労働政策審議会　障害者雇用分科会	
第145回（R８．11．11）	資料１

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

これまでの議論の整理

令和８年11月11日　厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性 2
１．障害者雇用の「質」の向上に向けたガイドラインの策定／事業主認定制度の見直し 2
２．いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応 7
３．企業支援機能の強化 12
Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性 16
１．手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別認定制度の創設・実雇用率算定 16
２．手帳を所持していない精神・発達障害者の位置付け 21
３．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 22
４．精神障害者である短時間労働者の算定特例 23
５．精神障害者保健福祉手帳等が更新されない場合における実雇用率の算定について 24
６．中小企業における共同雇用制度（事業協同組合等算定特例）の見直し 26
７．在宅就業障害者支援制度等の適正性・信頼性の確保について 31
８．納付金制度の適用拡大 32
９．納付金の算定方法見直し 35
10．障害者雇用率の考え方について 36

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜

１．障害者雇用の「質」の向上に向けたガイドラインの策定／事業主認定制度の見直し

＜基本的考え方(障害者雇用の｢質｣の向上として目指す姿)＞

○　障害者雇用促進法の法目的は、障害者の雇用促進等のための措置（雇用義務等)、能力を有効に発揮できるようにするための措置等を総合的に講じ、もって障害者の「職業の安定」を図ることに置かれている。

○　障害者の「職業の安定」を、｢雇用関係」の本質（労務提供の対価として賃金を支払う契約関係）に立ち返り、企業等の事業活動の中で持続可能なものとして達成していくためには、

１．事業主にとっては、雇用する障害者の能力を十分に引き出し、事業活動において有効に活用すること（活躍促進）

２．雇用される障害者にとっては、自身の持てる能力を高め、十分に活かし、事業活動に対して貢献できること、またそれを実感できること（成長・やりがい・貢献実感）

が重要であり、それらは表裏の関係性にある。

○　我が国の障害者雇用が大きく進展し、従来の身体障害者中心から、知的･精神障害者雇用の厚みが増す中で、障害者雇用そのもの（能力発揮促進や定着等）の難易度は相対的に増しているが、急増するいわゆる「障害者雇用ビジネス」の利用に象徴されるように、障害者雇用「数」の確保が優先され、雇用する障害者の活躍促進が後回しになっていくことは、｢雇用関係」に立ち事業活動収益から賃金を支払う障害者雇用の制度を中長期的に持続困難にする。

○　こうした背景を基に、これからの障害者雇用においては、障害者雇用「数」の確保とともに、雇用する障害者の「活躍促進」、また、それと裏表の好循環関係にある、雇用される障害者にとっての「成長・やりがい・貢献実感」を重視していくことが、障害者雇用の「質」の向上として重要と考えられる。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
１．障害者雇用の「質」の向上に向けたガイドラインの策定／事業主認定制度の見直し
＜制度的対応：①障害者雇用の「質」のガイドライン等の創設＞

○　こうした障害者雇用の「質」の向上に向けて、事業主が目指すべき方向性を明確に示すために、障害者雇用促進法においては、障害者の活躍促進（事業活動における能力発揮）や、成長（能力の開発等）に向け、必要な措置の実施に係る努力義務を規定した上で、事業主が効果的・適切に取組を進めるために示すものとして、ガイドライン（告示）を設け、当該ガイドラインに基づき国が助言又は指導を行うことができることとしてはどうか。

○　ガイドライン（告示）においては、「質」として特に重視すべき要素（※）を示すとともに、効果的な取組手法例を示し、それらを参考に、各事業主が実情に応じて取組を検討し、柔軟に活用ができる方向性とすることとしてはどうか。

※特に重視すべき要素として、以下の項目が考えられる。
（１）能力発揮の十分な促進（①職務の切出し・再構成等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（能力発揮）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・昇給））、（５）より安定的な雇用、（６）経営層の理解の下で組織的・継続的に取り組むための体制整備（①経営層の理解、②経営戦略等における障害者雇用の位置付け等）

※なお、「質」として特に重視すべき要素間の関係性は、以下のように考えられる。
・　事業主にとって「能力発揮の十分な促進」「能力発揮の成果の事業活動への十分な活用」がなされている、すなわち、障害のある労働者の「活躍促進」が図られている状態は、障害のある労働者にとって自身の「成長・やりがい・貢献実感」が得られる状態と表裏の関係性にあるものであり、
・　さらに「適正な雇用管理／障害特性に配慮した働きやすさ（能力発揮）を高める措置」や「発揮された能

力に対する正当な評価とその反映」がなされることは、こうした事業主にとっての活躍促進や、障害のある労働者にとっての成長・やりがい・貢献実感をさらに高めることにつながるものであり、

・　これら全体が、障害者雇用促進法の目的でもある「雇用の安定」に結びついていく

○　加えて、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」に関し、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の整備の重要性について、ガイドラインにおいて示すこととしてはどうか。

○　なお、ガイドラインの策定に当たっては、これから障害者雇用を進める中小企業等を後押しするものとなるように、企業規模が小さくとも実行可能かつ効果的である取組手法例も盛り込むよう留意するとともに、事業主に対する意識醸成、周知に努めることが必要ではないか。

○　また、ガイドラインの策定に当たっては、事業主に義務づけられている合理的配慮の提供との関係に留意しつつ、合理的配慮の範囲が狭まったと捉えられることのないようにする必要があるのではないか。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
1．障害者雇用の「質」の向上に向けたガイドラインの策定／事業主認定制度の見直し
＜制度的対応：②障害者雇用の「質」の向上に向けた事業主の認定制度の見直し等＞

○　障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度（もにす認定制度）については、常用労働者 300 人以下の中小企業等を対象として、障害者雇用への取組状況、取組の成果及び情報開示の３項目について総合加点方式により評価して認定している。

○　これについて、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、認定基準を障害者雇用の質を重視したものに見直し、全ての企業規模を対象とした制度とすることとしてはどうか。

○　認定基準の見直しに当たっては、上記の事業主向けガイドラインにおいて示す障害者雇用の「質」として

特に重視すべき要素について、それぞれに達成必須項目を設け、できる限り数量的な指標とすることとしてはどうか。

○　なお、具体的な認定基準の内容については、以下のイメージを土台として、法施行までに議論を深めることとしてはどうか。

・　「能力発揮の十分な促進」「適正な雇用管理／障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」については、一定の効果的取組（＝「質」のガイドラインにおいて、職務の切出し・再構成等の企業の具体的取組事例を踏まえて提示）について、一定数以上の取組が行われている等

・　「能力発揮の成果の事業活動への十分な活用」については、障害者雇用ビジネスに係るガイドラインにおいて、有効に活用されていないと判断されるような状態ではないことを要件とした上で、障害者自身による事業活動への貢献実感・働きがいに関するアンケートが定期的に行われており、その調査結果が一定割合以上である等（障害者自身が事業活動に貢献できていると感じる割合が一定以上である／障害のない従業員の貢献実感の割合と同等以上になっている等）

