

障害者雇用対策の現状と今後の展望

2024.1

鳥取労働局 職業対策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

障害者雇用促進法の基本理念に係る見直しの方向

第五条（事業主の責務）

すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が
有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するもので
あって、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場を与えるとともに適正な
雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。



「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案（障害者雇用の促進等に関する法律の一部改正関係）要綱」（抜粋）

第一 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

事業主の責務として、障害者である労働者の能力を適正に評価し、適切な雇用の場を与えると共に適正な雇用管理を行うことに加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことにより、その雇用の安定を図るように努めなければならないものとする。 （第五条関係）

短時間労働者（週所定労働時間20時間未満）に対する実雇用率算定等について

- 障害者雇用促進法の体系上、職業的自立は週所定労働時間（以下「週」）20時間以上の労働としているため、企業に雇用義務が課せられているのは、週20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。
- そのため、週10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、特例的な取扱いとして、事業主が雇用した場合に、雇用率において算定できるようにする。

対象となる障害者の範囲

- ✓ 週10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者
- ✓ 就労継続支援A型の利用者は除く

カウント数

1人をもって0.5人と算定する。

雇用率制度における算定方法（赤枠が法改正による措置）

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H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

※ 一定の要件を満たす場合は1カウント（令和4年度末まで）

➡ **延長**（省令改正）

精神障害者の算定特例の延長について

- 平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されるとともに、雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、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、令和4年度末まで短時間労働者を1カウントとする特例措置が設けられている。
- 当分科会の意見書を踏まえ、令和5年度から、精神障害者の算定特例を以下のとおり延長する。

1. 算定特例の延長について

- 令和5年4月1日から、対象障害者である労働者や職員の数の算定に当たっては、**当分の間**、精神障害者である短時間労働者や短時間勤務職員については、**一人**とカウントする。

2. 算定特例の期間について

- この算定特例については、
 - ・ 当分の間、継続し、
 - ・ 今後、令和6年度末までに調査研究（「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」）をとりまとめ、この結果等も参考に、精神障害者の「重度」という取扱いについての一定の整理をし、検討する。

障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について

- 今般の法改正により、令和6年度から、障害者雇用調整金や報奨金の支給の調整が行われることとされている。
- 当分科会の意見書、法改正時の指摘などを踏まえ、この支給調整の方法について、以下のとおりとする。

- 一般に障害者雇用に要する費用は雇用者数が増えるほど低減傾向。
- 一定数を超える人数分は、その支給単価を引き下げ、その結果として生じる財源を活用し、障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組に対する支援の強化を図る。

1. 障害者雇用調整金の支給調整について

- 調整金について、支給対象人数が10人を超える場合には、当該超過人数分への支給額を23,000円（本来の額から6,000円を調整）とする。

2. 報奨金の支給調整について

- 報奨金について、支援対象人数が35人を超える場合には、当該超過人数分への支給額を16,000円（本来の額から5,000円を調整）とする。

令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

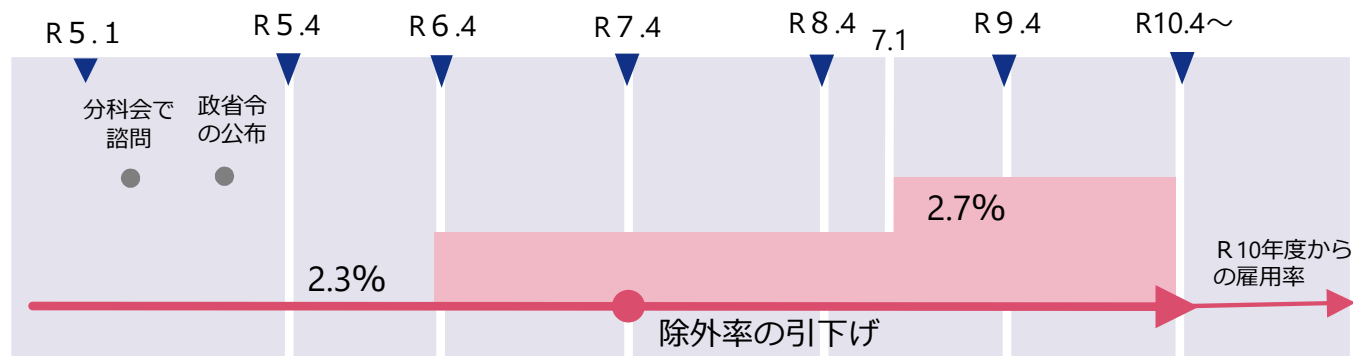
- 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。
- 現行の雇用率は、平成30年4月からの雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率を設定する必要。

