



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

# 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 制度的対応・検討の方向性

厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 障害者雇用の質について |

## 1. 障害者雇用の質の規定及び質の向上に向けた事業主の認定制度の創設・拡大等（1/3）

（制度的対応① 障害者雇用の「質」のガイドライン等の創設）

- 本研究会においては、障害者雇用促進制度の基本的理念や、現状（実態）を踏まえ、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

- 障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素として、以下が特に中心的な要素と考えられる。
  - 1) 能力発揮の十分な促進（①職務の選定・創出と障害特性等との適切なマッチング、②成長を促すOJTや教育訓練機会の確保等）
  - 2) 能力発揮の成果の事業活動への十分な活用
  - 3) 適正な雇用管理（①採用・配置・育成等の計画的な実施、②障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）
  - 4) 発揮した能力に対する正当な評価とその反映（①評価結果に相応しい配置（職務内容）、②処遇（昇進・昇格））
  - 5) 雇用の安定（安定的な雇用契約期間等）
- こうした「質」として重視すべき中心的な要素については、法令において明示する。

- このような「質」として重視すべき要素を示すガイドライン等の根拠及び内容を法令上に規定することは、事業主が目指すべき方向性を明確に示す上で必要であり、これにより企業における取組を推進していく方向で検討を深めていくべき旨の意見があった。  
また、その際には、障害者雇用の現場を踏まえて適用時期を検討すべき旨の意見があった。
- また、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」に関しては、障害のある労働者と職場（事業主）をサポートする体制や、直属の上司以外の相談支援体制が重要である旨の意見があった。
- さらに、こうした「質」として重視すべき要素について、障害者雇用状況報告（6. 1 報告）において、一定の項目の報告を求め、実態を把握することが有効ではないかとの意見もあった。
- 一方で、こうした「質」として重視すべき要素については、その具体的な内容を丁寧に議論することが必要であり、特に事業所規模によって可能な取組が異なることから、中小企業の実態を踏まえた検討が必要であること、またこれを法令上に明示することは、一定の高いハードルを示すこととなり、これから障害者雇用を進める事業主を萎縮させることにつながりかねないものでもあることから、慎重に検討すべきとの意見もあった。
- また、法令上の規定の仕方として様々な選択肢を取り得るため、事業主を萎縮させない形で、どのように規定できるかを含めて検討すべきという意見があった。

# 障害者雇用の質について |

## 1. 障害者雇用の質の規定及び質の向上に向けた事業主の認定制度の創設・拡大等 (2/3)

- さらに、障害者雇用の「質」の向上を目指していくためには、とりわけ中小企業にとっては、法定雇用率達成と「質」の両方を同時に達成することは非常にハードルが高いこと、また、現在、職場適応援助者（ジョブコーチ）が主に担っている、採用後の定着段階における外部からの企業支援機能の拡充が必要であることから、認定を受けた事業者が障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して、雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助を行う「障害者雇用相談援助事業」をより効果的なものとしていくことを含め、検討すべきとの意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、進めていくことが必要である。

(制度的対応② 「質」の向上に向けた事業主の認定制度の拡大、認定に対するインセンティブの在り方等)

- 現行制度においては、常用労働者300人以下の中小企業等を対象とし、強みとする取組の総合加点方式による「もにす認定制度」があるが、本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。
- 企業規模にかかわらず「質」を高める取組を促進していく観点から、大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準等を改めて見直す。
  - 認定基準の検討の際には、障害者自身による雇用の「質」に対する満足度やワーク・エンゲージメントについて勘案する、「質」における中心的な要素については達成必須とする、取組姿勢や内容に加えデータ等の客観的指標を組み合わせる。
  - 「質」を高めるために、一定の負担（例えば、教育訓練機会の提供や障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）が生じることも想定されることから、障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るものである調整金・報奨金や、助成金などにおいて、認定事業主に対する一定の配慮を行う。
- 1点目（大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準等を改めて見直す方向性）については概ね意見の一致があった。
  - 2点目・3点目については、この方向性で更に検討を深めていくべき旨の意見があった。その際は、認定事業主に対する一定の配慮（調整金・報奨金、助成金等）を行う場合には、更新制度等の認定後の検証が必要である旨の意見があった。

