

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案の概要

～意欲・能力に応じた障害者の雇用機会の拡大～

趣旨

1 障害者の就労意欲の高まり

求職件数: 7.8万(H10)→10.4万(H18)
就職件数: 2.6万(H10)→4.4万(H18)



地域の身近な雇用の場である
中小企業での障害者雇用が
低下傾向（大企業では増加傾向）
※ 実雇用率は、100人～299人規模の
企業が最も低い状況

2 短時間労働への対応

福祉から雇用への移行が進められ、また、高齢
障害者がフルタイムで働くことが困難な場合があ
る中、短時間労働に対する障害者のニーズが相当
程度あるのに対し、現行制度は対応できていない。



事業主の雇用義務としては、
現行法は週30時間以上の
常用雇用を基本

〔 短時間労働者の雇用者の受入れの
インセンティブが乏しい。 〕

改正内容

1 中小企業における障害者雇用の促進

- ① 障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大
障害者雇用納付金制度（納付金の徴収・調整金の支給）が適用される
対象範囲を常用雇用労働者101人以上の中小企業に拡大
（一定期間は、常用雇用労働者201人以上の中小企業まで拡大）
※ 現行は経過措置により301人以上の事業主のみ
- ② 雇用率の算定の特例
中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障害者を雇用する
仕組みを創設
※ 事業協同組合等が、共同事業として障害者を雇用した場合に、
当該組合等と組合員企業とをまとめて雇用率を算定
※ 併せて、中小企業に対する支援策を充実、経過措置として
負担軽減措置を実施

2 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に、
短時間労働者（週20H以上30H未満）を追加

3 その他

特例子会社（※）がない場合であっても、企業グループ全体で
雇用率を算定するグループ適用制度の創設
※ 障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

施行期日

- 平成21年4月1日施行。ただし、
- ・1 ① …平成22年7月1日（101人以上企業への拡大については、平成27年4月1日）
 - ・2 …平成22年7月1日