167人以上250人未満	障害者1人
ウ 常用労働者数250人以上300人以下	障害者2人
エ 常用労働者数300人以上	常用労働者数×1.2%

組合員として事業協同組合等の協同事業に参加している企業であっても、

- ① 障害者の雇用義務が0人である企業
 - ② 雇用促進事業には参加しない企業
- は、この特例対象にはならず、通算はできない。

事業協同組合等の要件

- (1) 事業協同組合、水産加工業協同組合、商工組合又は商店街振興組合、有限責任事業組合（LLP）であること。
- (2) 規約等に、事業協同組合等が障害者雇用納付金等を徴収された場合に、特定事業主における障害者の雇用状況に応じて、障害者雇用納付金の経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。
- (3) 事業協同組合等及び特定事業主における障害者の雇用の促進及び安定に関する事業（雇用促進事業）を適切に実施するための計画（実施計画）を作成し、この実施計画に従って、障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成できると認められること。
- (4) 自ら1人以上の障害者を雇用し、また、雇用する常用労働者に対する雇用障害者の割合が、20%を超えていること。
- (5) 自ら雇用する障害者に対して、適切な雇用管理を行うことができると認められること（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等。）。
- (6) 原則として、申請時点において、事業協同組合等および特定事業主全体で障害者雇用義務を果たしていること。（申請時点において障害者雇用義務を果たしていない場合には、実施計画に基づき、計画期間内に法定雇用率を確実に達成できると認められること）

中小企業への支援制度・環境 |

D 事業協同組合等算定特例の実績

事業協同組合等算定特例の認定組合数は、平成23年度の1件から、令和6年度は9件まで増加。

	23.6.1 (2011)	24.6.1 (2012)	25.6.1 (2013)	26.6.1 (2014)	27.6.1 (2015)	28.6.1 (2016)	29.6.1 (2017)	30.6.1 (2018)	元.6.1 (2019)	2.6.1 (2020)	3.6.1 (2021)
認定組合数	1	1	2	2	2	4	5	5	6	8 ※(うちLLP 1)	7 ※(うちLLP 1)
障害者数 (人)	20.5	22.5	38.5	34.0	33.5	95.0	125.5	126.5	143.5	180.5	192.5
うち身体	12.0	10.5	19.0	17.0	15.5	48.5	65.0	61.0	74.5	79.5	97.0
うち知的	7.0	11.0	18.5	14.5	17.0	33.0	43.0	46.0	48.5	52.5	41.0
うち精神	1.5	1.0	1.0	2.5	1.0	13.5	17.5	19.5	20.5	48.5	54.5
障害者数 (人) 【実人員】	(15)	(15)	(31)	(33)	(28)	(92)	(128)	(122)	(136)	(169)	(197)

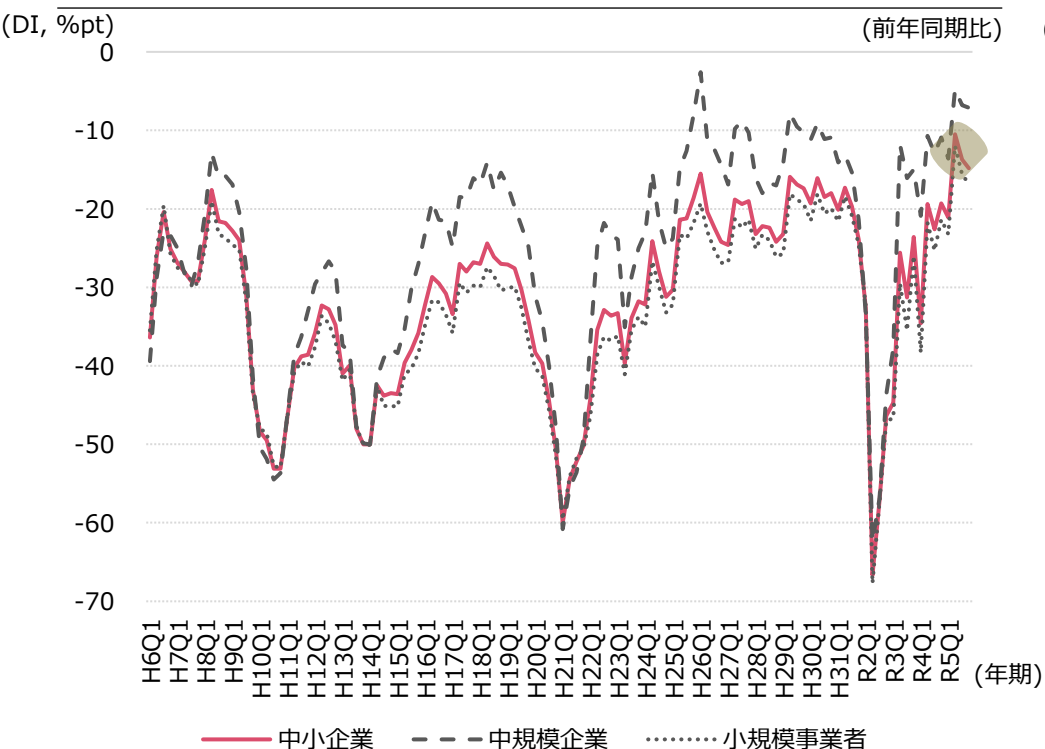
	4.6.1 (2022)	5.6.1 (2023)	6.6.1 (2024)
認定組合数	7 ※(うちLLP 1)	7 ※(うちLLP 1)	9 ※(うちLLP 2)
障害者数 (人)	208.0	224.5	571.0
うち身体	107.0	111.0	167.0
うち知的	47.5	50.5	76.0
うち精神	53.5	63.0	328.0
障害者数 (人) 【実人員】	(207)	(206)	(597)

