

障害者雇用促進法の概要

厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課

1 はじめに

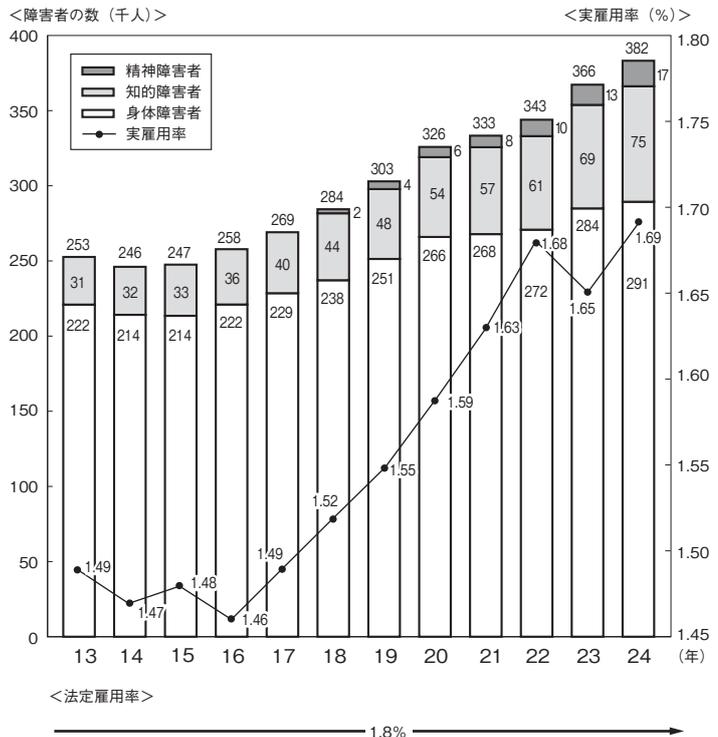
厚生労働省では、障害のある人が障害のない人と同様、その能力と適性に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現を目指し、障害のある人の雇用対策を総合的に推進しています。

障害者雇用については、障害者の雇用者数が年々増加しており、民間企業においては平成24年6月1日現在で38・2万人（23年同月36・6万人）と9年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展しています。雇用者のうち、身体障害者は29・1万人（対前年比2・3％増）、知的障害者は7・5万人（同8・7％増）、精神障害者は1・7万人（同27・5％増）と、いずれも前年より増加し、特に精神障害者が大きく増加しました。また、民間企業全体の実雇用率に関しても過去最高の1・69％（前年は1・65％）となつています。さらに、平成24年度のハローワークを通じた就職件数は平成23年度を上回り、68,321件（対前年度比15・1％増）と過去最高を更新しています。

2 障害者の雇用の促進等に関する法律の概要

「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安

実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



注：雇用義務のある企業（56人以上規模の企業）についての集計である。

〔平成24年 障害者雇用状況の集計結果〕より

定を図るために制定されました。

(1) 雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務つけています。

- 民間企業……………2・0％
- 国、地方公共団体、特殊法人等……………2・3％
- 都道府県等の教育委員会……………2・2％

※大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合等、雇用率算定の特例も認めています。

※障害者を1人以上雇用しなければならぬ民間企業の範囲が、平成25年4月1日以降、従業員56人以上から50人以上に変更されました。

(2) 障害者雇用納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るために、障害者雇用納付金を雇用率未達成事業主に對して、不足1人につき月額5万円徴収しています（適用対象：常用労働者200人超）。また、障害者雇用調整金を雇用率達成事業主に對して、超過1人につき月額27,000円支給しています（適用対象：常用労働者200人超）。

※1 平成27年4月より100人を超える事業主に拡大します。

※2 この他、200人以下（平成27年4月より100人以下）の事業主については報奨金制度が

あります。
上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度があります（在宅就業障害者支援制度）。

(3) 「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」の概要

最近の障害者雇用対策として、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」が平成25年6月13日成立し、同月19日に公布されました。以下、その概要についてご説明いたします。

① 障害者に対する差別的禁止

【施行期日】平成28年4月1日
雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止します。障害者に対する差別的禁止として想定されるのは、

- ・賃金を引き下げる、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと
- ・研修、現場実習を受けさせないこと

② 合理的配慮の提供義務

【施行期日】平成28年4月1日
事業主に、障害者が職場で働くにあつたての支障を改善するための措置を講ずることを義務付けます。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除きます。

合理的配慮の提供義務として想定されるのは、

- ・車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・知的障害をもつ方に、口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること

等です。

※なお①、②に関連して、どういったものが差別的取扱い等に該当するかについては、今後、指針によって定めることとします。

③ 苦情処理・紛争解決援助

【施行期日】平成28年4月1日
事業主に対して、①・②に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務としています。

イ ①・②に係る紛争について、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備します。

④ 法定雇用率の算定

【施行期日】平成30年4月1日
基礎の見直しについて

法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精

【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

追加

神障害者を追加します。ただし、施行後5年間（平成30年4月1日～平成35年3月31日まで）は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能とします。

なお、具体的な引上げ幅については、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論します。

(4) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金について

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施している、障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に関する助成金についてご説明します。

① 障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

○ 障害者作業施設設置等助成金
障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等（知的障害者等の作業能力に合わせた改造や安全装置の取付けがなされた設備等）の設置・整備・賃借を行う事業主に支給（障害者1人につき上限450万円）します。

○ 障害者福祉施設設置等助成金
障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業

主に支給（障害者1人につき上限225万円）します。

② 障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

○ 障害者介助等助成金
適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給（職業コンサルタントの配置1人につき月15万円等）します。

③ 通勤の配慮を行った場合の助成措置

○ 重度障害者等通勤対策助成金
障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給（通勤援助者の委嘱1人につき1回2,000円等）します。

④ 職場適応援助者による援助を行った場合の助成措置

○ 職場適応援助者助成金
職場適応援助者による援助の事業を行う場合（福祉施設型）や、事業主が障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応援助者の配置を行う場合（事業所型）に支給（月額14,200円等（福祉施設型）等）します。

⑤ 能力開発を行った場合の助成措置

○ 障害者能力開発助成金
障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主等が、能力開発訓練のための施設・設備の整備を行う場合等に支給（上限2億円（施設設置）等）します。