・　発揮した能力に対する評価制度が実行されており、一定割合以上の配置・処遇への反映の実績がある等

・　一定割合以上の定着率を有するとともに、雇用の安定が一定割合以上である等（正社員・無期雇用の比率が一定割合以上である、又は、過去一定期間内に一定割合以上の正社員・無期雇用への転換実績がある等）

○　また、認定については、高い水準の取組を行っている事業主を評価しつつ、継続的な取組を促進する観点から、１段階のみではなく、多段階とし、必須項目に関する定量指標についてより高い水準とすることや、必須項目以外の「質」を高める上で望ましい取組について勘案することとしてはどうか。

○　その上で、認定取得後も認定の信頼性を確保する観点から、取組実績を所定の HP 等へ公表することを認定要件とした上で、認定取得後に公表した実績が認定要件を満たさない状態が一定期間続いた場合は認定を取り消すこととしてはどうか。なお、その実績の公表先については、できる限り一覧的に見られる形を目指していく必要があるのではないか。また、認定の取得にかかる事前準備・申請手続き等が、事業主にとって過度な負担とならないようにすべきではないか。

○　また、認定基準については、中小企業の認定に対する信頼性を確保する観点から、基本的に共通の認定基準とするものの、具体的な基準を検討する際は、企業規模による違いを意識し、調査研究等を通じて把握する中小企業の取組事例等も踏まえて評価項目や指標を設定することとしてはどうか。

○　既に現行の「もにす認定」を取得している企業について、施行後しばらくは従前の認定を有効とした上で、一定期間内に新基準に基づく認定申請を行うよう促してはどうか。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
1．障害者雇用の「質」の向上に向けたガイドラインの策定／事業主認定制度の見直し
＜制度的対応：③認定に対するインセンティブの在り方＞

○　事業主に対する認定取得に向けたインセンティブとしては、企業価値向上に向けた支援として、既に相当数の認定取得企業を有している「くるみん」「えるぼし」等の取得企業に対し、併せて障害者雇用の認定取得を働きかけるとともに、厚生労働省 HP をはじめ、企業情報データベース等を活用し積極的に周知を行うこと、自治体における公共調達における加点要素として活用してもらえるよう、定期的に（年１回等）全国の自治体に対し、自治体別のもにす認定取得企業一覧を通知することや、既存の表彰制度についても、法令で示される雇用の「質」と整合した評価基準に見直し、認定の取得が評価されるスキームとして検討を深めていくこととしてはどうか。

○　加えて、求人充足支援として、ハローワークでの職業紹介において、求職者の応募条件にマッチする複数求人企業の中で、まず認定取得企業を優先的に求職者に案内することや、合同面接会等において、認定事業主については、優先的な PR 等を実施すること、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所、民間の職業紹介事業者に対しても、認定事業主の一覧情報について、積極的に提供するなど、より一層の PR を図ることにより、民間主体によるマッチングにおける活用を推進することとしてはどうか。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
２．いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応
＜障害者雇用ビジネスへの対応の基本的考え方＞

○　企業にとっての「障害者雇用ビジネス」の利用ニーズが中長期的に継続すると考えられること、また、「障害者雇用ビジネス」の利用により「障害者雇用＝コスト」という認識・構造が強まっていくことは、中長期的な我が国の障害者雇用の進展にとって負の影響をもたらすことが懸念されること等も踏まえれば、「障害者雇用ビジネス」に対し、従来のような状況把握の取組だけでは十分でない。

○　一方、短期間に、「障害者雇用ビジネス」の業態が多様化しており、今後もビジネス環境の変化や法規制そのものによる業態の変化も想定される。このため、法規制の対象となる「障害者雇用ビジネス」の定義を検討するに際しては、今後の「障害者雇用ビジネス」の変化も想定しつつ、できる限り多様な業態をカバーしうるよう規定した上で、行政として着実に事業者を把握し、問題があると認められる場合には、法に基づいて必要な対応を行い得る規制体系を採る必要がある。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
２．いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応
＜制度的対応：①いわゆる「障害者雇用ビジネス」に対する法規制に向けた定義の在り方＞

○　法規制の対象として、定義規定で範囲を画するに際しては、いわゆる「障害者雇用ビジネス」の主要な課題を押さえる必要がある。また、業態の多様化の実態からは、従来のような場所の観念（農園・サテライトオフィス等）に加え、利用企業の障害者の雇用管理（採用・配置(業務付与含む)・育成等）に対する関与（コンサルティングを含む）を反復継続して（業として）行うものを対象としうるよう定義することとしてはどうか。【P】

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
２．いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応
＜制度的対応：②「障害者雇用ビジネス」事業者に対する法規制＞

○　こうした業を行う者に対して、行政庁への登録・届出等【P】を義務づけた上で、利用企業が障害者雇用の質の向上に向けた努力義務を適切に果たすことが出来るよう、適切な支援の実施に努めなければならないこととした上で、適切な支援の実施のためのガイドライン（告示）を定めることとしてはどうか。また、これらの規定の施行に関し必要があると認める場合（不適切な援助を行っている事業者等）には、必要な報告徴収・指導・助言・登録取消し等が行い得るよう法に規定することとしてはどうか。【P】

○　「障害者雇用ビジネス」事業者に対するガイドライン（告示）としては、「障害者雇用ビジネス」に関しての主要な課題（●参照）に着目して、以下のイメージを土台として、法施行までに議論を深めていくこととしてはどうか。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

＜障害者雇用ビジネス事業者に対するガイドラインに記載することが考えられる主な事項＞

・　障害者雇用に係る支援を提供する者として、必要な専門性を確保すること（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し障害特性や障害者雇用への十分な理解の下で支援に当たらせること等）
・　雇用管理を事実上「代行」するのではなく、利用企業自身が、雇用障害者の配置（業務付与）・育成等を主体的に意思決定し、適切に雇用責任を果たしうるよう留意して、支援を行うこと。
・　利用企業において障害者雇用の「質」のガイドライン（告示）に沿った対応が可能となるよう、雇用される障害者の活躍促進が十分に図られ、また、雇用される障害者の成長・やりがい・貢献実感が高まることを目指して、障害者の能力発揮の成果が利用企業自身の事業活動において有効に活用されるように提案・支援を行うこと。（そのための業務切出し・再構成等と障害特性等との適切なマッチングや、障害者の職業能力の開発・向上、雇用される障害者の希望を勘案した複数の就業場所・業務内容の提案、利用企業自身の担当者の育成等の支援を行うこと）

・　障害者雇用ビジネス事業者が、障害者の雇用管理に直接的に関わっている場合は、定期的に三者（障害者／雇用主（利用企業）／障害者雇用ビジネス事業者）で面談等を実施し、能力発揮の支障となっている事情の確認や、合理的配慮の具体的内容の調整等を行うこと。
・　労働安全衛生や労働災害防止等については、雇用主として利用企業に責任があることを前提としつつ、就業場所の管理等利用企業との契約に基づく役割の下で必要な協力を行い、非常時の対処等について、事前に対応方針の共有を行うこと。
・　支援姿勢・支援内容、及び具体的な支援内容の提供状況（実績）を含めた所定の項目について、年１回以上、障害者雇用ビジネス事業者のホームページ上に情報開示を行うこと