1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率：2.7%（現行2.3%）
ただし、計画的な雇い入れができるよう、**令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%**と段階的に引き上げ。
- 国及び地方公共団体等：3.0%（教育委員会は2.9%）。段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様。
※ 現行：2.6%（教育委員会は2.5%）

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期：**令和7年4月**



※ 改正障害者雇用促進法により、令和6年度から、職場定着等の取組に対する助成措置が強化されるほか、特に短い時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く労働者の実雇用率における算定が可能となる。

【ポイント】 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について

	助成金	支援内容・拡充内容
新設	中高年齢等障害者職場適応助成金	<p>加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続が図られるよう、事業主が行う①職務の転換のための能力開発、②業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱、③業務の遂行に必要な施設の設置等への助成を実施。</p> <p>【中小・多数雇用事業主に上乘せ】</p>
新設	障害者雇用相談援助助成金	<p>障害者の新たな雇入れや雇用の継続が図られるよう、中小企業等に対して必要な一連の雇用管理に関する相談援助の事業を行う者への助成を実施。</p> <p>【中小・除外率設定事業主に上乘せ】</p>
既存	障害者介助等助成金	<p>事業主が行う①障害者の雇用管理のために必要な専門職の配置や委嘱、②障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者の配置又は委嘱、③障害者の介助の業務等を行う者の職業能力の開発及び向上への助成を新たに実施。</p>
既存	職場適応援助者助成金	<p>ジョブコーチ助成金について、助成単価や一日当たりの支給上限、事業主の利用回数の改善を行う。</p>
既存	全助成金共通	<p>① 助成対象者に、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）を加える。</p> <p>② 雇入れ時だけではなく、職務内容の変更が生じた場合にも助成対象となるようにする。</p> <p>③ 企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（支給期間の延長など）を改善する。</p>
既存	障害者作業施設設置等助成金	<p>企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（個々の機器、設備等に十分な助成額を支給して欲しい）を改善する。</p>

【新設】 障害者雇用相談援助助成金

支給要件

次のいずれにも該当するものに対して、予算の範囲内において支給する。

- ① 対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の事業（以下「障害者雇用相談援助事業」という。）を行うもの
※ ただし、特例子会社等にあつては、親事業主等を対象に相談援助事業を実施する場合には、当該相談援助事業により当該特例子会社等から親事業主等への転籍又は出向が実現した場合に限る。
- ② 障害者雇用相談援助事業を適正に行うに足りる能力を有する者として、当該事業者の住所地を管轄する都道府県労働局長の認定を受けているもの
- ③ 次に掲げるいずれかに該当するもの
 - (1) その事業所において対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための措置を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該措置が行われたと機構が認めるものに限る。）を行ったもの
 - (2) その事業所において対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該雇入れ又は当該雇用の継続が行われたと機構が認めるものに限る。）を行ったもの

支給額

- (1) 対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための措置を実施 60万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあつては80万円）
- (2) 対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を行った場合には、（1）の助成額に、一人当たり7.5万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあつては10万円）を上乗せ支給（ただし、4人までを上限とする。）

