

## 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

伊籾久雄（NPO法人まちぼっと理事）

2023年1月18日に開催された第123回労働政策審議会 障害者雇用分科会において、厚生労働省は障害者の法定雇用率を現状の2.3%から、2024年度に2.5%、2026年度に2.7%へと段階的に引き上げる方針を発表した。

上記の方針通りに法定雇用率が2.7%まで引き上げられた場合は、従業員数が37.5名以上の民間企業に障害者雇用の義務が発生することとなる。国や自治体等の法定雇用率については、2023年度は2.6%、2024年4月1日から2.8%、2026年7月1日から3.0%と民間企業と同様に段階的に引き上げとなる。除外率制度についても、同様に10ポイント引き下げられる。

すでに新年度になっているが、改めて障害者の法定雇用率引上げについて、もっぱら厚生労働省が事業者向けに配布したチラシを紹介するとともに、国や自治体の現状や課題などについても紹介したいと思う。

### ○ 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化のポイント

#### ポイント① 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられる（令和6年4月以降）

	2023年度	2024年4月～	2026年7月～
法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
障害者雇用の対象となる事業主の範囲	従業員43.5人以上	従業員40人以上	従業員37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務がある。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

#### ポイント② 除外率が引き下げられます。（令和7年4月以降）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から次ページのように変わる。（現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となる。）

※障害者雇用の除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年の法改正により廃止されたが、経過措置として段階的に除外率を引き下げている傾向がある。近年、障害者雇用の実現に向けて企業や法人が努力しており、除外率設定業種でも障害者雇用が進んでいる。

ポイント③ 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となる

- ▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになる。

- ▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が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、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになる。

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%

ポイント④ 障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。

（令和6年4月以降）

- ▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設した。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになる。

- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになる。

- ▶ 既存の障害者雇用関係の助成金を拡充する。

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の障害者雇用の支援を強化する。

## ○ Q & A

(厚生労働省の「事業主のみなさまへ」をそのまま転載します。)

Q 1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？

A 1. ①令和6年度分の障害者雇用納付金について(※申告期間：令和7年4月1日から同年5月15日までの間)新しい法定雇用率(2.5%)で算定していただくこととなります。

②令和8年度分の障害者雇用納付金について(※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間)令和8年6月以前については2.5%、令和8年7月以降については2.7%で算定していただくこととなります。

Q 2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A 2. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>

Q 3. 法定雇用率及び除外率制度について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？

A 3. 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和5年度は2.6%、令和6年4月1日から2.8%、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に段階的に引き上げとなります。除外率制度についても、同様に10ポイント引き下げられます。

なお、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和5年度は2.5%、令和6年4月1日から2.7%、令和8年7月1日から2.9%となります。

## ○ 公務部門における障害者雇用に関する制度

以下は、「公務部門における障害者雇用に関する制度」(厚生労働省)からの抜粋である。

### ▽ 国及び地方公共団体の責務

国や地方公共団体には、以下の責務が規定されている。(障害者雇用促進法第6条)

- ・自ら率先して障害者を雇用すること
- ・障害者の雇用について、事業主その他国民一般の理解を高めること
- ・障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進すること

#### ▽ 障害者雇用率制度

(法定雇用率は略、先述)

障害者雇用率制度の実効性の確保等を図るため、国や地方公共団体には、以下の義務が課せられている。

- ・対象障害者である職員の任免状況の通報および公表（法第40条）
- ・障害者の確認に関する書類の保存（法第81条の2）
- ・障害者の雇用状況等に関する報告徴収（法第82条）
- ・障害者雇用率未達成の場合の「障害者採用計画」の作成（法第38条第1項）
- ・作成した障害者採用計画及びその実施状況の通報（法第39条第1項）

※公的機関に適用される障害者雇用率制度の詳細については、「障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引」を参照のこと。

▶障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引（令和5年5月、参考資料）

#### ▽ 障害者活躍推進計画

国や地方公共団体は、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進するため、障害者活躍推進計画を任命権者毎に作成し、公表する必要がある。

その際、厚生労働大臣が定める作成指針に即して作成する必要がある。

#### ▽ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

公務部門の障害者雇用における障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務については、公務員の勤務条件が法律で定められている等、独自の法体系が存在することから、それぞれの法制度の中で対応が図られている。

地方公務員に関しては、基本的に、

- ・障害者の差別禁止については、地方公務員法第13条の平等取扱いの原則において、
- ・合理的配慮の提供義務については、障害者雇用促進法の規定が適用され、

対応が図られている。

※公的機関における障害者への合理的配慮事例集【第5版】（地方公共団体等）参考資料

#### ▽ 障害者雇用推進者

任命権者毎に選任され、各機関内の障害者雇用の取組の現状と課題を把握した上で、法定雇用率の達成や職場環境の整備を図るための取組み等を推進する。

#### ▽ 障害者職業生活相談員

事業所内に5人以上の障害者がいる場合に選任され、障害者である職員から職業生活に関する相談を受け、これを指導する。

なお、国及び自治体の職員を対象として、「障害者職業生活相談員認定講習」を令和2年度より各都道府県労働局が実施しており、選任の資格要件の一つとなっている。

## ○ 公務部門における今後の課題

少し古い資料であるが、全国の自治体（1788）を対象とした共同通信アンケートについて、ミルマガジン（障害者雇用支援メディア）が特集した記事、『自治体アンケートから見た障がい者雇用の課題と解決について』（参考資料）がある。この記事では「教育委員会などを除く首長部局に知的、精神障害者を一人も雇用していないと回答したのは、少なくとも41%の731自治体に上ることが22日、分かった」としている。

