

労働政策審議会意見書の概要

1 多様な雇用形態に対応した障害者雇用の促進

(1) 短時間労働への対応

短時間労働（週所定労働時間20時間以上30時間未満の労働）については、障害者のニーズ等を踏まえ、雇用義務の対象とすることが適当

この場合、短時間労働者、短時間労働の重度以外の障害者について、障害者雇用率及び実雇用率の算定に当たってそれぞれ0.5カウントとすることが適当

また、一定の準備期間を設けることが適当

(2) 派遣労働への対応

障害者の派遣労働に関して、派遣元事業主と派遣先の双方がともに配慮すべき事項、あるいは、いずれかが配慮すべき事項について、明確化することが適当

2 中小企業における障害者雇用の促進

(1) 雇用支援策の充実強化

障害者雇用についての理解促進のため、障害者雇用の経験が乏しい中小企業に対する周知啓発等を進めていくこと、助成制度の中小企業により重点を置いた実施等障害者を受け入れやすい環境の整備のための支援を充実すること、障害者就業・生活支援センター事業、ジョブコーチ支援等を充実すること等が適当

(2) 事業協同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用

中小企業が、事業協同組合等を活用して共同して事業を行い、当該事業協同組合等において障害者を雇用する場合に、障害者雇用率制度を適用する仕組みを創設することが適当

(3) 障害者雇用納付金制度の適用による経済的負担の調整

障害者雇用納付金制度については、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等に配慮しつつ、一定の範囲の中小企業（企業規模101人以上）に対し適用し、経済的負担の調整を行うことが適当

この場合、一定範囲の中小企業のうち、当初は、比較的規模の大きい中小企業（企業規模201人以上）から、適用対象とすることが適当

また、中小企業において円滑に障害者雇用が進むために十分な期間、納付金の額を減額するとともに、併せて、調整金の額を減額

さらに、中小企業に対する各種支援策の充実強化と並行的に実施することが適当

3 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進

(1) 地域の就労支援のネットワークの構築

雇用、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関が連携及び役割分担をしながら、地域ごとに就労支援のネットワークを構築することが適当

(2) 地域の就労支援機関の役割と今後の在り方

- ア ハローワークは、地域のネットワークの構築に中核的な役割を果たすとともに、関係機関と連携して支援を行うために、支援機関等に対するコーディネート力を高めることが適当
- イ 障害者就業・生活支援センターは、全障害保健福祉圏域への計画的かつ早急な設置が必要
- ウ 地域障害者職業センターは、今後は、地域の就労支援機関に対する助言・援助等の業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の向上を図ることが適当
- エ 障害者雇用支援センターは、就労移行支援事業に移行し、これまで蓄積してきた訓練ノウハウや地域において果たしてきた機能を継承することが適当

(3) 就労支援を担う人材の育成・確保の在り方

- 就労支援を担う人材に必要なスキル・能力をレベルごとに明確化するとともに、育成方法や能力評価の仕組み等について幅広い見地から検討することが適当

4 その他の諸課題

(1) 企業グループにおける障害者雇用の促進等

- 特例子会社がない場合でも、企業グループ全体として実雇用率を算定することができる特例を設けることが適当

(2) 障害者雇用に関する助成金の見直し

- 障害者雇用納付金制度に基づく助成金について、中小企業により重点を置いた実施、物的支援から人的支援への重点化を図るとともに、助成金制度全体において支給期間、上限額及び対象となる障害者の数等の適正化等を図ることが適当

(3) 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- 除外率制度については、法律の規定等に沿って、段階的に引き下げ、廃止を目指すという基本的方向に基づき、今回、一定の引下げを行うことが適当

(4) 障害者雇用率等の見直し

- 障害者雇用率については、今後、短時間労働の雇用義務化や除外率の引下げといった制度改正が実施されることを前提とすれば、現行のとおりとすることが適当

(5) 精神障害者等に対する雇用支援

- 精神障害者については、精神障害者の特性に応じ、予算措置などによる雇用支援の一層の推進、充実を図ることが適当
- 発達障害者、難病のある者等については、それぞれ、支援について検討していくことが適当

