

障害者雇用納付金に基づく助成金制度の見直しの方向（案）

障害者の雇用状況は着実に進展しているところであるが、依然として、法定雇用率 1.8% には満たない状況にある。こうした中、近年の雇用状況等を踏まえ、障害者雇用納付金に基づく助成金制度について、見直しを行うこととする。

1 対象事業主の視点

- ① 近年の障害者の働き方の多様化等を踏まえ、障害者である派遣労働者が、できる限り安定的な形態で働くことができるよう、障害者である派遣労働者に対し支援を行う派遣元事業主への支援を検討してはどうか。

〔例〕

- ・ 各助成金の派遣元事業主に対する支給の考え方の明確化

- ② また、派遣先が円滑に障害者である派遣労働者を受け入れることができるようにするため、派遣元事業主及び派遣先の役割分担も考慮しつつ、派遣先の受け入れ態勢の整備について、支援策を検討してはどうか。

この場合、一定の派遣期間がある中で、派遣先が、障害者である派遣労働者のために、施設・設備の整備や支援のための人的な配置を行うことは現実的ではないと考えられ、このような観点も踏まえつつ、支援策を検討すべきではないか。

〔例〕

- ・ 助成金の支給要件において、派遣先において直接雇用する障害者と、派遣労働者として受け入れている障害者とを合算できるようにすること。

- ③ 派遣先における直接雇用に移行する可能性のある紹介予定派遣を活用していくため、派遣先が障害者を直接雇用する場合の支援との均衡について留意しつつ、障害者紹介予定派遣を活用した障害者雇用促進のモデルが確立するまでの一定期間、支援を行うことを検討してはどうか。

〔例〕

- ・ 支援体制を整備し、障害者の紹介予定派遣による障害者雇用の実績を上げた派遣元事業主に対する支援
- ・ 紹介予定派遣を経て障害者を雇用した派遣先に対する支援

- ④ 中小企業に対する支援について、障害者雇用の経験がない中小企業等が積極的に障害者雇用を進めるよう、一定期間、集中的に強化することを検討してはどうか。

一方、障害者雇用が進んでいる大企業については、将来的には納付金と調整金による経済的負担の調整を基本とする方向としつつ、助成金による支援の在り方について見直すべきではないか。

〔例〕

- ・ 初めて障害者を雇用する中小企業に対する支援の充実

2 対象障害者の視点

- ① 近年の障害者の働き方の多様化等を踏まえ、重度以外の身体障害者又は知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満）を、各助成金の趣旨を踏まえながら、対象障害者に追加することとしてはどうか。
- ② グループ就労訓練に関しては、現在設けられている 4 つの類型（請負型、雇用型、職場実習型、派遣型）について、効果的に活用されるよう、それぞれについて見直しを行うべきではないか。

〔例〕

- ・ 雇用型・・・精神障害者ステップアップ雇用奨励金〔平成 20 年度予算要求中〕へ移行

3 物的支援から人的支援への重点化

- ① 近年の職業紹介状況等を踏まえると、知的障害者や精神障害者の就職者の増加が続くものと考えられることから、今後、これらの者に対する人的支援に重点を置いていくべきではないか。また、併せて、事業施設の設置等に関し、一事業主に集中的に多額の助成金が支給される現行制度を見直すべきではないか。
- ② 住宅や通勤用バス等に関し、本来障害の有無に関わらず費用負担が生ずる部分にまで支給を行っている助成金については、改造部分等に支給対象を限定、重点化すべきでないか。
- ③ 障害者雇用支援センターの見直しに伴い、同センター助成金の在り方について見直すべきではないか。

4 支給期間等の適正化

- ① 支給期間が長期間（10 年等）にわたる人的支援に係る助成金については、各助成金の趣旨を踏まえつつ、支給期間を短縮すべきではないか。

〔例〕

- ・ 業務遂行援助者助成金の配置助成金 10 年間

- ② その他助成金全般について、上限額、対象となる障害者数等について、必要な見直しを行うべきではないか。

5 支給手続の簡素化

- 各種助成金の支給手続について、関係機関の関与の在り方、定額での支給等を含め、簡素化を検討すべきではないか。

〔例〕

- ・ 職場適応援助者助成金

※ なお、上記の助成金の見直しに当たっては、納付金財政の今後の見通し等について考慮するとともに、各種助成金の財源の在り方についても検討を行う必要がある。