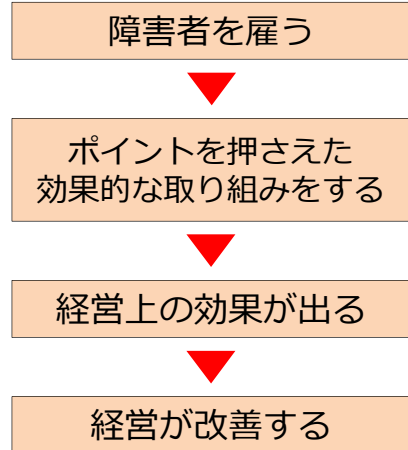
支給回数・期間

1事業主につき、1回。

障害者雇用のメリット

障害者雇用のメリット① 人材の戦力化による経営改善

- 「障害者雇用は社会貢献」ではなく、「**障害者雇用は経営戦略になる**」と認識し、障害者雇用に取り組むことが必要。
- 業務を細分化し、障害特性や能力に応じた業務選定、働きやすさへの配慮などの**ポイントを押さえた取り組みを**すると障害者が戦力として活躍することができる。
- 障害者にかかわらず、社員全体の能力を引き出し、**活躍してもらおう戦略が身に付き、企業経営の改善につながる。**



障害者雇用のメリット② 職場環境の改善

- 障害者に直接関わる社員を中心に、業務指示や作業手順などを障害者にわかりやすく伝えようと配慮する姿勢が生まれた。こうした姿勢が周囲の社員から組織全体に派生し、**コミュニケーションが活性化**。
- さらに、安心して発言・行動できる、心理的安全性の高い職場づくりが実現。その結果、**企業全体の生産性の向上が期待できる**。

<主な事例 B社（飲食業）>

- ・ 知的障害者を雇用したところ、仕事の教え方などを皆で話し合う中で、**チームワークが良くなり、職場の雰囲気改善**。
- ・ 社員の笑顔も増え、店頭や電話対応などでの**接客の質も向上。その結果、顧客満足度も向上**。

障害者雇用のメリット③ 会社全体の労働生産性の改善

- 障害者が働きやすいように合理的配慮を実施し、業務の流れや部品などの置き場所をわかりやすく整理。**健常者社員も作業しやすくなり、会社全体の労働生産性が向上**。
- さらに、障害者が一生懸命働く姿を見て、健常者社員が刺激を受けて、より一層積極的に業務に当たり、**意欲や作業効率が向上**。

<部品倉庫内の在庫主な事例 C社（製造業）>

- ・ 部品倉庫内の在庫が十分整理されておらず、知的障害者にとって部品探しが難しかったため、**在庫の置き場所等をわかりやすく整理**。
- ・ 実は健常者社員も部品を探すことに苦慮しており、在庫があるのに発注してしまうことがあった。
- ・ 在庫管理が適正化され、**余分な在庫で埋められていたスペースに空きが生まれた。従業員の作業スペースが拡大し、作業効率が向上**。

障害者雇用を進める上での4つのハードル

段階が進むに従って

障害者雇用のメリットを感じる割合や

職場全体への波及効果が増大

I. 障害者雇用の意識付け

- ✓ 障害者雇用に関する情報源を知り、必要な情報を入手
- ✓ 社内浸透のための「経営者の理解」
- ✓ 受け入れに係る不安、負担感の解消・軽減に関する「従業員の理解」を深化

II. 障害者雇用の計画

- ✓ 採用計画作成に当たっての「担当業務内容の明確化」
- ✓ 募集に当たっての「障害種別・スキルと求職内容の不一致」への対応
- ✓ 面接・採否の判断に当たっての「業務・職場とのマッチング」

III. 雇用時の配慮

- ✓ 物理的環境の配慮（既存設備における配慮・工夫）
- ✓ 物理的環境の配慮として「経済的負担の軽減」
- ✓ 人的支援として「外部支援機関の活用」を図るためのネットワーク構築

IV. 雇用後の戦力化・定着

- ✓ 「できる仕事の設定」や「障害状況、個々の状況に応じた指導」を通じた個々人の戦力化

∴ 障害者雇用が企業にとっても障害のある従業員にとってもメリットになるためには「第IV段階の戦力化」のステージにまで対応しないと効果は出現しない。