(6) 障害者権利条約の締結に向けた検討

- 条約における職場における合理的配慮の提供等の規定について、障害者雇用促進法制においてどのような措置を講ずべきかについては、十分な議論が必要であることから、労使、障害者団体等を含めて、考え方の整理を早急に開始し、必要な環境整備などを行うことが適当

(参考2)

労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿

[平成19年12月1日現在：五十音順]

(公益代表)

○今野浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授
岩村正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
菊池恵美子	首都大学東京健康福祉学部教授
佐藤博樹	東京大学社会科学研究所教授
平木典子	東京福祉大学大学院社会福祉学研究科教授
松矢勝宏	目白大学人間学部子ども学科教授

(労働者代表)

泉田和洋	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会書記長
高橋睦子	日本教職員組合中央執行副委員長
豊島栄三郎	国公関連労働組合連合会副中央執行委員長
野村泰弘	全日本自動車産業労働組合総連合会副会長
長谷川裕子	日本労働組合総連合会総合労働局長

(使用者代表)

飯ヶ谷清明	株式会社日立製作所労政人事部長
大島博	株式会社千疋屋総本店代表取締役社長
斉藤好	花椿ファクトリー株式会社代表取締役
新澤昌英	福島県中小企業団体中央会会長
輪島忍	社団法人日本経済団体連合会労政第一本部 雇用管理グループ長

(障害者代表)

鈴木孝幸	社会福祉法人日本盲人会連合情報部長
副島宏克	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会理事長
館暁夫	西南学院大学人間科学部教授
松井逸朗	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会理事

(五十音順・敬称略)

