

充実・強化が図られる予定の「障害者雇用施策」とは

労働政策審議会障害者雇用分科会から、今後の障害者雇用施策の充実強化についての意見書が公表されました。意見書の概要を紹介するとともに企業に求められる障害者雇用施策について考えます。

汐留社会保険労務士法人
社会保険労務士・キャリアコンサルタント 池田 優子

増える障害者雇用と課題

近年、積極的に障害者雇用に取り組む民間企業が増加しており、厚生労働省の2021年障害者雇用状況の集計結果によると、民間企業の実雇用率は10年連続で、実雇用者数は18年連続で過去最高を更新する等、障害者雇用は着実に進展しています。

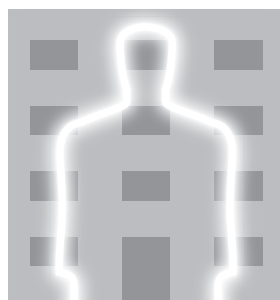
しかし、障害者雇用率の達成のみが目的となって質の確保が不十分である問題や、一般就労の可能性がある障害者を適切な支援につなげる雇用施策と福祉施策の連携強化の必要性といった課題も生じます。

ています。

官民問わず、障害者が働きやすい環境をつくり、また、すべての労働者にとって働きやすい場をつくることを目指すことが重要であるという観点から、2019年に障害者雇用促進法が改正されました。その施行から3年目にあたることし、今後の障害者雇用施策の充実強化について、6月17日、労働政策審議会障害者雇用分科会から意見書が公表されました。

見直しの方向性

以下、そのポイントを見ていきます。



(1) 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者が個々に持てる能力を発揮して活き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、今後は、障害者雇用の「数」に加えて「質」を向上させることが求められます。

障害者雇用促進法において、事業主は、雇用する障害者に対して、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理に努めなければならないとされています。その責務を事業主が果たしていくためには、障害者が能力を十分に発揮できる雇用の場を提供するとともに、雇用

した後もその活躍を促進するため、キャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理をより一層積極的に行なう必要があります。

キャリア形成の支援については、事業主が資格取得の促進や職業訓練、研修機会を設ける等障害者の能力開発を行なうことが重要であり、持てる能力を発揮できるよう障害特性に応じた業務の選定や再構築を行なうとともに、採用時のみならず、雇用継続期間中を通じて適宜見直すことが望ましいとされています。

また、行政による支援として、ハローワークにおけるアセスメント（ニーズ把握、就労能力や適性の評価）やマッチング支援等を強化することが適当であるとしています。加えて、障害者の定着支援を図るには職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用促進が有効であり、障害種別に対応できるジョブコーチの育成が重要という意見が出ています。

(2) 障害者雇用と障害者福祉の連携の促進

雇用施策と福祉施策の連携を強化するため、雇用・福祉それぞれのサービス体系におけるアセスメ

図表1 雇用率制度における算定方法

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

・太枠内が提案 ※一定の要件を満たす場合は1カウント

ントの仕組みの構築・機能強化、障害者就労を支える人材の育成・確保、障害者の就労支援体系の整理等の必要性が指摘され、次のような措置を講じることを求めています。

- ・アセスメントの機能強化
ハローワークにおいて、アセスメントの必要性の判断や実施方法等を整理したうえで、職業紹介等を行なう場合にアセスメント実施を強化することが求められます。

就職後も適時アセスメントを実施して定着やキャリアアップ支援に活用し、また、就労アセスメントの手法を活用した新たな障害福祉サービスを利用して一般就労を希望する障害者の支援を行なうことなどが考えられます。

・障害者就労を支える人材の育成・確保

障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を目指し、雇用・福祉の分野横断的な基礎知識・スキルを身に付ける研修（基礎的研修）を実施することが求められます。

(3) 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

近年、精神障害を持ちながら働く労働者や、これまで就業が想定されにくかった重度障害者などの就業ニーズが高まっていることから、多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方を推進するための措置が求められました。特に中小企業に関係のある措置について見ておきましょう。

・週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の取扱い

現行の障害者雇用率制度では、週所定労働時間が20時間未満での

雇用は算定対象になりませんが、週20時間未満での雇用を希望する障害者や、週20時間以上の雇用が困難な障害者の雇用機会を確保するため、重度身体障害者および重度知的障害者について、雇用率制度において特例を設けることが求められました。算定に当たっては、1人を0・5カウントとします（図表1）。

なお、この措置により、週20時間以上の就業が難しい障害者を障害者雇用納付金、調整金の算定の対象とすることで、就業機会の拡大を直接的に図ることができることから、特例給付金は廃止される方向です。

