

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令案
に関する意見募集の結果について

令和5年3月1日
厚生労働省
職業安定局障害者雇用対策課

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令案について、令和5年1月19日（木）から同年1月25日（水）まで御意見を募集したところ、計3件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する考え方について、内容により分類し、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

No.	案に対する御意見の要旨	御意見に対する厚生労働省の考え方
1	手帳所持者だけでなく、診断書が出て一定期間以上休んでいる人も障害者雇用としてカウントできるような仕組みを作っていただきたい。	現状において、手帳を所持していない精神障害者や発達障害者、難病患者等については、就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め、その結果等も参考に、障害者雇用率制度におけるの取扱いを検討していきます。
2	不適切計上に対する罰則を導入すべきである。	障害者雇用促進法においては、公務部門において対象障害者の不適切な計上が続いていたことを受け、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認方法を法律上規定するとともに、これらを確認する書類について、保

		<p>存を義務づけています。また、障害者の計上に関して不適切な取扱いの疑義がある場合には、報告徴収ができることとしています。</p> <p>その上で、国の機関においては、法令に基づかない書類で確認を行い、法定雇用率の算定対象となる障害者として計上した場合には、国家公務員法に基づき、職務上の義務違反や職務懈怠等、懲戒処分の要件に該当するかの判断がなされることとなります。</p>
3	<p>女性活躍推進法で企業に公表義務付けた施策を、障害者雇入れ企業に導入できないか。特に調整金を受けている企業の中で、受給目的での（名目だけの）雇用を抑止する方策として有効ではないか。</p>	<p>障害者雇用を促進していく上で、雇用の機会を確保していくことに加え、雇用の質の向上に向けて取り組んでいくことは重要と考えています。令和4年の法改正により、令和5年4月から事業主の責務に職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化したほか、事業主が取り組む職場環境の整備や能力開発のための措置等への助成を行うこととしており、これらの支援を通じて、障害者の雇用の質の向上に向けた取組を進めていきたいと考えています。</p>