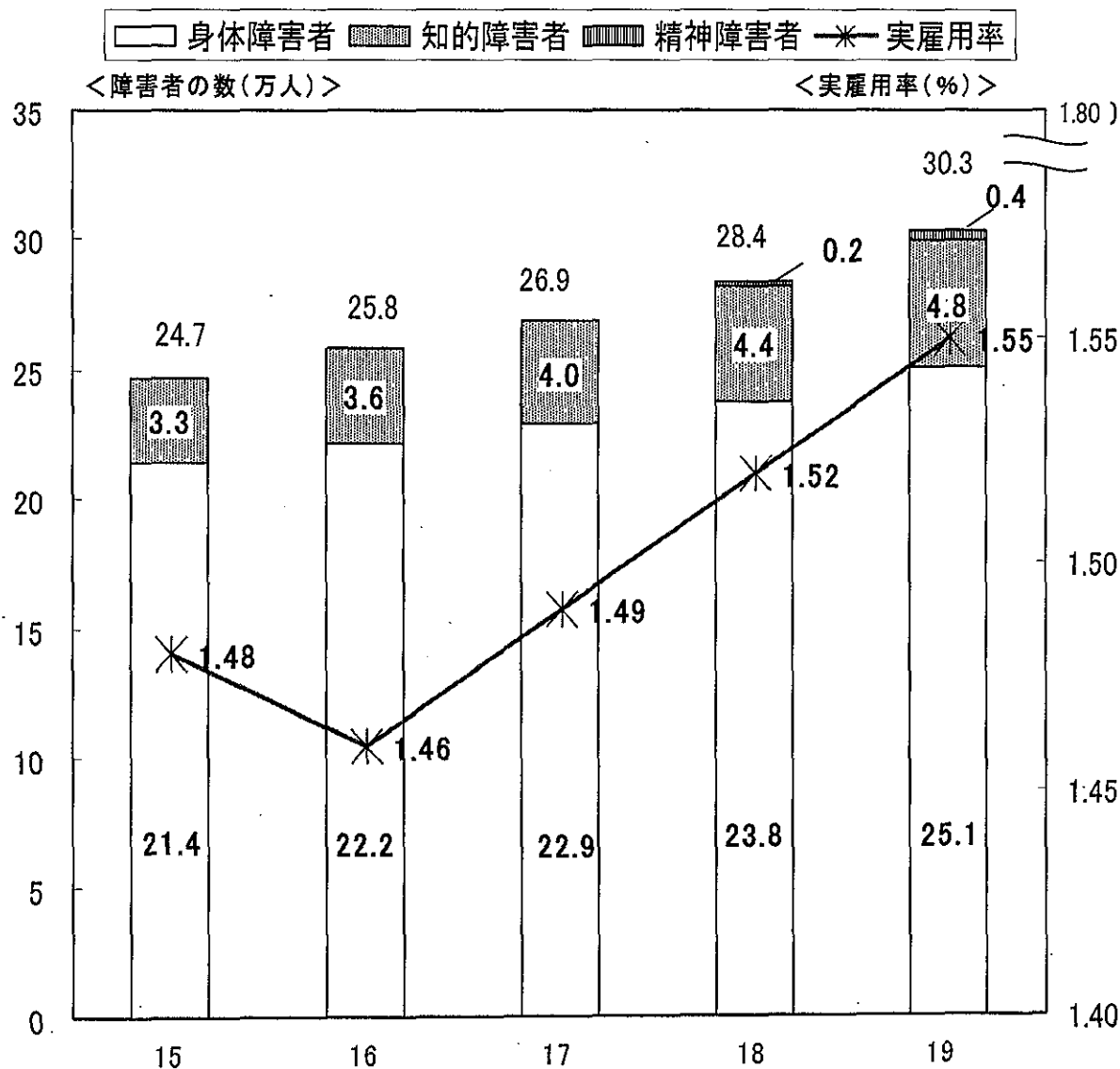
注) ○印は分科会長。

障害者雇用分科会の開催実績

- 8月27日(月) (1) 障害者雇用をめぐる現状と課題について
【第22回】 (2) 障害者雇用対策の充実・強化について
(3) 検討項目及びスケジュールについて
- 9月18日(火) 多様な雇用形態に対応する障害者雇用率制度の在り方について
【第23回】
- 9月26日(水) (1) 中小企業における障害者の雇用促進について
【第24回】 (2) 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案について(諮問)
- 10月10日(水) (1) 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の強化について
【第25回】 (2) 障害者権利条約について
- 10月24日(水) (1) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の見直しについて
【第26回】 (2) 除外率の引下げについて
(3) 精神障害者の雇用支援について
- 11月6日(火) (1) 障害者の派遣労働について関係者からのヒアリング
【第27回】 (社団法人 日本人材派遣協会 松田雄一専務理事)
(2) 難病患者に対する雇用支援について
(3) 発達障害者に対する雇用支援について
(4) 今後の障害者雇用対策について検討すべき具体的論点(素案)について
- 11月21日(水) (1) 平成19年障害者雇用状況報告について
【第28回】 (2) 障害者雇用率について
(3) 障害者雇用納付金の額等について
(4) 今後の障害者雇用対策について検討すべき具体的論点(素案)について
- 11月28日(水) 意見書案について
【第29回】
- 12月12日(水) 意見書案について
【第30回】
- 12月19日(水) 意見書案について(とりまとめ)
【第31回】

参 考 资 料

障害者雇用の状況①（障害者の雇用数）



※ 毎年6月1日現在の企業からの障害者雇用状況報告による(56人以上の規模の企業)

(注)

「障害者の数」は以下の者の合計。

身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)
 重度身体障害者である短時間労働者
 重度知的障害者である短時間労働者
 精神障害者(短時間労働者は0.5カウント)