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
２．いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応
＜制度的対応：③雇用主（利用企業）に対する法規制＞

○　障害者雇用ビジネスの利用実態を把握し、必要な場合に「質」のガイドラインに基づいて助言、指導等が行えるよう、雇用主（利用企業）に対して、「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の利用状況等一定の項目について報告を求めることとしてはどうか。この場合において、報告の対象は、利用企業の事業活動等からの分離による雇用責任の希薄化や、不適切な雇用管理に特に至りやすいと思われる以下の場合に限定することとしてはどうか。

１）通常の労働者の就業場所とは異なる場所において障害者を勤務させることに係る支援を第三者（障害者雇用ビジネス事業者）から受けている場合

２）その他、障害者に対する日常的な支援（就業日における勤怠管理・業務付与・業務遂行等への恒常的な関与）を受ける場合

※　利用企業と雇用関係のある管理者を通じて、事実上障害者に対する日常的な支援を受けている場合を含む。

※　障害者本人に対する定期的な面談（例：週１回程度）等を行い、定着に向けた助言等を受けるような場合や、障害者に対する接点を有しない形で人事担当者等に対する助言のみを受けるような場合は、報告を要しない。

○　利用企業に報告を義務づける項目は、障害者雇用ビジネスの利用実態の把握等の観点から、現行の障害者雇用状況報告（6.1 報告）における報告事項との均衡や利用企業の事務負担等も考慮し、「①利用している障害者雇用ビジネス事業者（障害者雇用援助等事業者）の情報（法人名／法人所在地等）」「②（①ごとの）雇用障害者の就業場所・人数の情報（所在地／農園・サテライト等の別／主な業務内容／利用企業における管理担当者等）」「③現在の利用の変更予定」とすることとしてはどうか。

　このうち「③現在の利用の変更予定」については、雇用障害者が従事している業務の必要性・有用性の検証を踏まえた配置転換等、障害者雇用ビジネスの利用による雇用状況の変更予定を記載するものとし、できる限り選択肢化するなど事業主の事務負担軽減に留意することとしてはどうか。

　また、これらの報告事項については、現行の 6.1 報告の他の報告様式に変更をもたらさないよう、別様式を追加することを基本としてはどうか。

○　また、「障害者雇用ビジネス」の利用に際して利用企業が留意すべき事項等については、障害者雇用の「質」のガイドライン（告示）と一体的に示すこととし、「障害者雇用ビジネス」に関しての主要な課題を念頭に、以下のような内容について法施行までに議論を深めていくこととしてはどうか。

　なお、利用企業として雇用障害者の雇用管理を主体的に意思決定し、適切に雇用責任を果たすとともに、雇用する障害者の能力発揮の十分な促進や、能力発揮の成果の事業活動への十分な活用を行った上で、障害者雇用の専門性を有する「障害者雇用ビジネス」事業者から伴走支援を継続して受けることは否定されるものではないと考えられるのではないか。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

＜利用企業（雇用主）に対するガイドラインに記載することが考えられる主な事項＞

・　「障害者雇用ビジネス」を利用する場合は、当該事業者のホームページに開示された「障害者雇用ビジネス」事業者ガイドラインで求められた情報開示項目により当該事業者の支援姿勢や支援内容等を確認し、同ガイドラインに沿った事業運営が行われている事業者を選択すること

・　「障害者雇用ビジネス」の利用に際しては、雇用管理を事実上「代行」させるのではなく、利用企業自身が雇用障害者の配置（業務付与）・育成等を主体的に意思決定し、適切に雇用責任を果たす必要があること

・　雇用する障害者の能力発揮の十分な促進や、能力発揮の成果の事業活動への十分な活用がなされるよう、「障害者雇用ビジネス」の利用を通じて障害者が従事している業務が、事業活動に必要性・有用性があるものであるか（自身の事業活動において有効に活用しているか）を、利用企業自身において検証・判断し、必要性・有用性が十分でないと判断された場合には、雇用されている障害者自身の意向も踏まえ必要な配置転換を進める等、障害者の活躍促進や、障害者自身の成長・やりがい・貢献実感が高められる方向性を目指すことが重要であること。

　なお、「障害者雇用ビジネス」の利用を通じて障害者が従事している業務の事業活動における必要性･有用性を判断するに際しては、①もともと利用企業として実施（外部委託含む）していた業務の中から、障害特性に合わせて業務切り出し・プロセス分解・再構成を行っている場合（例：各種部門のサポート業務、社員食堂の運営等）は、一般的に事業活動における必要性・有用性があると判断される場合が多く想定される一方で、②「障害者雇用ビジネス」の利用を機とする新規業務である場合（例：本業と無関係の農園の利用等）は、当該業務による事業活動への必要性・有用性が、コストも勘案した上で明確に説明できるかどうかを検証した上で判断すべき場合が多く想定されること。

・　「障害者雇用状況報告」（6.1 報告）における報告対象である利用形態の場合については、雇用障害者からの相談先となる利用企業の担当者を明確にすること。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
３．企業支援機能の強化
＜基本的考え方(目指す姿)＞

○　企業に求められる障害者雇用の難易度は増しており、今後の障害者雇用のさらなる進展のためにも、企業支援機能の強化が求められる。

○　その一方で、障害者雇用の支援領域においても、既に担い手不足が進んでおり、人口減少の中で今後もその傾向は続くと考えられることから、企業支援における支援の効率性・生産性を十分に高めていく必要がある。

○　このため、①支援機関の人手を多く必要とせずに、障害者雇用の進展（量・質）を促す仕組み（効果的な課題解決手法の集約、ツール・システム開発等）を模索しつつ、②個別性・難易度の必ずしも高くない日常的な課題解決については、各企業の担当者のネットワーキングや集団的支援を促し、③個別性・難易度の高い企業支援に、支援機関が効果的に取り組めるようにしていくことが求められる。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
３．企業支援機能の強化
＜制度的対応：①国における効果的な課題解決手法の集約、ツール・システム開発等の支援＞

○　国において、事業主が直面する典型的課題（※）を抽出するとともに、それらに対する先進的企業（特例子会社等）や支援機関に点在している課題解決手法の集約を行い、広く提供していくこととしてはどうか。

※典型的課題のイメージ
- 障害特性に合わせた業務切り出し・プロセス分解・再構成等
- 支援員・同僚等のサポート（日常的に直面する典型的課題とその対応策の提示等）
- 精神・発達障害者の変調の察知と予測的支援等

