

第12回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 事務局説明資料

論点2 中小企業における障害者雇用の推進

本研究会において今後検討を行って頂きたい論点

論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

1-1 障害者の職業生活の自立の推進

(障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等)

1-2 週20時間未満勤務の障害者への対応

1-3 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応

(在宅就業支援制度等について)

1-4 地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方 等

論点2 中小企業における障害者雇用の推進

論点3 その他、制度の在り方について

ヒアリング等において出された意見(中小企業における障害者雇用の推進等)

○ 中小企業における障害者雇用に関して、関係団体等からのヒアリングにおいて、次のような意見が出たところである。

(中小企業における障害者雇用の推進)

- ・ 雇用の質に対する考え方が人それぞれ異なる中で、障害者についてもいろいろな取組をしている場合には、それを公的に評価するというのはどうか。
- ・ 雇用率に関係ない50人以下の企業で地域に密着して障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業に対しても何らかの評価や、具体的な支援メニューを設け、地域社会の担い手としての評価を公にしていく必要があるのではないか。
- ・ 中小企業の場合には、就業を希望する障害者とのマッチングが困難なケースも見られるので、公共事業入札時の加点評価や税の減免措置等、企業の事業活動上のインセンティブ措置を拡充することで意欲を喚起することも考えられる。
- ・ 障害者雇用のノウハウがある親企業が、中小の子会社に対して、配置型ジョブコーチの派遣や企業内セミナーの開催を提案し、障害者雇用に取り組める環境作りを支援する仕組みはどうか。
- ・ 零細企業の場合、単独での雇用については中小企業よりも負担が大きいので、複数の零細企業での雇用をカウントできる仕組みを工夫すると良いのではないかと考える

(障害者雇用納付金)

- ・ 障害者雇用納付金について、その対象企業は障害者雇用率の義務のある事業主まで拡大すべきではないか。
- ・ 納付金が、障害者雇用にあたり事業主間の経済的負担を調整することを目的としているのであれば、1人当たりの納付金の額を引き上げる必要があると思われる。

(障害者雇用調整金・報奨金)

- ・ 納付金財政の支出のうち、調整金が占める割合が非常に高いことを踏まえ、また、企業に対する更なるインセンティブを付与する意味からも、調整金を一律に支給するのではなく、法定雇用率を超えて雇用されている障害者数の割合に応じて支給額にメリハリをつけてはどうか。
- ・ 中小企業における障害者雇用が更に進むよう、報奨金や調整金の額を増額することも検討すべきではないか。

労働関係等の認証制度の事例(概略)



ユースエール認定(厚生労働省)

209社(平成29年6月30日時点)

- 若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業(常用労働者300人以下)を厚生労働大臣が認定。
- 認定のメリット:①ハローワーク等での重点的PR、②認定企業限定の就職面接会への参加、③自社の商品、広告等への認定マークの使用、④関係助成金の加算、⑤日本政策金融公庫による低利融資、⑥公共調達における加算評価



安全衛生優良企業(厚生労働省)

36社(平成29年5月28日時点)

- 労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省が認定(有効期間は3年間)。
- 認定のメリット:認定マークの使用による健康・安全・働きやすい優良企業であることのPR



えるぼし認定(厚生労働省)

3段階目396社、2段階目188社、1段階目3社(平成29年5月18日時点)

- 女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定。
- 認定のメリット:①認定マークの使用による女性活躍推進企業であることのPR、②公共調達における加点評価

健康経営銘柄(経済産業省)

26銘柄(健康経営銘柄2018)

- 日本再興戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に対する取組の一つ。
- 東京証券取引所の上場会社の中から「健康経営」に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介することを通じ、企業による「健康経営」の取組を促進することを目指す。



労働関係の認証制度の事例（認証基準）

ユースエール認定（厚生労働省）

次の基準を全て満たすこと。

- [1] 若者対象の正社員募集を行っていること
- [2] 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
- [3] 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定しており、離職率・月平均所定外労働時間・月平均法定時間外労働が一定以下であって、かつ、有給休暇取得率・年間取得日数・男性労働者の育児休業等取得者・女性労働者の育児休業等取得率が一定以上であること
- [4] 以下の雇用情報項目について公表していること
 - ・新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
 - ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定の制度の有無とその内容
 - ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合

