

「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」要約

障害者雇用の現状と課題

我が国の障害者雇用促進制度は着実に進展しているが、依然として中小企業の雇用が課題となっている。

- 障害者雇用者数は 70.5 万人で 22 年連続で過去最高を更新。
- 大企業の法定雇用率達成率は約 5~6 割に増加。
- 中小企業の実雇用率は 1.94% と伸び悩み、**障害者雇用ゼロ企業が多い**。
- 雇用率制度の対象範囲拡大が求められている。

障害者雇用の「質」の向上

障害者雇用の「質」を向上させるための取り組みが必要とされている。

- 雇用者数の増加に加え、障害者の能力発揮を促す必要がある。
- 職業能力の開発や適正な雇用管理が求められている。
- 障害者の昇進機会やキャリア形成の支援が不足している。

雇用率制度の見直しと課題

雇用率制度の対象範囲や運用の見直しが必要とされている。

- 雇用率制度の対象を広げるための調査・研究が進められている。
- 障害者雇用納付金の適用範囲を**常用労働者数 100 人以下の事業主**への納付金の納付義務の適用拡大が検討される。
- 100 人以下の企業の障害者雇用促進が求められており、納付金の適用拡大が必要との意見がある。
- 中小企業の経営環境を考慮し、受け入れ体制の整備や支援機能の強化が求められている。

障害者雇用ビジネスの現状と課題

障害者雇用ビジネスの利用が増加しているが、質の向上が求められている。

- ・ 障害者雇用ビジネスの利用者数は約 11,100 人に増加。
- ・ 業務内容の分離や雇用責任の希薄化が問題視されている。
- ・ 障害者の能力発揮が十分に活用されていない現状がある。

障害者雇用ビジネスに関する対応策

- ・ 障害者雇用ビジネスの利用状況に関する報告義務の強化が検討されている。
- ・ 利用企業に対して、障害者雇用ビジネスの運営状況を報告させることが提案されている。
- ・ 障害者雇用ビジネスの定義を明確にし、利用企業の負担を考慮した上での制度見直しが求められている。

障害者雇用状況報告（いわゆる 6. 1 報告）において、「障害者雇用ビジネス」を使用している場合（主たる労働者の就業場所とは異なる第三者が提供する就業場所において障害者を勤務させている等）については、一定の項目（※）の報告を求めるこにより、行政庁において網羅的に把握可能とし、必要な指導監督が行いようする。（※就業場所、ビジネス事業者の情報、障害者が従事する業務内容、利用予定期間等の適正な雇用管理に係る情報）

今後の制度設計に向けた方向性

今後の障害者雇用促進制度の設計に向けた議論が進められている。

- ・ 雇用率制度の見直しや障害者雇用の質の向上が重要。
- ・ 障害者雇用の現状を踏まえた具体的な制度設計が求められている。
- ・ 障害者が能力を発揮できる環境の整備が必要である。

（以上、厚生労働省研究会要約）

今後の制度設計を見据えてお伝えすることとして

今後、行政における障害者雇用施策の検討は、法定雇用率の達成状況だけでなく、雇用環境の整備や雇用の質により一層重点が置かれていく方向性にあります。

単に人数を満たすだけではなく、障害のある方が能力を発揮し、安定して働き続けられる体制を企業としてどのように構築しているかが、社会的評価の観点からも問われる時代へと移行しつつあります。

一方で、特に中小企業においては、障害者雇用に関するノウハウや人材が十分に蓄積されておらず、**自社単独で法定雇用率を達成できる体制を整えるまでには相応の時間と労力、コストを要するのが現実です。**その間にも制度は段階的に見直され、行政による指導や要請は、企業規模を問わず着実に求められる方向にあります。

こうした状況の中で重要なのは、「すぐに完璧な障害者雇用を実現すること」ではなく、法令に則った形で、**無理のない方法から着実に取り組みを進めていくこと**です。

中小企業にとっては、障害者雇用ビジネスに依存する形ではなく、**算定特例制度に基づく事業組合等による共同雇用の仕組み**を活用することで、実質的に自社雇用と同様の位置付けで障害者雇用に取り組むことが可能となります。

事業組合等による共同雇用は、

- 法令に基づいた制度であること
- 障害者の雇用管理や業務設計を専門的に行えること
- 事業組合単位で一括した障害者雇用状況報告が可能であること

といった特徴があり、**企業が将来的に自社雇用へ移行していくための現実的なステップとして位置付け**することができます。

今後の制度改正や社会的要請を見据え、企業に求められるのは「急いで形だけ整えること」ではなく、**持続可能な障害者雇用への道筋を早い段階から描いておくこと**です。

算定特例制度を活用した共同雇用は、その第一歩として、企業と障害者の双方にとって安定した選択肢の一つとなり得るものです。