- また、企業規模によって取組可能な方法等が異なる点を踏まえ、大企業と中小企業に異なる認定基準を設定する必要がある旨や、既に「もにす認定」を受けた企業に対する影響等を併せて検討すべきとの意見があった。
- さらに、認定を受けている旨を実雇用率の算定において評価することについては、「量」の概念である雇用率に「質」の評価を反映させることは適切でないとの意見や、「質」の評価の反映により雇用の「量」がトレードオフになるような仕組みであってはならないという意見があった一方、企業としては法定雇用率の達成に懸命に取り組んでおり、実雇用率へ算定することによる「質」の向上へのインセンティブが必要との意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ議論を進めていくことが必要である。

### （制度的対応① 利用企業による報告）

- 本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

・ 障害者雇用状況報告（6. 1 報告）において、「障害者雇用ビジネス」を使用している場合（主たる労働者の就業場所とは異なる第三者が提供する就業場所において障害者を勤務させている等）については、一定の項目（※）の報告を求めることにより、行政庁において網羅的に把握可能とし、必要な指導監督を行い得るようにする。

（※就業場所、ビジネス事業者の情報、障害者が従事する業務内容、利用予定期間等の適正な雇用管理に係る情報）

- この方向性で更に検討を深めていくべき旨の意見があった。
- また、障害者雇用状況報告（6. 1 報告）による「障害者雇用ビジネス」の利用状況の報告だけではなく、利用企業名の公表を求める意見もあった。
- 一方で、報告を求める前提となる「障害者雇用ビジネス」の定義について、「主たる労働者の就業場所と異なる第三者が提供する就業場所において障害者を勤務させている」のみでは報告義務の対象となる範囲が必ずしも明確と言えないことや、利用企業としての事務負担及び心理的負担を考慮し、報告を求めることについては慎重に検討すべき旨の意見があった。
- 加えて、「障害者雇用ビジネス」の利用拡大の背景には、近年の法定雇用率の大幅な引上げがあることから、根本的な制度見直しを求める意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、「障害者雇用ビジネス」の業態等に関する実態把握を更に進めた上で、より明確な定義付けに向けた検討を進めるとともに、利用企業側の負担を併せて考慮しながら、議論を進めていくことが必要である。

（制度的対応②）「障害者雇用ビジネス」及び利用企業の望ましい在り方に向けたガイドラインの創設

○ 本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

- ◆ 上述（研究会報告書7～8頁の1）～3）の課題）のような課題の是正に向け、「障害者雇用ビジネス」に対しては、以下のようなガイドラインを策定する。  
＜ガイドラインの内容の例＞
  - 障害特性の十分な理解を含め障害者雇用に精通した一定の資格者等を配置すること、障害者及び利用企業への支援に従事するスタッフに対する教育訓練等を実施すること
  - 利用企業に対して、以下の支援メニューを提供すること
    - ① 障害者の就業を通じた成果物が、利用企業自身の事業活動において有為に活用されるための提案・支援
    - ② 利用企業自身の事業活動の中での障害者雇用のための業務切出しや業務設計・再構成、雇用される障害者の希望を踏まえた複数の就業場所・業務内容の提案・支援
    - ③ 最終的に、利用企業が、自社の就業場所での障害者雇用に移行させていくための提案・支援（利用企業自身の担当者の育成、自走開始後の助言等）
  - 上記の支援メニューの提供状況（実績）を含め、ガイドラインに沿った運営を行っている旨について、定期的に情報開示を行うこと 等
- ◆ 利用企業に対しては、1の（制度的対応①）の障害者雇用の「質」のガイドラインにおいて、以下を示す。
  - 「障害者雇用ビジネス」を利用する場合は、「障害者雇用ビジネス」のガイドラインに沿っていない運営を行う事業者の利用は望ましくない旨
  - 障害者の就業を通じた成果物は、利用企業自身の事業活動において有為に活用すべき旨
  - 一定期間の利用の後は、利用企業自身の事業活動の中で障害者雇用のための業務切出し等を行い、雇用される障害者の希望を踏まえつつ、自社の就業場所へ障害者雇用を移行させていくことが望ましい旨