○　また、抽出した典型的課題の解決に資するツール・システム開発を公募した上で国として助言等の支援を行い、できる限り多くの事業主が利用しやすい形での実用化を促進することとしてはどうか。
　例えば、具体的なイメージとしては、障害者雇用支援という市場の小ささに対する開発リスク低減等を念頭に、開発費用そのものではなく、主に、開発準備段階への助言（例：上市する際の価格設定、個人情報保護法等の適用関係等）や、開発段階でのモニター利用募集（例：AI に学習させる情報量の確保等）等を支援することが考えられる。

○　こうした研究開発の支援や、成果の活用の促進の業務は、障害者雇用の促進に資する取組として、現行の障害者雇用促進法第 49 条で規定している納付金の使途（障害者雇用に関する技術的事項の研究・調査等）の延長線上にあることから、納付金制度に基づく業務として明記した上で、これらの事務経費について、財政影響を十分検討しつつ、納付金財源を活用することとしてはどうか。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
３．企業支援機能の強化
＜制度的対応：②個別性・難易度の低い日常的な課題解決に向けた事業主のネットワーキングや集団的支援＞

○　マクロで見れば、個別性・難易度が必ずしも高くない日常的な課題であっても、各事業主単位では初経験の課題であるケースが多く、直接支援を行う担当者等の孤立を効果的に防いでいく必要があることから、各事業主の障害者雇用の担当者が、地域の中で日常的な課題・悩みを共有・解決できる場を設けるため、「障害者雇用相談援助事業」の認定事業主を活用し、新たに地域ごとの事業主同士のネットワークの構築を支援していくこととしてはどうか。その際、「障害者雇用相談援助事業者」の地理的な偏在の解消や、既存の地域ネットワークとの連携に留意することが重要ではないか。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
３．企業支援機能の強化
＜制度的対応：③個別性・難易度の高い企業支援に、支援機関が効果的に取り組めるようにするための見直し＞

○　障害者雇用相談援助事業について、制度を広く活用してもらうための周知と併せて、以下のように見直しを行うこととしてはどうか。

・　認定事業主の認定要件である「一連の雇用管理に関する援助の業務の経験」については、一定の具体的な実績を求める。
・　また、成果として、求人提出にとどまらず、定着に十分つながる支援が行われるよう、助成金額のウエイト(求人提出時／定着時)の見直しを行う。
・　各事業主の障害者雇用の状況に精通したハローワークが、雇用率達成指導等の中で支援を必要とする事業主を選定し、管轄地域内で事業を行う認定事業主とのマッチングを行い、利用を促すスキームとする。（認定事業主からの申請による場合は、認定事業主の事業計画が利用事業主の障害者雇用状況に照らして適切であるとハローワークが判断する場合のみ認定を行う。）
・　ハローワークがマッチング・認定を行った場合は、JEED による審査を簡素化する。
・　認定事業主による支援が終了した後、利用事業主は当該認定事業主の支援内容に係る評価をハローワークに提出することとし、ハローワークは当該評価結果や認定事業主の支援実績を蓄積し、今後の認定事業主と利用事業主のマッチングの参考とする。

○　さらに、中小企業が、適切かつ効果的に事業協同組合等算定特例を活用できるよう、障害者雇用相談援助事業において、算定特例を軌道に乗せるためのコンサルティング支援を行えるよう位置付けてはどうか。

○　また、「障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応支援事業」については、今後「障害者雇用相談援助事業」の全国的な広がりを見ながら、対事業主支援の中核的機関として位置付け、それぞれの支援機関が効果的に事業主支援に当たることができるよう、以下の方向で役割を位置付けていくこととしてはどうか。

① 本事業が全国の「障害者雇用相談援助事業者」のネットワーキング・困難事例の共有・解決支援等や、事業主支援におけるナカポツセンターとの連携を図る。
② 個別企業支援においては、相対的に難易度の高い相談支援については本事業が担い、より一般的な相談支援について、「障害者雇用相談援助事業者」が担う。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
１．手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別認定制度の創設・実雇用率算定
＜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おり、「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である。
　このため、「対象障害者」として手帳を所持しない難病患者の位置づけを検討するに際しては、手帳を所持しない難病患者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）個別に認定する仕組みを設けることにより、「対象範囲の明確性」と「一律性」を担保しながら「公正性」を確保するものとして検討することとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
１．手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別認定制度の創設・実雇用率算定
＜制度的対応：①個別認定制度の枠組み及び今後の検討の進め方＞

○　手帳を所持しない難病患者について、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）の確認を行い、一定水準にあると認定された場合、実雇用率における算定を可能とすることとしてはどうか。認定に際しては、就労困難性に関するアセスメント（調査）の情報や、医師による就労困難性に係る意見書を判断材料とし、国が設置する審査委員会（医師・学識経験者・就労支援関係者等）において、国が示す認定基準に基づいて、合議を経て、就労困難性が手帳所持者と同等以上と考えられる者を認定することを基本としてはどうか。【P】

○　その上で、個別認定制度の具体的設計に向けた更なる検討については、現在実施している難病患者の就労困難性の判定体系に関する調査研究を踏まえつつ、医師等の専門家や、難病当事者団体、学識経験者等を中

心として、必要に応じて、労使・障害当事者団体の意見を踏まえつつ、個別認定制度の詳細設計を行うための検討会（以下単に「検討会」という。）を国において設置し、医学的観点も踏まえ慎重かつ丁寧に議論を進めていくこととしてはどうか。

○　なお、就労困難性のアセスメント（調査）については、「雇用義務」の性質（対象障害者の雇用の場の確保が自由競争によっては困難であることから、採用の自由を制限しているもの）を踏まえ、認定の客観性確保のため、一般的な職場を念頭に置いた場合に、合理的配慮等の企業側の対応が必要となるような客観的な状態像（職業生活上の制限内容）を、難病患者の就労困難性に関する専門的知見を有する者が調査する方向性で、企業現場の実情等も十分に踏まえ、検討会において検討を深めることとしてはどうか。また、個別認定が公正性・一律性を保って実施されるよう、できる限りアセスメント（調査）の項目ごとにスケール・段階を設け、数量的に把握できるよう設計するとともに、各項目について、統計的手法を用いて、企業側からみた職業生活上の制限度合いを適切に重み付けしていく方向性で、検討会で検討を深めることとしてはどうか。

　また、個別認定基準については、アセスメント（調査）項目の点数に対する医師の意見書内容等の具体的な勘案ルールを明確にし、全国で公正性・一律性を保って認定が行われるように設計する方向で、検討会で検討を深めることとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
１．手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別認定制度の創設・実雇用率算定
＜制度的対応：②個別認定の対象範囲＞

○　障害者雇用促進法における「障害者」の概念は、心身の機能障害によって「長期にわたり」「職業生活に相当の制限」を受ける者である。また、雇用義務の対象としては、「対象範囲の明確性」「公正性」「一律性」の担保が必要である。さらに、難病患者の個別性の高さ等により、就労困難性の個別認定の難易度の高さが想定されている中で、検討の射程を定めなければ、個別認定制度の具体化を進めることは困難である。