安全衛生優良企業（厚生労働省）

[1] 必要項目第1及び第2を全て満たすこと

第1 企業の状況として満たしていることが必要な15項目（例：過去3年以内に労働基準関係法令違反で送検されていないこと）

第2 企業の取組として満たしていることが必要な10項目（例：企業トップが従業員の健康や安全の確保を重視する方針を明文化していること）

[2] 評価項目について、分野別の点数の合計が6割以上、かつ、総合点が8割以上であること

例：1 安全衛生活動を推進するための取組状況（全5項目、全5点）

① 主要な事業場ごとに安全衛生に関して従業員が主体となって行う取組を支援しているか（1.5点） 等

2 健康で働きやすい職場環境の整備 2-2 メンタルヘルス対策の取組状況（全8項目、全10点）

① 従業員に対しストレスチェックを実施し、その結果に基づき自社の傾向の把握や職場改善を行っているか（1点） 等

えるぼし認定（厚生労働省）

次の5つの評価項目のうち、基準を満たす数により段階が決まる。

（5基準全て満たす場合：3段階目、3つ又は4つの基準を満たす場合：2段階目、1つ又は2つの基準を満たす場合：1段階目）

[1]採用、[2] 継続就業、[3]労働時間等の働き方、[4]管理職比率、[5]多様なキャリアコース

中小企業に対する障害者雇用施策について

既存の中小企業に対する障害者雇用施策

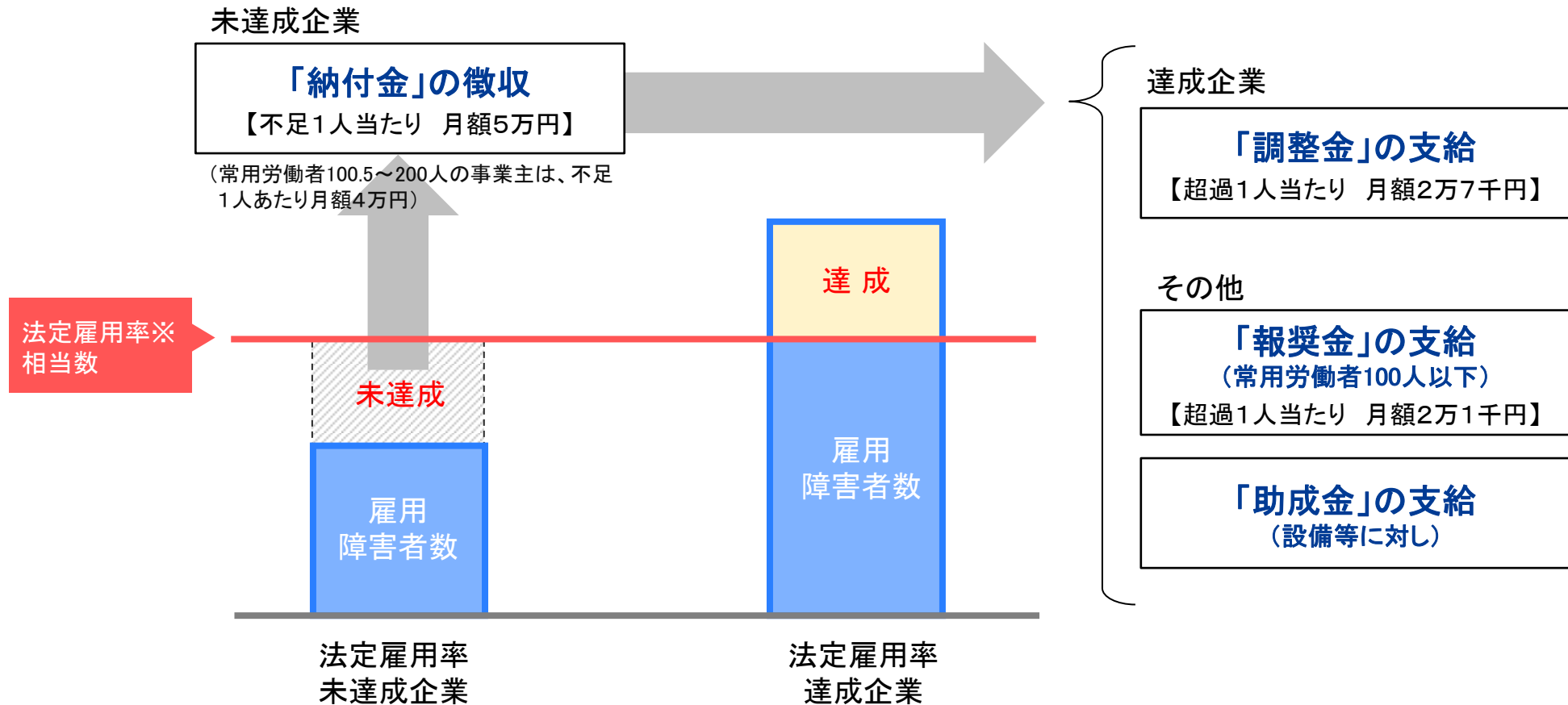
- 雇用ゼロ企業等に対する企業向け「チーム支援」
…障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、企業ごとのニーズに合わせた支援計画を作成し、準備段階から採用後の定着支援まで一貫して企業の障害者雇用を支援する。
- 障害者雇用人材ネットワーク事業
…事業主が雇用する障害者に対して障害特性等を踏まえた合理的配慮を適切に行えるよう、障害者雇用に関心のある企業OB等の紹介・派遣等を行う。
- ジョブコーチ支援
- 報奨金
…常用労働者100人以下の事業主に対して、報奨金を支給（障害者を4%又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給）。
- 一部の助成金において、中小事業主に対しては支給額を増額 など

研究会において意見が出された、中小企業支援

- 週20時間未満勤務の障害者への対応
…週20時間未満勤務（常用労働者の場合）の障害者に係る所定労働時間等に応じて、障害者雇用納付金制度における負担の調整を行う仕組みを、制度上組み込むことが考えられるのではないか。
- 障害者の働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設
…障害者雇用に関する取組をしている中小企業を公的に評価するというのはどうか。
- 在宅就業支援制度の見直し（雇用ゼロ企業における活用、施設外就労の受入評価）
…障害者雇用に取り組んでいない企業も、在宅就業障害者支援制度を活用できることとしてはどうか。また、企業が施設外就労で障害者を受け入れる場合に、発注等に対する経済的メリットを付与することはどうか。

障害者雇用納付金制度について

雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対して調整金、報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給。



※ 障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の割合の推移を勘案して政令で設定。

障害者雇用納付金制度の適用範囲について

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)

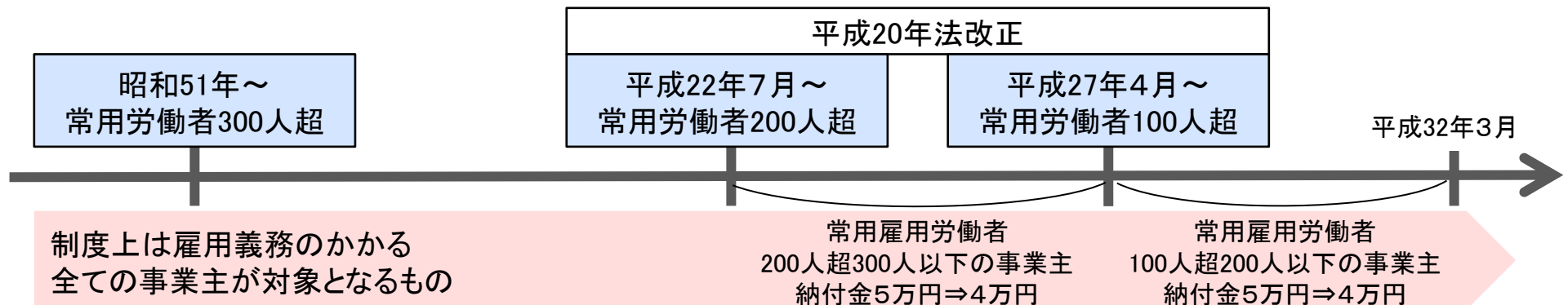
※〔 〕内は事務局で記載したもの。

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



他国における調整金制度

フランスにおける調整金制度



- 従業員20名以上の事業所ごとに、全従業員の6%に該当する数の障害者を雇用しなければならない。
- 障害者を雇用する企業には、雇用義務未達成の企業から徴収された納付金を原資として、助成金・支援金が出るが、調整金の制度はない。