・精神障害者の算定特例の延長

精神障害者である短時間労働者の実雇用率の算定に関して、2022年度末までを期限に、短時間労働者を1カウントとする特例が設けられています。精神障害者の職場定着率は週20時間以上30時間未満勤務の場合が相対的に高くなっており、職場定着を進める観点から、この特例の継続を求めています。

なお、特例を継続するに当たっては、一律の適用期間を区切ることはせず、新規雇入れまたは手帳

取得から3年間という要件を外すことが提案されています。

(4) 障害者雇用の質の向上の推進

障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、障害者雇用の促進・継続を図るために設けられています。現状では、障害者雇用の「数」を評価する調整金や報奨金の支出が大半を占め、「質」の向上に向けた事業主の取り組みを評価する助成金の支出が少なくなっています。

そこで、今後、「質」の向上に重点を置いて障害者雇用を推進していくために、限られた財源を効果的に運用する措置が求められています。

・障害者雇用調整金、報奨金による対応

調整金・報奨金について、一定の減額等を行なうことが適当とされています。具体的には、

- ・調整金について支給対象人数が10人を超える場合には、当該超過人数分に対しては支給額を50%にする

- ・報奨金について支援対象人数が35人を超える場合には、当該超過人数分に対しては支給しない

ことなどが提案されています（図表2）。

・障害者雇用納付金の適用範囲の拡大

障害者雇用納付金制度は、原則として、障害者の雇用義務のあるすべての事業主に適用されるものですが、中小企業の負担に配慮し、制度創設時には常用労働者300人超の事業主に限定されました。現在は、常用労働者100人超の事業主にまで対象が拡大され

図表2 障害者雇用調整金・報奨金

常用労働者数	調整金・報奨金	特例給付金	納付金
100人超	調整金 27,000円 10人超の場合、 超過人数分は半額	7,000円 →廃止へ	50,000円
100人以下	報奨金 21,000円 35人超の場合、超過 人数分は支給なし	5,000円 →廃止へ	なし →100人以下は引き続き納付不要

ています。

常用労働者100人以下の事業主については、障害者の雇用数が0人のところが多く、また、コロナ禍での経営環境の悪化に加え、雇用保険料率の引上げ、健康保険・厚生年金保険の適用拡大等、中小企業を取り巻く雇用環境等は厳しいものとなっているため、納付金の適用範囲の拡大については見送られる方向です。

まずは、常用労働者100人以下の事業主における障害者雇用が進むよう、障害者雇用ゼロ企業が抱えるノウハウ不足の課題に対して支援が必要があり、そのための措置が求められています。

(5) その他の課題

・在宅就業障害者支援制度の活用促進

通勤等に困難を抱える障害者の就労機会の選択の幅を広げるとともに雇用への円滑な移行を進めていくために、在宅就業障害者支援制度のさらなる活用を促進する必要があります。そのため重要なのは、当該制度において大きな役割を果たしている在宅就業支援団体を増やしていくことです。

そこで、一定規模の業務を継続

的に受注でき、適切な支援が実施できる範囲で、在宅就業支援団体の登録要件の緩和と登録手続きの簡素化が提案されています。

具体的には、在宅就業支援団体の登録のために必要な「在宅就業障害者の人数」について、10人としている要件を5人に引き下げるとともに、「在宅就業支援団体としての業務を実施する者の人数」について、従事経験者を2名以上配置する要件を1名に引き下げるものが適当であるとしています。あわせて、管理者の要件について専任以外でも認めることを提案しています。

・有限責任事業組合の算定特例の全国展開

個々の中小企業の取組みのみでは障害者雇用を進めることが難しい場合、複数の中小企業が共同で雇用機会を確保することができる有限責任事業組合（LLP）は有効な対応策となり得ます。

現在、LLPは、国家戦略特区においてのみ算定特例の対象とされていますが、これを全国に広げることが提案されています。

LLPには、異業種の企業の参画がより期待できる、行政の許認可等が不要で設立手続きが簡便で

あるといった特徴があり、これを活用して中小企業が障害者雇用を進めることが期待されます。

・除外率の引下げによる障害者雇用の促進

障害者の就業が一般的に難しいと認められる業種については、障害者の雇用義務を軽減する「除外率制度」があります。これは、雇用労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除するものです。

この除外率制度については、2002年の障害者雇用促進法改正により廃止されましたが、特例措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、段階的に除外率を引下げ、縮小・廃止することとされています。これを踏まえ、2004年と2010年にそれぞれ10ポイントの引下げが実施されましたが、以後、10年以上引下げが行われていないことは重大な問題であるとの指摘がありました。また、民間企業全体の実雇用率が上昇するなか、除外率設定業種の実雇用率についても着実な上昇が見られることから、除外率を一律に10ポイント引き下げることが適当とされました。