○　こうしたことを踏まえると、個別認定の対象としては、①心身の機能障害によって「長期にわたり」「職

業生活に相当の制限」を受ける状態であるものとして、「治療方法が確立しておらず（注１）」、「長期の療養を必要とする（注２）」に該当し、かつ、②「対象範囲の明確性」「公正性」「一律性」の確保のために、「客観的な診断基準が確立されているもの（注３）」に該当することが重要である。

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（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）上の対象疾病（難病の患者に対する医療等に関する法律（平成 26 年法律第 50 号。以下「難病法」という。）上の指定難病と障害者総合支援法上の独自の対象疾病）は、これらの要件を満たすものであることから、これらを個別認定の対象としてはどうか。

（注１）難病法上の指定難病と障害者総合支援法上の対象疾病の共通要件である「治療方法が確立していない」に相当。
（注２）難病法上の指定難病と障害者総合支援法上の対象疾病の共通要件である「長期の療養を必要とする」に相当。
（注３）難病法上の指定難病と障害者総合支援法上の対象疾病の共通要件である「診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっていること」に相当。

【P】
（今回の改正における実雇用率算定の対象範囲については、手帳を所持しない就労困難性のある難病患者の就労促進と、他の障害種別の雇用機会に与える影響を慎重に考慮した上で検討する必要がある。）

Ⅱ 雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
１．手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別認定制度の創設・実雇用率算定
＜制度的対応：③その他円滑・着実な運用に向けた考え方＞

○　症状の進行などによる職業生活における制限の蓋然性があることのベースとして、それぞれ、難病法の指定難病については医療費助成における重症度判定、障害者総合支援法独自の対象疾病については医師による診断・障害福祉サービスの支給決定等が考えられるが、詳細については検討会において検討を深めることとしてはどうか。

○　また、個別認定制度の運用が開始した場合、就労困難性のアセスメント（調査）の実施や、医師による意見書の取得等を経た上で、審査委員会での合議による認定を受けることになるが、とりわけ運用開始当初に関しては、従来から就労上の困難に直面していた多くの者が一斉に申請を行うために、認定書交付までの期間が長期化することが想定される。このため、まず、現に就労に関して困難に直面している者として、手帳を申請したものの、難病による機能障害が手帳交付対象に該当しないこと等によって手帳が得られなかった者について、一定期間、優先的に申請を受け付ける等の工夫について、検討会において検討を深めることとしてはどうか。

○　なお、難病に起因して、長期にわたり職業生活に相当の制限を受ける場合は、個別認定制度にかかわらず、現行制度においても、事業主に合理的配慮の提供が義務づけられており、難病患者が必要とする配慮内容等を含めた職場の理解を一層進めていくことが重要である。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
1．手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別認定制度の創設・実雇用率算定
＜制度的対応：④障害者雇用率制度及び納付金制度上の取扱い＞

○　個別認定を得た者を雇用している場合は、「対象障害者」として実雇用率に算定することができることとし、納付金・調整金・報奨金等の算定においても同様とすることとしてはどうか。また、労働時間の長短によるカウントは、基本的に他の障害種別と同様とした上で、（精神障害と同様に）難病患者の場合、疲れやすさや体調変動により、安定的に週 20 時間以上就労することが困難である者も多くいると考えられ、それらの者の雇用機会の確保は重要であることから、個別認定を得た難病患者については、週 10 時間以上 20 時間未満の就労の場合における 0.5 カウントを可能とする特例の対象とすることとしてはどうか。

【○　週 20 時間以上 30 時間未満の難病患者について、精神障害者と同様に１カウントとする特例の対象とするかどうか。】

○　また、難病は、治療により、症状が大きく改善し、寛解状態になることも一定程度想定されることから、認定の有効期間を設けることを原則とし、具体的な有効期間等については、医学的な観点も踏まえつつ、検討会において検討を深めることとしてはどうか。その上で、症状改善等により認定の更新が得られない場合の雇用率制度上の取扱いは、精神障害者保健福祉手帳等の更新が得られなかった場合の取扱いと同様に、有効期間終了後一定期間は、従前どおり対象障害者として扱うことができることとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
２．手帳を所持していない精神・発達障害者の位置付け
＜制度的対応の必要性（現行の仕組みの維持／精神・発達障害に対する職場の理解促進等）＞

○　精神障害者保健福祉手帳の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、手帳不所持の理由において最も多いのが「本人が必要性を感じていない」である等の調査研究等を踏まえれば、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とする現行の仕組みを維持することとしてはどうか。

○　その上で、精神障害又は発達障害のある労働者が職場で活躍するためには、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引き続き丁寧な説明や相談支援を行うことに加え、手帳の有無にかかわらない本人の働きづらさに対する支援や職場の理解促進が重要であることから、ハローワーク等における就労支援や定着支援を引き続き強化するとともに、上述の障害者雇用の「質」のガイドラインの中で、職場における効果的な取組手法例（障害者本人とその上司等に対する組織としてのサポート体制の構築や、定期的なコミュニケーション機会の確保等）を示すこととしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
３．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
＜制度的対応の必要性（現行の仕組みの維持）＞

（１）これまでの経緯及び現状

○　精神障害者は身体障害者及び知的障害者と異なり「重度」の取扱いが設けられていない。その設定要否については、令和４年障害者雇用分科会意見書において「精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するものではないという意見等の様々な意見があることを踏まえると、精神障害者の「重度」という取扱いについては、ただちにこれを設けるのではなく、調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続き検討することが適当」とされてきた。

○　この点、ハローワークの求職者情報の分析やJEEDの調査研究によれば、民間企業に就職している者や新規求職申込者の所持している精神障害者保健福祉手帳の等級区分をみると、いずれも障害等級１級の割合が低くなっているが、ハローワークに新規求職申込みをした者の就職率は、40%前後で障害等級による違いはみられず、また、精神障害者の雇用に係る事業主の負担感や就業上の課題については、等級別に大きな特徴は見られなかったことなどから、手帳の等級に比例して就労困難性が高くなるとはいえない。

（２）制度的対応の必要性（現行の仕組みの維持）

○　精神障害者保健福祉手帳所持者の等級別就労状況を見ると、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調査研究等においても明確にはなっておらず、また、精神障害については症状に波がある等、安定的な個別の判定は困難である状況にもかんがみれば、雇用率制度において、手帳の等級ごと又は等級以外での困難性により、「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こととしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
４．精神障害者である短時間労働者の算定特例
＜制度的対応の必要性（現行の仕組みの維持）＞

○　短時間労働者(週 20 時間以上 30 時間未満)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にかんがみ、１人につき１カウントする現在の特例を継続することとし、恒久化の要否については、雇用状況の推移も踏まえて引き続き検討することとしてはどうか。

○　また、特定短時間労働者（週 10 時間以上 20 時間未満）は雇用義務の対象とはしていないが、実雇用率算定が開始されてから間もなく、施行状況を十分把握し得る時期に至っていないため、現行の取扱いを維持しつつ、現在、実雇用率算定の対象外である週 10 時間以上 20 時間未満で働く重度以外の身体・知的障害者や週 10 時間未満で働く障害者も含め、調査研究等により実態把握等を進め、それらの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
５．精神障害者保健福祉手帳等が更新されない場合における実雇用率の算定について
＜制度的対応：①精神障害者保健福祉手帳の更新がなされなかった（手帳の効力が失われた）場合の取扱い＞