ドイツにおける調整金制度

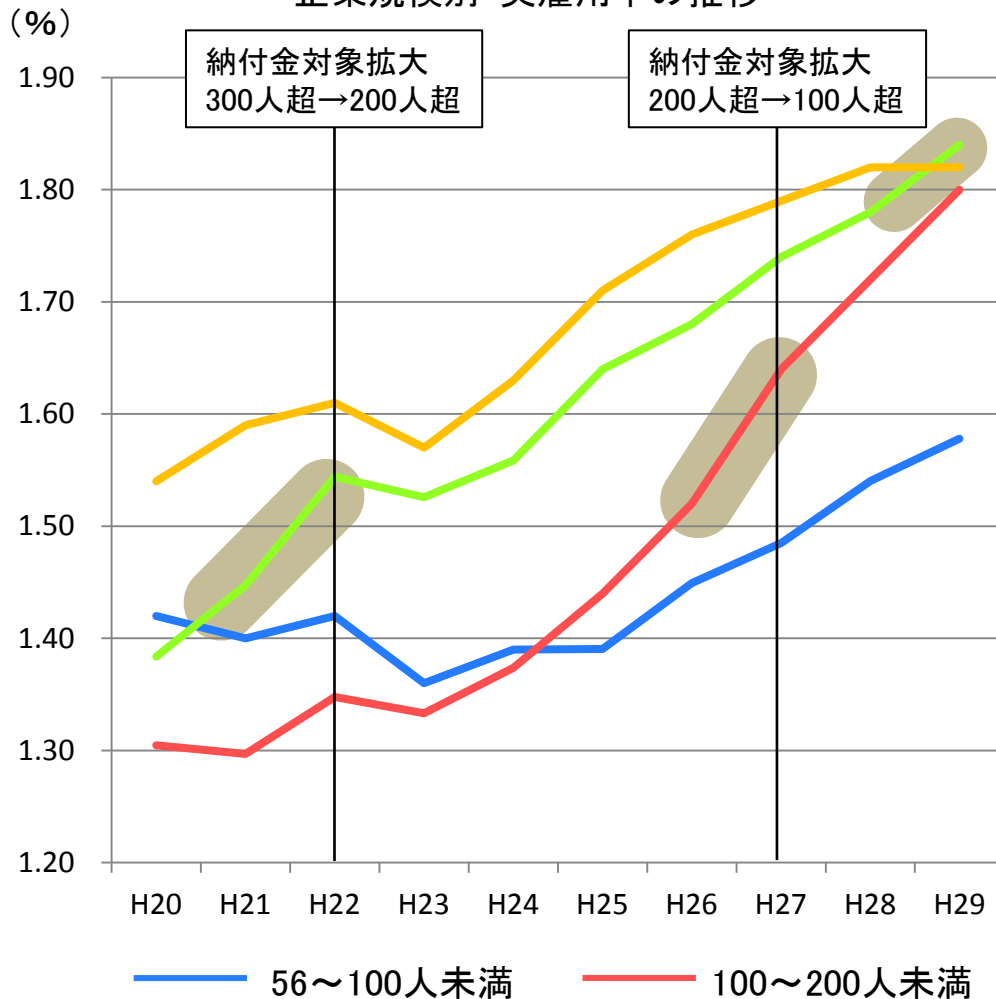


- 従業員20人以上の企業ごとに、全従業員の5%に該当する数の障害者を雇用しなければならない。
- 納付金を原資として、各州が運営する給付金制度がある。
 - ① 障害者本人に対する給付金
 - ・ 技術的な労働援助
 - ・ 通勤のための援助
 - ・ 自営による職業的自立と維持のための援助（自営者を対象に貸付金と利子を補助）
 - ・ 障害に応じた住居の購入・装備・維持のための援助
 - ・ 職業上の知識と技能を取得し、向上させるための措置に参加するための援助
 - ・ 必要なジョブアシスタント など
 - ② 雇用主に対する給付金
 - ・ 労務提供減少の調整の給付金
 - ・ ジョブアシスタントを雇用する場合の給付金
 - ・ 障害に応じた職場整備のための給付金
 - ・ 雇用創出のための給付金
 - ・ 職業訓練料 など