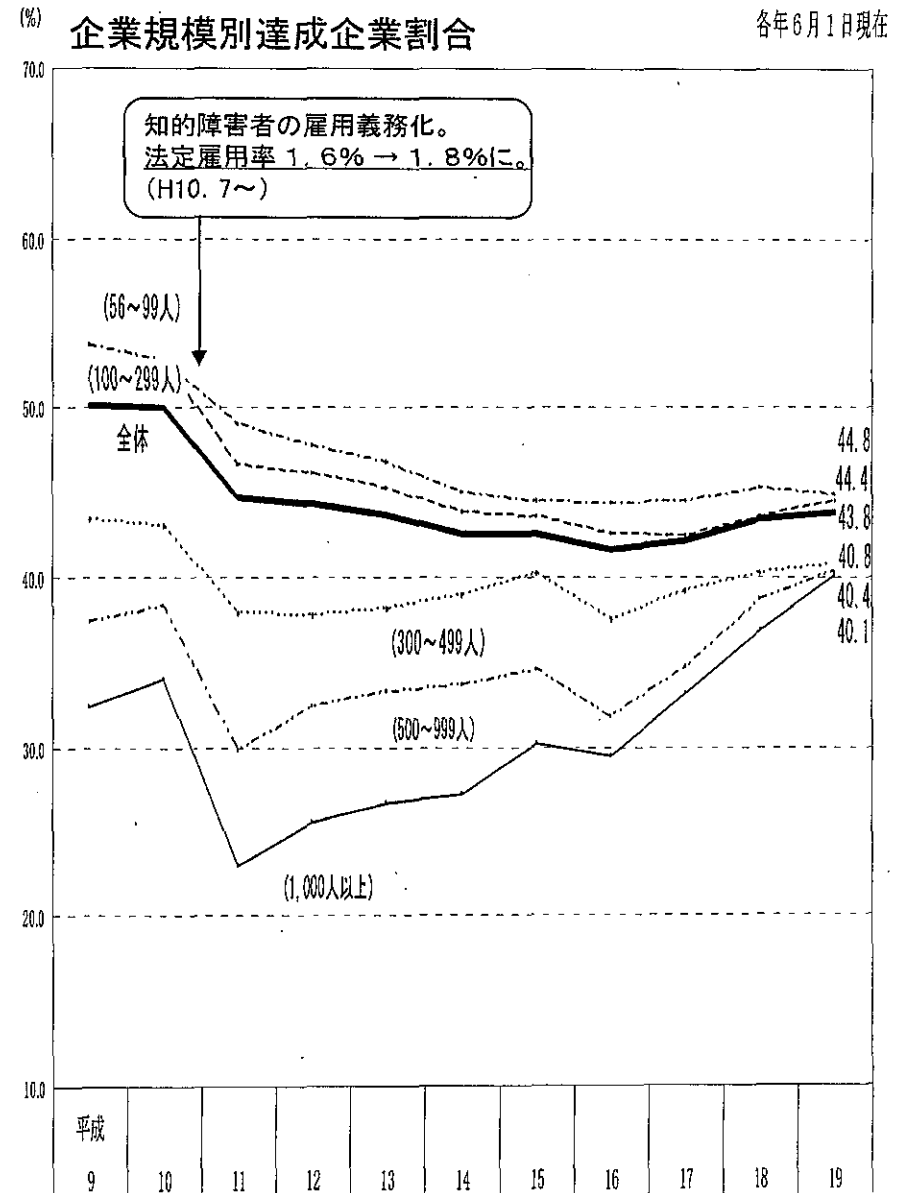
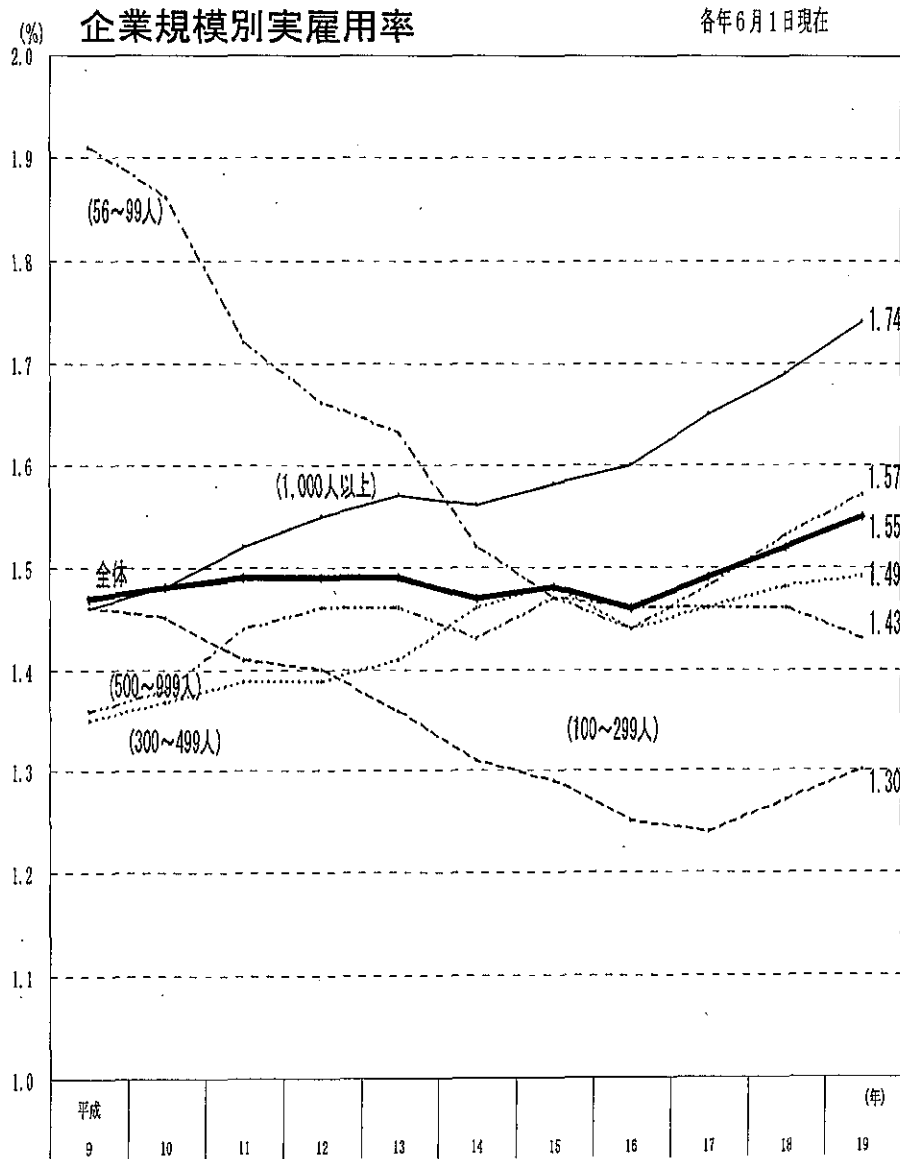
(参考)