- この方向性で更に検討を深めていくべき旨の意見があった。その際には、主たる労働者の就業場所とは異なる第三者が提供する就業場所で就業させる期間の望ましい在り方についても併せて検討すべき旨の意見があった。
- また、ガイドラインについて、対象となる「障害者雇用ビジネス」の定義及び範囲が必ずしも明確と言えない点も踏まえれば、慎重に検討すべき旨の意見があった。
- さらに、「障害者雇用ビジネス」の利用において、真に問題となるのは何か（例：障害者の就業を通じた成果物が利用企業の事業活動において「有為に活用されていない」と判断される本質的要素は何か）について十分見極めて、議論を進める必要がある旨の意見があった。
- 加えて、障害者である労働者と雇用主である利用企業の人事担当者等との間（さらに必要に応じ「障害者雇用ビジネス」事業者も加えた三者の間）において、必要とする合理的配慮の内容を含め、定期的にコミュニケーションが図られるようガイドラインに位置付けることが必要である旨の意見があった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、「障害者雇用ビジネス」の定義や、問題があると判断される本質的要素の検討を進めるとともに、就労する障害者のために望まれる措置の内容の検討を含め、議論を進めていくことが必要である。

# 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の位置付け (1/3)

(制度的対応 就労困難性のある難病患者の個別判定制度の創設及び実雇用率算定)

- 本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

- ・ 手帳が得られていない難病患者については、本人からの申請により、医師の意見書等も勘案しながら、個別の就労困難性（職業生活への「制限」の程度）を判定し、一定水準にある場合、まずは、実雇用率において一定の算定を可能とする。その上で、施行状況を注意深く見ながら更に雇用義務の在り方を検討していく。
- ・ 個別の就労困難性の判定基準の検討は、疾患による自己管理（休憩、服薬等）の必要性、疲れやすさや体調の不安定性等による仕事内容や働き方の制約や、通勤の困難性など、JEEDの難病患者の就労困難性調査研究結果で示された一定の就労困難性を参考としつつ、更なる調査研究や専門家の知見を交えた検討等を経て、対象範囲の明確さや、公正性、一律性が確保できるような内容としていく。その際は、難病の診断や重症度を測る際に用いる臨床的・国際的な基準と、本人から聞き取った就労困難性を組み合わせること等により妥当性のある判定基準を目指す。
- ・ また、まず現に困難に直面している者を優先的に判断する等の円滑・着実な施行体制の検討が併せて必要。
- ・ 実雇用率における算定は、他の障害種別への影響が生じないようにする観点からの方策を併せて検討する。

- また、事務局（厚生労働省）より、個別判定の基本的考え方の粗いイメージとして、以下を提示するとともに、実雇用率算定の対象となり得る対象者の機械的な試算として、対象者の条件設定により幅のある複数の試算（約2,800人～約65,400人）を提示し、議論した。

### <基本的考え方>

- ・ 障害者雇用促進法における「雇用義務」は、「対象障害者」の雇用の場を確保することが、自由競争によっては困難であることを前提に、経済活動の自由の一部である採用の自由に制限を加える性質を有している。
- ・ このため、「対象障害者」の範囲の検討に際しては、「対象範囲の明確性」、「公正性」、「一律性」を確保することが引き続き重要。
- ・ 今回検討する難病患者の「個別判定」は、難病による「身体機能の障害」が、身体障害者福祉法別表に該当しないことによつて手帳交付が得られない場合であっても、手帳所持者と同等以上に就労困難性を有する者がいることを踏まえ、就労困難性が手帳所持者と同等以上と考えられる者を（手帳に依らず）個別に判断する仕組みとして検討を行う。（「対象障害者」の範囲について、「公正性」を確保するために、「対象範囲の明確性」と「一律性」を十分に確保しながら、制度設計を行う。）