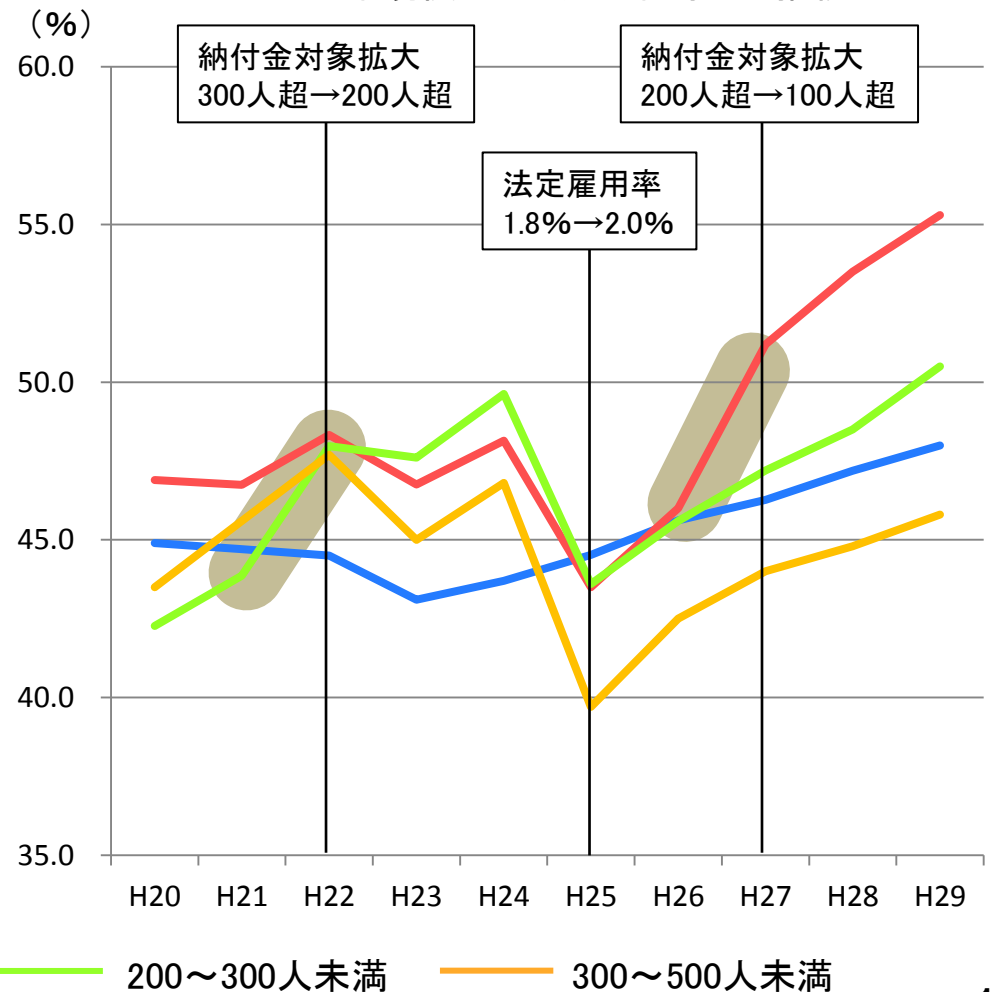
納付金の対象拡大による雇用状況への影響

- 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、それぞれ納付義務の対象に拡大してきている。
- 納付義務のかからない100人以下の企業と比べ、義務拡大の時期等に、雇用状況が大きく改善する様子が見られる。

企業規模別・実雇用率の推移



企業規模別・達成企業割合の推移

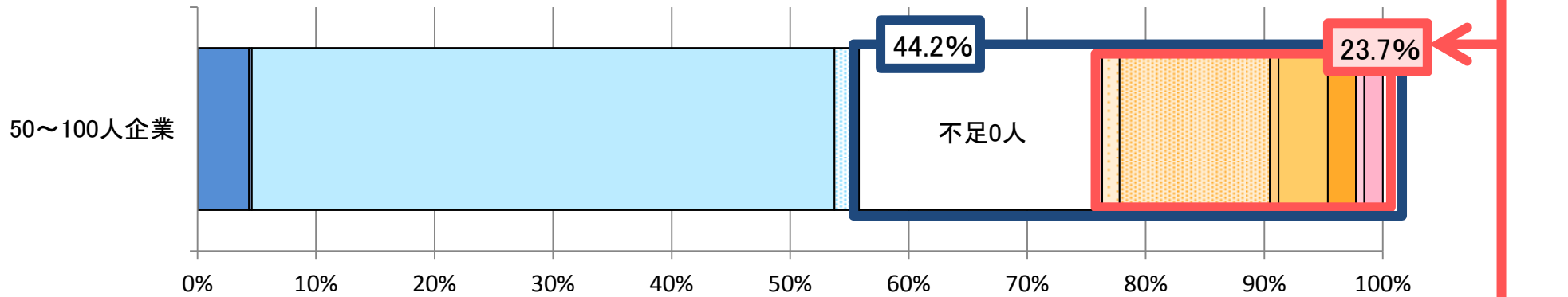


常用労働者100人以下の企業における障害者雇用状況

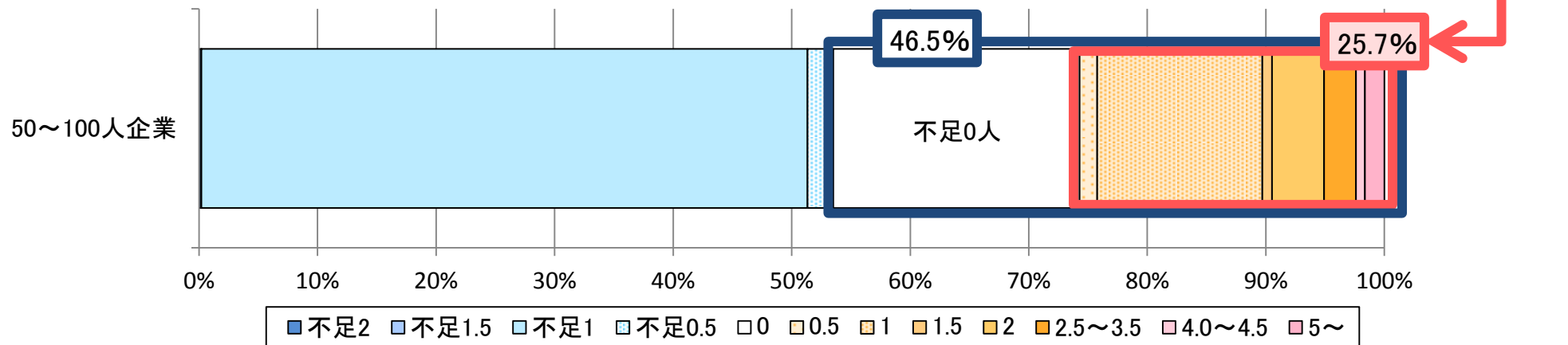
○ 常用労働者が100人以下の企業のうち、全体の約4分の1の企業は、法定雇用義務を超えて障害者雇用に取り組んでいるものの、ごく一部の報奨金の対象となる事業所をのぞき、調整金等のような雇用に伴う特別な費用負担を調整するための措置は用意されておらず、100人以上の企業における障害者雇用と比べ重い負担となっている。

常用労働者100人以下の企業における障害者雇用状況

< 現行の法定雇用率2.2%で、昨年実績をもとに推計した場合 >



< 調査時点(平成29年)での法定雇用率2.0%で推計した場合 >



※ 平成29年障害者雇用状況報告をもとに、法定雇用率が2.2%又は2.0%である場合の達成状況を推計。

論点(中小企業における障害者雇用の推進)

- ◎ 中小企業における障害者雇用の推進に向けた対応の方向性について、前回までの議論も含め具体的には次のような論点があるが、どのように考えるか。

- 中小企業における障害者雇用の推進する観点からは、障害者の働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度を創設し、企業PRでの活用や、各種支援策の要件としていくこと等により、障害者雇用に取り組む企業の活動への後押しを進めることが考えられるのではないかと。