※事業協同組合等算定特例における有限責任事業組合（LLP）の取扱いについては、令和2～令和4年までは国家戦略特区区内においてのみ対象であり、令和5年から全国展開

中小企業への支援制度・環境 | (参考) 中小企業を取り巻く経済状況

- 中小企業景況調査における企業規模別の業況判断DIの推移を見ると、令和5年第2四半期における中小企業における景況認識は、平成6年以降過去最高水準となっている。第3四半期・第4四半期ではわずかに悪化しているものの高い水準を維持
- 法人企業統計調査季報における企業規模別の売上高推移をみると、中小企業の売上高は、令和3年第1四半期を底として増加傾向にある

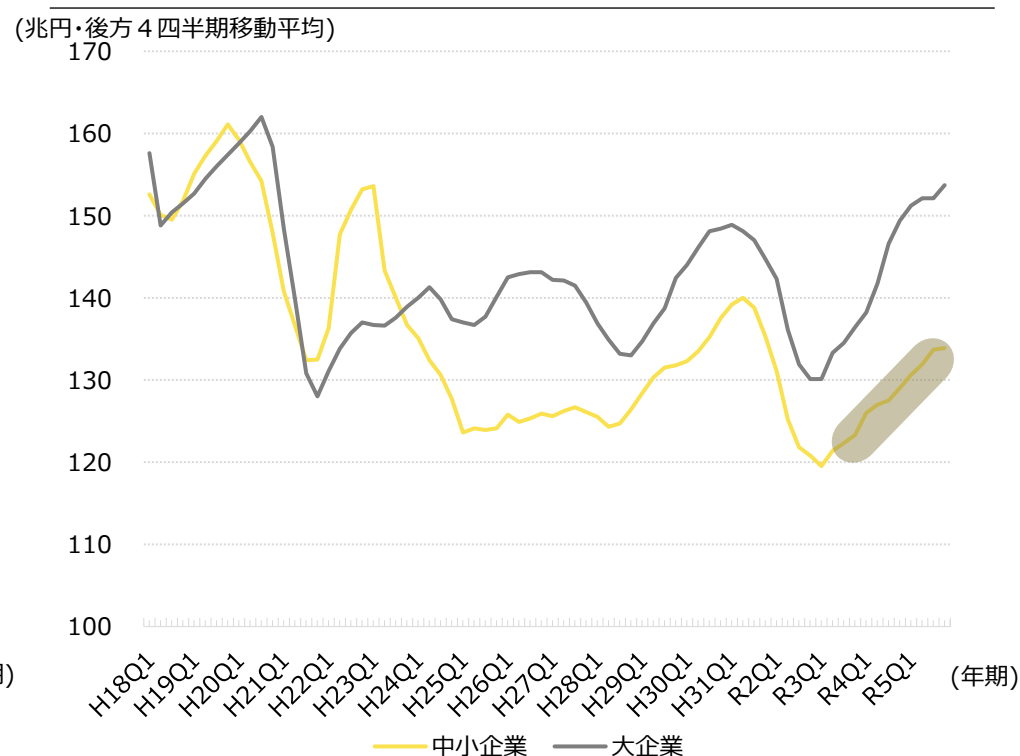
企業規模別業況判断DIの推移



資料：中小企業庁・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

- (注) 1.景況調査の業況判断DIは、前年同期と比べて、業況が「好転」と答えた企業の割合(%)から、「悪化」と答えた企業の割合(%)を引いたもの。
2.ここでは、中小企業とは中小企業基本法第2条第1項の規定に基づく「中小企業者」、小規模事業者とは中小企業基本法第2条第5項の規定に基づく「小規模企業者」、中規模企業とは中小企業から小規模事業者を除いた企業をいう。