# 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の位置付け (2/3)

- ※ なお、こうした手帳に依らない「個別判定」は、現行制度においても、
- 身体障害者について、指定医又は産業医の診断書による判定（身体障害者福祉法別表に該当する旨を確認）
  - 知的障害者について、判定機関（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、精神保健指定医及び地域障害者職業センター（JEED地域センター））による判定があり、特に、手帳を所持する者を主たる対象とする重度知的障害者判定は、年間3,000件前後、実施されている。

### <個別判定の方法（粗いイメージ）>

具体的な判定方法としては、例えば以下のような方法等が考えられるか。

案1：難病に罹患していることが分かる診断書 + 就労困難性のアセスメント

⇒ (1)難病に罹患していることが分かる診断書の提出に加え、(2)支援職によるアセスメント情報（易疲労性・痛み・免疫力低下等を想定）により、一定基準以上の者を判定する。

案2：難病の医療費助成の重症度判定 + 就労困難性のアセスメント

⇒ (1)難病指定医による判断（医療費助成の認定時に使用される「診断書（臨床調査個人票）」をベースとすることを想定）と、(2)支援職によるアセスメント情報（易疲労性、痛み、免疫力低下等を想定）により、それぞれ一定基準以上の者を判定する。

案3：難病の医療費助成の重症度判定 + 就労困難性のアセスメント + 国が設置する審査委員会による合議

⇒ (1)難病指定医による判断（医療費助成の認定時に使用される「診断書（臨床調査個人票）」をベースとすることを想定）と、(2)支援職によるアセスメント情報（易疲労性、痛み、免疫力低下等を想定）を組み合わせて判断材料とした上で、(3)国において審査委員会（難病指定医や、就労支援関係者、障害者の就労に精通した学識経験者等を構成員とする審査委員会を想定）を設け、合議を経て、就労困難性が手帳所持者と同等以上にあると考えられる者を判定する。

- 上述のような難病患者の就労困難性の状況等を踏まえ、また、本論点は平成24年から10年以上にわたり引き続きの検討事項とされてきており、今回は方向性を示して具体的な制度設計に入る時期にきているという認識の下、この方向性で検討を深めるべきとする意見があった。
- その上で、実雇用率算定における他の障害種別への影響に関して、過去の実雇用率算定の対象となる障害者の範囲拡大時には、政策的対応が必要となる状況ではなかったため、当該方策を改めて講じる必要性は高くないという意見もあった。

# 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の位置付け (3/3)

- また、個別判定に際しては、就労困難性のアセスメントが重要であるが、就労困難性の医療的な背景（例：免疫力の低下等）については医師による客観的裏付けが併せて必要であること、支援職によるアセスメントは医療的な背景に基づいた職業生活の制限（例：（免疫力の低下に由来する）通勤や移動の制約等）を見る必要があること、審査委員会による合議で判定を行うことが重要であること等の意見があった。
- 一方で、法定雇用率が引き上がる現状の中、将来的な雇用義務の在り方の検討につながり得る本論点については、難病患者の個別性の高さ等により、就労困難性の個別判定を行うことの難易度が高いと想定される中で、現時点においては具体的な判定基準等の仕組みが明らかでなく、実雇用率の算定の対象者についても、試算によって開きがあるため、個別判定制度を設けることの是非の判断はできず、引き続き慎重な検討が必要との意見があった。
- こうした意見も十分に踏まえ、就労困難性の個別判定のための判定基準等の仕組みについて、更なる調査研究等も併せて進めながら、手帳を所持していない難病患者の個別判定制度の創設及び実雇用率算定の妥当性について、引き続き丁寧に議論を進めていくことが必要である。

# 障害者雇用率制度等の在り方について |

## 2. 手帳を所持していない精神・発達障害者の位置付け

(検討の方向性 精神・発達障害に対する理解及び合理的配慮の推進、関係機関における支援)

