これまでの議論の整理（概要）

労働政策審議会障害者雇用分科会
第145回（R８.11.11） 参考資料２

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

○　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の**ガイドライン（告示）**を設けてはどうか。

○　中小企業対象の認定制度（もにす認定）について、**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**としてはどうか。

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」事業者**に対し、行政庁への**登録・届出等を義務づけ**、利用企業における障害者雇用の「質」の向上に資するよう、**適切な支援の実施に努めなければならない**ものとした上で、適切な支援の実施のための**ガイドライン（告示）**を定めてはどうか。また、**不適切な支援**がなされている事案等には、必要な**報告徴収・指導・助言・登録取消等**が行い得るよう法に規定してはどうか。

○　**雇用主（利用企業）**に対し、障害者雇用状況報告（いわゆる6.1報告）において、「障害者雇用ビジネス」の**利用状況等の一定項目の報告**を求めてはどうか。

３．企業支援機能の強化

○　国において、事業主が直面する**典型的課題を抽出**した上で**先進的な課題解決手法の集約**を行い、**広く提供**するとともに、課題解決に資する**ツール・システム開発を公募**し、**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**実用化を納付金を活用して促進**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

○　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**される場合、**実雇用率における算定**を可能としてはどうか。

２．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

○　手帳の更新がなされなかった場合、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、手帳**失効から１年間**、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。

３．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

○　組合自身及び特定事業主（組合員）の最低障害者雇用数要件を原則廃止しつつ、組合内で実施する「雇用促進事業」に対して組合員が**不足雇用数に相応する業務発注**を行うことを原則とするなど、制度趣旨に沿った要件としてはどうか。

※上記の他、
・ 納付金・調整金の算定について、納付金財政の健全性確保等を総合的に勘案して定めることとしてはどうか。
　また、在宅就業障害者支援制度について、欠格事由の追加など、制度の適正性・信頼性を確保するための見直しを行ってはどうか。
・納付金義務の適用拡大については、その意義と影響のバランスを踏まえ、影響について、具体的な調査研究・分析等を行い、改めて適用拡大の是非を検討することとしてはどうか。
・ 令和10年度以降に適用される次期法定雇用率の算定においては、失業中の障害者について、「労働の意思」を有すること等が法で規定されていることを踏まえ、「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。