- 加えて、これまでに議論されてきた週20時間未満勤務の障害者への対応や在宅就業障害者支援制度の見直し等については、フルタイムでの障害者雇用が困難であったりハードルが高いと感じる中小企業にとっても、障害者雇用や就労への取組が進みやすくなるという側面もあるのではないかと。

- こうした取組を進めて行くとともに、あわせて、100人以下の企業のうち、法定雇用義務を超えて障害者を雇用する企業が全体の4分の1を占めている中で、これらの企業については、障害者雇用に伴う経済的負担を継続的に調整する仕組みが設けられていないが、中小企業における障害者雇用を進めるためには、上記の新たな取組に加え、100人超の企業と同様に、障害者雇用の取組に対する支援を継続的に実施する仕組みが求められているのではないかと。
具体的には、100人以下の企業に対する調整金の支給及び納付金の納付についても検討を進めることが考えられるが、その際には、対象企業としては、50人以上の規模の企業に限定することが考えられるのではないかと。

論点3 その他、制度の在り方について

本研究会において今後検討を行って頂きたい論点

論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

1-1 障害者の職業生活の自立の推進

(障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等)

1-2 週20時間未満勤務の障害者への対応

1-3 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応

(在宅就業支援制度等について)

1-4 地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方 等

論点2 中小企業における障害者雇用の推進

論点3 その他、制度の在り方について

ヒアリング等において出された意見（障害者雇用調整金）

- 障害者雇用調整金に関して、関係団体等からのヒアリングやこれまでの研究会での議論において、次のような意見が出たところである（中小企業に対する障害者雇用促進に係る意見を除く）。

（障害者雇用納付金）

- ・ 雇用率未達成の際の納付金額を大幅増額する。事業規模により基準を設ける。大企業には適正な規模を求める。
- ・ 障害者雇用納付金について、その対象企業は100名以上ではなく障害者雇用率の義務のある事業主まで拡大すべきではないか。（再掲）
- ・ 納付金が、障害者雇用にあたり事業主間の経済的負担を調整することを目的としているのであれば、金額を上げる必要があると思われる。（再掲）

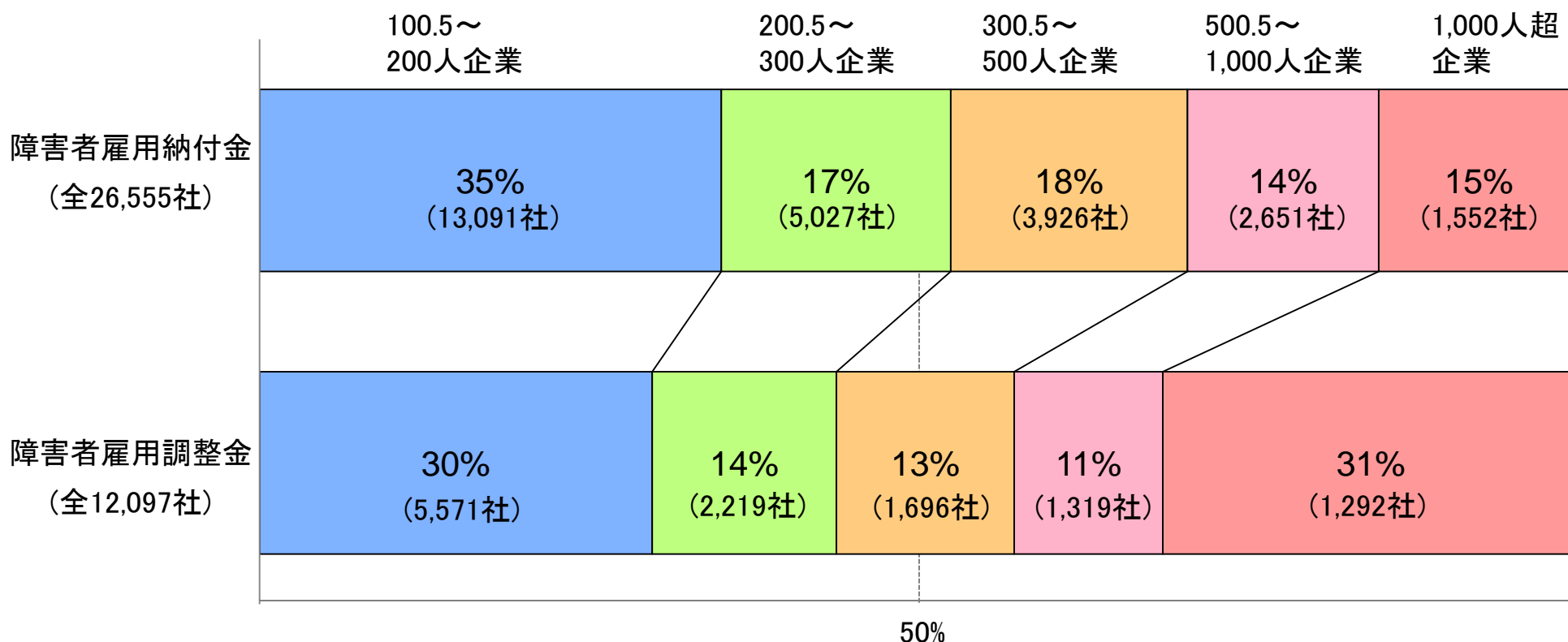
（障害者雇用調整金・報奨金）

- ・ 就労継続支援A型については、障害福祉報酬と労働政策の双方から支援措置が講じられているが、その利用者については、通常の一般雇用とは異なることから、調整金・報奨金の対象から除外することが考えられる。
- ・ 納付金財政の支出のうち、調整金が占める割合が非常に高いことを踏まえ、また、企業に対する更なるインセンティブを付与する意味からも、調整金を一律に支給するのではなく、法定雇用率を超えて雇用されている障害者数の割合に応じて支給額にメリハリをつけてはどうか。（再掲）
- ・ 厳しい経営環境に置かれている中小企業における障害者雇用が更に進むよう、報奨金や調整金の額を増額することも検討すべきではないか。（再掲）

企業規模別の納付金・調整金の状況

- 障害者雇用納付金と調整金について、従業員規模が1,000人以下の企業であれば、100.5～200人の企業から、500.5～1,000人の企業までいずれも、規模別の納付金の納付額と調整金の支給額の割合に大きな差は生じていない。
- 他の規模と比べて、1,000人超の企業については調整金の支給を受ける割合が非常に多くっており、構造的には、1,000人以下で障害者を雇用していない企業が、1,000人超の障害者を雇用する企業を支える構図となっている。