- 本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。
  - ・ 精神障害者保健福祉手帳における対象範囲の網羅性や、判定内容（日常生活等における制限の状態を認める）に加え、JEEDの精神・発達就労調査研究の状況を踏まえれば、手帳を所持しない者を別途の基準を用いて雇用率制度の対象とする必要性・合理性は高いとは言えず、雇用率の対象を精神障害者保健福祉手帳の所持者とする現行の仕組みを維持する。
  - ・ その上で、引き続き職場を含めた社会全体の精神・発達障害に対する理解の促進を図っていくとともに、職場における合理的配慮の推進やハローワーク等の関係機関における支援を更に進めていく。
- この方向性で概ね意見の一致があった。
- その上で、手帳取得に抵抗感がある者や手帳取得方法の理解が十分でない者への丁寧な説明や相談支援、手帳の有無にかかわらず本人の働きづらさに対する支援や合理的配慮の必要性に対する職場の理解促進が重要との意見があった。

(制度的対応 精神障害者保健福祉手帳の更新ができなかった場合における雇用率の算定)

- 精神障害者保健福祉手帳には有効期限があることから、更新が得られなかった場合に、一定の期間については引き続き雇用率制度の対象とすることについて、これまで検討課題とされてきた。
- 支援機関へのヒアリング結果によると、企業の職場環境が良くなったことによる症状の改善等、様々な事情で更新がなされなかったケースが現に見られ、またデータ上も手帳の返還件数及び有効期限切れ件数は一定数見られる。
- このため、本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。
  - ・ 精神障害者保健福祉手帳の更新が得られなかった場合については、当該労働者が企業に引き続き雇用されており、かつ、今後も雇用される見込みである（障害者雇用率の算定外となったことを理由とした契約の不更新等を行わない）と判断できる場合においては、一定期間（例えば、新規採用に向けた業務切出しや採用プロセスに要する期間を勘案した1年間程度）、雇用率制度及び障害者雇用納付金制度上の取扱いを検討する。
  - ・ 当該取扱いを検討する際には、同様にその他の手帳等の更新が得られなかった場合の取扱いについても合わせて検討する。
- 一定の場合、一定期間は引き続き対象障害者として取り扱う等制度上の取扱いを検討する方向で概ね意見の一致があった。
- その上で、「一定期間」については議論を進めていく必要がある。

(検討の方向性 労働施策・福祉施策両面からの検討の上での判断)

- A 型事業所の位置付けに関しては、本研究会において、以下の各論点を事務局（厚生労働省）より提示し、議論を行った。

<論点 1> 雇用率制度の対象とすべきか（全国で適用される法定雇用率の算定式に A 型事業所の雇用量を含めるか／A 型事業所における雇用量を各法人において実雇用率として計上可能とするか）。

当該論点に関しては、以下の意見があった。

- ・ A 型事業所で就労する者は「通常の事業所に雇用されることが困難」な状態像のはずであり、法定雇用率の算定式の分子に入れることには違和感がある。十分な経過措置を講じた上で、雇用率制度から除外すべき。
- ・ 雇用率の算定対象であることや調整金・報奨金の受給対象であることによって、本来一般就労へ移行可能な人たちが A 型事業所に留め置かれている可能性が拭えないのではないか。
- ・ 「通常の事業所に雇用されることが困難」な者と制度創設当初から定義されているが、この間、企業における一般就労の場が相当進展している中で、利用者の実態がこの定義に合致していないのではないか。
- ・ A 型事業所の利用者も労働者であり労働関係法令が適用され、障害福祉とはいえ独立採算である事業活動収支から賃金を払う形であり、事業活動の性質も一般的な事業活動であること等から、雇用率制度の対象に引き続き含めるべき。

<論点 2> 納付金制度等の対象とすべきか（調整金及び報奨金の支給対象とするか／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援の支給対象とするか）。