①精神障害者保健福祉手帳の更新がなされなかった（手帳の効力が失われた）場合の取扱い

○　現に企業に雇用されている精神障害者である労働者について、精神障害者保健福祉手帳の更新がなされなかった（手帳の効力が失われた）場合の取扱いについて、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と判断できる場合、一定期間、引き続き対象障害者として取り扱うこととしてはどうか。

○　この「一定期間」については、新規採用に向けた業務切出しや、企業の採用プロセスに要する期間の実態を勘案するとともに、状態の改善等により「対象障害者」でなくなった後も「対象障害者」とみなす期間が長期化するほど、新たな障害のある求職者の雇用機会が減少する点も踏まえ、手帳が失効してから１年間とすることとしてはどうか。

○　その上で、「今後も雇用される見込みであると判断できる場合」については、以下の（１）及び（２）に該当する場合を対象とすること、また、これらに該当する旨を 6.1 報告などに記載を求めることとしてはどうか。

（１）障害者雇用状況報告（いわゆる 6.1 報告）の基準日である六月一日や、納付金申告に係る各月の算定基礎日において、現に当該労働者が雇用されていること

（２）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が行われないことという本要件の趣旨にかんがみ、以下のいずれかに該当すること

ⅰ）無期契約であること、又は、有期雇用であっても労働者が望む限り更新できること

ⅱ）有期雇用であるが、更新の可能性があり、かつ、労働条件通知書等において、不更新となりうる場合の条件が具体的に明示されており、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は行わない旨示されていること

○　また、「引き続き対象障害者として取り扱う」具体的内容としては、実雇用率と納付金額の算定において、手帳の更新がなされなかった者について、手帳の失効から１年間、引き続き対象障害者であるとみなすこととする。一方、調整金及び報奨金の算定に当たっては、これらの制度が対象障害者の雇用にかかる現実的な負担を軽減させるための仕組みであることや、限られた財源を有効に活用する観点から、手帳の更新がなされなかった者は算定対象としないこととしてはどうか。なお、本取扱いを実施するに当たり、納付金等の申告対応において、事務手続き上の混乱等が生じないよう、事業主等に対し事前にわかりやすく丁寧な周知を行うこととしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
５．精神障害者保健福祉手帳等が更新されない場合における実雇用率の算定について
＜制度的対応：②他の手帳等における更新等がなされなかった場合の取扱い＞

○　精神障害者保健福祉手帳と同様に、身体障害者手帳については、交付対象者の障害の状態について変化が予想される場合に、再認定年月を付し、再認定を実施する場合があり、また、療育手帳についても、自治体によって運用が異なるものの、一般に、交付対象者の障害の状態について変化が予想される場合に、次の判定年月を付し、再判定を行う場合がある。

○　これらの場合についても、再認定・再判定が得られなかったことが障害者雇用状況報告の直前で判明した場合等、十分な努力をしても新規採用等の準備が間に合わないことがあり得る等の事情は共通であることから、精神障害者と同様に、「一定期間」は、従前どおり（重度者の場合は従来の等級で）実雇用率と納付金額の算定対象とすることとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
６．中小企業における共同雇用制度（事業協同組合等算定特例）の見直し
＜基本的考え方＞

○　中小企業特有の障害者雇用の難しさとして、人員体制が薄い中での業務の切出しや障害者である労働者のサポート体制の確保等が挙げられてきた。
　特に、近年の求職者層の大半を占める精神・発達障害者の場合、障害特性の多様性・個別性も大きいため、その特性にマッチしうる業務を切り出し、業務プロセスを分解し、特性に合わせて再構築する等の「業務遂行上の支援」や、本人のメンタル面やコミュニケーション上のケア等の「精神面の支援」等において、一定の専門性がないと定着が難しいケースがある。
　こうした障害者雇用に伴う一定の専門性を、小規模な企業において、（属人的でなく）組織的に備えることは難しいケースも多い。

○　このような状況を踏まえ、中小企業において活用しやすく、かつ、「事業協同組合等算定特例制度」本来の趣旨である、中小企業が出し合った業務を集約することで、障害者雇用に伴う専門性を確保しながら障害者雇用の場を創り出す仕組みとなるよう、要件の見直しを行う。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
６．中小企業における共同雇用制度（事業協同組合等算定特例）の見直し
＜制度的対応：①制度趣旨に照らした適正化のための要件見直し＞

ⅰ）不足数の通算を希望する事業主に対する発注義務等の要件化
○　障害者雇用数が不足する特定事業主は、（通算の対象となる）不足数に相応する業務発注を、算定特例グループ内で実施する「雇用促進事業」に対して行うことを原則とし、「実施計画」には、「雇用促進事業」として特定事業主各社に対して提供する業務メニュー・単価・最低発注金額（不足１人当たり）等を明記することとしてはどうか。

○　なお、「最低発注金額」は、障害者１人分の雇用に通常要する費用を勘案して組合で設定するものとし、発注金額の適切な水準が維持されるよう、組合で設定する最低発注金額については、現場実態を踏まえた上で、国が基準を設定することとしてはどうか。

○　また、「実施計画」は、現行では認定申請日の翌々年５月までを計画期間とし、原則として、申請時において組合全体で雇用義務数に達することを求めているが、雇用義務の判断時点を計画期間の終期とした上で、計画期間を長くする（３～５年程度）とともに、計画期間内に雇用義務数に達しない場合、雇用数の増加に向けて助言・指導しつつ、着実な雇用数の増加など一定の改善が見られる場合は、ただちに認定取消しを行うのではなく、猶予しながら助言・指導をする扱いとしてはどうか。なお、どのような場合に助言・指導の継続ではなく認定取消しとすべきか等の運用の詳細については、雇用の促進という制度趣旨と、当該組合等において既に雇用された障害者の雇用の安定の重要性の双方の観点から、法施行までに引き続き検討していくこととしてはどうか。

ⅱ）不足数に見合う新たな雇用量創出の要件化（A 型事業所の雇用量に依存しない仕組み）

○　A 型事業所がもともと有していた雇用量を、参加した中小企業で通算することにより不足数を解消するなど、中小企業が業務を出し合うことにより障害者雇用を創出しているとはいえない事例が生じていることから、算定特例グループ内において、雇用促進事業の実施により、共同で障害者雇用量が新たに創出されていることを要件とすることとしてはどうか。

具体的には、組合の認定申請・変更申請（特定事業主の拡大等）の前と、実施計画の終期を比べた際に、申請前に A 型事業所が有していた雇用量は含めずに、特定事業主の不足数の合計数に相応する新たな雇用量が創出されることを要件とすることとしてはどうか。