障害者雇用納付金及び調整金の企業規模別納付・支給割合



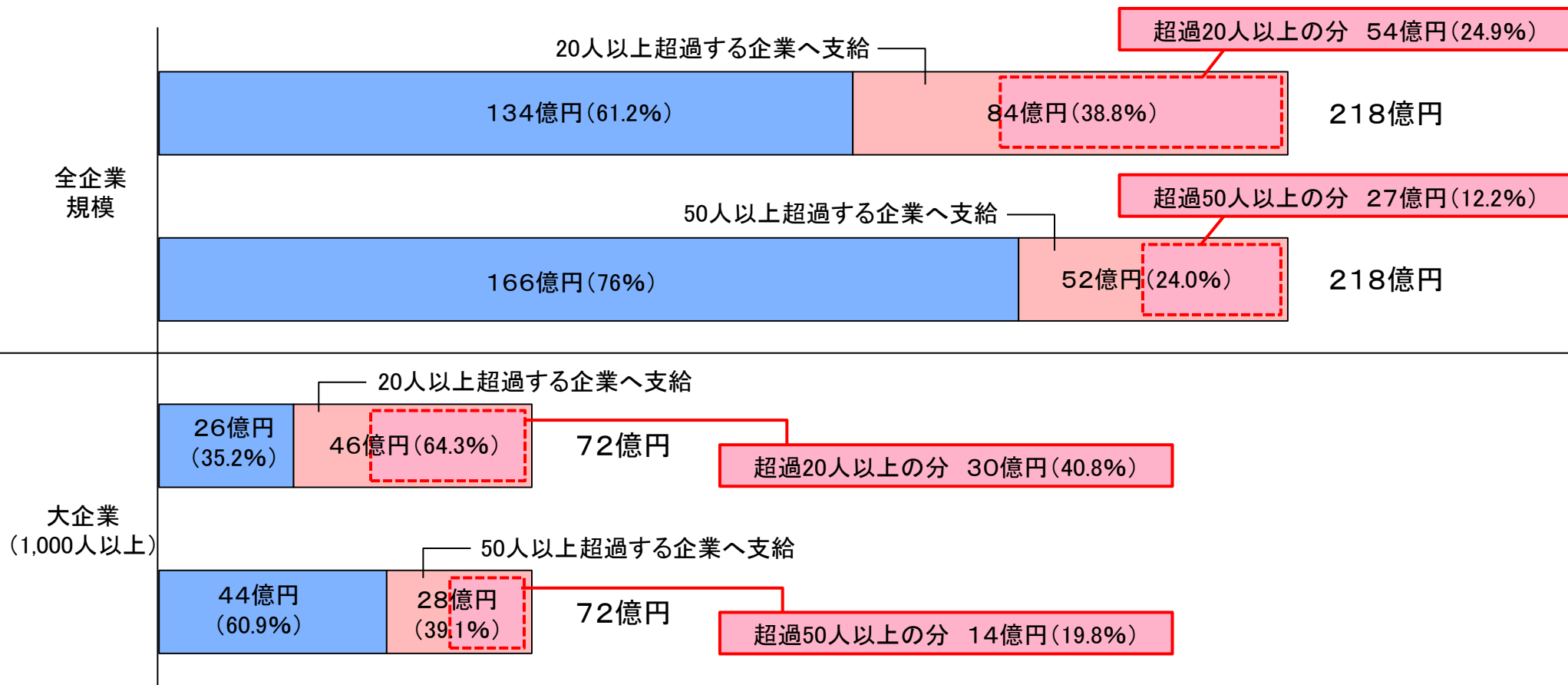
※ 障害者雇用納付金・調整金とも、平成28年度決算をもとに、企業規模別に納付額・支給額の割合を算出。ただし、200人以下企業の納付金の額については、現行の月額4万円ではなく、平成32年度以降の月額5万円(他の規模の企業と同額)と想定した上で算出している。

※ 括弧内は、企業数。なお、このほかに、納付も支給もない、いわゆる「ゼロ申告企業」が9,552社ある。

障害者雇用調整金の支給実績(企業規模別)

○ 障害者雇用調整金について、大企業の場合には特に、超過人数の多い一部の企業に対して集中する傾向がある。

障害者雇用調整金の支給実績(企業規模別)