また、障害福祉サービスとしての A 型事業所に与える影響をどう考えるか。

当該論点に関しては、以下の意見があった。

- ・ A 型事業所は通常の事業所で雇用されることが難しい障害者の方にとっての選択肢の広がり、働きがいの提供など、一定の社会的役割を果たしている。社会保険の適用拡大や物価高騰、最低賃金の引上げの影響により厳しい状況にある中、さらなる経営悪化を招くような納付金制度対象からの除外は避けるべき。多くの障害者が職を失うこととなる。
- ・ 調整金・報奨金は、障害福祉サービス等報酬と目的が重複しているのではないか。
- ・ A 型事業所は、確かにとりわけ都市部以外の地域の貴重な雇用の場になっているものの、現状では、一般企業の雇用への移行機能が十分でなく、一般雇用を増やす結果とならない。激変緩和措置を十分に講じた上で、納付金制度から除外すべき。
- ・ また、A 型事業所を特例子会社のような企業体に少しずつ移行させる道を探るべき。

＜論点3＞ その他、事業協同組合等算定特例制度（特にLLP）や、特例子会社制度（グループ算定含む）におけるA型事業所の位置付けをどう考えるか。

当該論点に関しては、以下の意見があった。

- ・ LLP（有限責任事業組合）の場合の算定特例制度については、組合参加企業の中に、A型事業所を招き入れるだけで、新たに障害者雇用を行わなくても組合参加企業が法定雇用率を達成できてしまう実態となっており、制度趣旨に照らし、喫緊に検討すべきではないか。
- ・ 企業にとって、A型事業所を保有してグループ算定を行えば、より社会的責任を果たしている特例子会社を作らなくても雇用率が達成できてしまい、望ましくない方向になるのではないか。

- 雇用率制度は、社会連帯の理念の下で、共同責務として事業主が確保すべき障害者雇用の量の想定に基づいた雇用義務制度であり、納付金制度（調整金・報奨金）は、共同責務を負う事業主間の経済的負担の調整のための制度である。  
これら雇用率制度及び納付金制度の対象を検討する上では、A型事業所の制度創設以降の我が国の一般就労の場の進展や、その中でのA型事業所の利用者像の変化、経営状況等、現状の実態把握を十分に行う必要がある。その上で、通常の事業所に雇用されることが困難な方の就労の受け皿や、一般就労への移行支援といった、A型事業所が果たすべき役割について、雇用、福祉の役割分担など、両面から丁寧に検討し、制度見直しをもたらす社会的影響にも留意しつつ、議論を進めていくことが必要である。

## 障害者雇用率制度等の在り方について |

- 4. 精神障害者について障害者雇用率制度における「重度」区分を設けること、
- 5. 精神障害者である短時間労働者の算定特例

### 4. 精神障害者について障害者雇用率制度における「重度」区分を設けること

(検討の方向性 精神障害者の区分に関し、現行制度の運用の維持)

- 本研究会においては、以下の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

・ 精神障害者保健福祉手帳所持者の等級別就労状況は、手帳の等級に比例して就労困難性が高くなるとの結果は明確にはなっておらず、精神障害については、症状に波がある等、個別の判定が困難との指摘もあることを鑑みれば、現時点で、雇用率制度において等級ごと又は等級以外での困難性の違いにより、重度区分を設けることについて、どう考えるか。

- 精神障害者の状態は、本人の内部要因に加え、環境等の外部要因によっても非常に変化しやすく、ある一定程度の安定的な就業能力を含めた重症度を判定することは難しいことから、精神障害者について「重度」区分を設けることは、就労困難性やそれに伴う事業主負担が合理的に反映された雇用率制度とならないという旨の意見等があった。
- そのため、精神障害者について、雇用率制度における「重度」区分を設けることは適当とはいえず、引き続き、現行制度の運用を維持する方向性で概ね意見の一致があった。

### 5. 精神障害者である短時間労働者の算定特例

(検討の方向性 精神障害者である短時間労働者の算定特例制度の運用の維持)

- 本研究会においては、精神障害のある短時間労働者（週20時間以上30時間未満）の実雇用率の算定特例について、以下の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

