

更に検討すべき論点等について

1 合理的配慮に関する基本的事項

- 合理的配慮は、過度の負担となる場合を除き、個々の事業主に対する提供義務と位置づける。
- 対象となる事業主は、段階的な実施や十分な準備期間を設けるなどの措置は必要との意見はあるものの、企業規模などを問わず、障害者を雇用する全ての事業主とすべき。
- 対象となる障害者は、現行の雇用義務の対象である身体障害者と知的障害者よりも広く捉えるべき。（例えば、障害者雇用促進法第2条の障害者）
- 合理的配慮の内容は、障害特性や職場の状況により、個別性・多様性があり、また、過度の負担か否かについても同様に個別性・多様性がある。

2 合理的配慮の提供に伴う事業主の負担に対する助成の在り方

2-1 概ね合意が得られている事項

- 義務化された事項に対する助成となるため、一般会計や特別会計による助成は困難であり、事業主間による障害者雇用に伴う経済的負担の調整として、現行の納付金制度の仕組みを活用することで良いのではないかと。なお、過度の負担については、一般会計や特別会計による助成は可能ではないかと。
- 合理的配慮は個別性・多様性が高いことから、事業主への支援は、個々の費用に応じて支援を行うことが望ましいものの、判定に係る事務的な負担等も考慮し、ある程度類型化やメニュー化した支援とならざるを得ないのではないかと。
- さらに、類型化やメニュー化によりカバーされない特殊なケースについては、別の枠組みで支援を行うことも検討すべきではないかと。
- 合理的配慮の内容によっては、期限に関わらず支援が必要なものもあるのではないかと。

2—2 更に検討すべき論点等

【対象事業主について】

○ 現行の納付金制度では、雇用率制度の対象となる事業主（56人以上規模の企業（※））のうち、未達成企業から納付金を徴収し、雇用率を超える企業への経済的負担の調整などを行っているが、

①納付すべき対象事業主の範囲についてどのように考えるか。

②支援すべき対象事業主の範囲についてどのように考えるか。

※ 経過措置として、現在、200人を超える規模の企業のみが対象。

【対象障害者について】

○ 現行の納付金制度では、雇用率制度の対象となる身体及び知的障害者（※1）について、それらの雇用に係る経済的負担を調整する仕組み（※2）となっているが、対象とすべき障害者についてどのように考えるか。

※1 精神障害者については障害者の雇用者数として算定可能。

※2 経済的負担の調整に加え、雇用促進を図るために発達障害者などを対象に助成金等を支給。

【納付すべき額について】

○ 現行の納付金制度では、納付金の額は、雇用率に達するまで身体又は知的障害者を雇用する場合に、障害者1人につき通常必要とされる1月当たりの特別費用（※）の額の平均額を基準として設定し、雇用率未達成の事業主から雇用率に不足する障害者分について、一律に同額を徴収する仕組みとしている。

合理的配慮に関する経済的負担の調整を行う場合、納付すべき額についてどのように考えるか。

※ 特別費用とは、身体又は知的障害者を雇用する場合に必要な施設・設備の設置又は整備その他の身体又は知的障害者の適正な雇用管理に必要な措置に通常係る費用その他身体又は知的障害者を雇用するために特別に必要とされる費用。

【支給すべき額について】

○ 現行の納付金制度では、調整金の額は、雇用率を超えて身体又は知的障害者を雇用した場合に、障害者1人につき通常追加的に必要とされる1月当たりの特別費用（※）の額の平均額を基準として設定し、雇用率を超えて雇用する事業主に対し雇用率を超えた障害者分について、一律に同額を支給する仕組みとしている。

合理的配慮に関する経済的負担の調整を行う場合、支給すべき額についてどのように考えるか。具体的には、一律に同額を支給するか、類型化やメニュー化して支給するか、それらを組み合わせた仕組みとするか。

また、仮に類型化やメニュー化して支給することとした場合、カバーされない特殊なケースについて、どのような枠組みで支援を行うべきか。

【現行の助成金について】

- 現行の納付金制度や一般会計、特別会計による助成金のうち、期限に関わらず支援すべき（支給すべき）ものは何か。