○　また、現行法下においても、組合には「対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成する」ことが求められている一方で、A 型事業所の既存雇用量を単に通算する形の申請の動きが全国的に見られる。このため、現行法下においても要領等を改正の上、今後の新規申請（あるいは雇用率超過達成事業所を新たに特定事業主として参画させる場合）に対して、「雇用の促進」として不足数に相応する障害者

雇用量が新たに創出されていることを確認することとしてはどうか。

○　なお、A 型事業所を雇用率制度の対象にすべきかについては、「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」において、労働者であり労働関係法令が適用され、事業活動収支から賃金を払う形であることから、雇用率制度の対象に引き続き含めるべき等の意見もあった一方、当分科会では公費が投入されている A 型事業所と一般企業との間で不公平感がある、A 型事業所を含めることで制度の趣旨とは異なる形での活用が生じるリスクが否めない等の意見があった。「事業協同組合等算定特例」にかかわらず、A 型事業所の雇用量そのものに対する雇用率制度の適用の在り方等について、雇用福祉横断検討会において今後議論される予定であることから、同検討会の A 型事業所に対する雇用率制度の適用の在り方等にかかる結論を踏まえた上で、さらに検討することとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
６．中小企業における共同雇用制度（事業協同組合等算定特例）の見直し
＜制度的対応：②中小企業にとってより活用しやすい仕組みとするための要件緩和＞

ⅰ）組合自身及び特定事業主の最低障害者雇用数要件の緩和

○　現行では、組合自身に１人以上かつ 20%超の障害者雇用を求めているが、「雇用促進事業」について、組合自身ではなく、参画する一部の特定事業主が「雇用促進事業」を担い、組合自身は小規模な体制であるケースも多い。また、本制度は、雇用義務が達成できていない中小企業が、業務を出し合うことを通じて障害者雇用を促進する仕組みでもある。これらの点も踏まえ、組合自身及び特定事業主の最低障害者雇用数については原則廃止した上で、特定事業主の障害者雇用への必要な関与・理解促進のための措置の実施（不足数に相応する必要性・有用性のある業務の切り出しと発注、障害特性に対する学習等）を求めることとしてはどうか。

○　また、労働者数の増加に伴う組合からの卒業（脱退）に備える観点から、労働者数が一定規模以上かつ増加傾向にある特定事業主については、採用計画（自社雇用のための環境整備を含む）の策定等を求めること、加えて、従業員規模要件（ⅱ）参照）を超える規模となった企業について、一定期間は引き続き加入で

きる扱いとすることとしてはどうか。

ⅱ）LLP に参画可能な事業主の規模要件の見直し

〇　LLP（有限責任事業組合）については、その根拠法（有限責任事業組合契約に関する法律）においては規模要件が設けられていないことから、障害者雇用促進法及び同法施行規則において、参画可能な特定事業主の要件として、「中小企業者又は小規模の事業者」であることを求め、その具体的要件としては、中小企業基本法の中小企業の定義をそのまま引用し、業種ごとに、資本金又は出資金と、従業員数が組み合わされた定義となっている。（製造業、建設業、運輸業その他は、資本金又は出資金３億円以下又は従業員数 300 人以下、また、卸売業、サービス業、小売業は、業種の特性をそれぞれ異なる資本金又は出資金又は従業員数の基準を設けており、例えば小売業は、資本金又は出資金 5000 万円以下又は従業員数 50 人以下となっている。）

中小企業基本法においては、中小企業政策（経営革新の促進、経営資源確保の円滑化、経営の安定、資金供給の円滑化等）の対象とする観点から資本金又は出資金による要件も併せて規定されている。

一方で、障害者雇用の観点からは、あくまで人の手を必要とする業務の中から障害者雇用に相応しい業務の切り出しを行い、障害者である労働者のサポート体制の確保等を行う必要があることから、本算定特例制度を活用できる中小企業の範囲としては、業種や資本金又は出資金ではなく、従業員数に着目し、300 人以下を対象とすることとしてはどうか。

ⅲ）小規模事業者の参画

〇また、現行では雇用義務がかかる規模未満の企業（現行 37.5 人未満）を対象外としているが、労働者数が増加した際にスムーズに雇用義務を果たせるようにする観点からも、雇用義務がかかる規模未満の企業についても、業務切り出しのコンサルティングを受けながら「雇用促進事業」へ参画し、業務発注を行うことを可能とすることとしてはどうか。なお、6.1 報告は雇用義務がかかる規模（37.5 人以上）のみが対象であることから、統計処理の適切性の確保等の観点から、通算の対象とはしないこととしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
６．中小企業における共同雇用制度（事業協同組合等算定特例）の見直し
＜制度的対応：③その他＞

○　特定事業主の拠点が複数の地域をまたぐ場合においては、現状においても、所轄のハローワークや労働局が連携して対応しているところではあるが、今後、算定特例の対象となる組合が増加した場合でも実態把握や指導を引き続き適切に行うことが重要である。

○　また、雇用障害者数の通算を主目的とはしていない同業者組合において、各特定事業主が大きな不足なく障害者を雇用しているが、組合全体で通算することで、予期せぬ退職等があっても組合全体で不足数の相殺がなされているケースもある。これは、１人の雇用障害者の体調悪化・退職等によって即未達となる可能性が高い小規模事業者特有の不安定性を軽減する機能を果たしている面がある。

○　しかし、本来は、各事業主が法定雇用率を達成すべきであり、また、本特例制度の本来の趣旨（雇用義務が達成できていない中小企業が、業務を出し合うことを通じて障害者雇用を生み出す）とは異なるため、雇用率の通算を主目的とした設立がなされやすいLLP（有限責任組合）以外の組合類型であって、各特定事業主が不足なく障害者雇用を行っている場合についてのみ、例外的に、①ⅰ（不足数の通算を希望する事業主に対する発注義務等の要件化）やⅱ（不足数に見合う新たな雇用量創出の要件化）を求めないこととしてはどうか。

○　この点、認定後に特定事業主に不足が生じた場合の助言・指導の在り方については、一定期間内に不足が解消されない場合には当該特定事業主を算定特例グループから除外する、又は、①ⅰ及びⅱの要件を果たすよう組合の運営を見直すものとしてはどうか。なお、既に認定を受けている組合に対する適用については、必要な経過措置等を設ける方向で、法施行に向けて検討を深めることとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
7．在宅就業障害者支援制度等の適正性・信頼性の確保について
＜制度的対応＞

○　在宅就業障害者支援制度において、制度の適正性・信頼性を確保するため、以下のとおり対応することとしてはどうか。

①受発注関係を偽装することにより特例調整金等の不正請求が行われうる点について
　在宅就業障害者支援制度に基づき、事業主が、当該事業主又は当該事業主と同一グループ内の事業主が運営する就労継続支援Ｂ型事業所の利用者に対して、当該就労継続支援Ｂ型事業所としての業務と同内容の業務を書面上、本制度の「業務発注」と位置付けるケースについては、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の算定の対象外とすることとしてはどうか。