企業規模別売上高の推移

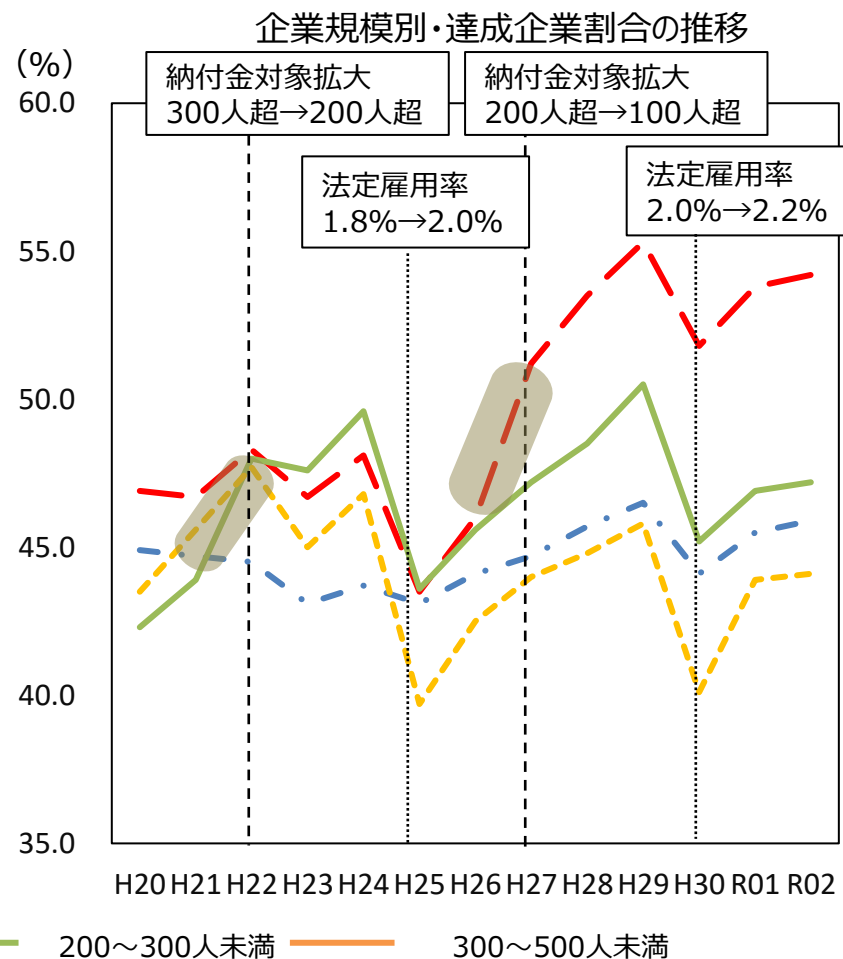
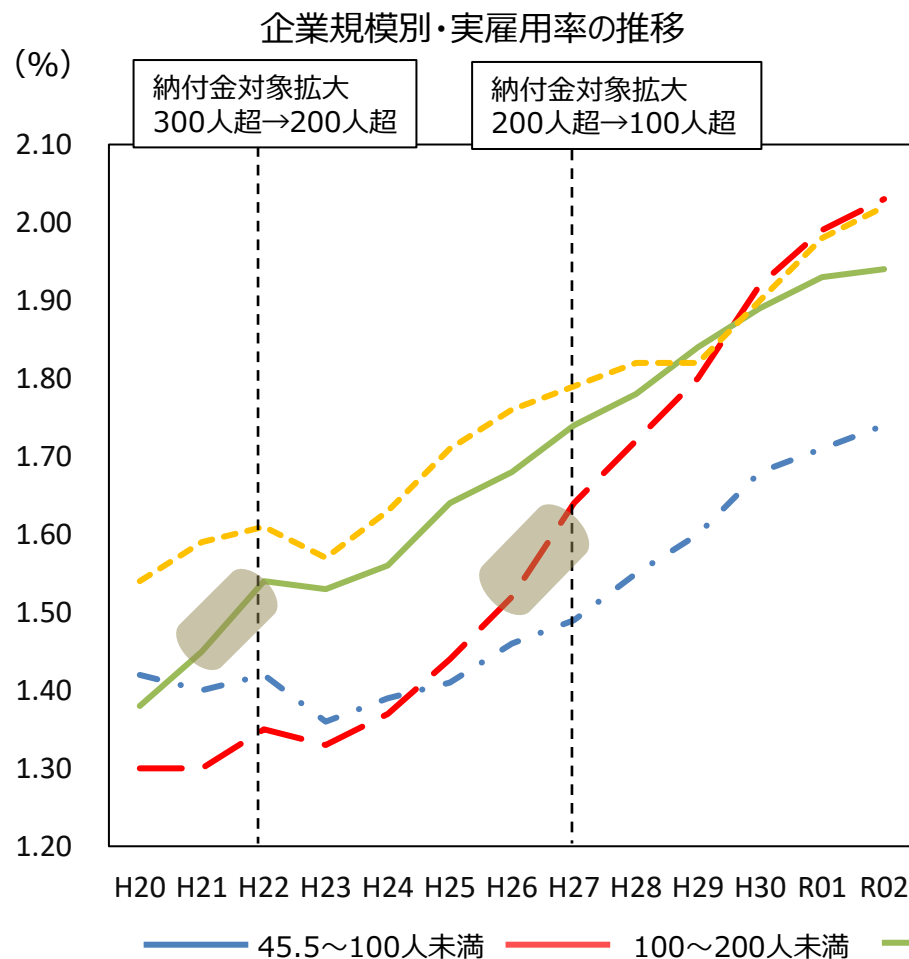