5人以上の規模の企業において
 雇用される障害者数

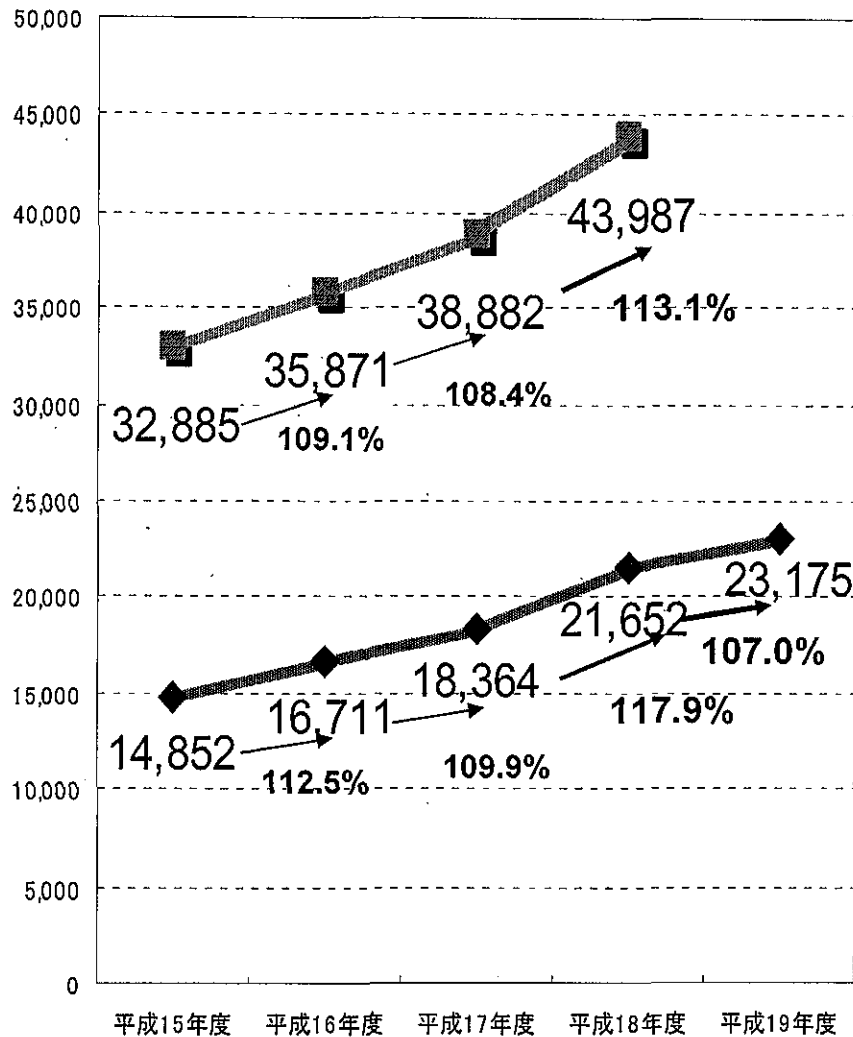
約49.6万人

[平成15年度障害者雇用実態調査による推計]

