

## 1. 雇用率制度の在り方について

### ① 法定雇用率の引き上げに関する検討について

- ・ 計算式の結果については、企業の状況等を考慮した上で、引上げ幅・引上げ時期を検討すべき。
- ・ 法定雇用率の議論については、新型コロナウイルスにより先が見えない中、時期尚早ではないか。
- ・ 引上げによりこれまで障害者を雇用していない企業に雇用義務が生じる中で、従業員も不安があると考えられるため、ハード面・ソフト面の両面に対する支援やカウント方法を検討すべき。

### ② 雇用率制度における就労継続支援A型事業所の利用者の評価について

- ・ 就労継続支援A型事業所をこれまで一般の企業と並列に扱ってきたことは問題であり、制度の歪み。就労継続支援A型事業所について、公の資金が入っているにも関わらず一般企業としてカウントしている点は速やかに是正すべき。

### ③ 精神障害者に関する雇用率のカウントについて

- ・ 障害者間の公平性から、「重度」といった取扱いのない精神障害者のカウント方法については早急に取り組むべき。
- ・ 精神障害者にとって20時間以上の労働は難しいので、短時間労働者の特例を令和5年以降も続けるべき。
- ・ 20時間未満についても0.5カウントとすることで多くの精神障害者を雇用すべき。大企業・中小企業ともに雇用の拡大が期待できる。

### ④ 対象障害者の範囲について

- ・ コミュニケーションに困難を抱える方について、対象障害者の範囲を検討していく必要がある。
- ・ 障害者の範囲について、障害者手帳を受けたくないという精神障害の方もいるので、受給資格者証、医師の診断書でも認めるべき。

### ⑤ 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について

- ・ 雇用継続に対する雇用率カウントや、事業主に対する支援等があれば、長期間の安定した雇用ができる。
- ・ 中高年齢層については、本人の希望により短時間になった場合は1カウントとする、介助が必要になった場合は1.5カウントにする等の検討をすべき。
- ・ 早くから障害者雇用に取り組んでいる企業ほど高齢化への対応が求められるので、シンプルな方法で評価すべき。

### ⑥ 除外率制度について

- ・ 除外率制度については、廃止することになってから長い期間経過しており、速やかに検討すべき。
- ・ 除外率については、事業主から制度維持の声があるため、維持の方向で検討すべき。

## 2. 納付金制度の在り方について

### ① 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大について

- ・ 納付金財政に剰余金があり、中小企業において障害者を雇用するための業務が不足している等の指摘がある中、100人以下の企業を納付金の対象に含めることは慎重に検討すべき。
- ・ 200人企業規模以下の企業については、納付金を引き下げることを検討すべき。

### ② 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の在り方

- ・ 障害者を多数雇用している企業への調整金の支給に上限を設けることは、特例子会社の経営状況が厳しいことを踏まえ慎重に検討すべき。

### ③ 障害者雇用納付金財政の調整機能について

- ・ 納付金制度は雇用状況が進展すると逼迫するという財政上の課題があり、財政の健全化は賛成だが、赤字額に応じて調整金を減額することについては慎重に議論を行うべき。
- ・ 赤字になれば調整金を減額するという考えは後ろ向き。公的資金での補充を考えるべき。
- ・ 納付金制度については、企業間の不公平の解消が基本にあるもの。公的資金を入れて補うことは慎重に検討すべき。

## 3. その他

### ② 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について

- ・ 在宅支援は今後伸びてくるところであり、視覚障害者含め一定の支援ニーズはあるので、合理的配慮も合わせて十分な検討をすべき。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえて、自宅での委託就業等の雇用以外の働き方についても検討すべき。

### ③ 障害者の就労支援全体の在るべき（目指すべき）姿、地域の就労支援機関の連携の強化について

- ・ 多様な就労ニーズがある中で、発達障害等の判定などの議論を進めていきたい。
- ・ 障害者福祉報酬の改定や就労継続支援A型事業所のカウント等の課題も踏まえ、今後、雇用・福祉の連携が重要。
- ・ 雇用と福祉の連携について、福祉の支援策を知らないまま就職している障害者もいるので、労働局・ハローワークにおいて周知することが必要。

### ④ 教育との連携、雇用・年金・福祉等の諸制度間の連携について

- ・ 障害児が増加していることを踏まえ、現状を整理の上、高校卒業後の福祉とのシームレスなマッチング支援などを検討すべき。
- ・ 雇用と福祉の連携について、福祉の支援策を知らないまま就職している障害者もいるので、労働局・ハローワークにおいて周知することが必要。【再掲】

## ⑤ 通勤支援、職場における支援の検討について

- ・ 職場介助等の支援の在り方については、附帯決議にもあるとおり、人的支援に関し年限の撤廃や利用の促進について検討すべき。
- ・ 中小企業によっては専任者もなく、助成金に係る手続きが難しいため、申請書の簡素化・事務負担の軽減をお願いしたい。

## ⑥ 中小企業における障害者雇用の促進について

- ・ 認定制度の十分な活用や効果検証が必要。
- ・ 認定制度に関して、優先調達の前提にすること、また団体認定なども考えるべき。

## ⑦ 多様な就労ニーズへの対応について

- ・ 技術革新や新型コロナウイルス感染症等による変化の中で、働き続けられる環境づくりが大切であり、早急な議論が必要。
- ・ 在宅支援は今後伸びてくるところであり、視覚障害者含め一定の支援ニーズはあるので、合理的配慮も合わせて十分な検討をすべき。【再掲】

## ⑧ 差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握について

- ・ 合理的配慮の提供状況の把握は当然だが、ジョブコーチによる支援も合理的配慮の一種。ジョブコーチの育成も併せて考えるべき。
- ・ 新たな生活様式により生じる課題もある。障害当事者も入れた状態で実態把握した上で、合理的配慮の早急な検討が必要ではないか。
- ・ 最新機器について、企業に周知・紹介する機会をつくる必要がある。これらのマッチングにより合理的配慮が実現できるのではないか。

## ⑨ 短時間勤務制度の措置の検討について

- ・ 20時間未満についても0.5カウントとすることで多くの精神障害者を雇用すべき。大企業・中小企業ともに雇用の拡大が期待できる。【再掲】

## ⑩ 公務部門における障害者雇用の促進について

- ・ 視覚障害者については、職種も重要。ヘルスキーパーの雇用は民間では進んでいるが、公務部門では少ないため、職種別の促進も検討すべき。

## 4. 上記論点以外の意見（全体の進め方等）

- ・ 論点のうち、1. ①②⑤⑥と2. ①②③を重点的に議論すべき。
- ・ 対象障害者の範囲の議論が重要である。
- ・ 「雇用の質の向上」という論点を設け、合理的配慮、雇用におけるソーシャルインクルージョンの促進、働きがいの持てる環境設定、キャリア形成の促進といったものを記載できないか。
- ・ 中小企業の状況を把握しようとする場合には、不況により雇用に熱心な企業に回答の偏りが出てくるので留意が必要。