

1 障害者雇用対策の概要

(障害者雇用対策について)

- 障害者雇用促進法においては、事業主に対する障害者の雇用義務制度、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整のための納付金制度を規定。
- また、障害者雇用促進法に基づき、ハローワークが中心となって、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等と連携し、障害者と事業主双方に対し、就職準備段階から職場定着支援まで一貫した支援を実施。
- さらに、障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に対する納付金助成金制度を設けるとともに、障害者の雇入れ等を行った事業主に対する雇用関係助成金制度や、障害者の職場適応を支援する職場適応援助者（ジョブコーチ）等による支援を実施。

(障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象について)

- 障害者雇用促進法における障害者の範囲は、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者と規定されており、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターによる支援を受けることが可能。
- このうち、雇用義務の対象となるのは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者のうち、手帳等を所持している者に限定。

(障害者雇用率制度について)

- 障害者雇用率制度の趣旨は、障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するもの。
- 2013年の障害者雇用促進法の改正により、2018年4月1日から精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加するとともに、一般事業主における法定雇用率については2.2%に、国及び地方公共団体の機関については2.5%に、都道府県等の教育委員会については2.4%にそれぞれ引上げを实

施しており、施行日から起算して3年を経過する日までに、さらに0.1%ずつ引上げ。

(障害者雇用納付金制度について)

- 障害者雇用納付金制度の趣旨は、全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有しており、障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うというもの。この趣旨に基づき事業主の共同拠出による納付金制度を整備。
- 具体的には、雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から納付金（不足1人当たり原則月5万円）を徴収し、雇用率達成企業に対して、その企業規模に応じ、調整金（超過1人当たり月2万7千円）又は報奨金（超過1人当たり月2万1千円）を支給するというもの。
あわせて、障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に対する納付金助成金制度を設定（再掲）。

(障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について)

- 障害者雇用促進法において、雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務が規定され、2016年4月1日から施行。これらの規定に基づき、必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

2 障害者雇用の現状

(障害者雇用の状況について)

- 2019年6月1日現在の民間企業における雇用者数は、56.1万人（身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人）であり、16年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

(ハローワークにおける障害者の職業紹介状況について)

- 2018年度のハローワークにおける障害者の年間就職件数は、102,318件（身体障害者26,841件、知的障害者22,234件、精神障害者48,040件）と、10年連続で増加。

(今後の課題について)

- 全体の傾向としては、障害者雇用の状況は着実に進展しているが、特に雇用

率を達成している企業と未達成の企業の格差が生じている状況があり、精神障害者の新規求職申込件数や就職件数が増えていることから、引き続き企業における雇用のニーズは高まっていると推測される。

- このため、個々の障害者のニーズや適性を踏まえた上で、福祉的就労から一般就労に移行が進むよう、積極的な取組をお願いする。

3 改正障害者雇用促進法の概要

(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の概要について)

- 官民間問わず、障害者が働きやすい環境を作り、また、全ての労働者にとっても働きやすい場を作ることを目指すことが重要であるという観点から、障害者雇用促進法を改正。

- 公務部門に対する措置のうち、障害者の活躍の場の拡大に関する措置として、国の機関及び地方公共団体の機関の任命権者による障害者活躍推進計画の作成・公表義務、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任義務、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況の公表義務、障害者である職員を免職する場合の届出義務を規定。

また、先般の事態の再発防止のため、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置として、国の機関及び地方公共団体の機関に対する報告徴収、障害者雇用率の算定対象となる障害者(対象障害者)の確認に関する書類の保存義務、対象障害者であるかどうかの確認方法の明確化及び国の機関及び地方公共団体の機関に対する適正実施勧告を規定。

- 民間の事業主に対する措置として、短時間労働者のうち、週所定労働時間が20時間未満の者(特定短時間労働者)を雇用する事業主に対する特例給付金制度、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を規定。

特に、この認定を受けることで、中小企業にとっては、自社の商品や広告等への認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果や、障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化といった効果が期待。

(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に対する附帯決議について)

- 障害者雇用促進法改正法案に対する衆参附帯決議において、「労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等

がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。」等の指摘がなされている。

(今後の障害者雇用施策の充実強化について)

- 2018年7月に「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」報告書が取りまとめられた。また、国及び地方公共団体の多くで対象障害者の不適切計上があり、法定雇用率が未達成であったことが明らかとなったことを重く受け止めた上で、再発防止を徹底するだけでなく、これを契機として、名実ともに民間事業主に率先垂範する姿勢のもとで、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を進めていくことが必要。
- こうした状況を踏まえ、官民間問わず、障害者が働きやすい環境を作り、全ての労働者にとっても働きやすい場を作ることを目指すことが重要であるという観点から、法的整備を中心に、今後の障害者雇用施策の充実強化に取り組むことが必要である旨を内容とする意見書を、労働政策審議会障害者雇用分科会において取りまとめ。
- この意見書において、「大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金」、「自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保」、「障害者雇用率制度の対象障害者の範囲の検討」、「通勤支援の検討」等の論点について、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討する旨指摘。

4 労働施策・福祉施策の連携

(通勤や職場における支援の在り方について)

- 障害者雇用促進法改正法案に対する衆参附帯決議や、労働政策審議会障害者雇用分科会意見書を踏まえ、まずは障害者に係る雇用施策と福祉施策の連携強化に向けた論点を整理するとともに、総合的に必要な検討を行うため、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」の下に「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」を設置(2019年7月、主査：厚生労働審議官、副主査：職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官、社会・援護局障害保健福祉部長)。
- 本PTにおいて、これまでの指摘を踏まえ、まずは通勤や職場等における支援の在り方について検討し、雇用と福祉の両施策の取組を強化し、一体的展開のもと、切れ目なく支援が提供されることを目指し、2020年度においては、

意欲的な企業や自治体を支援するため、新たな取組として、①障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充を図るとともに、②2020年度予算案に、自治体が必要と認める場合には、各自治体が支援を行う内容の新メニューを実施することを盛り込んだ。

このうち、①の障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充について、具体的には、下記及び参考資料のとおり。

- 障害者介助等助成金について、事業主が重度訪問介護サービス、同行援護又は行動援護の利用者の業務遂行のために必要な職場介助者を委嘱した場合に、要した費用の一定割合（助成率4／5（中小事業主の場合は9／10）、対象障害者1人当たりの限度額月13.3万円（中小事業主の場合は月15万円））を当該事業主に対して助成するメニューを新設することを検討中。

- 重度通勤対策助成金について、事業主が重度訪問介護サービス、同行援護又は行動援護の利用者の通勤を容易にするための通勤援助者を委嘱した場合に、要した費用の一定割合（助成率4／5（中小事業主の場合は9／10）、対象障害者1人当たりの限度額月7.4万円（中小事業主の場合は月8.4万円））を助成するメニューを新設することを検討中。