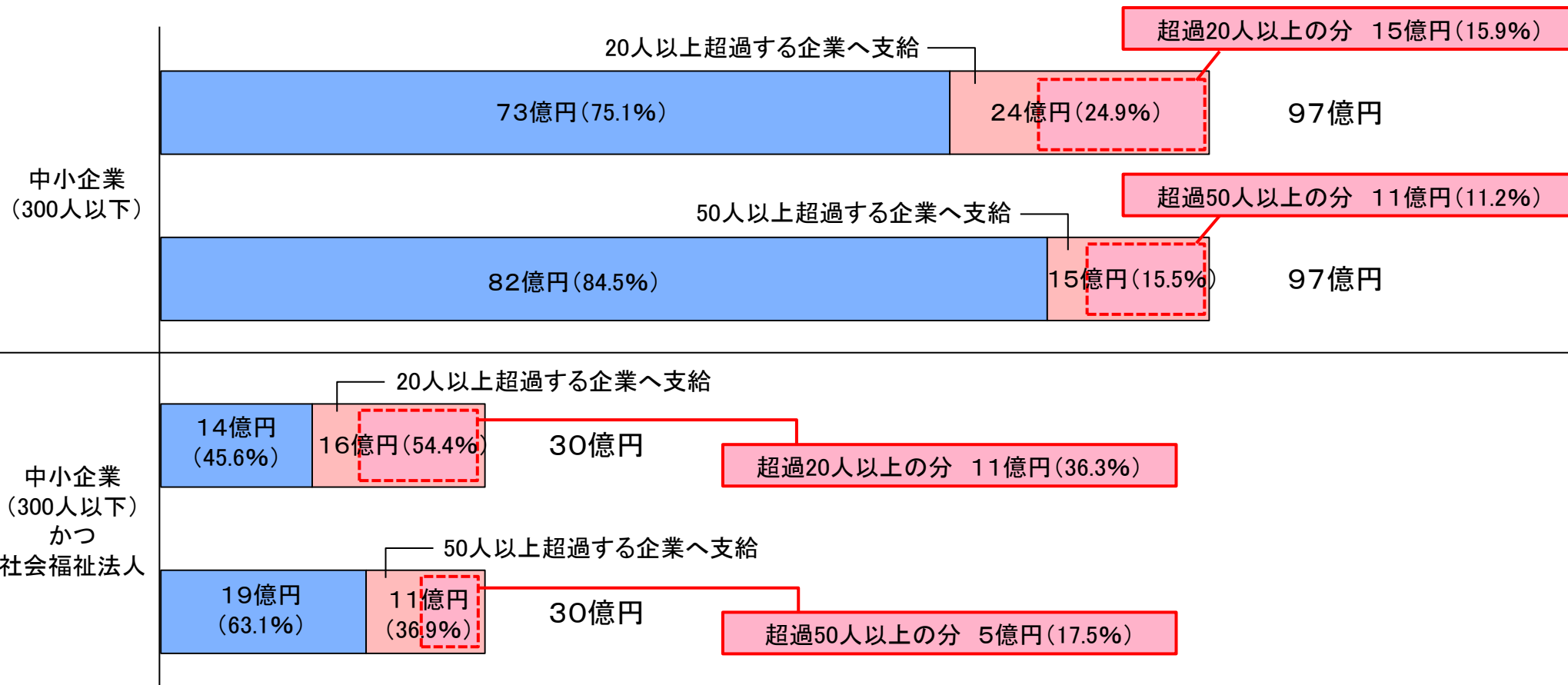


※ 平成29年障害者雇用状況報告をもとに推計。

障害者雇用調整金の支給実績(中小企業)

- 障害者雇用調整金について、中小企業のうち社会福祉法人については、A型事業所を運営していること等もあって超過人数の多い一部の法人に集中する傾向も見られる。(大企業に比較して、中小企業一般にはそうした傾向は見られない)

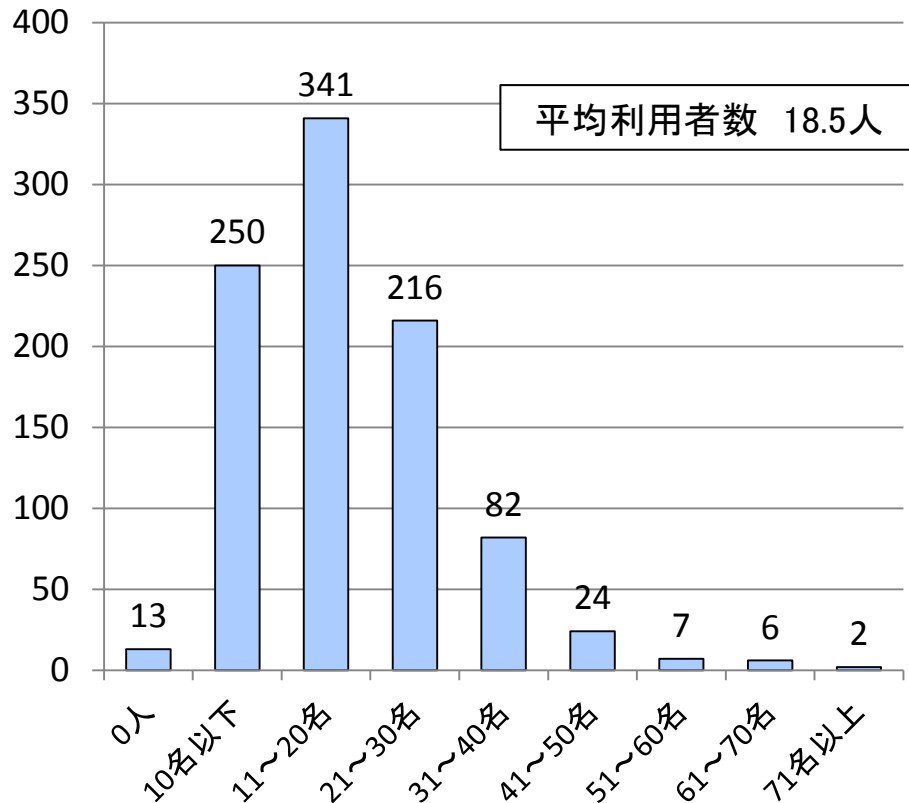
障害者雇用調整金の支給実績(中小企業)



就労継続支援A型事業所の経営状況

- 利用者数別の事業所数をみると、最も多いのは利用者数11～20名の事業所であり、平均利用者数は18.5人となっている。
- 平均的なA型事業所が受け取る障害報酬(基本報酬のみ)を試算すると、月額で約240万円、年額で約3,000万円となる。

利用者数別事業所数(n=942)



(出典)NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会
「就労継続支援A型事業所全国実態調査結果」

A型事業所が受け取る最低限の障害報酬(月額)の試算

○前提条件

- ・ 定員20人、利用者19人
- ・ 全利用者が、1月に22日間、フルタイムで利用
- ・ 基本報酬単価(H27年度からH29年度までの単価)
就労継続支援A型サービス費(I) 584単位/日
※定員20人以下の場合
※1単位あたり10円

○A型事業所が受け取る基本報酬(月額)

$$584 \text{ 単位} \times 10 \text{ 円} \times 22 \text{ 日} \times 19 \text{ 人} \\ = \text{244万1,120円}$$

○A型事業所が受け取る基本報酬(年額)

$$\text{244万1,120円} \times 12 \text{ か月} = \text{2,929万3,440円}$$

就労継続支援A型事業所の報酬実績

- 就労継続支援A型事業所の報酬実績(平成30年1月)をみると、一事業所当たりの基本報酬は、約180万円となっている。また、約半分の事業所が施設外就労加算を受けており、一事業所当たりの報酬は約16万円となっている。
- 一事業所当たりの報酬総額は、月約200万円、年間で約2,400万円となる。

報酬	報酬額	利用者数	事業所数	一事業所当たり報酬額
基本報酬(就労継続支援A型サービス費(Ⅰ)、(Ⅱ))	7,316,719,673	69,378	4,116	1,777,629
主な加算				
就労移行支援体制加算 ⇒ 一般就労等へ移行した後、継続して6月以上就労している者が前年度において定員の5%を超えている場合	32,825,300	6,533	302	108,693
施設外就労加算 ⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合	325,592,123	25,284	2,052	158,671
福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) ⇒Ⅰ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合 ⇒Ⅱ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合 ⇒Ⅲ:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合	51,454,423	35,765	1,849	27,828
報酬総額(平成30年1月分)	8,302,143,096	—	—	2,017,042