資料：財務省「法人企業統計調査季報」

- (注) 1.ここでいう大企業とは資本金10億円以上の企業、中小企業とは資本金1千万円以上1億円未満の企業とする。
2.金融業、保険業は含まれていない。

納付金制度適用による雇用促進効果

- 障害者雇用納付金について、200人超300人以下の企業については平成22年度から、100人超200人以下の企業については平成27年度から、それぞれ納付金納付義務の対象に拡大している。
- これらの企業規模においては、特に納付金納付義務の対象拡大の時期の直前期に、納付義務のかからない100人以下の企業等と比べると、実雇用率、法定雇用率達成割合がより改善する傾向が見られた。



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満。平成30年からは45.5~100人未満

※障害者雇用状況報告より集計

- ◎ 雇用義務の対象ではあるものの、暫定措置として納付金制度の適用からは除外されている常用労働者数が100人以下の事業主について、納付金納付義務の対象とすることをどう考えるか。
 - 常用労働者数が100人未満の企業においては、達成企業の割合が半数を下回り、かつ長期的に見ると改善傾向が乏しい状態が続いていることから、障害者雇用の更なる促進が求められている。
 - 100人以下の企業を含む中小企業の障害者雇用を支援する施策も拡充・強化されていることも踏まえ、こうした状態の改善や企業間の公平性の確保の観点から、これら100人以下の企業についても納付金の納付義務の対象とすることについてどう考えるか。
 - 一方、100人以下企業の中でも企業規模が小さい企業ほど雇用に係る負担が大きいと考えられるところ、次期改正において、100人以下企業全体に納付金納付義務を拡大することをどのように考えるか。
 - また、平成20年法改正時に、300人以下企業に納付金納付義務の適用拡大を行った際には、企業規模及び納付金額の経過措置を設けたが、今回経過措置を設けることについてどのように考えるか。
- ※なお、納付金及び調整金の対象となる企業数は約6.5万社で、現在当該企業規模で雇用されている障害者数は約7.8万人（詳細は次頁）。

(参考) 新たに納付金制度の対象となる企業数等

- 納付金制度の対象を100人以下企業に拡大した場合、新たに約6.5万社・約7.8万人の障害者が対象となると想定される。
- 納付金財政としては、未達成企業からの納付金収入の増加と、報奨金から調整金に代わることによる調整金支出の増加が想定される。

対象となる企業数・障害者数※1

- 40～100人規模の企業数は**約6.5万社**
- 同企業規模群で雇用されている障害者は**約7.8万人**
(実雇用率1.96%)

企業規模※2	企業数	法定雇用労働者数	障害者数※3	実雇用率	雇用率達成企業数	割合
1,000人以上	3,568	12,898,262.0	340,850.5	2.64%	1,952	54.7%
500～1,000人未満	4,808	3,089,940.5	76,515.5	2.48%	2,129	44.3%
300～500人未満	7,077	2,501,456.5	57,178.5	2.29%	2,909	41.1%
100～300人未満	36,946	5,678,380.5	124,637.0	2.19%	18,138	49.1%
40～100人未満	64,840	3,994,359.5	78,280.0	1.96%	28,747	44.3%
計	117,239	28,162,399.0	677,461.5	2.41%	53,875	46.0%

仮に当該企業規模の実雇用率が2.5%となった場合、
障害者数は約10万人(399万人×2.5%)