障害者雇用の状況②（企業規模別の状況）



障害者の職業紹介状況①(全体)



年間 上半期(4月～9月)

○ ハローワークにおける障害者の就職件数は、着実に伸びており、最近では前年度比10%程度の伸びを続けている。
(前年度比13.1%増)

- ① 障害者の「働きたい」という意欲の高まり
(新規求職件数の着実な伸び)
- ② 企業側の取組の拡大
 - ・ 雇用失業情勢の改善に伴う障害者雇用意欲の高まり
 - ・ コンプライアンス、CSRの観点からの障害者雇用の取組の進捗
 - ・ 雇用率達成指導の強化への対応
- ③ ハローワークの取組強化
 - ・ 就職件数などの目標設定・管理
 - ・ トライアル雇用やジョブコーチ支援などの雇用支援策の積極活用
 - ・ 障害者就業・生活支援センターなど関係機関との連携した支援の充実

障害者の職業紹介状況②(障害種類別)

	新規求職申込件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
12年度	77,612 (1.5)	57,393 (0.3)	15,143 (3.2)	4,803 (12.9)	273 (3.0)
13年度	83,557 (7.7)	61,548 (7.2)	16,357 (8.0)	5,386 (12.1)	266 (△2.6)
14年度	85,996 (2.9)	62,888 (2.2)	16,511 (0.9)	6,289 (16.8)	308 (15.8)
15年度	88,272 (2.6)	62,450 (△0.7)	17,602 (6.6)	7,799 (24.0)	421 (36.7)
16年度	93,182 (5.6)	63,305 (1.4)	18,953 (7.7)	10,467 (34.2)	457 (8.6)
17年度	97,626 (4.8)	62,458 (△1.3)	20,316 (7.2)	14,095 (34.7)	757 (65.6)
18年度	103,637 (6.2)	62,217 (△0.4)	21,607 (6.4)	18,918 (34.2)	895 (18.2)

	就職件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
12年度	28,361 (7.2)	19,244 (6.0)	7,414 (8.9)	1,614 (16.6)	89 (△ 6.3)
13年度	27,072 (△4.5)	18,299 (△4.9)	7,069 (△4.7)	1,629 (0.9)	75 (△15.7)
14年度	28,354 (4.7)	19,104 (4.4)	7,269 (2.8)	1,890 (16.0)	91 (21.3)
15年度	32,885 (16.0)	22,011 (15.2)	8,249 (13.5)	2,493 (31.9)	132 (45.1)
16年度	35,871 (9.1)	22,992 (4.5)	9,102 (10.3)	3,592 (44.1)	185 (40.2)
17年度	38,822 (8.4)	23,834 (3.7)	10,154 (11.6)	4,665 (29.9)	229 (23.8)
18年度	43,987 (13.1)	25,490 (6.9)	11,441 (12.7)	6,739 (44.5)	317 (38.4)

※ ()内は前年同期比(差)

新規求職申込件数及び就職件数は年度(期間)内の累計の数値

障害者雇用促進法の概要

【目的】 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置

雇用義務制度	事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける	
	<p>民間企業1. 8%</p> <p>国、地方公共団体、特殊法人等2. 1%</p> <p>都道府県等の教育委員会2. 0%</p> <p>※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合、企業グループでの雇用率適用も認めている。</p> <p>※2 精神障害者（手帳所持者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率（実雇用率）に算定することができる。</p>	
納付金制度	納付金・調整金	<p>障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る</p> <p>○ 障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収（常用労働者301人以上）</p> <p>○ 障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人 月額2万7千円支給（常用労働者301人以上）</p> <p>※ この他、300人以下の事業主については報奨金制度あり（超過1人月額2万1千円支給）</p> <p>・ 上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある。（在宅就業障害者支援制度）</p>
	各種助成金	<p>障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給</p> <p>・障害者作業施設設置等助成金</p> <p>・障害者介助等助成金</p> <p>・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等</p>