(出典)国保連データ(平成30年1月)

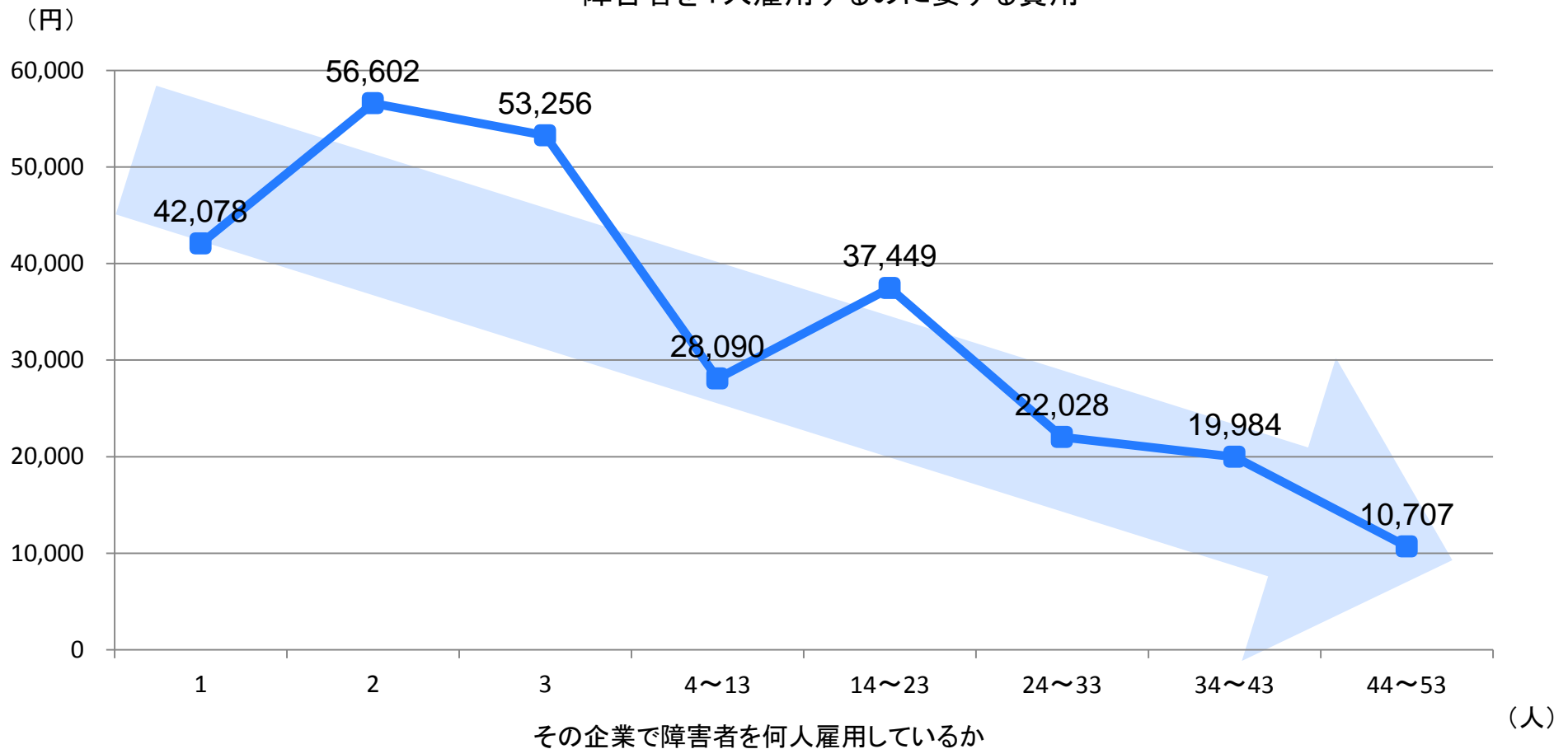
※ 重度者支援体制加算については(Ⅰ)及び(Ⅱ)の合計、福祉専門職員配置等加算については(Ⅰ)、(Ⅱ)及び(Ⅲ)の合計を掲載している。

※ 一事業所当たり費用額は、費用額を事業所数で単純に割ったもの。報酬総額の一事業所当たり報酬額を出す際は、基本報酬を算定した事業所数を使用。

障害者の雇用に伴う費用(雇用障害者数別)

- 雇用障害者数が1~3人程度である企業においては、障害者を1人雇用するのに要する費用は約5万円前後であるが、雇用障害者数が増えるにつれて、障害者1人当たりの費用は逡減する傾向にある。

障害者をn人雇用する事業所(常用労働者300人以下)において、
障害者を1人雇用するのに要する費用



※ 平成29年度に行った特別費用調査を用いたもの。

論点(障害者雇用調整金の在り方について)

- ◎ 障害者雇用調整金及び納付金については、これまで出された意見等を踏まえると、対応の方向性について、具体的には次のような論点があるが、どのように考えるか。

- 障害者雇用調整金については、社会連帯の名の下、障害者雇用に係る設備整備等の特別な費用負担を社会全体で調整するという目的を超える支給となっている部分もあるのではないかと。特別費用調査の結果においても、基本的には、より多くの障害者を雇用する場合の追加的費用は逡減していくことを前提にした議論をすることが考えられるのではないかと。

- 大企業の場合には障害者を雇用する前提である経営基盤が既に比較的安定していること等から、一定人数分を上限とすることが考えられるのではないかと。また、就労継続支援A型事業所については、障害福祉サービスの報酬として運営費を投入されていること等を踏まえると、調整金を全額支給することとしている現行のルールについて、どのように評価すべきと考えるか。

- これらの大企業等に支給されていた調整金の原資を活用し、週20時間未満勤務の障害者や在宅就労・施設就労に対する発注の促進を含め、中小企業における障害者雇用の促進のための環境整備等を着実に進めていくことにより、障害者雇用ゼロ企業を減少させる等、障害者と共に働くことが当たり前の社会にしていくための取組を一層進めて行くことが考えられるのではないかと。