・ 短時間労働者である精神障害者は、その人数が減少基調にあるものの依然一定の割合を保っていること、フルタイムの者と比べ定着率が高いこと、算定特例が実態上も雇用推進に貢献しているとの指摘があること等を鑑み、1人をもって1人とする現在の算定方法を維持すること、また、その措置の性格について、どう考えるか。

- 当該算定特例については、精神障害者の雇用率の向上、定着率の改善のために、引き続き適用することが望ましいとの意見があった。その上で、精神障害者の短時間労働をより積極的に支えるために、特例措置ではなく恒久化を考えるべきとの意見があった一方で、当該特例措置の恒久化については、当該特例措置の導入当初の精神障害者の定着促進という目的から考えると、制度開始後まだ日が浅く、定着促進の政策効果が十分に見定められない状況でもあり、現時点での恒久化の判断は慎重に検討すべきとの意見もあった。
- この点については、当分の間、特例を継続することとし、恒久化の要否については、現場の雇用状況の推移も踏まえて引き続き検討する方向性で概ね意見の一致があった。

## 障害者雇用率制度等の在り方について

### 6. 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

(制度的対応 常用労働者数100人以下の事業主への納付金の納付義務の適用拡大)

- 本研究会においては、常用労働者数100人以下の事業主への納付金の納付義務の適用拡大について、以下の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。
  - ・ 常用労働者数100人以下の企業は、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ことから、障害者雇用の更なる促進が求められる。中小企業の障害者雇用を支援する施策の拡充・強化も踏まえ、この状況の改善や企業間の公平性の確保の観点から、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。
- 常用労働者100人以下の事業主に対しても、納付金の納付義務の適用拡大を行うことを通じ、障害者雇用義務の意識を強化することにより、当該企業規模の事業主における障害者雇用を促進する方向性で検討を深めるべきとする意見や、特に大企業や特例子会社がない地域において、中小企業は重要な職場であることから、納付金の納付義務の適用拡大を通じて、まずは「障害者雇用ゼロ企業」から1人目の雇用に踏み出す背中を押し、障害者の働く場を増やしていくべきとの意見があった。また、適用拡大に当たっては、受入れの難しさは個別性が高く、中小企業であることをもってそれら全てに受入れの難しさがあるとは言えないとの意見、周知から実際の適用までに相当の期間を設け段階的に進めていくべきとの意見、一律に相当の期間を想定するのではなく具体的な準備に要する期間を考えるべきとの意見、またその間に100人以下の事業主に対する業務の切出しや定着に係る企業支援をセットで重点的に行っていくことが重要との意見があった。

また、その際、100人以下の事業主に対する納付金徴収や企業支援の事務体制の在り方について、併せて検討すべきとの意見があった。
- 一方で、地域別最低賃金の大幅な引上げ等により、中小企業等は厳しい経営環境に置かれている上に、中小企業特有の難しさ（業務の切出しや人員体制が薄い中での障害者である労働者のサポート体制等）もあり、十分な受入れ体制が整備できないまま無理に雇用しても企業・障害者双方に好ましくない結果につながることから、中小企業の雇用の十分な進展がみられない現状を踏まえれば、更なる経済的な負担を課して障害者雇用の取組を進めるのではなく、障害者雇用相談援助事業等を通じた十分な支援等により、中小企業における障害者雇用の進展を確認した後に、改めて検討するべき旨の意見があった。

また、受入れ体制の整備には、相当な準備期間を要する旨や、中小企業に対する企業支援機能の更なる拡充が必要である旨、「事業協同組合等算定特例制度」がより効果的で利用しやすい制度となるような見直しが必要である旨の意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見を十分に踏まえ、障害者雇用促進法の基本的考え方である社会連帯の理念に基づき、議論を進めていくことが必要である。

併せて、最初の1人を雇用する際の負荷が特に大きいことも踏まえ、障害者雇用ゼロ企業等に対する雇用に向けた支援や、雇用後の定着支援を中心に、中小企業に対する企業支援機能を一層強化する具体的方法を検討していくことが必要である。