障害者本人に対する措置

職業リハビリテーションの実施	地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援＜福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進＞	
	<p>○ ハローワーク(全国584か所)</p> <p>障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等</p> <p>○ 地域障害者職業センター(全国47か所)</p> <p>専門的な職業リハビリテーションサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）</p> <p>○ 障害者就業・生活支援センター(全国135か所)</p> <p>就業・生活両面にわたる相談・支援</p>	

法定雇用率

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。

雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者又は知的障害者である（なお、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳保持者を雇用している場合は雇用率に算定することができる）。

○ 民間企業	-----	一般の民間企業 (56人以上規模の企業)	1.8%
	-----	特殊法人等 (労働者数48人以上規模の 特殊法人及び独立行政法人)	2.1%
○ 国、地方公共団体	-----	(48人以上規模の機関)	2.1%
○ 都道府県等の教育委員会	-----	(50人以上規模の機関)	2.0%

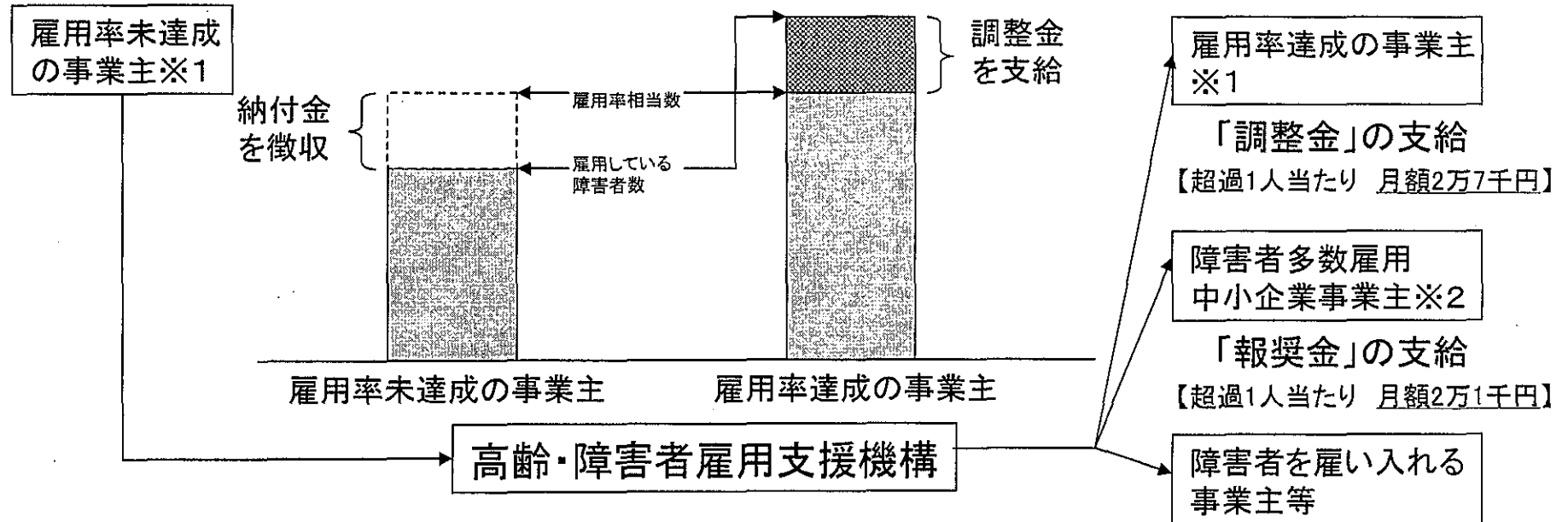
(カッコ内は、それぞれの割合(法定雇用率)によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。)

※ 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。

※ 短時間労働者は原則的に実雇用率にはカウントされないが、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者(1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者)については、1人分として、精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。

障害者雇用納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることが目的に、雇用率未達成企業(常用労働者301人以上)から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金を支給している。