②障害者虐待や不適切な対応等が行われるケースについて
　障害者虐待など不適切な対応がないことを、在宅就業支援団体としての登録要件に位置付け、登録の取消しを含めた必要な対応を行いうるようにしてはどうか。

注）もにす認定基準については省令事項であるため、速やかに省令改正を実施予定。

③フリーランス法違反の行為が行われるケースについて
　在宅就業支援契約における取引の適正化や在宅就業障害者の就業環境の整備の観点から、フリーランス法違反についても、在宅就業支援団体の欠格事由に追加することとしてはどうか。
　なお、欠格事由に該当した事業主が、別の法人格を取得することで、実質的に同一の主体であるにもかかわらず欠格事由の適用を回避する可能性があるが、雇用関係助成金においては、不支給措置を受けた法人が廃止され、別の法人が登記された場合でも、廃止前の法人との事業の同一性等を総合的に勘案し、同一法人だと判断される場合は、引き続き不支給措置の対象となることを参考に、同様の対応とする方向で、法施行に向けて要領改正等を行うこととしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜

８．納付金制度の適用拡大

＜制度的対応に係る基本的考え方＞

①適用拡大の意義

○　納付金制度は、制度創設当初より、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事業主間において、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主と、そうでない事業主との間の経済的不均衡を調整し、公平性を確保する機能を果たしてきた。

○　その上で、100 人以下の事業主について、雇用義務はかかっているにもかかわらず、納付義務がないことにより雇用義務が十分に認識されていないとの指摘があり、納付義務の適用によって障害者雇用の意識を高める意義が大きいことも指摘されている。

○　また、前回の適用拡大（平成 20 年改正）の際は、改正前は、100～300 人未満の事業主も、100 人未満の事業主と同様に、実雇用率が低下傾向にあったが、適用拡大の議論・改正を機に、実雇用率が他の規模の事業主よりも相対的に大きく上昇しており、納付金の適用拡大が雇用の促進につながったことが示されている。

○　さらに、障害者専用求人について、都道府県別の新規求人倍率を見ると、大都市圏はおおむね求人数が求職者数を上回っているのに対し、地方部の多くでは求職者数が求人数を上回っている現状があるが、納付金の適用拡大は、地方部の大企業や特例子会社が少ない地域における雇用機会の拡大につながることも想定される。

②小規模な事業主特有の障害者雇用の難しさ・企業支援体制の不十分さ／適用拡大による影響の可能性

○　一方で、小規模な事業主特有の障害者雇用の難しさとしては、以下が指摘されている。

・　１人分の業務を生み出すためには、複数の異なる業務から切り出して組み合わせる必要があるが、障害特性としてマルチタスクを苦手とする者が多い傾向にあること

・　十分なサポート体制の構築が困難であること
・　こうした業務の切り出し・再構成等や、サポート体制の構築等に係る対応ノウハウが十分でないこと
・　求人条件等において大企業に劣後しやすく、自社業務に適性のある人材を採用しにくいこと

○　こうした小規模な事業主特有の障害者雇用の難しさに対し、対応ノウハウが十分でない事業主に対する支援強化のために令和６年度から「障害者雇用相談援助事業」を実施しているが、前述（Ⅰ３）のような課題があり、初めての障害者雇用に向けて一歩を踏み出そうとする小規模事業主が、円滑に支援を受けられるまでの状況には至っていない。
　このような中で、十分な受入れ体制が整備できないままに、納付金のプレッシャーにより強制的に雇用を進めると、企業・障害者双方にとって好ましくない結果となりかねないという意見もある。

○　また、原材料価格等の急激な上昇、最低賃金の引上げ等による経営環境の厳しさがある中で、納付金の賦課が、さらに中小企業の経営悪化を招き、労働者全体の雇用に影響するという意見もある。

③今後に向けた考え方
○　納付金制度は、障害者の雇用義務を果たしている事業主と、そうでない事業主との負担の公平を図るものであり、本来、100 人以下の事業主の間でも同様に、雇用義務を果たしている事業主と、そうでない事業主との負担の公平は図られるべきものであることから、制度創設当時（昭和 51 年）の「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」とする考え方は、今後も尊重されるべきものである。
　また、現実的にも、納付義務の適用によって障害者雇用の意識を高める意義も大きく、さらに、特に地方部における障害者の雇用機会の拡大の意義も認められる。

○　その一方で、適用拡大による影響の可能性（①十分な体制なき受入れ、②経営悪化による労働者全体の雇用への影響）を指摘する意見も踏まえれば、まずは、
・　小規模な事業主特有の障害者雇用の難しさに対する支援強化のために「障害者雇用相談援助事業」の見直し（前述Ⅰ３）を始めとする企業支援の十分な強化に取り組み、意欲を持った小規模事業主が円滑に支

援を受けられる体制の整備を進めていくとともに、

・　納付金の適用による経営悪化と労働者全体の雇用への影響の可能性について、具体的な調査研究・分析等を行い、その上で、改めて適用拡大の是非を検討することとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
９．納付金の算定方法見直し
＜制度的対応＞

○　納付金及び調整金の算定の考え方について、法定雇用数に関わらず、１人の雇用に通常必要とされる「特別費用の額」（≒現行納付金額）を基準としつつ、物価・賃金の推移や納付金財政の健全性確保、負担の調整効果等を総合的に勘案して定めるものとしてはどうか。

○　なお、納付金財源については、調整金、報奨金の支給よりも、障害者雇用に取り組むための企業支援の充実に重点を置いて活用すべきという意見があった。

Ⅱ 雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜

10. 障害者雇用率の考え方について

＜基本的考え方（目指す姿）＞

○　これまでの障害者雇用は、法定雇用率の対象範囲の拡大とともに、多様な障害特性のある者の雇用機会が広がり進展してきた。障害の有無にかかわらず、同水準で労働者となり得る機会を確保するという法定雇用率制度の基本的考え方は、障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図っていくという障害者雇用促進法の目的や基本理念に通ずるものであり、今後も、障害者雇用の更なる促進を図る観点から運用していくことが重要である。

○　その上で、令和 10 年度以降に適用される次期法定雇用率の算定に当たっては、失業している対象障害者の把握について、法で規定されている「労働の意思」を有することを踏まえる観点や、全労働者の失業者の把握範囲との均衡、体調変動等も想定される障害者について短期間の求職活動実績を問うことの妥当性などを総合的に勘案し、求職登録した上で過去６か月内に現に求職活動を行っている者を計上することとしてはどうか。

○　労働者の年齢範囲については、高年齢者雇用の進展とあいまって、65 歳以上の継続雇用者が障害の有無を問わず増加しており、法定雇用率の算定に係る法の規定においても年齢の上限はないことを踏まえ、全年齢（15 歳以上）のデータで算定することとしてはどうか。

【○　近年の引き上げの過程も踏まえ、算定された法定雇用率の引き上げ幅が大きい場合に、複数段階に分けて引き上げる等の激変緩和策を採る必要性について、どう考えるか。】

【○　また、その際の引き上げのタイミング（間隔）について、どう考えるか。】