※1 令和6年障害者雇用状況報告より集計

※2 現在の納付金適用範囲は100人超/以下での区分だが、当該報告では100人以上/未満での集計である点、及び雇用率2.5%においては40人規模企業から雇用義務が発生するが、雇用率の引上げに伴い対象企業は拡大する点留意

※3 カウント数反映後

納付金財政への影響(機械的試算)

- 100人以下企業に適用範囲拡大した場合、雇用率未達成企業からの**納付金収入の増加**、報奨金から調整金への切り替えに伴う**調整金支出の増加**が想定される。
- 以下は、現状の達成状況に応じた機械的試算だが、雇用が進んだ場合には、納付金収入が減少し、調整金支出は増加する。

納付金収入(+方向)

A:不足一人当たり納付金×12か月×B:平均不足人数×C:不足企業数

令和6年の不足企業数・人数で計算すると**237億円**

(=A:5万円×12×B:1.09人※4×C:3.6万社※4)

調整金支出(－方向)

①想定する調整金支給額－②現在の報奨金支給額※5

①=A:超過一人当たり調整金×12か月×B:平均超過人数×C:超過企業数

令和6年の超過企業数・人数で想定される調整金支給額(①)と、
令和5年報奨金支給額(②)の差異で計算すると、**115億円**

①-a(10人以下)=A:2.9万円×12×B:1.93人※4×C:1.5万社※4=104億円

①-b(10人超)=A:2.3万円×12×B:26.48人※4×C:454社※4=33億円

①-a+①-b=138億円

②=27億円※5

①-②=**111億円**

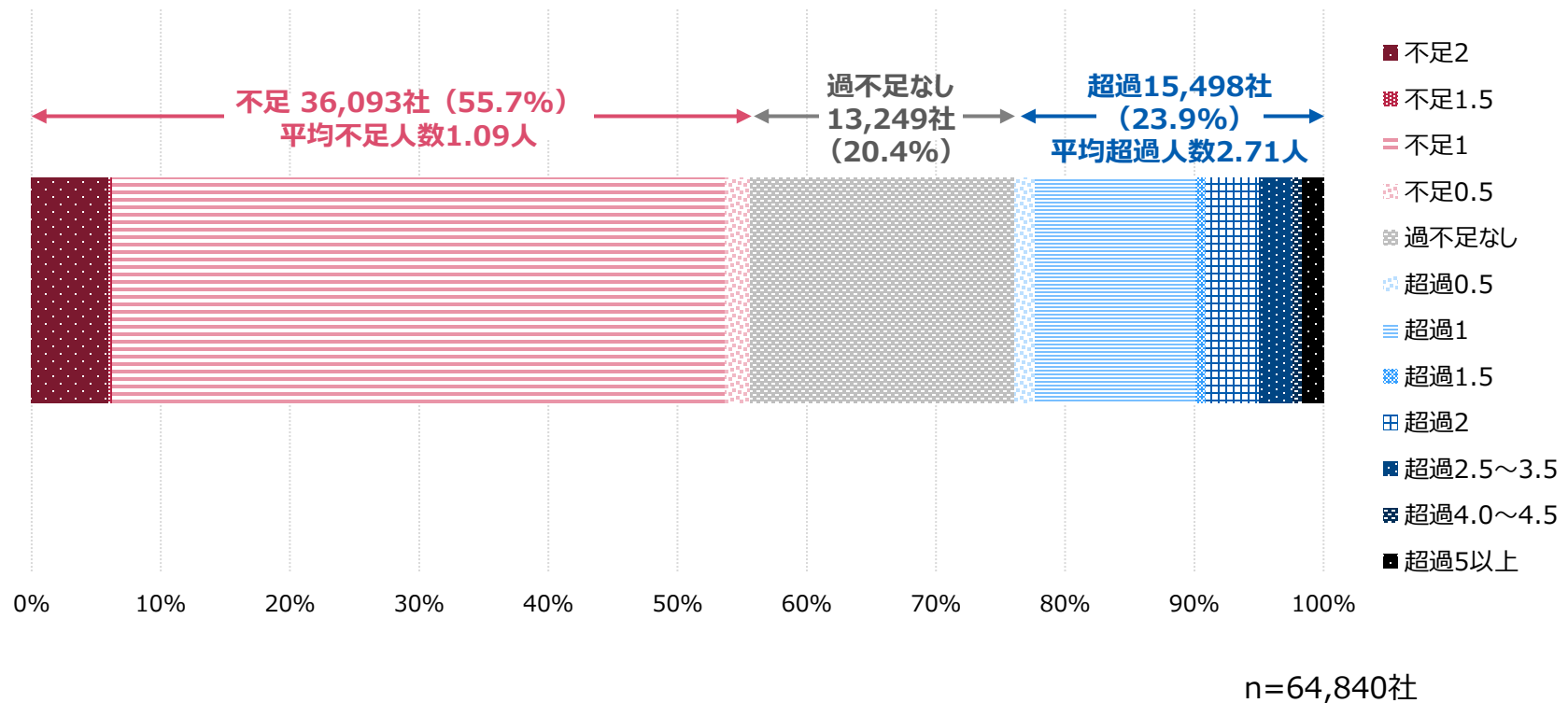
※4 平均不足/超過人数・不足/超過企業数は令和6年障害者雇用状況報告結果から算出