「納付金」の徴収

【不足1人当たり 月額5万円】

障害者を雇い入れるために、作業施設の設置・整備を行ったり、重度障害者の雇用管理のために職場介助者を配置したりする事業主等に対して助成金を支給

※1 常用労働者301人以上

※2 常用労働者300人以下で障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用する事業主

労働政策審議会意見書の概要

<多様な雇用形態に対応した障害者雇用の促進 >

- ・ 短時間労働者(週所定労働時間20時間以上30時間未満)を雇用義務の対象に追加

<中小企業における障害者雇用の促進 >

- ・ 事業協同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用
- ・ 障害者雇用納付金制度(納付金の徴収及び調整金の支給)について、中小企業に対して適用を拡大

<その他>

- ・ 地域障害者職業センターの業務に、地域の就労支援機関に対する助言・援助等を追加
- ・ 特例子会社がない場合においても、企業グループに対し、一定の要件の下で、障害者雇用率制度を適用

障害者の短時間労働について

○ 短時間労働に関する障害者のニーズ

- ・ 障害者の求職者の38.8%、授産施設等利用者の45.7%が、短時間労働(週30時間未満)を希望。
- ・ また、障害程度が重い程、短時間労働を希望(重度45.3%、軽度33.3%)。



○ 障害者雇用における短時間労働の位置づけ

- ・ 障害の特性や程度、加齢に伴う体力等の面での課題に対応する就業形態として、有効。
- ・ 福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就業形態として、有効。

(現行の障害者雇用率制度の対象範囲)

	週30時間以上	週20~30時間 (短時間労働者)
身体障害者	○	-
重度	◎	○
知的障害者	○	-
重度	◎	○
精神障害者	○	△

- 週所定労働時間が30時間以上の労働者が、法定雇用障害者数の算定の基礎となる。
 - 短時間労働者については、重度の身体障害者・知的障害者と精神障害者が、実雇用率のカウント対象となっている。
- ※ ◎ダブルカウント、○1カウント、△0.5カウント

(意見書の内容)

○ 障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用

- ・ 障害者雇用率制度において、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働についても、雇用義務の対象とする。
- ・ この場合、短時間労働者及び短時間労働の障害者について、0.5カウントとして算定する。

○ 適用時期

- ・ 短時間労働を雇用義務の対象とするに当たっては、一定の準備期間を設ける。

中小企業における障害者の雇用の促進

○ 全体の雇用状況は着実に進展している一方、中小企業では低調

- ・ 実雇用率が近年大幅な低下。特に100～299人規模の企業は、企業規模別で最低(1.30%)。
- ・ 障害者雇用に関する考え方についても、企業規模300人を境とした違いがみられるところ。

○ 中小企業における障害者雇用の促進の 必要性

- ・ 我が国の企業数の大半を占める中小企業において、障害者の雇用の場を確保することは重要であり、また、中小企業は、障害者に対し、雇用の場を提供することができる地域の主要な担い手としても重要だが、中小企業における障害者雇用の状況が低い水準にあり、中小企業における障害者雇用の促進が必要。

○ 障害者雇用納付金制度の現状

- ・ 納付金は、障害者雇用促進法上、本則においては、すべての事業主が雇用する労働者の数に応じて平等に負担することとされているが、附則において、当分の間の暫定措置として、300人以下の規模の企業からは徴収しないこととされている。

(意見書の内容)

○ 中小企業に対する雇用支援策の強化

- ・ 障害者雇用についての理解の促進、マッチング及び職場定着に関する支援を講じていくことが必要。

○ 事業共同組合等を活用した障害者雇用に対する障害者雇用率制度の適用

- ・ 複数の中小企業が、事業協同組合等を活用して共同して事業を行い、当該事業協同組合等において障害者を雇用する場合に、障害者雇用率制度を適用する仕組みを創設。

○ 障害者雇用納付金制度の適用による経済的負担の調整

- ・ これまで300人以下の企業に対しては、暫定措置として適用を猶予してきた障害者雇用納付金制度について、一定の範囲の中小企業(企業規模101人以上)に対し、適用。
- ・ この際、一定範囲の中小企業のうち、比較的規模の大きい中小企業(企業規模201人以上)から対象とする。