そこでまず、知的・精神障がい者の雇用が進まない理由について、この記事から引用する。

### ▽ 知的・精神障がい者の雇用が進まない理由

調査であげられていた雇用が進まない理由は次の諸点である。

#### 【雇用が進まない理由】

- ・障がい者本人に見合った仕事がない
- ・周囲のサポートの仕方が分からない
- ・長時間の勤務が難しい など

ミルマガジンは民間企業の取組みを事例に次のように提起している。

『安心安全に勤務できることを考えて取り組んでいるのかということが、継続性ある障がい者雇用の実現となりますから、これらの理由（注：雇用が進まない理由）は組織が障がい者雇用に取り組むための準備が整っていないことを表しているように思えます。例えば、責任感と義務感のある人事担当者や管理者の方々が障がい者雇用について真面目に考えている職場にもかかわらず、トラブルや離職などの課題を抱えている企業の特徴のひとつとして、障がい者本人や職場の従業員の意見や気持ちを確認しないまま話が進んでいるケースが少なくありません。やはり、業務に関連する場合、当事者である障がい者本人と周囲の従業員からのヒアリングを忘れないようにしてください。』

また、宮城県内の障害者雇用について報道した朝日新聞デジタル、「障害者雇用率、地方の公的機関で低調「職場づくりの支援必要」（参考資料）は次のように提起する。

『障害者を雇用する割合が全国的に上向きつつある中、地方では中心部から離れた公的機関で低調が続いている。県内は仙台市外で特に応募者が少ない傾向があり、採用増に課題を抱える。障害者が働ける職場づくりが重要になりそうだ。』

『障害者の雇用促進をめざす団体「宮城就業支援ネットワーク」代表の相沢欽一さんは「業務を切り分けて障害者でも関われる仕事を増やし、内容を分かりやすく障害者に伝える努力が必要。雇用側任せにせず、関係者全員でやり方を考えるべきだ」と話している。』

▽   ▽   ▽

2つの問題提起を紹介したが、「障がい者本人と周囲の従業員からのヒアリングを忘れない」「関係者全員でやり方を考えるべきだ」というのが最大公約数かと思うが、課題があれば1つ1つ丁寧に対応していくしかないのかと思う。

なお、都庁における障害者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度）は以下のような取り組みをおこなっている（平成29年度選考から、受験資格について、身体障害者に加え、知的障害者と精神障害者にも対象を拡大）。

- ▶ 知的障害者及び精神障害者を非常勤職員として採用し、それぞれのニーズに応じた業務経験を積む機会を提供することで、一般企業への就職を支援する。
- ▶ 知的障害者を一般就労の非常勤職員として採用することで、知的障害者の雇用を促進する。そして、知的障害者が非常勤職員から常勤職員にステップアップすることを可能とするとしている。

#### ▽ 職域の拡大も課題

もう1つ私の経験から、とは言っても直接的に障害者雇用の関わったわけではなく、私の視覚障害のある友人と接してきた経験に過ぎないが、宮城就業支援ネットワーク代表の相沢欽一さんの問題意識、「業務を切り分けて障害者でも関われる仕事を増やす」とも通じる、私の問題意識である。

都庁も障害者雇用に長年取り組んできたが、多くの雇用は身体障害者の雇用である。もちろん、私の友人のように視覚障害者も相当数雇用されている（知的障害者や精神障害者は先述）。しかし、視覚障害者の場合、その雇用先は福祉関係の職場にほぼ限定されている。

都庁における障害者活躍推進計画では「あらゆる職場で障害のある職員が活躍できるよう、職員の意識の向上と職務の開発、柔軟な定数・現員管理が必要と考える」としているが、たとえば視覚障害者を建設局で雇用することを考えているだろうか。障害者活躍推進計画では「障害を有する職員の要望に応じて、障害特性に配慮した就労支援機器（音声読み上げソフト、音声拡大機能付き電話、ハンズフリー電話機等）を導入する」ことも上げているが、職域の課題までは考えていないように思うがどうであろうか。

私も職場を離れてから20年近くが経つ。あるいは、都庁における障害者活躍推進計画やその到達状況に疎くなっているかもしれない。現場の皆さんの意見を聞ければ幸いである。

（注）本稿では、「障害者」と「障がい者」という2つの表現を併用している。これは引用したそれぞれの文書の作成者の表現をそのまま使ったためである。

## <参考資料>

- 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について（事業主のみなさまへ）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>
- 公務部門における障害者雇用に関する制度（厚生労働省）  
[公務部門における障害者雇用に関する制度 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf)
  
- 障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引（令和5年5月）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/001102025.pdf>
- 公的機関における障害者への合理的配慮事例集【第5版】（地方公共団体等）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000751245.pdf>
- 自治体アンケートから見た障がい者雇用の課題と解決について（ミルマガジン—障害者雇用支援メディア）  
<https://mbit.co.jp/mag/column/45603>
- 障害者雇用率、地方の公的機関で低調「職場づくりの支援必要」（朝日新聞デジタル 2024年4月13日）  
<https://www.asahi.com/articles/ASS4D4280S4DUNHB018M.html>
- 都庁における障害者活躍推進計画  
<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/03jinji/pdf/hakushotousin/keikakuhonnbnun.pdf>