※5 令和6年度報奨金支給実績のうち、障害者雇用状況報告にデータのある企業(40人以上企業)への支給分。想定する調整金支給額の根拠とする令和6年障害者雇用状況報告と、報奨金支給実績では、基準日が異なる点留意。

(参考) 100人未満企業の法定雇用障害者の過不足別の企業数

- 100人未満の企業のうち、3.6万社（55.7%）は障害者の雇用数が不足しており、1.3万社（20.4%）は過不足なし、1.5万社（23.9%）は法定雇用義務を超えて障害者雇用に取り組んでいる。

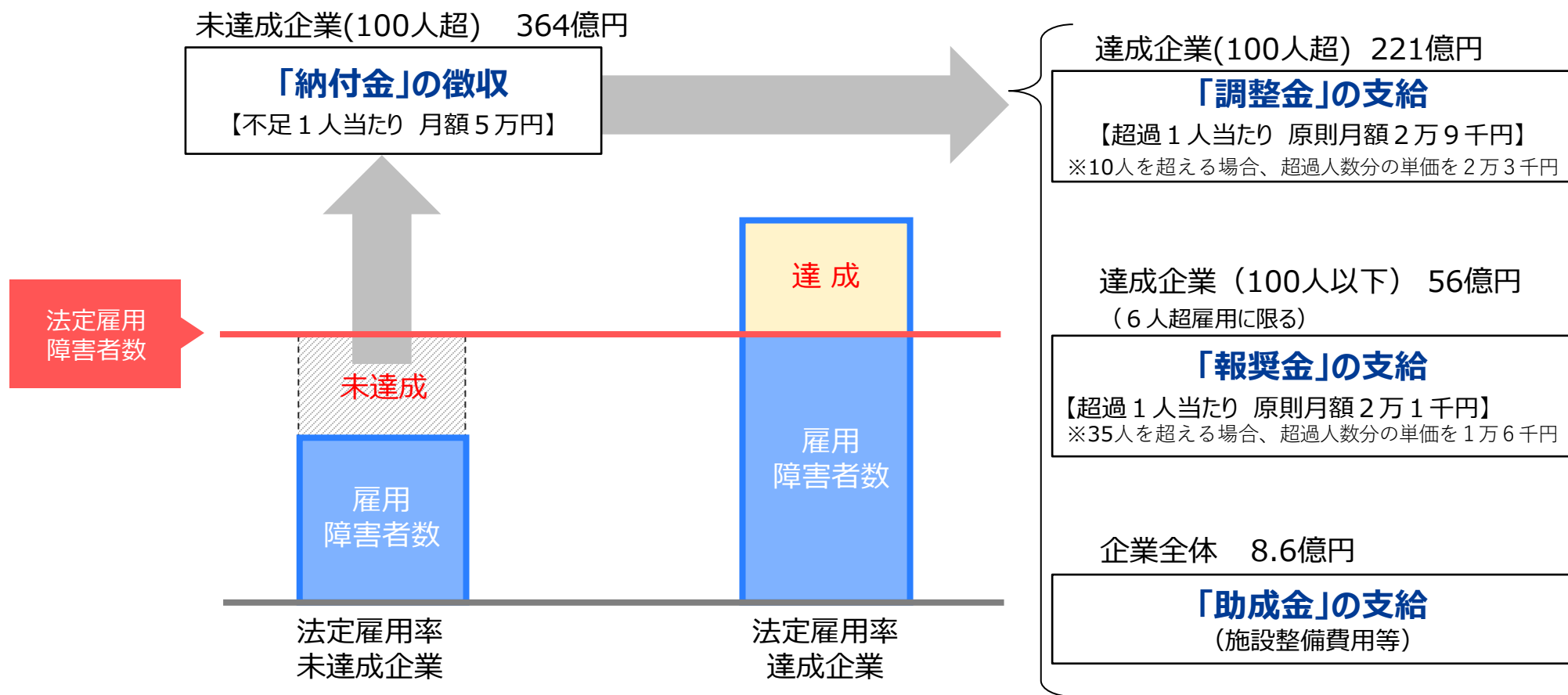
常用労働者40～100人未満企業における障害者雇用状況



※ 令和6年障害者雇用状況報告より集計

(参考) 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人当たり原則月額2万9千円）・報奨金を支給。



※ 令和5年度の制度に基づく実績

これまで構成員から出された意見について
(今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会)

今後の議論の円滑化及び明確化に資する観点から、第1回(令和6年12月3日)から第4回(令和7年4月14日)までの本研究会において、構成員から出された意見等を、事務局において整理した。

【障害者雇用の質について】

雇用の質の評価の必要性

- ・ 雇用の質を図る客観的指標が必要。例えば障害者活躍推進計画の進捗を図る満足度調査のような調査を民間部門でも定期的に行い、質の向上の客観的指標とすることや「もにす認定」を援用すること、定着率を向上させていくために必要なこと、働いている障害者が感じる質の内容を指標とすることも一案。
- ・ 質の向上は雇用の定着とも密接に関係。ハローワークでは就職後の定着を図る観点からも伴走型の支援を行っており、一定の経験を蓄積しているため、質向上の指標の検討にあたり、ハローワークでの取組みが参考になる。
- ・ 短時間雇用の精神障害者の雇用を週20時間未満から週30時間以上に就労時間を延ばすことができた場合に、より事業主の雇用管理を評価すること等も一案。
- ・ 雇用の量と質を同じ指標の中で評価することは難しい。雇用率制度はあくまで量の評価とした上で、質は認定制度などが望ましいのではないか。

既存施策等の運用の改善による質の向上

- ・ 雇用の質の向上には、適切な職業訓練の受講を可能とすることが重要。また、職業能力開発の体制及び内容の見直しや、労働者の能力が正に評価され、処遇に反映される仕組みが重要。

いわゆる障害者雇用ビジネス

- ・ 障害者雇用ビジネスが今後さらに増加することを危惧。例えば法に則った質の高い雇用をしている事業主に対する雇用率制度上の優遇措置や、その他何らかの歯止めになる措置が必要。対象者が増加し、対応が遅れることがないようにすべき。
- ・ 障害者雇用ビジネス利用企業に対し、好ましくないことを伝えていくことが必要。また当該ビジネスの形態への規制ができないことに対し、障壁となっているものを整理すべき。例えば差別禁止に当たらないか懸念。
- ・ 実態把握によって、障害者雇用ビジネスで就労している障害者の経緯や傾向の現状・課題を整理し、ビジネス事業者及び利用企業に対するガイドラインの作成や、規制の要否の検討が必要。

【障害者雇用率制度等の在り方について】

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

難病患者、精神・発達障害者共通

- ・ 手帳所持者に限らず障害者雇用促進法の対象としている「その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」にも枠を拡大すべき。
- ・ 「その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」という状況にある方をどのように峻別し、支援を行っていくかが課題。
- ・ 雇用率制度の算定基礎を手帳の所有者とする枠組みは維持した上で、難病患者など、現在手帳を所持していない方についても、一定の要件のもとで、法定雇用率の対象とすることも選択肢とし、幅広い検討が必要。
- ・ 現在の手帳制度で救えない者として、強い疲労や痛み、体調の変調性、免疫機能低下、かゆみ等があるのではないかと考えるが、そういう状態にある方の支援が重要。医学的な証明の可否がネックだが、精神科においても問診による判断の要素もある。主治医の証明を活用できないか。
- ・ 働きづらさを抱えている方にどのように働いていただくかという視点が必要。雇用率制度の中で考えるよりも、例えば生活困窮者等も含めた働きづらさを抱えている方に対する就労支援の中に、手帳を所持しない難病患者や精神・発達障害者への支援を組み込んで

はどうか。

- ・ 障害者手帳が取れる人は、取った人が対象となる仕組みは維持して欲しい。その他に医療的な課題で手帳がそぐわない人がいる場合、それがどの程度あるのか、必要性を示して議論すべき。手帳を取得したくともできない方への支援を検討するにあたり、代表的な事例を出して検討することが必要。

難病患者

- ・ 手帳を取得できない難病患者の方でも、痛みが大きい、疲れやすい、日によって体調が大きく変化する等により仕事に影響を与えていることもある。これらの方々の雇用率制度の対象への追加を検討したい。
- ・ 疾患を持っていることと障害があることは必ずしも同じではないため、医療証をもって雇用率への算入を可能とすることは違和感。就労困難性があるのであれば、障害者雇用率制度の対象とすべきだが、その評価方法や基準は、本研究会ではなく別途検討会を設けて検討すべき。
- ・ 地方自治体において、手帳を所持していない難病患者の方を積極的に採用する動きもある。こうした場における合理的配慮や生じている困難性について、事例の蓄積が必要。

精神・発達障害者

- ・ 精神障害者については、手帳を保有していても、途中で対象外となることはある。一定期間実雇用率算定できる仕組みは必要。

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

- ・ A型事業所は、障害者総合支援法に基づき雇用契約を締結して就労する方が対象となる福祉サービスであるため、雇用率制度に馴染まない側面もある。将来的に雇用率制度から除外することや調整金及び報奨金の対象を見直すことの検討が必要。
- ・ A型事業所の役割は現在多岐に渡り、認識にもバラつきがあるため、改めてA型事業所が担う役割・特性を整理した上で検討が必要。
- ・ A型事業所の利用者が一般就労を希望する際、A型事業所に留め置かれることがないよう、一般就労へ移行しやすい仕組みや、将来

的に事業所自体が例えば特例子会社のような社会的障害者雇用企業に移行していくことができるような仕組みが必要。

- ・ 報酬改定により A 型が相当数廃業している現状を踏まえ、まずは経営実態や利用者のニーズ等を適切に把握した上で、福祉施策との連携が求められる等、雇用率制度上の取扱いについては慎重な判断が必要。
- ・ 事業協同組合等算定特例のうち有限責任事業組合（LLP）に、A 型事業所が入ってしまうと、他の事業所が雇用しなくとも法定雇用率を達成可能となる。LLP の対象からは A 型事業所は除外すべき。

③精神障害者において「重度」区分を設けることについて

重度区分

- ・ JEED の実施している精神障害者の等級・疾患と就業状況に関する研究結果を踏まえ、重度区分の設定について検討すべき。
- ・ 身体障害者及び知的障害者の重度区分も維持するのであれば、精神障害者についても検討が必要。一方、そもそも雇用率制度等において「重度」の区分が今後も必要かどうか検討すべき。
- ・ 精神障害者の就労困難性について客観的指標があれば重度区分を考えても良いが、状態が回復したり悪化したりと波がある中で、「重度認定」の可否は疑問。十分な検討が必要。

週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満の精神障害者の雇用率算定特例

- ・ 特例措置については、安易に延期されることは望ましくないのではないか。
- ・ 精神障害者は特に短時間労働の必要性は高い。特例制度のままとするのではなく、維持・恒常化していただきたい。

④常用労働者数が100人以下の事業主への障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲の拡大について

- ・ 各種制度改正による中小企業の保険料負担の増加、政府主導の賃上げ要請への対応、物価高・エネルギー高などにより、中小企業の経営状況は非常に厳しい状況。また、規模が小さい企業は、障害者の受入れにあたり、業務の選別や切出し、サポート体制の整備など、取り得る選択肢が少なく、大企業とは異なる難しさがある。加えて、足元の人手不足の状況の中、受入体制が不十分なままだと定着に繋がらず、障害者の方及び企業双方に好ましくない結果となることも懸念。雇用の環境が整備された後に、経済状況も見て、納付金制度を適用すべき。
- ・ 中小企業の経営状況や障害者雇用の難しさはあると思うが、公平性の観点からも、対象となる企業の実情をしっかりと把握した上で、雇用に向けた支援や納付金額・適用のタイミング等の十分な経過措置も検討し、納付金制度を適用することで、中小企業も含めて雇用の場を増やしていくことが必要。
- ・ 強引に障害者雇用を進めるのではなく、個別の事情に応じて、きめ細やかな支援が重要。支援とセットで納付金制度の適用を行うことが必要であり、令和6年度に開始した障害者雇用相談援助事業の進捗状況も確認しながら検討していくことが必要。
- ・ 100人以下企業の納付金の適用の基準として、雇用の実績だけではなく、雇用に向けた取り組みの過程を評価するとの提案もあったが、過程を評価することは難しいのではないか。

⑤その他障害者雇用率制度全体について

- ・ 雇用率制度を採用していることで生じている派生的な問題も含めて、議論が必要。労使双方が、雇用率制度を前提とした雇用であるとの認識ゆえに生じる問題もあり、障害者雇用率制度の在り方次第で、障害認定やその他の領域でも影響を生じさせることに留意すべき。

【その他】

- ・ 手帳の交付の基準が、都道府県によって異なっている部分があるため、統一化が必要。
- ・ 除外率については、引き下げのスケジュールを早期に示すことが重要。
- ・ 企業に籍を置きながら福祉制度を利用できる仕組みの検討が必要。以前設置されていたような障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会の設置が必要ではないか。

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担当部長
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取締役会長
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)